



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

3 K 2003/24

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

[REDACTED]
[REDACTED]

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigter:

[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

die Stadt Bremerhaven, vertreten durch den Magistrat,
Hinrich-Schmalfeldt-Straße/Stadthaus 1, 27576 Bremerhaven,

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]
[REDACTED]

-

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 3. Kammer - durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht Dr. Kiesow, die Richterin am Verwaltungsgericht Dr. Weidemann und die Richterin Bode sowie die ehrenamtliche Richterin Ohlhoff und den ehrenamtlichen Richter Gutendorf aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. April 2026 für Recht erkannt:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des gerichtskostenfreien Verfahrens trägt die Klägerin.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin darf die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

gez. Dr. Kiesow

gez. Dr. Weidemann

gez. Bode

Tatbestand

Die Klägerin begehrt höhere Zuschüsse zu den Personalkosten der von ihr betriebenen Kindertageseinrichtungen aufgrund einer durch Betriebsvereinbarung vereinbarten Höhergruppierung der Erzieher:innen.

Die Klägerin betreibt als nicht tarifgebundenes Unternehmen mehrere Einrichtungen der Kindertagesbetreuung in der Stadtgemeinde Bremerhaven und beschäftigt dort insgesamt etwa 106 Personen. Sie erhält von der Beklagten jährlich Zuwendungen zu den Personal- und Sachausgaben für den laufenden Betrieb ihrer Einrichtungen auf der Grundlage des § 18 Abs. 1 des Bremischen Gesetzes zur Förderung von Kindern in Tageseinrichtungen und in Tagespflege (BremKTG).

Im Jahr 2023 schloss die Klägerin mit dem Betriebsrat die Betriebsvereinbarung „Vergütung von Erzieherinnen der Kindertagesbetreuungseinrichtungen“. Diese lautet auszugsweise wie folgt:

„Um die Grundsteine für weitere erfolgreiche Jahre zu legen sind sich die Betriebsparteien darüber einig, dass den gestiegenen Anforderungen im pädagogischen Bereich Rechnung zu tragen ist. Ziel muss es sein, den in den Kindertagesbetreuungseinrichtungen tätigen Erzieher:innen und mit vergleichbarer Qualifikation dort eingesetzten pädagogischen Fachkräften eine marktübliche Vergütung zu gewährleisten. Die Betriebsvereinbarung wird vor dem Hintergrund geschlossen, dass [...] die im Jahr 2022 durch die Tarifvertragsparteien des TVöD-SuE vereinbarte Eingruppierungserhöhung von in den Kindertagesbetreuungseinrichtungen tätigen Erzieher:innen in die Entgeltgruppe S8b TVöD SuE in den städtischen Kindertagesbetreuungseinrichtungen rückwirkend zum 01.07.2022 umgesetzt wird. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sowie die Einhaltung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge bilden den Rahmen für den Abschluss dieser Betriebsvereinbarung.

1) Geltungsbereich

[...] Die Betriebsvereinbarung tritt in Kraft, wenn [die Beklagte] als Kostenträger der Kindertagesbetreuungsangebote der [Klägerin] die beantragte Refinanzierung der o. g. Gehaltssteigerung zusagt. Der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Betriebsvereinbarung richtet sich nach dem Zeitraum der Refinanzierungszusage. [...]

3) Regelungsbereich

Die bei der [Klägerin] beschäftigten Erzieher:innen sowie vergleichbar qualifizierte und eingesetzte pädagogischen Fachkräfte werden rückwirkend ab 01.07.2023 anlog zur Entgeltgruppe S8b TVöD-SuE vergütet, sobald die Refinanzierungszusage [der Beklagten] erfolgt. [...] “

Mit Schreiben vom 28.06.2023, 21.07.2023 und 05.09.2023 beantragte die Klägerin beim Amt für Jugend, Familie und Frauen der Beklagten eine Erhöhung der Zuwendungen in Bezug auf die durch die Betriebsvereinbarung rückwirkend zum 01.07.2022 entstehenden Personalmehrkosten, deren Höhe mit insgesamt 129.261,49 Euro angegeben wurde.

