



Verwaltungsgericht Hamburg

Beschluss

In der Personalvertretungssache

Prozessbevollmächtigte(r):

- Antragsteller(in) -

und

Vorstandsvorsitzender

Prozessbevollmächtigte(r):

- Beteiligte(r) -

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Fachkammer 25 nach dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz, am 10. September 2021 durch

beschlossen:

Das Verfahren wird eingestellt, soweit der Antrag zurückgenommen ist.

Es wird festgestellt, dass der Beteiligte das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt, indem er Herrn A. höherwertige Tätigkeit übertragen hat, ohne dass der Antragsteller dem zugestimmt hat bzw. ohne, dass dessen Zustimmung ersetzt wurde.

Gründe

I.

In Streit steht noch die Mitbestimmung des Personalrats bei der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit (Sachbearbeiter B. statt Sachbearbeiter B. Junior).

Der Antragsteller ist der für das nichtwissenschaftliche Personal gebildete Personalrat der vom Beteiligten geleiteten Dienststelle Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE).

Zunächst schrieb der Beteiligte mit Bewerbungsschluss 25. Oktober 2016 aus (Bl. 9):

„Sachbearbeiter/-in B.
Entgeltgruppe 11 TV-KAH [...]

Ihr Profil [...]

o sehr gute SAP HCM-, gute MS Office-, Tarifrrechts-, Controlling-, Datenschutzkenntnisse. [...]"

Auf die Stelle bewarb sich Herr A., der bislang beim Beteiligten als D.-Sachbearbeiter tätig gewesen war. Der Antragsteller wandte sich mit Erfolg gegen die Besetzung der Stelle mit Herrn A., da er nicht das Erfordernis sehr guter ...-Kenntnisse erfülle (Bl. 3, 35, 40). Die Beteiligte besetzte die Stelle nicht.

Stattdessen schrieb der Beteiligte aus (Bl. 10):

„Sachbearbeiter/-in B.
Entgeltgruppe 9 TV-KAH [...]

Ihr Profil [...]

o gute EDV-Kenntnisse in ... und MS Office [...]"

Herr A. bewarb sich nunmehr auf diese Stelle. Der Beteiligte bat den Antragsteller mit Personalantrag vom 17. Juli 2017 (Bl. 11) um Zustimmung zu:

„Interne Umsetzung
Änderung der tariflichen Eingruppierung
Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (Zulage)

[...] A.,

[...] Geschäftsbereich C.
B.

Tätigkeit Alt: D.-Sachbearbeiter Engeltgr./Entgeltst. 8/3
Tätigkeit Neu: Sachbearbeiter/in B. Junior Engeltgr./Entgeltst. 9b/3

Funktionsbereich: Verwaltungs- und Administrationsbereich Ab: 01.09.2017“

Der Beteiligte legte vor eine Bewerbungsdocumentation (Bl. 14), nach der Herr A. der einzige Bewerber gewesen sei und seine Kompetenzen in allen Bereichen dem mittleren Niveau zugeordnet worden sei, sowie eine (Plan-)Stellenbeschreibung (Bl. 32).

Der Antragsteller informierte den Beteiligten mit am 31. Juli 2017 eingegangenen Schreiben vom 27. Juli 2017 (Bl. 44) über den Beschluss, den Anträgen nicht zuzustimmen:

„Der NPR stimmt der beabsichtigten Maßnahme nicht zu.

[...] Auf die Beschlüsse [...] vom 06.04.2017 sowie [...] vom 27.04.2017 wird verwiesen und zum Bestandteil dieser Beschlussfassung gemacht.

[...] Als (reduzierte) Anforderungen wurden nun zwingend ‚gute EDV Kenntnisse in ...‘ verlangt. Ausweislich des Lebenslaufs arbeitet Herr A. bislang ausschließlich mit dem ...-System, welches nur eine Schnittstelle zum ...-System hat, ansonsten aber mit ... nichts zu tun hat.

Hinsichtlich der Eingruppierung sind die Voraussetzungen zur Besetzung der Stelle und der Übertragung der höherwertigen Tätigkeiten nicht erfüllt. Insofern kann auch zur beantragten Eingruppierung keine Zustimmung erfolgen.

