



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

12 K 402/25

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:

1. [REDACTED]
[REDACTED]

2. [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 Bülow, Arbeitnehmerin Schönfelder, Arbeitnehmerin
Grashorn und Arbeitnehmer Krenz am 14. Mai 2025 beschlossen:

Der Antrag wird abgelehnt.

gez. Dr. Benjes

Bülow

Grashorn

Schönfelder

Krenz

Gründe

I.

Der Antragsteller wendet sich gegen einen Beschluss des Beteiligten zu 2), mit dem der Beschluss der Einigungsstelle zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung an Schulen aufgehoben wurde.

Unter dem 5.7.2024 übersandte der Antragsteller der Beteiligten zu 1) einen Initiativantrag bezüglich der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung an Schulen. Diese sollte zum 1.2.2025 in Form eines Pilotprojektes beginnen und zum Beginn des Schuljahres 2025/2026 sollte eine Arbeitszeiterfassung mit allen Beschäftigten aller Schulen erfolgen. Die Beteiligte zu 1) lehnte den Initiativantrag mit Schreiben vom 16.7.2024 ab. Der Antragsteller stellte daraufhin die Nichteinigung fest und rief die Schlichtungsstelle an. Im Schlichtungsgespräch am 31.10.2024 wurde die Nichteinigung festgestellt. Daraufhin rief die Beteiligte zu 1) die Einigungsstelle an (E 12/2024). Mit Beschluss vom 6.2.2025 sprach sich die Einigungsstelle für den Initiativantrag aus und ersetzte die ablehnende Entscheidung der Beteiligten zu 1) vom 16.7.2024. Unter dem 11.2.2025 hat die Beteiligte zu 1) die Letztentscheidung des Senats im Einigungsstellenverfahren E 12/2024 „Widerspruch der Dienststellenleitung SKB gegen den Initiativantrag des PR-Schulen zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung an Schulen“ beantragt.

Der Antragsteller hat am 24.2.2025 einen Antrag auf gerichtlichen Rechtsschutz gestellt. Die Beteiligte zu 1) habe angekündigt, den Beteiligten zu 2) zur endgültigen Entscheidung anrufen zu wollen. Es handele sich vorliegend jedoch nicht um eine personelle, sondern um eine soziale Angelegenheit, in welcher kein sog. Letztentscheidungsrecht des Senats bestehe. So habe die Einigungsstelle auf die „aus dem Arbeitsschutz folgende Handlungspflicht“ der Beteiligten zu 1) hingewiesen. Das Erfordernis eines Letztentscheidungsrechts ergebe sich auch nicht aus dem Demokratieprinzip. Denn Personalrat und Einigungsstelle seien durch das Bremische Personalvertretungsgesetz hinreichend rechtsstaatlich eingebunden, die Mitglieder der Einigungsstelle seien – jedenfalls innerbetrieblich – demokratisch legitimiert und es liege kein Einzelfall vor, der wegen seiner Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sei.

Der Antragsteller beantragt,

festzustellen, dass der Beschluss der Einigungsstelle E 12/2024 vom 06.02.2025, sich für den Initiativantrag des Personalrats Schulen vom 05.07.2024 zur Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung an Schulen auszusprechen und damit die ablehnende

Entscheidung der Senatorin für Kinder und Bildung zu ersetzen, nicht dem Letztentscheidungsrecht des Senats gemäß § 61 Abs. 4 Satz 3 BremPersVG unterliegt.

Mit Beschluss vom 1.4.2025 hat der Beteiligte zu 2) beschlossen, dem Beschluss der Einigungsstelle vom 6.2.2025 nicht zu folgen und den Initiativantrag des Antragstellers vom 5.7.2024 abzulehnen.

Die Beteiligte zu 1) beantragt,
den Antrag abzuweisen.