Mit vier Bescheiden vom 12.12.2023 lehnte das Amt für Jugend, Familie und Frauen die Anträge ab. Die Höhe der Zuwendung richte sich nach den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln, sofern es für die Höhergruppierung keine rechtliche Verpflichtung gäbe. Die Betriebsvereinbarung unterliege der Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 BetrVG. Hiernach sei eine Betriebsvereinbarung über die Höhe der Entgelte nicht zulässig. Somit ergebe sich keine rechtliche Verpflichtung zur Höhergruppierung des Erzieherpersonals. Weitere Haushaltsmittel seien aufgrund der aktuellen Haushaltslage nicht vorhanden.

Am 22.12.2023 erhob die Klägerin hiergegen Widersprüche. Die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung sei wirksam und die Klägerin an diese rechtlich gebunden. Nach § 18 Abs. 1 BremKTG sollen freie Träger im Rahmen der jeweiligen Angebots- und Finanzplanungen Zuwendungen unter anderem zu den angemessenen Personalkosten für den laufenden Betrieb von Tageseinrichtungen erhalten. Entsprechend der Ziffer 3.1.1 der Förderungs-Richtlinien zu § 18 Brem-KTG seien Personalkosten für das pädagogische und sonstige Personal des Einrichtungsträgers für den laufenden Betrieb angemessen, soweit die Zahl der Mitarbeiter den Stellenschlüssel für die Kindergärten und Horte der Stadt nicht überschreite und die Beschäftigten nicht bessergestellt seien als im öffentlichen Dienst. Des Weiteren gälten gemäß Ziffer 4 der Förderungs-Richtlinien zu § 18 BremKTG die Verpflichtungen der §§ 74 und 74a SGB VIII. Vorliegend handele es sich um einen notwendigen Aufwand zur Realisierung des Rechtsanspruches. Zudem seien der Stellenschlüssel und das Besserstellungsverbot gewahrt. Ein Verstoß gegen die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 BetrVG führe nach Sinn und Zweck der Regelung nicht

zur Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung, soweit es um Angelegenheiten gehe, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrates unterliegen. Vorliegend bestehe nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates, da in der Betriebsvereinbarung durch den Verweis auf den TVöD eine Lohnstruktur festgelegt worden sei. In Betrieben, die wie hier den nicht tarifgebundenen Arbeitgebern zuzuordnen seien, habe der Betriebsrat die Aufgabe, die Grundsätze der Lohnfindung gemeinsam mit dem Arbeitgeber zu regeln. Hierbei habe der Betriebsrat sowohl bei der Aufstellung als auch bei jeder Änderung der betrieblichen Vergütungsstruktur mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht umfasse dabei das gesamte Vergütungssystem. Mitbestimmungsfrei sei nur die Entgelthöhe.

Mit einem weiteren Bescheid vom 11.01.2024 teilte das Amt für Jugend, Familie und Frauen der Klägerin unter Bezugnahme auf ihre Anträge mit, dass die sich aus der Höhergruppierung der Erzieher:innen ergebenden Mehrkosten für die Schwerpunktgruppen in zwei im Übrigen bereits beschiedenen Kindertagesstätten nicht als zuschussfähig anerkannt werden könnten.

Gegen den Bescheid vom 11.01.2024 erhob die Klägerin am 31.01.2024 Widerspruch.