[...] Die Dienststelle wird gebeten, ggf. die Eingruppierung zu konkretisieren.“

Der Antragsteller hat am 18. Januar 2018 durch seine Prozessbevollmächtigten das Verwaltungsgericht Hamburg angerufen und den Antrag angekündigt, festzustellen, dass der Beteiligte das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt, indem er Herrn A. höherwertige Tätigkeit übertragen und in die Entgeltgruppe 9b/3 eingruppiert hat. Bezug genommen hat er auf seinen Beschluss, unter Vertretung durch die Prozessbevollmächtigten das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren einzuleiten mit dem Ziel der Feststellung, dass der Beteiligte die Mitbestimmungsrechte des Antragstellers verletzt hat, indem er Herrn A. eine höher zu bewertende Tätigkeit übertragen und ihn in die Entgeltgruppe 9b Stufe 3, höhergruppiert hat, ohne dass der Antragsteller dem zugestimmt hat bzw. ohne dass die Zustimmung des Antragstellers ersetzt wurde.

Sodann bat der Beteiligte den Antragsteller mit am 4. Oktober 2019 gefertigten und am 7. Oktober 2019 eingegangenen Personalantrag (Bl. 78) um Zustimmung zu:

„Änderung der tariflichen Eingruppierung
Übertragung höherer Tätigkeit

[...] A.,

[...] DPP
GB personal
HR-Team

Tätigkeit Alt: B. Junior
Neu: B.

Entgeltgr. 9b, Entgeltst. 3
Entgeltgr. 11, Entgeltst. 3“

Dem Personalantrag schloss der Beteiligte ein Schreiben des Bereichs ... vom 27. September 2019 bei (Bl. 79):

„gemäß dem beigefügten Personalantrag beantragen wir[,] Herrn A. mit Wirkung zum 01.11.2019 in die EG 11 Stufe 3 TVöD-VKA einzugruppieren.

Herr A. ist seit dem 01.09.2017 bei uns als Sachbearbeiter B. Junior tätig und übernimmt inzwischen alle Tätigkeiten eines Sachbearbeiters B. komplett eigenständig und ohne Anleitung. Er ist sowohl fachlich als auch persönlich in der Lage alle Anforderungen zu erfüllen und beweist dies bei der Erledigung ihrer [!] täglichen Arbeit. Damit erfüllt er alle Voraussetzungen eines Sachbearbeiters B. gemäß Standardstellenbeschreibung.

Wir bitten deshalb um Zustimmung zur Höhergruppierung von Herrn A..“

Der Antragsteller informierte den Beteiligten mit am 21. Oktober 2019 eingegangenen Schreiben vom 17. Oktober 2019 (Bl. 80) über den Beschluss.:

„Der NPR kann den Anträgen der Dienststelle noch nicht zustimmen.

Die Dienststelle hat dem Antrag ein Schreiben des Bereichs ... beigelegt. Dort wird beschrieben, dass Herr A. inzwischen alle Tätigkeiten eines Sachbearbeiters B. komplett und eigenständig übernimmt. Diese Darstellung ist nicht nachvollziehbar.

[...] Eine Eingruppierung aufgrund von eigenmächtig übernommenen Tätigkeiten sieht der TVöD-K nicht vor.

Für die Ergänzung der Antragsunterlagen möchte der NPR der Dienststelle den Hinweis geben, dass der NPR bei einem Antrag auf die Übertragung höher zu bewertende[r] Tätigkeiten regelmäßig prüft, ob es durch die beantragte Maßnahme zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung anderer Beschäftigter kommt. Im vorliegenden Fall wird die Dienststelle um eine Darlegung geben, ob hier ein Auswahlverfahren durchgeführt wurde bzw. aus welchen Gründen auf ein solches Auswahlverfahren verzichtet werden konnte.“

Der Beteiligte legte daraufhin dem Antragsteller mit am 8. November 2019 eingegangenen Schreiben vom 7. November 2019 (Bl. 82) erneut den zuvor am 7. Oktober 2019 vorgelegten Personalantrag vor, teilte jedoch zusätzlich mit:

„Die Situation im Team HR ist, dass aktuell 4 Mitarbeiter im Team sind. Herr A. ist auf einer Planstelle B. Junior. Alle anderen Planstellen im Bereich sind höher bewertet. Somit Benachteiligung ist nicht gegeben, da er der einzige Beschäftigte ist auf einer ‚Junior-Planstelle‘.

Auf ein Auswahlverfahren respektive Ausschreibung wurde verzichtet, da wir Mitarbeitern die Möglichkeit geben wollen, sich im eigenen Bereich weiterzuentwickeln.“

Der Antragsteller informierte den Beteiligten mit am 18. November 2019 eingegangenen Schreiben vom 14. November 2019 (Bl. 84) über den Beschluss:

„Der NPR kann den Anträgen der Dienststelle weiterhin noch nicht zustimmen.

