



## Gründe

### I.

Der Antragsteller begehrt die Feststellung des Vorliegens einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme.

Dem Antrag liegt folgender, von den Beteiligten geschilderter Sachverhalt zugrunde:

Ab dem 1.2.2024 wurde die Erzieherin Frau [REDACTED] innerhalb der von der Beteiligten betriebenen Kita [REDACTED] auf Dauer nicht mehr in der Krippe, sondern in der alterserweiterten Gruppe eingesetzt. In der Kindertagesstätte werden insgesamt drei Gruppen betreut: eine Krippengruppe mit 10 Kindern und der Zuweisung von 3 Vollzeitäquivalenten (im Folgenden: FTE), eine alterserweiterte Gruppe mit 15 Kindern und der Zuweisung von 2,8 FTE und eine Kindergartengruppe mit 20 Kindern und der Zuweisung von 2 FTE. Den Hinweis des Antragstellers, dass es sich um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme handele, wies der Beteiligte mit Stellungnahmen vom 8.2. und 5.3.2024 zurück.

Der Antragsteller hat am 9.8.2024 Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz gestellt. Es liege eine klärungsbedürftige Frage vor, da sich vergleichbare Umsetzungen jederzeit wiederholen könnten. Die Umsetzung einer Erzieherin von der Krippengruppe in die alterserweiterte Gruppe innerhalb derselben Kindertagesstätte unterliege dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats in personellen Angelegenheiten gemäß §§ 65 i.V.m. 52 Abs. 1 S. 1 BremPersVG. Denn zwischen beiden Tätigkeiten bestünden erhebliche Unterschiede hinsichtlich Gruppengröße, Betreuungsschlüssel, Anforderungen an und Inhalt der Tätigkeit, damit handele es sich um eine gravierende Änderung der Arbeitsbedingungen.

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass die Umsetzung der Erzieherin Frau [REDACTED] innerhalb der Kindertagesstätte [REDACTED] von der Krippengruppe in die alterserweiterte Gruppe der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Er trägt vor, die Tätigkeit in einer Krippengruppe unterscheide sich nicht von der in einer alterserweiterten Gruppe. Aufgrund der Zusammenarbeit der beiden Gruppen würden keine anderen Kinder betreut und es werden nicht mit neuen Kolleginnen und Kollegen

zusammengearbeitet. Es handelte sich daher nicht um eine Umsetzung und damit nicht um eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme.

## II.

Der Antrag ist zulässig und begründet. Der dauerhafte Wechsel von Frau [REDACTED] von der Krippe in die alterserweiterte Gruppe stellt eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme i.S.d. § 65 BremPersVG dar.

Gemäß § 65 BremPersVG umfasst das Recht der Mitbestimmung des Personalrates auch die personellen Angelegenheiten. In § 65 Abs. 1 BremPersVG sind bestimmte personelle Angelegenheiten aufgeführt, in denen eine Mitbestimmung besteht. Die Umsetzung einer Mitarbeiterin innerhalb einer Beschäftigungsstelle ist in diesem Katalog nicht enthalten. Jedoch bestimmt § 65 Abs. 3 BremPersVG, dass durch die Aufzählung in Absatz 1 die Allzuständigkeit des Personalrates nach § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG nicht beschränkt wird. Hierzu hat das Obergericht Bremen in einem Beschluss vom 1.7.1985, 1 PV-B 10/85, zur Mitbestimmungspflichtigkeit von Umsetzungen grundlegend ausgeführt, der Katalog des § 65 Abs. 1 BremPersVG nenne nicht erschöpfend, sondern nur beispielhaft die mitbestimmungsbedürftigen personellen Angelegenheiten. Andere, dort nicht aufgeführte personelle Angelegenheiten unterfielen jedoch nur dann dem § 65 BremPersVG, wenn sie „in die gleiche Richtung“ wie die Beispielfälle wiesen und ihnen insbesondere in ihrer Auswirkung auf den Bediensteten vergleichbar seien. Eine Umsetzung könne sich für die Betroffenen ähnlich auswirken, wie etwa Abordnungen oder Versetzungen und damit dem § 65 BremPersVG unterfallen. Dies sei bspw. dann der Fall, wenn die Betroffene nach der Umsetzung mit anderen Kollegen, anderen Bürgern und mit anderen Vorgesetzten zu tun habe oder sich – unabhängig vom erlernten Grundwissen – die Tätigkeit mindestens in Einzelheiten ändere. Dieser Rechtsprechung hat sich das Verwaltungsgericht Bremen angeschlossen (vgl. VG Bremen B. v. 13.3.2017, 7 K 2405/15, m.w.N.).