Mit Widerspruchsbescheid vom 21.06.2024 wies das Amt für Jugend, Familie und Frauen die Widersprüche „vom 22.12.2023“ als unbegründet zurück. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates i. S. d. § 87 Nr. 10 BetrVG umfasse abstrakt generelle Grundsätze der Entgeltfindung, nicht jedoch die konkrete Entgelthöhe. Vorliegend ziele die Betriebsvereinbarung jedoch gerade darauf ab, die Lohnhöhe analog der Entgeltgruppe S8b TVöD anzuwenden. Die Lohnhöhe sei danach konkret festgelegt und unterliege so nicht mehr der Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers. Die somit nach § 77 Abs. 3 BetrVG nichtige Betriebsvereinbarung könne damit nicht die Grundlage für die Übernahme der durch die Betriebsvereinbarung entstandenen Personalmehrkosten sein.

Die Klägerin hat am 25.07.2024 Klage erhoben. Zur Begründung wiederholt sie die Ausführungen aus der Widerspruchsbegründung. Mitbestimmt seien Entlohnungsgrundsätze dann, wenn es um übergeordnete allgemeine Regelungen gehe, nach denen das Entgelt für den Betrieb ermittelt werden solle. Es gelte, dass die Festlegung und Gewichtung von Kriterien für eine betriebliche Lohnstruktur dem Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG zugeordnet werden könnten. Dies sei hier der Fall.

Nachdem die ursprünglich gegen die vier Bescheide vom 12.12.2023 gerichtete Klage mit Schriftsatz vom 23.10.2024 auch auf den Bescheid vom 11.01.2024 betreffend die beiden Schwerpunktgruppen erweitert worden ist, beantragt die Klägerin zuletzt,

den Bescheid betreffend die Kindertagesstätte [REDACTED]
vom 12.12.2023 [REDACTED],
den Bescheid betreffend die Kindertagesstätte [REDACTED]
vom 12.12.2023 [REDACTED],
den Bescheid betreffend die Kindertagesstätte [REDACTED] vom
12.12.2023 [REDACTED],
den Bescheid betreffend die Kindertagesstätte [REDACTED]
[REDACTED] vom 12.12.2024 [REDACTED] und
den Bescheid betreffend die Schwerpunktgruppen [REDACTED]
[REDACTED] vom 11.01.2024 [REDACTED] in Gestalt des Widerspruchsbescheides
vom 21.06.2024 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, die Zuschüsse
zu den Betriebskosten 2023 in beantragter Höhe zu gewähren.

Die Beklagte beantragt,
die Klage abzuweisen.

Zur Begründung verweist sie auf ihre Ausführungen in den angefochtenen Bescheiden.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und den beigezogenen Verwaltungsakten der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage hat keinen Erfolg. Sie ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die Klage ist zulässig.

a) Die mit Schriftsatz vom 23.10.2024 erfolgte Erweiterung der Klageanträge auf den Bescheid vom 11.01.2024 betreffend die beiden Schwerpunktgruppen ist gemäß § 173 Satz 1 VwGO i. V. m. § 264 Nr. 2 ZPO schon keine Klageänderung.

b) Es kann dahinstehen, ob der Widerspruchsbescheid vom 21.06.2024 dahingehend auszulegen ist, dass er auch den für die Schwerpunktgruppen erhobenen Widerspruch der Klägerin vom 31.01.2024 zurückweisen sollte. Soweit dies mit Blick auf den Wortlaut des Widerspruchsbescheides, die Widersprüche „vom 22.12.2023“ zurückzuweisen, verneint

wird, ist die Klage jedenfalls wegen einer ohne zureichenden Grund mehr als drei Monate unterlassenen Entscheidung über den Widerspruch vom 31.01.2024 gemäß § 75 VwGO zulässig.

2. Die Klage ist unbegründet.

Der Bescheid vom 12.12.2023 in Gestalt des Widerspruchsbescheides vom 21.06.2024 sowie der Bescheid vom 11.01.2024 sind rechtmäßig und verletzen die Klägerin nicht in ihren Rechten (§ 113 Abs. 5 VwGO). Die Klägerin hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf den begehrten höheren Zuschuss zu den Betriebskosten ihrer Kindertagesstätten nebst Schwerpunktgruppen.

