



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

12 K 3024/24

Beschluss

In der Personalvertretungssache

des Personalrat Schulen, vertreten durch den Vorsitzenden Dr. Jörn Lütjens,
Willy-Brandt-Platz 7, 28215 Bremen,

– Antragsteller/in –

Verfahrensbevollmächtigte/r

[REDACTED]
[REDACTED]

Beteiligt:

[REDACTED]
[REDACTED]

Verfahrensbevollmächtigte/r

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 12. Kammer - durch die Vizepräsidentin des Verwaltungsgerichts Dr. Benjes sowie die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter Beamter Broda, Arbeitnehmer Boterham, Beamtin Himmelmann und Beamtin Fröhlich am 25. April 2025 beschlossen:

Der Antrag wird abgelehnt.

gez. Dr. Benjes

Fröhlich

Boterham

Broda

Himmelmann

Gründe

I.

Der Antragsteller begehrt die Feststellung der Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung.

Unter dem 5.9.2024, eingegangen am 13.9.2024, bat die Beteiligte den Antragsteller um Zustimmung zum Einsatz der bei einem freien Träger beschäftigten Frau [REDACTED] an der Oberschule [REDACTED] mit 25 Wochenstunden (Arbeitszeit vormittags von 9:00 bis 13.00 Uhr an 5 Wochentagen) unbefristet ab dem 15.9.2024 zu einem Entgelt nach Mindestlohn. In der Aufgabenbeschreibung wurde ausgeführt: „Betreuung der einzurichtenden Schüler:innenbibliothek, Betreuung von Lernendengruppen in derselben“. Der Antragsteller lehnte eine Zustimmung am 24.9.2024 ab. Zur Begründung wurde wörtlich ausgeführt:

„Am 19.1.2017 hat der Senat zur Entlastung der Schulvereine von der Aufgabe als Beschäftigungsträger im Sekundarbereich I der Einstellung der bis dato tätigen Personen in den Dienst der Stadtgemeinde Bremen beschlossen (Vgl. auch Vorlage für Sitzung der städt. Deputation für Kinder und Bildung vom 31.1.2017, Nr. G 66/19).

Mit der unbefristeten Einstellung von Frau [REDACTED] würde das seinerzeit beendete Modell zur Entlastung von Schulvereinen wiederbelebt. Das widerspricht den Grundsätzen der Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen vom Oktober 2014.

Zudem stimmen die Begründung für den Stundenumfang und die Wochenarbeitszeit nicht überein.“

Mit E-Mail vom 9.10.2024 wurde für die Beteiligte mitgeteilt, die Zustimmungsverweigerung sei unbeachtlich. Die Anzahl der Wochenstunden werde richtigerweise beanstandet, die Anstellung solle jedoch mit 20 Wochenstunden erfolgen, so dass dieser Punkt unstrittig werde. Die vom Antragsteller in Bezug genommene Vorlage vom 31.1.2017 finde keine Anwendung. Sie umfasse Entgeltgruppen ab EG-6 TV-L aufwärts. Frau [REDACTED] werde jedoch untergeordnete Tätigkeiten (Katalogisierung von Büchern, Aufsicht von Schüler:innen) ausführen und werde nach dem Mindestlohn entlohnt. Zudem unterlägen die vorgebrachten Gründe nicht dem Gegenstand des Mitbestimmungsrechts, da Art und Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses davon nicht erfasst seien.

Der Antragsteller hat am 3.12.2024 einen Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz gestellt. In der Sache habe der Antragsteller einen Verstoß gemäß 78 Abs. 5 Nr. 1 BPersVG geltend gemacht und damit sein Mitgestimmungsrecht gemäß §§ 65 Abs. 1 lit c), Abs. 3 i.V.m. 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG ausgeübt. Dem stehe nicht entgegen, dass in der Senatsvorlage Personen mit den Entgeltgruppen 6, 8 und 9 TV-L genannt würden. Denn

zuvor werde ausgeführt: „Die Verteilung gemäß TV-L Entgeltordnung ist nach dem derzeitigen Stand in der nachfolgenden Tabelle dargestellt“.

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers zum Einsatz der Beschäftigten eines freien Trägers, Frau [REDACTED], an der Oberschule [REDACTED] vom 19.9.2024 beachtlich ist.