[...] Der NPR hält es – auch vor dem Hintergrund, dass es nicht genügend qualifizierte Bewerber_innen am Arbeitsmarkt gibt – für sinnvoll, wenn Mitarbeiter_innen die Möglichkeit gegeben wird, sich weiterzuentwickeln.

Allerdings setzt die Höhergruppierung voraus, dass die höher zu bewertenden Tätigkeiten auch übertragen werden können, was wiederum voraussetzt, dass die Mitarbeiter_innen über die für die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. [...]

Der Antrag der Dienststelle enthält jedoch keine Angaben dazu, wie Herr A. für die Übertragung der höher zu bewertenden Tätigkeiten qualifiziert wurde. Damit kann der NPR nicht prüfen, ob eine wesentliche Voraussetzung für die Übertragung dieser Tätigkeiten im vorliegenden Fall gegeben ist. [...]

[...] Eine Eingruppierung aufgrund von eigenmächtig übernommenen Tätigkeiten sieht der TVöD-K nicht vor. [...]"

Mit Schreiben vom 2. Januar 2020 teilte der Beteiligte mit, dass „die Zustimmung zur beantragten Höhergruppierung“ als erteilt gelte (Bl. 87). Aufgrund der Tarifautomatik sei der Beschäftigte der höheren Entgeltgruppe zugeordnet, wenn die Wertigkeit der auszuübenden Tätigkeit nach der Eingruppierungssystematik eine höhere Entgeltgruppe abbilde.

Der Antragsteller hat nunmehr dem Gericht mit am 22. Januar 2020 eingegangenen Schriftsatz seiner Prozessbevollmächtigten vom 21. Januar 2020 (Bl. 72), den Antrag angekündigt, festzustellen, dass der Beteiligte das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt, indem er Herrn A. höherwertige Tätigkeit übertragen und in die Entgeltgruppe 11 Stufe 3 TVöD-VKA eingruppiert hat. Bezug genommen hat er auf seinen Beschluss vom 9. Januar 2020 (Bl. 88), das anhängige Verfahren bezüglich der „Eingruppierung in die EG 11“ fortzuführen.

Zur Begründung bringt der Antragsteller vor: Es fehle bereits an einem wirksamen Zustimmungsantrag. Der Beteiligte habe nicht die Informationen erteilt, die dieser benötige, um beurteilen zu können, ob Herr A. hinreichend qualifiziert sei, dass ihm die höherwertigen

Aufgaben übertragen werden könnten. Könnten Herrn A. die höherwertigen Aufgaben nicht übertragen werden, komme auch eine entsprechende Höhergruppierung nicht in Betracht.

Der Antragsteller beantragt unter Rücknahme des Antrags im Übrigen,

festzustellen, dass der Beteiligte das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt, indem er Herrn A. höherwertige Tätigkeit übertragen hat, ohne dass der Antragsteller dem zugestimmt hat bzw. ohne, dass dessen Zustimmung ersetzt wurde.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung bringt der Beteiligte vor: Herr A. sei bei dem Beteiligten seit dem 1. September 2017 als Sachbearbeiter B. Junior im Geschäftsbereich ... beschäftigt und in die Entgeltgruppe 9b Stufe 4 eingruppiert gewesen. Seit dem 1. November 2019 werde er als Sachbearbeiter B. beschäftigt und sei in die Entgeltgruppe 11 Stufe 3 eingruppiert. Im Personalantrag sei auf die (Plan-)Stellenbeschreibung B. (Bl. 98) Bezug genommen worden. Aus dem Schreiben vom 27. September 2019 ergebe sich, dass die Tätigkeiten eines Sachbearbeiters B. zum 1. November 2019 übertragen werden sollten. Ein Auswahlverfahren habe ersichtlich nicht stattgefunden, da es sich aus dem Gesamtzusammenhang ergeben habe, dass es neben Herrn Weber keine weiteren Bewerber gegeben habe.

II.

Soweit der Antragsteller den Antrag zurückgenommen hat – dies betrifft nach vorheriger Antragsänderung (s.u. III. 2.) die Mitbestimmung bei der Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11 – ist das Verfahren nach § 188 Abs. 2 VwGO i.V.m. § 99 Abs. 2 HmbPersVG i.V.m. § 81 Abs. 2 ArbGG einzustellen.

III.

Soweit der Antragsteller den Antrag weiterverfolgt – dies betrifft nach Antragsänderung (hierzu unter 1.) die Übertragung höherwertiger Tätigkeit als Sachbearbeiter B. statt Sachbearbeiter B. Junior – ist er zulässig (hierzu unter 2.) und begründet (hierzu unter 3.)

