



## Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

12 K 3073/24

### Beschluss

In der Personalvertretungssache

des Personalrat bei der Hochschule für Künste, vertr. d. d. Personalratsvorsitzenden  
Herrn Michael Hinrichs,  
Am Speicher XI/8, 28217 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 Hillmann, Angestellte Kathe-Heppler, Arbeitnehmer Cyron und Beamter Kenfack am 5. Dezember 2025 beschlossen:

**Der Antrag wird abgelehnt.**

gez. Dr. Benjes      Hillmann      Kathe-Heppler      Cyron      Kenfack

## Gründe

### I.

Der Antragsteller begehrt die Verpflichtung der Beteiligten, das Mitbestimmungsverfahren hinsichtlich der Eingruppierung von drei Mitarbeitenden unter Mitteilung ergänzender Informationen fortzusetzen. Zudem wird eine grundsätzliche Feststellung zum Informationsrecht des Antragstellers bei Eingruppierungsentscheidungen begehrt.

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

Bei der Beteiligten waren in 2024 u.a. die folgenden Stellen zu besetzen: Assistenz der Rektorin (DL 24/01), Verwaltungsangestellte/r im Studiengangmanagement (DL 24/02) und Stabsstelle des Rektorats für Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung (DL 24/03). Die entsprechenden Ausschreibungen erfolgten mit Zustimmung des Antragstellers. Unter dem 10.5.2024 stimmte der Antragsteller der Abordnung von Frau [REDACTED] auf die Stelle DL 24/01 und den Einstellungen von Frau [REDACTED] auf die Stelle DL 24/02 und [REDACTED] auf die Stelle DL 24/03 zu und bat hinsichtlich der jeweiligen Eingruppierung um weitere Informationen. Mit Schreiben vom 25.6.2024 erläuterte die Beteiligte die Eingruppierungen. Die Stellenbewertungen seien vor der Ausschreibung jeweils von der Universität Bremen als offizielle Bewertungsstelle geprüft und bestätigt worden. Bei DL 24/01 und DL 24/02 handele es sich um Nachbesetzungen mit unverändertem Anforderungsprofil.

Der Antragsteller hat am 6.12.2024 einen Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz gestellt, der sich zunächst auch auf die weiteren Ausschreibungsverfahren D; 24/07 und WP 24/01 bezog. Der Antragsteller trägt vor, die Eingruppierung stelle einen eigenständigen Mitbestimmungstatbestand dar. Damit der Personalrat seine Mitbestimmungsrechte wahrnehmen könne, seien ihm die für die Feststellung der tariflichen Eingruppierung notwendigen Informationen und Unterlagen vorzulegen. Hierzu gehörten insbesondere die auszuübende Tätigkeit, die von der Dienststelle zugrunde gelegten Arbeitsvorgänge, die zeitlichen Anteile der Arbeitsvorgänge und die inhaltliche Bewertung der Arbeitsvorgänge im Hinblick auf die in dem Tätigkeitsmerkmal enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe. Allein die Vorlage der Stellenbeschreibung und die Mitteilung der beabsichtigten Eingruppierung reiche nicht aus. Zwar hätten sich die Parteien zwischenzeitlich auf ein Formular im Hinblick auf Stellenausschreibungen verständigt, dies führe jedoch nicht zu einer ausreichenden Information des Antragstellers.

Mit Schriftsatz vom 9.5.2025 hat die Beteiligte zur Begründung der Eingruppierung der streitgegenständlichen Einstellungen weiter vorgetragen. Mit weiterem Schriftsatz vom

15.11.2025 sind die per E-Mail erfolgten Stellungnahmen der Bewertungsstelle bei der Universität Bremen vorgelegt worden.

Am 9.10.2025 fand eine Sitzung im Schlichtungsverfahren bezüglich der Stellen DL 24/01, DL 24/02 und DL 24/03 statt an deren Ende die Nichteinigung festgestellt wurde. Zwischenzeitlich ist die Einigungsstelle angerufen worden.

Der Antragsteller hat abschließend vorgetragen, ihm gehe es im Ergebnis darum feststellen zu lassen, welche Informationen bezogen auf die Mitbestimmung bei Eingruppierungsvorgängen die Beteiligte ihm zukommen lassen müsse. Nach wie vor sei keine inhaltliche Bewertung erfolgt, aus der ersichtlich sei, welche Eingruppierungsmerkmale die Beteiligte als gegeben ansehe.