Sie trägt vor, es handele sich bei der durch den Initiativantrag vorgeschlagenen Maßnahme um eine gemischte organisatorische und soziale Maßnahme nach § 63 Abs. 1 lit. f) und § 66 i.V.m. § 52 Abs. 1 Satz 1 BremPersVG. Zudem sei nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts anerkannt, dass jedenfalls bei solchen sozialen Maßnahmen, die erhebliche Auswirkungen auf die Erledigung des Amtsauftrages und das Gemeinwohl hätten und von entscheidender Tragweite seien, ein Letztentscheidungsrecht der Landesregierung bestehen müsse. Insbesondere durch die Festlegung, dass im Schuljahr 2025/2026 die umfassende finale Arbeitszeiterfassung für alle in Schule Beschäftigten erfolgen solle, überschreite der Initiativantrag ersichtlich den Rahmen eines Modellprojektes. Auch könnten zwischenzeitliche einheitliche Regelungen aus dem verfassungsrechtlichen Zuständigkeitsbereich des Bundes oder der Kultusministerkonferenz erhebliche Auswirkungen auf die konkrete Ausgestaltung eines Modellprojektes wie auch der finalen umfassenden Erfassung der Arbeitszeit haben. Eine gut vorbereitete und organisierte Pilotphase sei frühestens zum 01.08.2026 möglich.

Der Beteiligte zu 2) hat sich im Verfahren nicht geäußert und keinen eigenen Antrag gestellt.

II.

Der zulässige Antrag bleibt ohne Erfolg. Der Beteiligte zu 2) durfte innerhalb der Frist des § 61 Abs. 4 Satz 4 BremPersVG über den Beschluss der Einigungsstelle E 12/2024 vom 6.2.2025 endgültig entscheiden. Zwar handelte es sich um eine soziale Angelegenheit gemäß § 63 BremPersVG (1.), in welcher § 61 Abs. 4 Satz 3 BremPersVG nach dem Wortlaut kein Letztentscheidungsrecht vorsieht. Wegen der Bedeutung der Angelegenheit verstößt eine bindende Entscheidung der Einigungsstelle jedoch gegen Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG (2.). § 61 Abs. 4 Satz 3 BremPersVG ist daher verfassungskonform auszulegen (3.).

1.

Bei der Frage der Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung der Beschäftigten an den bremischen Schulen handelt es sich um eine soziale Angelegenheit nach § 63 BremPersVG. Als Beispiele für soziale Angelegenheiten sind in § 63 Abs. 1 BremPersVG unter lit. d) Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen aufgeführt und unter lit. f) die Festsetzung der Arbeitszeit. Die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung leitet sich aus Gründen des Arbeitsschutzes ab (vgl. BAG, B. v. 13.9.2022, 1 ABR 22/21, juris), der Sachverhalt ist daher unter § 63 Abs. 1 lit d) und f) BremPersVG zu subsumieren. Demgegenüber erscheinen die in § 66 Abs. 1 BremPersVG benannten Beispiele für eine organisatorische Angelegenheit nicht vergleichbar.

2.

Im Bremischen Personalvertretungsrecht ist ein Letztentscheidungsrecht in sozialen Angelegenheiten nicht vorgesehen.

Gemäß § 61 Abs. 4 Satz 2 BremPersVG sind Beschlüsse der Einigungsstelle bindend. Allerdings bleibt nach § 61 Abs. 4 Satz 3 BremPersVG in personellen und in organisatorischen Angelegenheiten das Recht des Vorstands der Bürgerschaft, des Senats, des Magistrats der Stadtgemeinde Bremerhaven oder des obersten Organs einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, eine endgültige Entscheidung zu treffen, unberührt. In einer Entscheidung vom 27.4.1959 hatte das Bundesverfassungsgericht ausgeführt, die Bestimmungen des Bremischen Personalvertretungsgesetzes über das Mitbestimmungsrecht des Personalrats und die Entscheidung einer Einigungsstelle in personellen Angelegenheiten der Angestellten und Arbeiter sowie in sozialen Angelegenheiten aller öffentlichen Bediensteten des Landes Bremen und der Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven seien mit dem Grundgesetz und sonstigem Bundesrecht vereinbar, ein Letztentscheidungsrecht wurde insoweit nicht für erforderlich erachtet (2 BvF 2/58, juris).

Mit Beschluss vom 24.5.1995 (2 BvF 1/92) hat das Bundesverfassungsgericht jedoch die Maßstäbe, die das verfassungsrechtliche Demokratieprinzip an die Mitbestimmung der Personalräte stellt, weiterentwickelt (BVerwG, B. v. 15.7.2019, 5 P 1/18, juris Rn. 28).