Die Beteiligte beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Sie trägt vor, die Zustimmungsverweigerung sei ausschließlich mit solchen Aspekten begründet worden, zu denen kein materielles Mitbestimmungsrecht des Antragstellers eröffnet sei. Frau [REDACTED] sei Beschäftigte eines freien Trägers und privatrechtlichen Vereins. Ihre Tätigkeit unterfalle nicht dem kollektiven Entgeltschema nach dem TV-L. Die eingeleitete Mitbestimmung sei unter dem Aspekt der Eingliederung von Frau [REDACTED] in die Schule erfolgt. Eine weitergehende Mitbestimmung des Antragstellers sei nicht eröffnet, insbesondere nicht hinsichtlich der Ausgestaltung der Grundlagen des Beschäftigungsverhältnisses. Insoweit sei der Anwendungsbereich des BremPersVG nicht eröffnet, da es sich nicht um eine Beschäftigte der Stadtgemeinde oder des Landes Bremen handele. Die angestrebte Tätigkeit falle auch nicht in den Anwendungsbereich des vom Antragsteller zitierten Senatsbeschlusses. Denn dort werde unterschieden zwischen Tätigkeiten, die in Anlehnung an die Tarifverträge TV-L und TV (equal pay) wahrgenommen würden, und ehrenamtlichen oder gering vergüteten Tätigkeiten. Zu den letztgenannten Tätigkeiten enthalte der Senatsbeschluss keine Vorgaben. Die Beschäftigung von Frau [REDACTED] verstoße auch nicht gegen die Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen, zumal ein Fall außerhalb des kollektivrechtlichen Tarifgefüges vorliege.

II.

Der zulässige Antrag bleibt ohne Erfolg.

Die Beteiligte durfte die Verweigerung der Zustimmung zu der Zustimmungsanfrage vom 5.9.2024, Einsatz der bei einem freien Träger beschäftigten Frau [REDACTED] an der Oberschule [REDACTED], durch den Antragsteller als unbeachtlich bewerten.

1.

Gemäß § 52 Abs. 1 BremPersVG besteht ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates für alle in der Dienststelle weisungsgebunden tätigen Personen. Nach der Rechtsprechung der Kammer unterfallen auch die bei freien Trägern beschäftigten Personen, die in Schulen beschäftigt sind, der Mitbestimmung, soweit sie durch die Schule weisungsgebunden sind (VG Bremen, B. v. 17.6.2010, P K 1788/09.PVL). Zur Begründung wurde auf die Eingebundenheit in schulorganisatorische Abläufe, die Möglichkeit von Einzelanweisungen der Schulleitung und die organisatorische Einbindung durch die Teilnahme an der Ferienregelung verwiesen. Gemessen an diesen Kriterien dürfte auch die Beschäftigung von Frau Zeidler an der Oberschule an der Hermannsburg der Mitbestimmung als personelle Angelegenheit nach § 65 BremPersVG unterfallen. Die Kammer lässt die Frage jedoch letztlich offen, da die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers jedenfalls unbeachtlich war (dazu sogleich).

2.

Gegenstand der Mitbestimmung nach § 65 BremPersVG ist die Eingliederung einer Person in die Dienststelle. Art und Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses unterliegen nicht der Mitbestimmung (Dannenberg in: GK zum BremPersVG, § 65, Rn. 119). Dem Personalrat obliegt zudem gemäß § 54 Abs. 1 lit. b) BremPersVG die Prüfung, ob die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnung durchgeführt werden.

Die Verweigerung der Zustimmung in einer mitbestimmungsbedürftigen Personalangelegenheit ist unbeachtlich, wenn die Begründung objektiv das Vorliegen eines gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgrunds (§ 78 Abs. 5 BPersVG) als nicht möglich erscheinen lässt. Die Möglichkeit, dass ein gesetzlicher Grund für die Verweigerung der Zustimmung vorliegen könnte, besteht nicht, wenn sich aus der Begründung von vornherein und eindeutig keiner der gesetzlich zugelassenen Verweigerungsgründe ergibt. Es ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Für die Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung reicht es aus, wenn die Argumentation des Personalrats nicht völlig aus der Luft gegriffen ist. Auch ist eine Zustimmungsverweigerung nicht schon allein deshalb unbeachtlich, weil sie inhaltlich „falsch“ ist. Denn ob die Zustimmungsverweigerungsgründe zutreffen oder nicht, ist im Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahren zu klären (OVG Bremen, B. v. 6.11.2024, 5 LP 213/24, Rn. 47, juris m.w.N.).