1. Der Antrag festzustellen, dass der Beteiligte das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt, indem er Herrn A. höherwertige Tätigkeit übertragen hat, ohne dass der

Antragsteller dem zugestimmt hat bzw. ohne, dass dessen Zustimmung ersetzt wurde, entspricht zwar dem Wortlaut nach dem bei Anrufung des Gerichts angekündigten. Doch wird der Streitgegenstand nach dem zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff durch das im Antrag zum Ausdruck kommende Begehren und den ihm zugrunde gelegten Sachverhalt bestimmt (BVerwG, Urt. v. 26.4.2018, 3 C 11/16, juris Rn. 17; OVG Hamburg, Urt. v. 19.4.2021, 4 Bf 227/16, juris Rn. 76). Der zugrundeliegende Sachverhalt hat sich mit dem weiteren beruflichen Aufstieg des Herrn A. fortentwickelt. Dem Antrag liegt nicht länger die Übertragung höherwertiger Tätigkeit als Sachbearbeiter B. Junior statt D.-Sachbearbeiter (und entsprechend die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9b statt 8) zugrunde, sondern nunmehr die Übertragung höherwertiger Tätigkeit als Sachbearbeiter B. statt Sachbearbeiter B. Junior (und entsprechend vor Teilrücknahme des Antrags die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11) ab 1. November 2019. Die Antragsänderung ist gemäß § 99 Abs. 2 HmbPersVG i.V.m. § 81 Abs. 3 Satz 1 und 2 ArbGG zulässig, zum einen weil sie als die nunmehr ausgeübte Tätigkeit sachdienlich ist, zum anderen weil der Beteiligte nicht widersprochen hat.

2. Der Antrag ist zulässig.

a) Der Feststellungsantrag ist nach § 188 Abs. 2 VwGO i.V.m. § 99 Abs. 2 HmbPersVG i.V.m. §§ 80 Abs. 2 Satz 1, 46 Abs. 2 Satz 1 ArbGG i.V.m. §§ 459, 256 Abs. 1 ZPO statthaft. Das Feststellungsinteresse besteht fort. Die nach Antragsänderung antragsgegenständliche Übertragung der höherwertigen Tätigkeit als Sachbearbeiter B. wird nach übereinstimmenden Angaben der Terminsvertreter des Antragstellers sowie des Beteiligten gegenwärtig (noch) von Herrn A. ausgeübt.

b) Der Antragstellung bei Gericht durch Prozessbevollmächtigte liegt der erforderliche Beschluss des Antragstellers zugrunde.

Die Einleitung eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens durch Prozessbevollmächtigte erfordert bis zum Abschluss der Instanz einen wirksamen Beschluss der Personalvertretung (BVerwG, Beschl. v. 19.12.1996, 6 P 10/94, PersR 1997, 309, juris Rn. 18, 23; OVG Hamburg, Beschl. v. 7.1.2021, 14 Bs 249/20.PVL, PersV 2021, 233, juris Rn. 16, 18; VG Hamburg, Beschl. v. 27.8.2021, 25 FL 53/21, juris Rn. 16). Der Antragsteller hat nicht nur unter dem 31. August 2017 die Anrufung des Gerichts durch die Prozessbe-

vollmächtigten beschlossen, die ursprünglich die Mitbestimmung bei Übertragung der höherwertigen Tätigkeit B. Junior (und Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9b) betraf. Vielmehr hat der Antragsteller auch für den neuen Antragsgegenstand, die Übertragung der höherwertigen Tätigkeit B. (und Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11). Der Beschluss des Antragstellers vom 9. Januar 2020 (Bl. 88), das anhängige Verfahren bezüglich der „Eingruppierung in die EG 11“ fortzuführen, umfasst nach Auslegung auch die Mitbestimmung bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit als Sachbearbeiter B.. Der Antragsteller hat eine Fortführung des zunächst die Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 9b und entsprechende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit als Sachbearbeiter B. Junior beschlossen, wegen des sich fortentwickelnden Sachverhalts unter ausdrücklicher Antragsänderung hinsichtlich der Höhergruppierung und schlüssiger Antragsänderung hinsichtlich der Übertragung höherwertiger Tätigkeit (s.o. 1.), um den Antrag dem weiteren beruflichen Aufstieg des Herrn A. anzupassen.