In der freiheitlichen Demokratie geht alle Staatsgewalt vom Volke aus. Sie wird vom Volk in Wahlen und Abstimmungen und durch besondere Organe der Gesetzgebung, der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung ausgeübt (Art. 20 Abs. 1 und 2 GG.). Gemäß Art. 28 Abs. 1 Satz 1 GG sind die Grundentscheidung des Art. 20 Abs. 2 GG für

die Volkssouveränität und die daraus folgenden Grundsätze der demokratischen Organisation und Legitimation von Staatsgewalt auch für die verfassungsmäßige Ordnung in den Ländern verbindlich.

Art. 20 Abs. 2 Satz 2 GG gestaltet den Grundsatz der Volkssouveränität aus. Er legt fest, dass das Volk die Staatsgewalt, deren Träger es ist, außer durch Wahlen und Abstimmungen durch besondere Organe der Gesetzgebung, der vollziehenden Gewalt und der Rechtsprechung ausübt. Das setzt voraus, dass das Volk einen effektiven Einfluss auf die Ausübung der Staatsgewalt durch diese Organe hat. Deren Akte müssen sich auf den Willen des Volkes zurückführen lassen und ihm gegenüber verantwortet werden. Dieser Zurechnungszusammenhang zwischen Volk und staatlicher Herrschaft wird vor allem durch die Wahl des Parlaments, durch die von ihm beschlossenen Gesetze als Maßstab der vollziehenden Gewalt, durch den parlamentarischen Einfluss auf die Politik der Regierung sowie durch die grundsätzliche Weisungsgebundenheit der Verwaltung gegenüber der Regierung hergestellt (BVerwG, B. v. 24.5.1995, 2 BvF 1/92, juris Rn. 135).

Organe und Amtswalter bedürfen zur Ausübung von Staatsgewalt einer Legitimation, die - als eine demokratische - auf die Gesamtheit der Staatsbürger, das Volk, zurückgeht, jedoch regelmäßig nicht durch unmittelbare Volkswahl erfolgen muss. In diesem Bereich ist die Ausübung von Staatsgewalt demokratisch legitimiert, wenn sich die Bestellung der Amtsträger - personelle Legitimation vermittelnd - auf das Staatsvolk zurückführen lässt und das Handeln der Amtsträger selbst eine ausreichende sachlich-inhaltliche Legitimation erfährt; dies setzt voraus, dass die Amtsträger im Auftrag und nach Weisung der Regierung – ohne Bindung an die Willensentschließung einer außerhalb parlamentarischer Verantwortung stehenden Stelle – handeln können und die Regierung damit in die Lage versetzen, die Sachverantwortung gegenüber Volk und Parlament zu übernehmen (BVerwG, B. v. 24.5.1995, 2 BvF 1/92, juris Rn. 136).

Dem Gesetzgeber sind danach bei einer Beteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen, mit denen Staatsgewalt ausgeübt wird, durch das Erfordernis hinreichender demokratischer Legitimation Grenzen gesetzt. Das Bundesverfassungsgericht unterscheidet hier hinsichtlich der Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligung der Personalvertretung drei Gruppen:

- a) Angelegenheiten, die in ihrem Schwerpunkt die Beschäftigten in ihrem Beschäftigungsverhältnis betreffen, typischerweise aber nicht oder nur unerheblich die Wahrnehmung von Amtsaufgaben gegenüber dem Bürger berühren;

- b) Maßnahmen, die den Binnenbereich des Beschäftigungsverhältnisses betreffen, die Wahrnehmung des Amtsauftrages jedoch typischerweise nicht nur unerheblich berühren;
- c) Maßnahmen, die schwerpunktmäßig die Erledigung von Amtsaufgaben betreffen, unvermeidlich aber auch die Interessen der Beschäftigten berühren.

a)

Vor diesem Hintergrund ist eine Differenzierung allein nach der Zuordnung einer Maßnahme als organisatorische, soziale oder personelle Angelegenheit nicht möglich. Vielmehr ist im Einzelfall eine Bewertung anhand der vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Kriterien vorzunehmen. Bezüglich der in § 63 Abs. 1 BremPersVG aufgeführten sozialen Angelegenheiten ist dabei auch zu berücksichtigen, dass dieser Katalog sich von den Bestimmungen des Bundespersonalgesetzes zum Vorliegen einer sozialen Angelegenheit, § 79 BPersVG bzw. § 75 Abs. 2 BPersVG a.F., deutlich unterscheidet.