Der Antragsteller hat sich zur Begründung der Verweigerung seiner Zustimmung auf eine Senatsvorlage vom 19.1.2017 und auf die Grundsätze der „Bremer Erklärung zu fairen

Beschäftigungsbedingungen“ bezogen. Aus beiden Dokumenten lässt sich jedoch keine einer Dienstvereinbarung oder Verwaltungsanordnung vergleichbare bindende Erklärung dahingehend ableiten, dass der Einsatz von bei Schulvereinen angestellten Personen, welche im weitesten Sinne in die Betreuung von Schüler:innen eingebunden sind, in jedem Fall verhindert und diesen Personen eine Anstellung bei der Stadtgemeinde Bremen angeboten werden soll.

Hinsichtlich der fälschlich benannten Zahl der Wochenstunden der Beschäftigung von Frau ■■■■■ (20 statt der in der Zustimmungsanfrage genannten 25 Wochenstunden) handelt es sich um ein offensichtliches Versehen, welches von der Beteiligten auch eingeräumt wurde.

a)

In der Vorlage vom 19.1.2017 für die Sitzung des Senats am 31.1.2017 wird folgender Beschluss vorgeschlagen:

1. Der Senat stimmt dem Vorschlag der Senatorin für Kinder und Bildung zur Einstellung der bisher bei den Schulvereinen für das Aufgabengebiet Ganztags im Sekundarbereich I tätigen Personen in den Dienst der Stadtgemeinde zu.
2. Der Senat bittet die Senatorin für Kinder und Bildung, den Beschäftigten der Schulvereine für das Aufgabengebiet Ganztags im Sekundarbereich I zum 1. März 2017 ein Angebot, ihre Beschäftigungsverhältnisse mit der Stadtgemeinde Bremen entsprechend den tariflichen Regelungen des TV-L fortzusetzen, vorzulegen.
3. Der Senat bittet die Senatorin für Kinder und Bildung die haushaltsmäßige Umsetzung dem Haushalts- und Finanzausschuss zur Beschlussfassung vorzulegen.

Die Beschäftigung von Frau ■■■■■ unterfällt offensichtlich nicht Punkt 1. Hinsichtlich des Beschlusses zu 2. ist bereits fraglich, inwieweit dieser eine bindende Entscheidung enthält; zudem liegt auch hier das in Bezug genannte Datum weit vor dem Eintrittsdatum von Frau ■■■■■. Schließlich ist aus dem Inhalt der Beschlussvorlage ersichtlich, dass diese sich auf sozialpädagogisches Fach- und Betreuungspersonal bezieht; diese Qualifikation erfüllt Frau ■■■■■ nicht. Zusammenfassend vermag die Kammer der Beschlussvorlage eine bindende, auf Dauer gerichtete Verpflichtung zur Übernahme sämtlicher bei einem Schulverein beschäftigter Personen, die – auch – in die Betreuung von Schüler:innen eingebunden sind, nicht zu entnehmen.

b)

Die Bremer Erklärung zu fairen Beschäftigungsbedingungen – Neufassung 2020, ist eine gemeinsame Erklärung zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen im Bereich des bremischen öffentlichen Dienstes, unterzeichnet von Mitgliedern des Senats und der Vorsitzenden des Gesamtpersonalrates. Es handelt sich ersichtlich nicht um eine rechtlich bindende Erklärung. Zudem vermag die Kammer einen konkreten Bezug des Inhalts der Erklärung zu der vom Antragsteller aufgeworfenen Problematik – der Beschäftigung von in Schulen eingesetzten Personen durch Schulvereine und nicht durch die Stadtgemeinde selbst – nicht zu entnehmen. Eine weitere Erläuterung, aus welchen Gründen es sich bei der Beschäftigung von Frau [REDACTED] um ein unfaires Beschäftigungsverhältnis handeln könnte, ist von Seiten des Antragstellers nicht erfolgt. Es wurde auch nicht dargelegt, dass eine Ungleichbehandlung gegenüber vergleichbaren Beschäftigten erfolgt.

Letztlich beabsichtigte der Antragsteller mit seiner Zustimmungsverweigerung eine Ausweitung der in der Beschlussvorlage vom 19.1.2017 beschlossenen Praxis dauerhaft und auf sämtliche möglichen Beschäftigungsvarianten bei Schulvereinen. Dies stellt eine politische Erwägung dar, welche als Zustimmungsverweigerung unbeachtlich ist.

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)

einzulegen. 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