



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

12 V 3689/25

Beschluss

In der Personalvertretungssache

1. [REDACTED]
[REDACTED]
2. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

– Antragsteller/in –

Verfahrensbevollmächtigte/r

[REDACTED],
[REDACTED]

Beteiligt:

Magistrat der Stadt Bremerhaven, vertreten durch den Oberbürgermeister Melf Grantz,
Hinrich-Schmalfeldt-Straße 31, Stadthaus, 27576 Bremerhaven,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 12. Kammer - durch die
Vizepräsidentin des Verwaltungsgerichts Dr. Benjes am 10. November 2025 beschlossen:

Der Beteiligte wird im Wege einer einstweiligen Verfügung verpflichtet, den Antragsteller zu 1) für die in der Zeit vom 12. bis 14.11.2025 in Bremerhaven stattfindende Schulung „Grundlagen der Personalratsarbeit Teil II“ durch die Bildungsgemeinschaft [REDACTED] vorläufig freizustellen und die Kosten für diese Schulung vorläufig zu übernehmen.

Gründe

Über den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung (§ 70 Abs. 2 BremPersVG i. V. m. § 85 Abs. 2 Satz 1 ArbGG) kann die Vorsitzende der Fachkammer gemäß § 70 Abs. 2 BremPersVG i. V. m. § 85 Abs. 2 ArbGG und § 944 ZPO allein entscheiden (vgl. OVG

Bremen, B. v. 8.4.1981 - PV-B 4/81 - in PersV 1982, 296; VG Bremen, B. v. 21.1.2015, – 7 V 2164/14 –, Rn. 21, juris).

Der Erlass einer einstweiligen Verfügung ist erforderlich zur Abwendung wesentlicher Nachteile für die Antragsteller (vgl. § 70 Abs. 2 BremPersVG, § 85 Abs. 2 ArbGG, § 940 ZPO). Diese haben einen Verfügungsanspruch (1.) und ein Verfügungsgrund (2.) glaubhaft gemacht (vgl. dazu OVG Bremen, B. v. 3.4.2025, 6 B 78/25, juris).

1.

Ein Verfügungsanspruch ist glaubhaft gemacht, da die Antragsteller im Hauptsacheverfahren mit überwiegender Wahrscheinlichkeit obsiegen werden. Der Beteiligte ist verpflichtet, den Antragsteller zu 1) für die streitgegenständliche Schulung freizustellen und eine entsprechende Finanzierungszusage abzugeben. Er kann sich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass aufgrund des noch nicht verabschiedeten Haushaltes der Stadt Bremerhaven für 2025 keine Haushaltsmittel zur Verfügung stünden.

Gemäß § 39 Abs. 5 Satz 1 i.V.m. Abs. 2 BremPersVG hat das Versäumnis von Arbeitszeit durch ein Mitglied des Personalrates wegen der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgeltes zur Folge, soweit Kenntnisse vermittelt werden, die für die Arbeit des Personalrates erforderlich sind.

Gemäß § 41 abs. 1 Satz 2 BremPersVG trägt die Dienststelle die durch Schulungen gemäß § 39 Abs. 5 BremPersVG entstehenden Kosten. Jedoch ist auch für den Personalrat das haushaltsrechtliche Prinzip des § 7 Abs. 1 LHO verbindlich, wonach bei der Ausführung des Haushaltsplans die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten sind. Kosten, die durch Beschlüsse des Personalrats entstehen, müssen dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz entsprechen. Dieser ist nur dann gewahrt, wenn das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel beachtet wird (Kramer, a.a.O., § 39, Rdnr. 110, m.w.N.). Kann eine geplante Teilnahme eines Personalratsmitgliedes an einer bestimmten Schulungsveranstaltung zurückgestellt werden, weil der Besuch einer vergleichbaren Schulungsveranstaltung zu einem späteren Zeitpunkt ihren Zweck ebenfalls noch erfüllt, so muss der Personalrat diesen Weg mangels gegenwärtig vorhandener Haushaltsmittel einschlagen. Den Haushaltseinwand des Dienststellenleiters darf er nur übergehen, wenn die Schulungsteilnahme zu einem späteren Zeitpunkt ihren Zweck nicht mehr erfüllen kann und der gesetzliche Anspruch unterzugehen droht. Die Bindung der Personalvertretungen an das Haushaltsrecht geht nicht so weit, dass sie wegen aktuell fehlender Haushaltsmittel in der Dienststelle auf die Entsendung ihrer

Mitglieder zu Schulungsveranstaltungen ganz verzichten müssen, obwohl die Teilnahme für eine ordnungsgemäße Personalratstätigkeit in der Sache unentbehrlich und unaufschiebbar ist (BVerwG, B. v. 26.2.2003, 6 P 9/02, juris).

a)

Bei der streitgegenständlichen Schulung handelt es sich um eine Grundschulung.