Als Anspruchsgrundlage kommen, wie für die der Klägerin bereits gewährte Förderung, §§ 74, 74a SGB VIII i. V. m. § 6 BremAGKJHG i. V. m. § 18 Abs. 1 Satz 1 BremKTG in Betracht.

Gemäß § 18 Abs. 1 Satz 1 BremKTG sollen freie Träger im Rahmen der jeweiligen Angebots- und Finanzplanungen Zuwendungen von den Stadtgemeinden auch zu den angemessenen Personal- und Sachausgaben für den laufenden Betrieb von Tageseinrichtungen erhalten. Nach Absatz 4 der Regelung regeln die Stadtgemeinden das Nähere über die Voraussetzungen, die Art, die Höhe und das Verfahren der Zuwendungen zu den Ausgaben für den Bau und die Ausstattung, zu den laufenden Ausgaben einer Tageseinrichtung und zu den Eigenleistungen der Träger nach Anhörung der freien Träger. Dem folgend sehen die Richtlinien zu den Betriebskosten der Kindertageseinrichtungen (Förderungs-Richtlinien) vom 26.06.2008 (Brem. ABl. S. 443) vor, dass die Betriebskosten bezuschusst werden, soweit sie sich aus den angemessenen Personal- und Sachkosten ergeben. Personalkosten werden nach Ziffer 3.1.1 der Richtlinien als angemessen für den laufenden Betrieb in den Einrichtungen des freien Trägers angesehen, soweit die Zahl der Mitarbeiter/innen den Stellenschlüssel für die Kindergärten und Horte der Stadt nicht überschreitet und die Beschäftigten nicht besser gestellt sind als im öffentlichen Dienst. Ziffer 4 der Richtlinien geht davon aus, dass sich die Höhe der Zuwendungen nach den zur Verfügung stehenden Haushaltsmitteln richtet, soweit es sich nicht um den notwendigen Aufwand zur Realisierung des Rechtsanspruches von Kindern auf den Besuch einer Tageseinrichtung und Kindertagespflege nach § 24 Absatz 1 des Achten Buches Sozialgesetzbuch handelt.

Der zwischen den Beteiligten hier allein streitigen Gewährung einer höheren Förderung für die erfolgte Höhergruppierung des erzieherischen Personals durch die

Betriebsvereinbarung „Vergütung von Erzieherinnen der Kindertagesbetreuungseinrichtungen“ aus dem Jahr 2023 stehen zwei Gründe entgegen.

a) Bei den aus der Höhergruppierung entstehenden Personalmehrkosten handelt es sich nicht um angemessene Personalkosten. Angemessene Personalkosten i. S. d. Nr. 3 der Richtlinien bzw. Personalausgaben i. S. d. § 18 Abs. 1 BremKTG könnten nur solche Kosten sein, die bei der Klägerin auch tatsächlich anfallen. Dem steht hier neben der von den Beteiligten diskutierten Unwirksamkeit der Betriebsvereinbarung auch die in der Betriebsvereinbarung vorgesehene aufschiebende Bedingung der Höhergruppierung entgegen.

Wird ein Rechtsgeschäft unter einer aufschiebenden Bedingung vorgenommen, so tritt die von der Bedingung abhängig gemachte Wirkung mit dem Eintritt der Bedingung ein, § 158 Abs. 1 BGB. Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung ist nicht per se bedingungsfeindlich. Insoweit bestehen gegen den Abschluss einer Betriebsvereinbarung unter einer aufschiebenden Bedingung jedenfalls dann keine rechtlichen Bedenken, wenn der Eintritt der vereinbarten Bedingung – wie hier – für alle Beteiligten, auch für die Arbeitnehmer als Normunterworfenen, ohne Weiteres feststellbar ist (vgl. BAG, Beschl. v. 28.07.2020 – 1 ABR 4/19, Rn.19 abrufbar unter: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-abr-4-19/>).