3. Der Antrag ist begründet. Das Gericht hat die erstrebte Feststellung zu treffen. Der Beteiligte hat das Mitbestimmungsrecht des Antragstellers verletzt, indem er Herrn A. die antragsgegenständliche (s.o. 1.) höher zu bewertende Tätigkeit als Sachbearbeiter B. übertragen hat, ohne dass der Antragsteller dem zugestimmt hat bzw. ohne, dass dessen Zustimmung ersetzt wurde. Eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme – um diese handelt es sich (hierzu unter a)) – darf gemäß § 80 Abs. 4 HmbPersVG nur mit seiner Zustimmung getroffen werden, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Seine Zustimmung hat der Antragsteller A. ausdrücklich erteilt noch ist sie ersetzt oder nach dem Gesetz ausnahmsweise entbehrlich. Sie gilt auch nicht als erteilt. Die gesetzlichen Voraussetzungen der Zustimmungsfiktion (hierzu unter b)) liegen A. im Hinblick auf den ersten Personalantrag (hierzu unter c)) noch auf den zweiten Personalantrag vor (hierzu unter d)).

a) Die Mitbestimmung ist eröffnet. Nach § 80 Abs. 1 Nr. 5 HmbPersVG hat der Antragsteller als zuständiger Personalrat bei der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit mitzubestimmen. Die vorausgesetzte Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit an Herrn A. – antragsgegenständlich nunmehr als Sachbearbeiter B. – liegt spätestens ab dem 1. November 2019 vor. Im Einzelnen:

Zunächst hatte der Beteiligte Herr A. als D.-Sachbearbeiter eingestellt, eingruppiert in der Entgeltgruppe 8. Nach Ausschreibung zum 25. Oktober 2016 sah er von einer Beschäftigung als Sachbearbeiter B. noch ab, nachdem der Antragsteller die mangelnde Qualifikation gerügt hatte.

Beschäftigt hat der Beteiligte Herr A. sodann ab 1. September 2017 in der Tätigkeit eines Sachbearbeiters B. Junior, die der Entgeltgruppe 9 zugeordnet ist.

Spätestens ab 1. November 2019 hat der Beteiligte Herr A. jedoch in der der Entgeltgruppe 11 zugeordneten und damit höher zu bewertenden Tätigkeit eines Sachbearbeiters B. beschäftigt. Der Beteiligte hat beim Antragsteller am 7. Oktober 2019 sowie 8. November 2019 Personalanträge nicht nur betreffend eine Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 11, sondern auch auf die Übertragung der Tätigkeit Sachbearbeiter B. ab 1. November 2019 gestellt. Aus dem Begleitschreiben des Bereichs ... vom 27. September 2019 ergibt sich nichts dagegen, dass der Beteiligte Herr A. (spätestens) ab 1. November 2019 die höherwertige Tätigkeit hätte übertragen wollte. Zwar ist dort ausgeführt, dass „Herr A. inzwischen alle Tätigkeiten eines Sachbearbeiters B. komplett und eigenständig“ übernehme. Dies könnte darauf hindeuten, dass entweder (gänzlich fernliegend) Herr A. vor dem 1. November 2019 eigenmächtig die Tätigkeit Sachbearbeiter B. ergriffen oder (näher-, obschon nicht nahliegend) der Beteiligte Herr A. bereits vor dem 1. November 2019 die Tätigkeit Sachbearbeiter B. übertragen hätte. Doch jedenfalls ab dem 1. November 2019 beruht die Übernahme der Tätigkeit auf einem entsprechenden Übertragungsakt des Beteiligten und ist von dessen Willen getragen, wie er in den Personalanträgen dokumentiert ist.

b) Ein Eintritt der gesetzlichen Zustimmungsfiktion setzt voraus, dass der Dienststellenleiter die Zustimmung wirksam beantragt und der Personalrat sie nicht wirksam verweigert. Dies ist § 80 Abs. 6 HmbPersVG zu entnehmen. Im Einzelnen:

Nach Satz 1 Halbs. 1 dieser Vorschrift unterrichtet die Dienststelle den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme einschließlich der diese vorbereitenden Handlungen und beantragt seine Zustimmung. Nach Satz 1 Halbs. 2 ist der Antrag zu begründen. Nach Satz 2 ist der Beschluss des Personalrats der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen nach dem Eingang des Antrags mitzuteilen und bei Ablehnung der beabsichtigten Maßnahme zu begründen. Nach Satz 3 kann die Dienststelle die Frist in dringenden Fällen auf eine Woche abkürzen, in den Fällen der §§ 41 und 72 HmbPersVG auf drei Wochen verlängern. Nach