Auch das Bundesverwaltungsgericht kam zu einer entsprechenden Auslegung des bremischen Personalvertretungsrechts. Es hat an dieser Rechtsprechung jedoch mit Beschluss vom 15.10.2018, 5 P 9.17, nicht mehr festgehalten. Den Katalogtatbeständen in § 65 Abs. 1 BremPersVG sei nicht der Wille des Gesetzgebers zu entnehmen, dass andere Maßnahmen des Dienststellenleiters der Mitbestimmung des Personalrates nur dann unterliegen sollten, wenn sie in ihren Auswirkungen auf die Dienststelle und die Beschäftigten den beispielhaft geregelten Maßnahmen in etwa gleichkommen, sie einem der Beispielfälle nach Art und Bedeutung vergleichbar sind. Aufgrund der in § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG normierten Allzuständigkeit des Personalrates besteht vielmehr ein

umfassendes bzw. allumfassendes gleichberechtigte Mitbestimmungsrecht in allen insoweit in Bezug genommen innerdienstlichen Angelegenheiten. Es handelt sich damit um eine Generalklausel, die im Gegensatz zu einer enumerativen und abschließenden Aufzählung einzelner Mitbestimmungstatbestände ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht im Rahmen ihres Anwendungsbereichs verleiht. Die Vorschrift verfolgt den Zweck, mitbestimmungsfreie Räume in innerdienstlichen Angelegenheiten weitgehend zu vermeiden (BVerwG, B. v. 15.10.2018, 5 P 9.17). Die Kammer schließt sich dieser Rechtsprechung an.

Von der grundsätzlichen Allzuständigkeit des Personalrats ausgehend erweist sich die streitgegenständliche dauerhafte Umsetzung der Mitarbeiterin Frau [REDACTED] als mitbestimmungspflichtige Maßnahme. Hinsichtlich der Tätigkeit in der Krippe und in der alterserweiterten Gruppe in der Kita [REDACTED] ergeben sich relevante Unterschiede. Zwar arbeitet Frau [REDACTED] weiterhin unter der gleichen Leitung und im Team der Kita [REDACTED], Unterschiede ergeben sich jedoch hinsichtlich der Alterszusammensetzung der Gruppe und den daraus resultierenden unterschiedlichen pädagogischen Herausforderungen, der Anzahl der zu betreuenden Kinder und des Betreuungsschlüssels. Soweit von Seiten der Beteiligten vorgetragen worden ist, Frau [REDACTED] seien die Kinder in der Krippe aus der gemeinsamen Arbeit der Gruppen bekannt, ist darauf hinzuweisen, dass es sich um eine dauerhafte Umsetzung handelt und sich die Zusammensetzung der jeweiligen Gruppen naturgemäß im Fluss befindet. Dies gilt auch für den Altersschnitt in den Gruppen, so dass für die Entscheidung auf die grundsätzlich zulässige Gruppenzusammensetzung abzustellen ist.

Zunächst ist festzustellen, dass es in der Kita [REDACTED] keine vollständig offene Gruppenarbeit gibt, sondern es findet eine gruppenbezogene Arbeit statt. Die Kinder sind bestimmten Gruppen zugeordnet, Morgenkreis und Mahlzeiten finden in den festen Gruppen statt. In der übrigen Zeit haben die Kinder die Möglichkeit des gruppenübergreifenden Freispiels. Diesbezüglich ist jedoch der Altersschnitt insbesondere in einer Krippengruppe zu berücksichtigen. Es dürfte zu unterstellen sein, dass ein älteres Kindergartenkind die Möglichkeit zum gruppenübergreifenden Freispiel eher wahrnimmt (bzw. wahrnehmen kann), als ein Krippenkind im Alter bis zu 18 Monaten. Die Trennung der Gruppen ergibt sich auch aus dem von der Beteiligten vorgelegten Grundriss der Kita [REDACTED]. Soweit von der Beteiligten vorgetragen worden ist, die Zusammenarbeit von Krippe und alterserweiterter Gruppe zeige sich auch dadurch, dass die Tür zwischen den Gruppenräumen überwiegend geöffnet sei, vermag dies die Kammer nicht zu überzeugen. Denn es handelt sich bereits nicht um eine breite Wandöffnung, sondern um eine Tür normalen Ausmaßes. Damit bilden beide Gruppenräume auch bei