Mangels Refinanzierungszusage des Magistrats der Seestadt Bremerhaven ist die aufschiebende Bedingung für die Höhergruppierung hier jedoch nicht eingetreten. Ausweislich ihrer Ziffer 1 „Geltungsbereich“ tritt die Betriebsvereinbarung in Kraft, wenn die Beklagte als Kostenträger der Kindertagesbetreuungsangebote der Klägerin die beantragte Refinanzierung der o. g. Gehaltssteigerung zusagt. Der Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Betriebsvereinbarung soll sich nach dem Zeitraum der Refinanzierungszusage der Beklagten richten. Ferner sieht Ziffer 2 der Betriebsvereinbarung „Regelungsbereich“ vor, dass „die bei der [Klägerin] beschäftigten Erzieher:innen sowie vergleichbar qualifizierte und eingesetzte pädagogischen Fachkräfte rückwirkend ab 01.07.2023 an[a]log zur Entgeltgruppe S8b TVÖD-SuE vergütet werden, sobald die Refinanzierungszusage [der Beklagten] erfolgt“. Bei dem Datum des 01.07.2023 handelt es sich offensichtlich um einen bloßen Tippfehler. Mit Blick auf die Präambel der Betriebsvereinbarung wollten die Betriebsparteien mit der nach Angaben des Bevollmächtigten der Klägerin in der mündlichen Verhandlung wohl im Mai 2023 abgeschlossenen Betriebsvereinbarung offensichtlich eine auf den 01.07.2022 zurückwirkende Höhergruppierung vereinbaren.

Die Bedingung einer Refinanzierungszusage der Beklagten ist jedoch nicht eingetreten, vielmehr hat diese eine Kostenübernahme durch die streitgegenständlichen Bescheide abgelehnt. Durch den Ausfall der Bedingung wird das aufschiebend bedingte Rechtsgeschäft endgültig wirkungslos (vgl. Jauernig/Mansel, 19. Aufl. 2023, BGB § 158 Rn. 7). Damit sind Ansprüche betroffener Beschäftigter der Klägerin auf eine Vergütung analog zur Entgeltgruppe S8b TVöD-SuE nicht entstanden und dementsprechend auch keine zuschussfähigen Personalkosten der Klägerin.

b) Ferner ist die Betriebsvereinbarung wegen Verstoßes gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG unwirksam (§ 134 BGB).

Nach § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG können Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Die Sperrwirkung des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG ist nicht von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers abhängig. Sie dient der Sicherung der ausgeübten und aktualisierten Tarifautonomie sowie der Erhaltung und Stärkung der Funktionsfähigkeit der Koalitionen. Sie soll verhindern, dass Gegenstände, derer sich die Tarifvertragsparteien angenommen haben, konkurrierend – und sei es inhaltsgleich – in Betriebsvereinbarungen geregelt werden (vgl. BAG, Urt. v. 13.03.2012 – 1 AZR 659/10 – Rn. 20, abrufbar unter: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-659-10/>). Die Regelungssperre des § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG gilt jedoch nicht, soweit es um Angelegenheiten geht, die nach § 87 Abs. 1 BetrVG der erzwingbaren Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen (vgl. BAG, Urt. v. 23.01.2018 – 1 AZR 65/17, Rn. 18 m. w. N., abrufbar unter <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-65-17/>). In Betracht kommt hier möglicherweise ein Mitbestimmungsrecht i. S. d. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG über Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen.

aa) Mangels Tarifgebundenheit der Klägerin ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats diesbezüglich nicht schon nach § 87 Abs. 1 Einleitungshalbs. BetrVG ausgeschlossen (vgl. dazu BAG, Beschl. v. 23.10.2018 – 1 ABR 26/17, juris Rn. 20f.).

bb) Entgegen der Auffassung der Klägerin unterfällt die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung jedoch nicht dem Mitbestimmungstatbestand des § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG. Zutreffend ist, dass die Betriebsvereinbarung im Sinne der Vorschrift Leistungsentgelte allgemein, kollektiv und generell regelt. Allerdings erlaubt es § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht, Betriebsvereinbarungen über die Höhe des Entgelts zu schließen (vgl. BAG Urt. v.