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts gestattet das Demokratieprinzip in Fällen der Gruppe a) eine weitreichende Mitwirkung der Beschäftigten. Der Gesetzgeber kann vorsehen, dass solche Maßnahmen an die Mitbestimmung der Personalvertretung gebunden und, sofern Dienststelle und Personalvertretung nicht zu einer Einigung gelangen, der Entscheidung einer weisungsunabhängigen Einigungsstelle überlassen werden (BVerfG, B. v. 24.5.1995, 2 BvF 1/92, juris Rn. 146). Das Bundesverfassungsgericht verwies insoweit auf die sozialen Angelegenheiten nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz und einen Kreis näher bezeichneter innerdienstlicher Angelegenheiten, zu denen auch Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage (§ 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG a.F.) gehörte.

Zur Überzeugung der Kammer ist die Ausgestaltung der Arbeitszeiterfassung, wie sie im Beschluss der Einigungsstelle E 12/2024 vorgesehen ist, in ihrer Bedeutung nicht diesen Fällen vergleichbar, sondern sie ist der vom Bundesverfassungsgericht formulierten Gruppe b) zuzuordnen. Zur Abgrenzung dieser Gruppe führt das Bundesverfassungsgericht aus, solche Maßnahmen seien in aller Regel normativ nicht soweit vorstrukturiert, dass sie sich auf eine messbar richtige Plan- oder Gesetzesdurchführung beschränkten. Deshalb müsse jedenfalls die Möglichkeit der verbindlichen Letztentscheidung stets einem gegenüber Volk und Parlament verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (B. v. 24.5.995, 2 BvF 1/92, juris Rn. 147).

Die Einführung einer – auf Dauer angelegten – Arbeitszeiterfassung an den bremischen Schulen beschränkt sich in der derzeitigen Situation nicht auf den reinen Vollzug vorgegebener Normen. Zwar ist die Pflicht der Beteiligten zu 1) zur Arbeitszeiterfassung auch der Beschäftigten an den Schulen zwischen den Beteiligten unstreitig, das „Wie“ der Umsetzung bedarf jedoch erheblicher Entscheidungen. Denn es beinhaltet einen Systemwechsel von der bisherigen Festlegung der Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern nach einem Stunden-Deputat hin zu einer individuellen Arbeitszeiterfassung. Zudem ist die Frage zu regeln, wie die Arbeitszeit von Lehrerinnen und Lehrern außerhalb des eigentlichen Unterrichts von deren Freizeit abzugrenzen ist. Soweit der Vorsitzende des Antragstellers in der mündlichen Verhandlung darauf verwiesen hat, dass zu dieser Frage auf zahlreiche Untersuchungen zurückgegriffen werden könne, ist darauf hinzuweisen, dass diese Erkenntnisse jedenfalls noch in eine verbindliche Vorgabe des Dienstherrn einzukleiden sind. Schließlich hat die Vertreterin der Beteiligten zu 1) in der mündlichen Verhandlung auf erforderliche Entscheidungen – auch finanzieller Art – zur technische Umsetzung verwiesen. Zur Überzeugung der Kammer wird die Einführung der Arbeitszeiterfassung an Schulen auch nicht nur unerheblich die Wahrnehmung des Amtsauftrages berühren. Aus den Einlassungen der Beteiligten ist abzuleiten, dass zum einen keine Partei einen Überblick über die tatsächlich an den Schulen geleisteten Arbeitszeiten hat und zum anderen wohl von allen Seiten damit gerechnet wird, dass zumindest in Teilbereichen sich eine erhebliche Zahl von Wochenstunden ergibt, die über dem Regellaß nach § 5 Abs. 1 Bremische Arbeitszeitverordnung bzw. nach Tarifvertrag liegen. Dieser Umstand dürfte erhebliche Auswirkungen auf die Wahrnehmung des Amtsauftrages haben, wobei unklar ist, wie bspw. Überstunden ausgeglichen werden; hier besteht die Gefahr einer Einschränkung von schulischen Angeboten. Auch der Vorsitzende des Antragstellers sprach in der mündlichen Verhandlung die Möglichkeit an, ggf. schulische Projekte zu streichen.