Satz 4 gilt die Zustimmung als erteilt, wenn der Personalrat sie nicht innerhalb der Frist nach den Sätzen 2 und 3 schriftlich und aus darzulegenden triftigen Gründen, die im Aufgabenbereich des Personalrates liegen, verweigert. Nach Satz 5 hat der Personalrat die für ihn maßgeblichen Einwände inhaltlich nachvollziehbar zu benennen. Nach Satz 6 hat sich in den Fällen des § 88 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 11, 14 und 22 sowie Abs. 4 Satz 4 HmbPersVG die Begründung ersichtlich auf die beantragte Maßnahme zu beziehen. Nach Satz 7 ist bei den darzulegenden Sachgründen auf die Argumentation der Dienststelle einzugehen. Nach Satz 8 ist den Sachgründen gleichgestellt, wenn der Personalrat innerhalb der Frist geltend macht, dass (Nr. 1) die Maßnahme gegen (Buchst. a) eine Bestimmung in einer Rechtsvorschrift oder (Buchst. b) in einem Tarifvertrag, (Buchst. c) eine gerichtliche Entscheidung, (Buchst. d) eine allgemeine Regelung der obersten Dienstbehörde nach § 93 HmbPersVG, (Buchst. e) eine Dienstvereinbarung oder (Buchst. f) eine Unfallverhütungsvorschrift verstößt, oder die begründete Besorgnis besteht, (Nr. 2) dass durch die Maßnahme die oder der Betroffene oder andere Angehörige des öffentlichen Dienstes benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist, oder (Nr. 3) dass die oder der Angehörige des öffentlichen Dienstes oder die Bewerberin oder der Bewerber den Frieden in der Dienststelle durch unsoziales oder gesetzwidriges Verhalten stören werde, oder (Nr. 4), dass das Verfahren, die Begründung und die Form der beabsichtigten Maßnahme nicht den erforderlichen Anforderungen entsprechen. Nach Satz 9 gilt ohne eine Begründung nach den Sätzen 6 und 7 oder ein Geltendmachen der Gründe nach Satz 8 Nr. 1 bis 4 die Zustimmung als erteilt.

Der Beteiligte muss im Personalantrag seinen Willen, beim Antragsteller eine Zustimmung zu beantragen, zwar nicht ausdrücklich erklären und kann sich der Wille ebenso schlüssig aus den aus dem Empfängerhorizont ersichtlichen Begleitumständen ergeben (VG Hamburg, Beschl. v. 22.1.2021, 25 FL 49/18, juris Rn. 80). Gibt der Dienststellenleiter zu erkennen, dass er nicht von einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme ausgeht oder die Zustimmungsfiktion bereits für eingetreten hält, ohne zumindest hilfsweise die Zustimmung zu beantragen, liegt kein wirksamer Personalantrag vor, auf den der Personalrat innerhalb der Frist die Zustimmung verweigern muss, um den Eintritt der Zustimmungsfiktion zu verhindern.

Der Personalantrag muss, um wirksam zu sein, den Antragsteller zwar über die beabsichtigte Maßnahme unterrichten. Auch ist der Dienststellenleiter verpflichtet, dem Personalrat

alle für dessen Entscheidung erforderlichen Informationen verfügbar zu halten. Doch hängt die Wirksamkeit des Personalantrags nicht von der Erfüllung dieser Pflicht ab. Der Personalantrag löst jedoch selbst dann die Obliegenheit des Personalrats zur fristgemäßen Äußerung aus, wenn die Informationsmöglichkeit noch fehlt. In Mitbestimmungsangelegenheiten finden zwischen Dienststellenleiter und Personalrat eine vertrauensvolle und fortlaufende Kommunikation (anknüpfend an VG Hamburg, Beschl. v. 12.12.2018, 25 FL 216/18, juris Rn. 37) und ein partnerschaftliches Miteinander statt (anknüpfend an OVG Hamburg, Beschl. v. 21.6.2019, 14 Bf 98/19.PVL, ZfPR online 2019, Nr. 11, 10, juris Rn. 77). Daraus folgt, dass der Lauf der Äußerungsfrist mit der von ihr erfassten Billigungsfiktion für den Fall, dass eine Äußerung überhaupt nicht oder nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechend abgegeben wird, nicht erst mit der vollständigen Unterrichtung des Personalrats in Gang gesetzt wird (Abgrenzung gegenüber BVerwG, Beschl. v. 7.4.2010, 6 P 6/09, BVerwGE 136, 271, Rn. 20, OVG Hamburg, Beschl. v. 29.11.2011, 8 Bf 95/11.PVL, PersR 2012, 115, juris Rn. 33). Der Personalrat muss in der Äußerungsfrist aufzeigen, weshalb ausgehend von seinem, möglicherweise unzureichenden, Informationsstand nicht ausgeschlossen werden kann, dass die beabsichtigte Maßnahme in der Sache zu beanstanden ist (VG Hamburg, Beschl. v. 22.1.2021, a.a.O., Rn. 38). Um eine Zustimmungsfiktion zu vermeiden muss er noch innerhalb der Äußerungsfrist um Vervollständigung der erteilten Auskünfte bitten. Erforderlich sind fallbezogene Ausführungen des Personalrats, etwa indem er darlegt, dass der Dienststellenleiter ihn über einzelne für die Maßnahme wesentliche - jedoch ihm nicht ohne weiteres bekannte - Umstände unterrichten müsse, aber bislang nicht unterrichtet habe (BVerwG, Beschl. v. 29.1.1996, 6 P 38/93, PersR 1996, 239, juris Rn. 33, zust. Ilbertz, ZfPR 1996, Nr. 4, 126; VG Hamburg, Beschl. v. 22.1.2021, a.a.O., Rn. 38).