23.01.2018 – 1 AZR 65/17 und Urt. v. 05.03.1997 – 4 AZR 532/95, jeweils juris). Abgeleitet wird dies aus dem Umkehrschluss zu § 87 Abs. 1 Nr. 11 BetrVG (vgl. Klocke, in: HSI-Schriftenreihe Band 59, Tarifvorrang und Tarifvorbehalt, 2026, S. 57). Eine freiwillige Betriebsvereinbarung über die konkrete Lohnhöhe verstößt somit im Geltungsbereich eines Tarifvertrags oder bei Tarifüblichkeit gegen § 77 Abs. 3 Satz 1 BetrVG und ist unwirksam (vgl. BAG, Urt. v. 23.01.2018 – 1 AZR 65/17, juris). Auch wenn die streitgegenständliche Betriebsvereinbarung mit ihrer Bezugnahme auf die Entgeltgruppe S8b TVöD SuE im Ausgangspunkt keine konkrete Lohnhöhe, sondern ein Entlohnungskriterium betrifft, zielt sie im Kern doch allein darauf ab, durch die Angleichung der Löhne an die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes schlussendlich die Höhe des konkreten Entgeltes der betroffenen Beschäftigtengruppe zu bestimmen. Dies wird auch aus den übrigen Formulierungen in der Betriebsvereinbarung wie „Gehaltssteigerung“ und „Vergütung“ verdeutlicht.

c) Ein Anspruch der Klägerin auf die eingeklagte Übernahme der Personalmehrkosten ergibt sich auch nicht aus einer Gesamtzusage. Eine Gesamtzusage ist die an alle Arbeitnehmer oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Erklärung des Arbeitgebers, zusätzliche Leistungen zu wollen (ErfK/Preis, 26. Auflage 2026, § 611a Rn. 237). Durch die Gesamtzusage kommt eine Mehrheit gleichlautender Individualverträge zustande (Kolbe, ZfA 2011, 95 (98)). Eine unwirksame Betriebsvereinbarung kann grundsätzlich entsprechend § 140 BGB in eine Gesamtzusage umgedeutet werden. Allerdings unterliegt nicht die Betriebsvereinbarung als kollektivrechtliches Gestaltungsmittel der Umdeutung. Vielmehr bezieht sich die Umdeutung auf besondere Umstände, welche die Annahme rechtfertigen, der Arbeitgeber habe sich unabhängig von der Betriebsvereinbarung auf jeden Fall verpflichten wollen, seinen Arbeitnehmern die in der unwirksamen Betriebsvereinbarung vorgesehenen Leistungen zu gewähren. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass sich der Arbeitgeber von einer Betriebsvereinbarung durch Kündigung jederzeit lösen kann, während eine Änderung der Arbeitsverträge, zu deren Inhalt eine Gesamtzusage wird, nur einvernehmlich oder durch gerichtlich überprüfbare Änderungskündigung möglich ist. Ein hypothetischer Wille des Arbeitgebers, sich unabhängig von der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung auf Dauer einzelvertraglich zu binden, kann daher nur in Ausnahmefällen angenommen werden. Ein solcher Rechtsbindungswille kann nicht aus den in der Betriebsvereinbarung selbst getroffenen Regelungen geschlossen werden, sondern muss sich aus außerhalb der Betriebsvereinbarung liegenden Umständen ergeben (vgl. BAG, Urt. v. 23.01.2018 – 1 AZR 65/17, Leitsatz 2 und Rn. 27, abrufbar unter: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/1-azr-65-17/>). Dies ist hier nicht der