b)

Für Maßnahmen, die der Gruppe b) zuzuordnen sind, muss die Möglichkeit der verbindlichen Letztentscheidung stets einem gegenüber Volk und Parlament verantwortlichen Amtsträger vorbehalten bleiben (BVerfG, B. v. 24.5.1995, 2 BvF 1/92, juris, Rn. 137). Das Bundesverfassungsgericht sieht daher die Kompetenz einer Einigungsstelle zur abschließenden Entscheidung nur dann als gegeben an, wenn die Mehrheit ihrer Mitglieder uneingeschränkt personell demokratisch legitimiert ist und die Entscheidung darüber hinaus von einer Mehrheit der so legitimierten Mitglieder getragen wird (BVerfG, B. v. 24.5.1995, 2 BvF 1/92, juris, Rn. 147).

Die uneingeschränkte personelle Legitimation besitzt ein Amtsträger nur dann, wenn er verfassungsgemäß sein Amt im Wege einer Wahl durch das Volk oder das Parlament oder dadurch erhalten hat, dass er durch einen seinerseits personell legitimierten, unter Verantwortung gegenüber dem Parlament handelnden Amtsträger oder mit dessen Zustimmung bestellt worden ist (ununterbrochene Legitimationskette, vgl. BVerfG, B. v. 24.5.1995, 2 BvF 1/92, juris Rn. 137). Eine solche Legitimationskette kann die Einigungsstelle nach § 60 BremPersVG nicht für sich in Anspruch nehmen. Gemäß § 60 Abs. 2 BremPersVG besteht die Einigungsstelle aus je drei Beisitzern, die von den Dienstherren (öffentliche Arbeitgeber) und den Gesamtpersonalräten bzw. den Personalräten benannt werden sowie einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Seiten einigen. Soweit die öffentlichen Arbeitgeber Personen benennen, die bei ihnen in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, weisen diese die benannte uneingeschränkte persönliche Legitimation auf. Entgegen dem Vortrag des Antragstellers trifft dies für die von den Personalräten benannten Mitglieder jedoch nicht zu. Mitglieder der Personalräte sind zwar von den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes gewählt, nicht jedoch durch die Gesamtheit der Staatsbürger, ihre demokratische Legitimation gilt daher nur eingeschränkt. Zudem besteht für ihr Handeln im Rahmen der Personalratstätigkeit keine letztliche Sachverantwortung der Regierung gegenüber Volk und Parlament. Gleiches gilt für die bzw. den Vorsitzenden der Einigungsstelle und damit für die Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder. Hinzu kommt, dass die Einigungsstelle weisungsunabhängig ist (Sandmann in: GK zum BremPersVG, § 60, Rn. 4), so dass wiederum keine parlamentarische Verantwortung vorliegt (vgl. BVerfG, B. v. 24.5.1995, 2 BvF 1/92, Rn. 136).

c)

Im Ergebnis ist festzustellen, dass das Bremische Personalvertretungsgesetz hinsichtlich einer sozialen Angelegenheit wie der vorliegenden mit einer erheblichen Tragweite für die Beschäftigten und die Wahrnehmung des Amtsauftrages nach seinem Wortlaut gegen Art. 28 GG Abs. 1 Satz 1 GG verstößt, indem es die Entscheidung der Einigungsstelle für bindend erklärt.

3.

Auf den vorliegenden Fall ist jedoch die Vorschrift des § 61 Abs. 4 Satz 3 BremPersVG im Wege der verfassungskonformen Auslegung entsprechend anzuwenden. Denn die Norm weist nach dem oben gesagten eine Gesetzeslücke auf, die sich als planwidrige Unvollständigkeit darstellt, und es entspricht dem mutmaßlichen Willen des Gesetzgebers, dass der Beschluss der Einigungsstelle auch in solchen Fällen nicht bindend ist (vgl. BVerwG, B. v. 15.7.2019, 5 P 1/18, juris Rn. 23).