Der Antragsteller beantragt,

1. Die Beteiligte zu verpflichten, die Mitbestimmungsverfahren bezüglich der Eingruppierungen der Mitarbeitenden [REDACTED], [REDACTED] und [REDACTED] fortzusetzen, indem dem Antragsteller im Hinblick auf die Eingruppierungen der Mitarbeitenden folgende Information mitgeteilt werden:
  - Darstellung der übertragenen Tätigkeit unter Nennung der Arbeitsergebnisse
  - Bestimmung der Arbeitsvorgänge im Tarifsinne
  - Arbeitsplatzbewertung mit Begründung
  - Darlegung und Begründung der Fallgruppe und Entgeltstufe.
2. Festzustellen, dass die Beteiligte bei Mitbestimmungsvorgängen zu Eingruppierungen verpflichtet ist, auf Verlangen des Personalrates zusätzlich zu der Darlegung der übertragenen Tätigkeit und Nennung der Arbeitsergebnisse die Subsumtion unter die jeweiligen Eingruppierungsmerkmale zu erläutern, sowie die jeweilige Entgeltgruppe zu begründen.

Die Beteiligte beantragt,  
den Antrag abzuweisen.

Sie trägt vor, der Antragsteller habe den streitgegenständlichen Ausschreibungen jeweils inklusive der darin enthaltenen Angabe zur Arbeitsplatzbewertung ohne jede Einschränkung zugestimmt. Auf Nachfrage seien zu den streitgegenständlichen Einstufungen jeweils weitere Ausführungen der Beteiligten erfolgt. Es sei zu beachten, dass die Arbeitsplatzbewertung als solche nicht der Mitbestimmung unterliege. Aufgrund der sog. Tarif- oder Eingruppierungsautomatik habe die Eingruppierungsfeststellung des Arbeitgebers lediglich deklaratorischen Charakter, ohne dass es eines konstitutiven

Eingruppierungsaktes des Arbeitgebers bedürfe. Seit 2025 werden bei Mitbestimmungsvorgängen zu Stellenbeschreibungen ein ergänzendes Formular zur Stellenbewertung verwendet. Auf der Grundlage dieses Formulars seien die Informationen zu den streitgegenständlichen Eingruppierungen von der Beigeladenen im gerichtlichen Verfahren ergänzt worden. In der Praxis sende die Hochschule für Künste den Ausschreibungstext an die Bewertungsstelle der Universität Bremen, die anhand der vorliegenden Daten aufgrund ihrer Expertise zu einem Ergebnis gelange, welches der Beteiligten mitgeteilt werde. In den streitgegenständlichen Fällen hätten der Beteiligten keine weiteren Unterlagen vorgelegen. Es entspreche der üblichen Praxis, nicht bereits bei Stellenausschreibungen vollständige Eingruppierungsgutachten erstellen zu lassen.

## **II.**

Die Anträge bleiben ohne Erfolg.

### **1. a)**

Soweit mit dem Antrag zu 1. die Fortführung des Mitbestimmungsverfahrens hinsichtlich der Eingruppierungen der Mitarbeitenden Frau ██████████, Frau ██████████ und Frau ██████████ begehrt wird, fehlt es an einem Rechtsschutzbedürfnis. Denn die Beteiligte bestreitet nicht, dass hinsichtlich der Eingruppierung ein eigener Mitbestimmungstatbestand vorliegt (vgl. insoweit BVerwG, B. v. 8.1.2025, 5 P 2/23; OVG Bremen, Urt. v. 6.3.2012, 1 A 271/08, jeweils juris). Vielmehr wird diesbezüglich ein Mitbestimmungsverfahren geführt, welches sich aktuell bei der Einigungsstelle befindet.

### **b)**

Soweit der Antragsteller mit dem Antrag zu 1. die Mitteilung weiterer Informationen zur Eingruppierung der Mitarbeitenden Frau ██████████, Frau ██████████ und Frau ██████████ begehrt, bleibt der Antrag in der Sache ohne Erfolg. Jedenfalls bei Berücksichtigung des im gerichtlichen Verfahren erfolgten Vortrages ist die Beteiligte dem Informationsrecht des Antragstellers in ausreichendem Maße nachgekommen. Der Antragsteller hat keinen Anspruch auf die Erstellung weiterer Unterlagen zu den von ihm erbetenen Informationen.