Fall. Die Klägerin hat mit ihrem Betriebsrat ausdrücklich eine Betriebsvereinbarung geschlossen. Sie hat sich gerade gegenüber ihren Beschäftigten nicht in allgemeiner Form erklärt, die Löhne verbindlich erhöhen zu wollen. Im Übrigen wollte die Klägerin ihren Beschäftigten gerade keine verbindliche Lohnerhöhung zusagen, sondern diese von der Zusage der Beklagten zur Finanzierung der dadurch entstehenden Mehrkosten abhängig machen.

d) Entgegen der Ansicht der Klägerin folgt auch aus dem SGB VIII keine Verpflichtung der Beklagten, die Finanzierung der von ihr beabsichtigten Lohnerhöhung vorzunehmen. Gemäß § 74a S.1 SGB VIII regelt die Finanzierung von Tageseinrichtungen das Landesrecht. Nach Nr. 1 der Richtlinie zu § 18 BremKTG regelt die Stadt Bremerhaven in der zurzeit geltenden Fassung die Förderung freier Träger der Jugendhilfe durch Zuwendungen für den laufenden Betrieb von Tageseinrichtungen. Damit liegt jedoch nur eine prinzipielle Pflicht der Beklagten im Sinne eines intendierten Ermessens vor, den jeweiligen freien Trägern bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen Zuwendungen zu gewähren. In Bezug auf die Bemessung der konkreten Höhe der Zuwendungen sieht die Norm jedoch kein intendiertes Ermessen vor. Die Bemessung der konkreten Höhe der Zuwendungen hat grundsätzlich nach pflichtgemäßem Ermessen durch die Beklagte zu erfolgen (vgl. VG Bremen, Urt. v. 29.01.2020 – 3 K 2110/13, juris). Der subjektive Anspruch auf eine Förderung dem Grunde nach ist nach der gesetzlichen Konzeption des § 18 BremKTG nicht auf eine Förderung in bestimmter Höhe oder gar eine Vollfinanzierung gerichtet; es besteht lediglich ein Anspruch der Träger auf beurteilungs- und ermessensfehlerfreie Entscheidung über ihre Förderanträge im Rahmen der ständigen Förderpraxis der Stadtgemeinden (vgl. OVG Bremen Urt. v. 14.7.2021 – 2 LC 112/20, BeckRS 2021, 20573). Dieser Verpflichtung ist die Beklagte nachgekommen.

3. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1, § 188 Satz 2 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil kann die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen. In dem Antrag ist das angefochtene Urteil zu bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten durch einen Rechtsanwalt oder eine sonst nach § 67 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Sätze 4 und 7 VwGO zur Vertretung berechnigte Person oder Organisation vertreten lassen. Dies gilt auch für den Antrag, durch den ein Verfahren vor dem Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird.

Dr. Kiesow

Dr. Weidemann

Bode

Niederlegungsvermerk:

Aktenzeichen: **3 K 2003/24**

☐

Das Urteil ist am in unvollständiger Fassung auf der Geschäftsstelle nieder-
gelegt worden.

☒

Das Urteil ist am 01.09.2026 in vollständiger Fassung zur Geschäftsstelle gelangt.

☐

Der Gerichtsbescheid ist am in vollständiger Fassung zur Geschäftsstelle
gelangt.

Bremen, 01.09.2026

Hannig
Justizbeschäftigte

Protokoll

Folgende Dokumente wurden durch **Daniel Dr. Kiesow** untrennbar verbunden:

Blatt	Dokumentname	Originalname	Typ
-	Urteil (geschwärzt) (geschwärzt)	__b100- fs_b100_1\$_Fach_F181_V G_Eureka_Fach_Dokume nte_Kammer03_3_K_200 3_24_3_K_2003_24_Urteil _fa1e10c8651d4f3cb5ac aeb377d81951.docx.doc x	Urteil
-	Niederlegungsvermerk (Kopie) (Kopie)	3_k_2003_24_niederlegu ngsvermerk_9198687e7 b2840ac954315d086a01 2ef1.docx	Vermerk

Die untrennbare Verbindung wurde am **01.09.2026** um **14:53** Uhr erstellt.