§ 61 Abs. 4 Satz 3 BremPersVG wurde mit Gesetz vom 11.12.2024 (BremGBI. S. 1113) insoweit geändert, als das Letztentscheidungsrecht auf sämtliche personellen Angelegenheiten erweitert wurde. Hieraus lässt sich jedoch nicht schließen, dass der bremische Gesetzgeber ein Letztentscheidungsrecht in sozialen Angelegenheiten in jeder möglichen Konstellation ausschließen wollte und dabei auch ein verfassungswidriges Ergebnis in Kauf nahm. Es gibt keine Automatik von Gesetzesänderung und Analogieverbot. Etwas anderes wäre nur dann anzunehmen, wenn sich aus einer Gesetzesänderung auf einen der richterlichen Lückenschließung entgegenstehenden Willen des Gesetzgebers schließen ließe (BVerwG, B. v. 15.7.2019, 5 P 1/18, juris Rn. 30). In der Begründung zur Gesetzesänderung vom 11.12.2024 (Brem. Bürgerschaft DrS 21/832 S. 19f.) hat der Gesetzgeber ausdrücklich auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.5.1995 (2 BvF 1/92) Bezug genommen. Anlass war ein entsprechender Hinweis im Beschluss des Oberverwaltungsgerichts Bremen vom 10.11.2021 (6 LP 443/20, juris) zum Erfordernis eines Letztentscheidungsrechts in allen personellen Angelegenheiten. Mithin war es der erklärte Wille des Gesetzgebers, den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts Folge zu leisten. In Bezug genommen wurde jedoch nur die Rechtsprechung zu der vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten dritten Gruppe c) (vgl. den ausdrücklichen Bezug der Gesetzesbegründung auf Rn. 148 der Entscheidung). Mangels entsprechender Belege gibt es keinen Anlass anzunehmen, der mutmaßliche Regelungswille des Gesetzgebers ginge dahin, im Rahmen der vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Gruppe b) den Vorgaben aus dessen Beschluss vom 24.5.1995 nicht zu folgen. Vielmehr ist insoweit von einer planwidrigen Regelungslücke auszugehen. Es ist nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber bei der Novelle von 2024 die sozialen Angelegenheiten oder die Gruppe b) aus der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 24.5.1995 in den Blick genommen hätte.

Zur Herstellung eines verfassungsgemäßen Ergebnisses kommt allein die analoge Anwendung des § 61 Abs. 4 Satz 3 BremPersVG in Betracht. Nur das Letztentscheidungsrecht ist im Bremischen Personalvertretungsgesetz vorgesehen, um den Mangel an demokratischer Legitimation der Beschlüsse der Einigungsstelle auszugleichen. Soweit im Beschluss des Bundesverfassungsgerichts zusätzlich ausgeführt wird, die Kompetenz einer Einigungsstelle zur abschließenden Entscheidung könne in der Gruppe b) unter der Voraussetzung hingenommen werden, dass die Mehrheit ihrer Mitglieder uneingeschränkt personell demokratisch legitimiert ist und die Entscheidung darüber hinaus von einer Mehrheit der so legitimierten Mitglieder getragen wird (BVerfG, B. v. 24.5.1995, 2 BvF 1/92, juris Rn. 147), ist eine Einigungsstelle in dieser Zusammensetzung dem System des Bremischen Personalvertretungsrechts fremd.

Zudem fährt das Bundesverfassungsgericht in seiner Entscheidung fort, der Gesetzgeber könne einen der Einigungsstelle anhaftenden Mangel demokratischer Legitimation bei den Angelegenheiten der Gruppe b) durch das Letztentscheidungsrecht einer in parlamentarischer Verantwortung stehenden oder dem Weisungsrecht eines parlamentarisch verantwortlichen Amtsträgers unterliegenden Stelle ausgleichen; mithin den Weg wählen, den das Bremische Personalvertretungsrecht vorgibt.

Rechtsmittelbelehrung

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

Oberverswaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198,
28195 Bremen, (Tag-/Nachtbrieffkasten 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