Der Antragsteller kann zur Äußerung die Frist ausschöpfen. Für die Fristlänge gilt (VG Hamburg, Beschl. v. 22.1.2021, a.a.O., Rn. 66; Beschl. v. 20.10.2017, 25 FL 12/17, n.v.):

„Die Abkürzung der Frist ist nur zulässig, wenn gewichtige Gründe dies rechtfertigen. Die Einhaltung der Regelfrist muss hierfür nach Lage der Dinge nicht in zumutbarer Weise möglich sein oder jedenfalls zu einer erheblichen Beeinträchtigung öffentlicher Belange führen. Es ist hingegen nicht zulässig, die Anforderungen an die Dringlichkeit auf eine Zweckmäßigkeitsfrage zu reduzieren (vgl. BVerwG, Beschl. v. 15.11.1995, 6 P 4/94, juris Rn. 40). Ob ein derartiger dringender Fall vorliegt, entscheidet der Dienststellenleiter nach pflichtgemäßem Ermessen im jeweiligen Einzelfall nach Abwägung aller erheblichen Umstände (vgl. BVerwG, a. a. O., Rn. 41; Berg, in Altvater u. a., BPersVG, 9. Aufl. 2016, § 69 Rn. 25). Die Abkürzung der Frist ist dem Personalrat gleichzeitig mit dem Zustimmungsantrag mitzuteilen und ihm

gegenüber zu begründen (Berg, a.a.O.; Weber, in: Richardi/Dörner/Weber, Personalvertretungsrecht, 4. Aufl. 2012, § 69 Rn. 41). Wegen der Notwendigkeit einer im Einzelfall zu treffenden Entscheidung und in Anbetracht der durch den Fristablauf eintretenden Zustimmungsfiktion muss die Verkürzung der Frist in Bezug auf jeden einzelnen Zustimmungsantrag gesondert und ausdrücklich erfolgen.“

Eine im Einzelfall erklärte Fristverkürzung ist dabei auch dann wirksam, wenn sie nicht zulässig ist. Zumindest muss der Personalrat, um eine reguläre Äußerungsfrist freizuhalten, innerhalb der verkürzten Frist sich unter Auseinandersetzung mit dem Vorbringen des Dienststellenleiters darlegen, weshalb eine Verkürzung unzulässig sein sollte. Der Personalrat kann einen Zustimmungsantrag des Dienststellenleiters nicht folgenlos ignorieren. Denn dies widerspräche wiederum den Grundsätzen der vertrauensvollen und fortlaufenden Kommunikation und des partnerschaftlichen Miteinanders in Mitbestimmungsangelegenheiten (VG Hamburg, Beschl. v. 22.1.2021, a.a.O., Rn. 67).

Für den Fristlauf gilt (VG Hamburg, Beschl. v. 22.1.2021, a.a.O., Rn. 69; Beschl. v. 29.6.2018, 25 FL 30/17, n.v.):

„Für die Berechnung der gesetzlichen Äußerungsfrist des Personalrats enthält das Hamburgische Personalvertretungsrecht keine ausdrückliche Regelung. Deshalb finden als Ausdruck eines allgemeinen Rechtsgedankens nach § 186 i. V. m. §§ 187 bis 193 BGB die dortigen Auslegungsvorschriften für Fristen und Termine entsprechende Anwendung. [...]