Einer Grundschulung bedarf das Personalratsmitglied, um seine Tätigkeit im Personalrat überhaupt sachgemäß ausüben zu können. Die Grundschulung ist die notwendige Kenntnisvermittlung für solche Personalratsmitglieder, die noch keine ausreichenden Kenntnisse des geltenden Personalvertretungsrechts besitzen. Die Personalvertretungen sind darauf angewiesen, dass ihre Mitglieder die für die Personalratstätigkeit benötigten Grundkenntnisse haben. Nur dann, wenn die Personalratsmitglieder über einen Grundbestand an derartigem personalvertretungsrechtlich relevantem Wissen verfügen, können die Personalvertretungen als gleichberechtigte und sachkundige Partner mit der Dienststelle verhandeln (BVerwG, B. v. 26.2.2003, 6 P 9/02, juris). Ob eine Schulungsveranstaltung eine solche Grund- oder eine Spezialschulung darstellt, lässt sich nicht verallgemeinerungsfähig beantworten, sondern hängt von der Ausrichtung der konkreten Veranstaltung ab (BVerwG, B. v. 10.4.2019, 5 PB 21/18, juris).

In der streitgegenständlichen Schulung werden an drei Seminartagen 10 Themenkomplexe aus der Personalratsarbeit behandelt. Sämtliche Themen betreffen wiederkehrende Fragen, mit denen ein Personalrat befasst wird. Eine besondere Spezialisierung oder eine besondere Fokussierung auf einen speziellen Bereich der Personalratsarbeit oder des Arbeits- oder Beamtenrechts ist nicht ersichtlich. Damit erscheint die Bezeichnung als „Grundlagen der Personalratsarbeit Teil II“ durchaus zutreffend. Es handelt sich damit um eine Grundschulung. Auch ist keine inhaltliche Überschneidung mit der vom Antragsteller zu 1) zuvor besuchten Schulung „Bremisches Personalvertretungsgesetz – Einstieg leicht gemacht“ ersichtlich.

b)

Die streitgegenständliche Grundschulung ist auch zum entscheidungserheblichen Zeitpunkt unaufschiebbar.

Grundsätzlich ist die Teilnahme an einer Grundschulung alsbald nach der Wahl in den Personalrat wünschenswert. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts tritt eine Unaufschiebbarkeit jedenfalls dann ein, wenn die Grundschulung nicht spätestens bis zum Ende des auf die Personalratswahl folgenden Kalenderjahres – vorliegend bis

Ende 2025 – stattfindet (B. v. 26.2.2003, 6 P 9/02, juris). Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung ist den Antragstellern ein Zuwarten bis zu einem weiteren vergleichbaren Schulungsangebot im Frühjahr 2026 nicht zuzumuten. Zumal ein solcher Termin nicht vollständig festzustehen scheint, da der Seminaranbieter nach dem Vortrag des Beteiligten das streitgegenständliche Seminar *bei unzureichender Teilnehmerzahl alternativ* im Frühjahr 2026 anzubieten plant.

2.

Die Antragsteller haben auch einen Verfügungsgrund glaubhaft gemacht. Dies sind Umstände, die eine Entscheidung im Eilverfahren erforderlich machen, weil sonst die Rechtsverwirklichung im Hauptsacheverfahren gefährdet erscheint (OVG Bremen, B. v. 3.4.2025, 6 B 78/25, juris).

Ein solcher Verfügungsgrund liegt vorliegend auf der Hand. Die streitgegenständliche Schulung findet in der Zeit vom 12. bis 14.11.2025 statt. Es ist ausgeschlossen, dass in der Hauptsache 12 K 3656/25 bis zum Beginn des Seminars eine Kammerentscheidung ergehen wird. Ohne den Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung wäre eine Teilnahme des Antragstellers zu 1) an einer Grundschulung in dem vom Bundesverwaltungsgericht gesetzten zeitlichen Rahmen nicht möglich.

Rechtsmittelbelehrung

Das zulässige Rechtsmittel ist bei Entscheidung nach Anhörung die Beschwerde nach § 87 Abs. 1 ArbGG (VG Bremen, B. v. 28.6.2012 - P V 717/12.PVB; B. v. 21.1.2015 2015 – 7 V 2164/14 –, Rn. 42, juris). Die Beschwerde 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.