Nach § 54 Abs. 3 Satz 1 BremPersVG sind dem Personalrat auf Verlangen die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zu übermitteln. Ein Anspruch auf Information ergibt sich für den Personalrat daneben bereits aus § 52 BremPersVG, denn eine gleichberechtigte Mitbestimmung ist nur möglich, wenn dem Personalrat die entscheidenden Tatsachen bekannt sind und er insofern auch in der Entscheidungsfindung gleichberechtigt ist (Diers in GK zu BremPersVG, § 54, Rdnr. 47). Der Dienststellenleiter hat seine Informationspflicht in der Weise zu erfüllen, dass er die Personalvertretung in

einen mit seinem Kenntnisstand „identischen Informationsstand“ versetzt – einschließlich aller wesentlichen Erwägungen, die er seinem Meinungsbildungsprozess zugrunde gelegt hat (Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 15. Aufl., 2023, § 66, Rdnr. 6).

Nach den Ausführungen in der mündlichen Verhandlung erfolgt die Entscheidung über die Eingruppierung bei der Beteiligten in der Regel ohne ein Stellengutachten, ein Arbeitsplatzinterview oder eine Tätigkeitsbeschreibung. Ausgangspunkt für die Entscheidung bei den Stellen DL 24/01 und DL 24/01 war die Fortführung der bisherigen Eingruppierung auf der jeweiligen Stelle. Für die Stelle DL 24/03 wurde eine Aufstellung der spezifischen Tätigkeiten mit Gewichtung bzw. den Zeitanteilen erstellt (vgl. E-Mail an die Stellenbewertung Uni Bremen vom 30.11.2023, Bl. 171 Gerichtsakte). Auf der Grundlage dieser Informationen und der Beschreibungen in den Ausschreibungstexten erfolgte sodann die Überprüfung der Eingruppierungen durch die gemeinsame Bewertungsstelle an der Universität Bremen. Im weiteren Verfahren hat die Beteiligte ihre Eingruppierungsentscheidungen weiter begründet. Weitere Unterlagen zur Frage der Bewertung der einzelnen Stellen liegen der Beteiligten nicht vor. Damit liegt beim Antragsteller – zumindest zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung – ein Kenntnisstand vor, welcher dem entspricht, der der Entscheidung der Beteiligten zugrunde lag und welcher von dieser und von der gemeinsamen Bewertungsstelle an der Universität Bremen als ausreichend erachtet wurde, um zu einer Eingruppierungsentscheidung zu gelangen. Es war damit ein „identischen Informationsstand“ hergestellt.

Eine darüber hinausgehende Verpflichtung des Dienstherrn, auf Verlangen des Personalrates Unterlagen – bspw. ein Stellenbewertungsgutachten – erstellen zu lassen, welche ihm nicht vorliegen, besteht nicht (vgl. OVG Sachsen-Anhalt, B. v. 14.8.2025, 6 L 1/25, juris). Bei Berücksichtigung des gesamten Vortrages der Beteiligten vermochte die Kammer auch nicht zu erkennen, dass weitere Unterlagen für die streitgegenständlichen Eingruppierungsentscheidungen zwingend erforderlich gewesen wären.

## **2.**

Auch der der Antrag zu 2. bleibt ohne Erfolg.

Es handelt sich um einen sog. Globalantrag. In der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts wird das Feststellungsinteresse für einen abstrakten Feststellungsantrag bejaht, mit welchem der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht für künftig absehbare Vorgänge geltend macht, die mit einem inzwischen erledigten Vorgang vergleichbar sind, der Anlass für die Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens war (BVerwG, B. v. 3.12.2001, 6 P 12/00, juris). Dies zugrunde

gelegt, ist der unter 2. gestellte Globalantrag unzulässig, da sich die konkrete Mitbestimmungsmaßnahme noch nicht erledigt hat und eine Entscheidung hinsichtlich des Umfangs der Informationsrechte des Antragstellers im konkreten Fall bezogen auf die streitgegenständlichen Eingruppierungen erfolgen konnte.

Zudem erscheint der Antrag zu 2. nicht hinreichend bestimmt. Würde ihm stattgegeben, könnte es zu Unklarheiten über die Reichweite der gerichtlichen Feststellung kommen (vgl. BVerwG, B. v. 3.12.2001, 6 P 12/00, juris). Denn soweit die Feststellung begehrt wird, die Subsumtion unter die jeweiligen Eingruppierungsmerkmale sei *zu erläutern* sowie die jeweilige Entgeltgruppe *zu begründen*, bleibt unklar, was eine ausreichende Erläuterung oder ausreichende Begründung darstellt. Hier ist zu erwarten, dass die Einschätzung der Beteiligten deutlich voneinander abweichen wird, so dass auf der Grundlage des Globalantrages weitere Rechtsstreitigkeiten zu erwarten wären.

## **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-/Nachtbrieffkasten 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