geöffneter Tür den Eindruck einer in sich geschlossenen Einheit. Der gemeinsam genutzte Ruheraum kann von der Krippe aus, aber auch durch einen Differenzierungsraum betreten werden. Auch der Wickelraum kann so erreicht werden. Damit ist gewährleistet, dass in beiden Gruppen unabhängig voneinander gearbeitet werden kann.

In der Krippe werden 10 Kinder bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres, davon höchstens drei Kinder unter 12 Monaten, mit einem Betreuungsschlüssel von 3 FTE betreut. Soweit die Beteiligte darauf hingewiesen hat, dass in der Regel Kinder erst mit 12 Monaten oder älter aufgenommen würden, ändert dies nichts an der möglichen Arbeitssituation in einer Krippengruppe. Demgegenüber werden in einer alterserweiterten Gruppe 15 Kinder zwischen 18 Monaten und dem Schuleintritt mit einem Betreuungsschlüssel von 2,8 FTE betreut. Bereits aus der Gruppengröße und der Zuweisung an Vollzeitäquivalenten ergibt sich ein relevanter Unterschied in der Tätigkeit der Erzieherinnen und Erzieher jedenfalls bei einer gruppenbezogenen Arbeitsweise. Hinzu kommt der für die Kammer offensichtliche Unterschied in der pädagogischen Arbeit bezogen auf den – abstrakten – Altersdurchschnitt in den Gruppen. Es liegt auf der Hand, dass in der Regel in einer Krippengruppe mehr Wickelkinder vorhanden sind und mehr Kinder ein Schlafbedürfnis haben, als in einer Gruppe, in der sich Kinder bis zum Schuleintritt befinden. Ebenfalls dürfte sich die Art des Betreuungsbedarfes je nach Alterszuschnitt erheblich unterscheiden. Die Kammer verkennt dabei nicht, dass Kinder jeden Alters einer fachkundigen pädagogischen Betreuung bedürfen; offensichtlich unterscheidet sich die Art der Förderung gerade in den Jahren von unter 12 Monaten bis zum Schuleintritt jedoch erheblich. Dieser Unterscheid besteht nicht nur zwischen einer Krippe und einer Gruppe mit nur Kindern über drei Jahren, sondern auch im Verhältnis zur alterserweiterten Gruppe. Wäre dies nicht der Fall, wären die unterschiedliche Gruppengröße und die unterschiedliche Zuweisung von Vollzeitäquivalenten nicht gerechtfertigt.

Damit handelt es sich bei dem auf Dauer angelegten Wechsel von Frau [REDACTED] von der Krippe in die alterserweiterte Gruppe um eine gemäß § 65 BremPersVG mitbestimmungspflichtige innerdienstliche Angelegenheit; dem Antrag war stattzugeben.

### **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen diesen Beschluss ist die Beschwerde statthaft. Sie ist innerhalb von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses bei dem

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

einulegen. Die Beschwerdeschrift muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG zur Vertretung berechtigten Person unterzeichnet sein. Sie muss den Beschluss bezeichnen, gegen den die Beschwerde gerichtet ist, und die Erklärung enthalten, dass gegen diesen Beschluss die Beschwerde eingelegt wird. Die Beschwerde ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des Beschlusses zu begründen. Die Beschwerdebegründung muss von einem Rechtsanwalt oder einer nach § 11 Abs. 2 Satz 2 Nr. 4 und 5 ArbGG zur Vertretung berechtigten Person unterzeichnet sein. Sie muss angeben, auf welche im Einzelnen anzuführenden Beschwerdegründe sowie auf welche neuen Tatsachen die Beschwerde gestützt wird.

Dr. Benjes