Für die Ausschöpfung der Frist gilt (VG Hamburg, Beschl. v. 22.1.2021, a.a.O., Rn. 72; Beschl. v. 29.6.2018, a.a.O.):

„Der Eingang der Äußerung des Personalrats setzt keinen Zugang nach zivilrechtlichen Maßstäben voraus. Nach § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB findet eine Willenserklärung, die einem anderen gegenüber abzugeben ist, wenn sie in dessen Abwesenheit abgegeben wird, in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie im zugeht. Im privatrechtlichen Verkehr ist die Vorschrift wegen der übereinstimmenden Interessenlage auf geschäftsähnliche Handlungen und Mitteilungen analog anzuwenden (Singer/Benedikt, in Staudinger, BGB, Bearbeitung 2017, § 130 Rn. 14). Auch gilt die Vorschrift gemäß § 130 Abs. 3 BGB für gegenüber einer Behörde abzugebenden, ‚amtsempfangsbedürftigen‘ Willenserklärungen (zu diesem Begriff Singer/Benedikt, a. a. O., Rn. 13). Soweit allein deshalb angenommen wird, die Vorschrift finde im öffentlichen Recht Anwendung (so Singer/Benedikt, a. a. O.), geht dies bereits wegen der nach Art. 70 Abs. 1 GG nur in dem im Grundgesetz benannten Fällen bestehenden Gesetzgebungskompetenz des Bundes zu weit. Voraussetzung für die Anwendung des § 130 BGB ist, dass der Erklärende in privatrechtlicher Form handelt. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Vielmehr handelt der Personalrat als interne Einrichtung der Verwaltung durch verwaltungsinterne öffentlich-rechtliche Erklärung. Im öffentlichen Recht können Fristen voll ausgeschöpft werden. Für den Eingang von Erklärung im externen oder im internen Verwaltungsrechtsverhältnis genügt es, dass eine Erklärung rechtzeitig in die Verfügungsgewalt der jeweils zuständigen Instanz gelangt ist (vgl. BVerfG, Beschl. v. 3.10.1979, 1 BvR 726/78, BVerfGE

52, 203, juris Rn. 18; BVerwG, Urt. v. 12.2.1964, IV C 95/63, BVerwGE 18, 51, juris Ls.).

Unabhängig davon gilt für Fristen auch im Privatrecht, dass § 188 BGB für alle Fristen klarstellt, dass es eine ‚Unzeit‘ nicht geben kann, weil die Frist erst mit dem Ablauf des letzten Tages endet; dem Erklärenden muss demgemäß bis 24.00 Uhr ein fristwahrender Zugang möglich sein (Singer/Benedict, a. a. O., Rn. 76). In Übereinstimmung damit kommt nach der höchstzivilrichterlichen Rechtsprechung der Ablauf der Wochenfrist für Aktionäre nach § 126 AktG eine unmittelbare oder entsprechende Anwendung des § 130 Abs. 1 BGB nicht in Betracht (BGH, Urt. v. 24.1.2000, II ZR 268/98, BGHZ 143, 339, juris Rn. 12 ff.).“

Der Antragsteller muss dem Dienststellenleiter in der fristgemäßen Äußerung mitteilen, dass er die Zustimmung durch Beschluss abgelehnt hat (VG Hamburg, Beschl. v. 24.6.2021, 25 FLE 65/21, juris Rn. 56). Das Erfordernis einer Begründung bei der Zustimmungsverweigerung konkretisiert die Fachkammer mit der obergerichtlichen Rechtsprechung (OVG Hamburg, Beschl. v. 24.11.2020, 8 Bf 13/19.PVL, n.v.; VG Hamburg, Beschl. v. 22.1.2021, a.a.O., Rn. 44 ff.):

„Eine Zustimmungsverweigerung durch den Antragsteller löst nur dann die Folge des § 80 Abs. 4 HmbPersVG - das Verbot für den Beteiligten, die beabsichtigte Maßnahme durchzuführen - aus, wenn diese beachtlich ist. Ist die Zustimmungsverweigerung hingegen unbeachtlich, so gilt sie als erteilt (sog. Zustimmungsfiktion). Dies kommt in den Fällen des § 80 Abs. 6 Sätze 4 und 5 HmbPersVG und in den Fällen des § 80 Abs. 6 Satz 9 HmbPersVG in Betracht. Ob einer dieser Fälle vorliegt, ist allein anhand der von dem Personalrat für seine Zustimmungsverweigerung gegebenen Begründung zu beurteilen.

Gemäß § 80 Abs. 6 Satz 4 HmbPersVG gilt die Zustimmung als erteilt, wenn der Personalrat sie nicht ‚aus darzulegenden triftigen Gründen, die im Aufgabenbereich des Personalrats liegen, verweigert‘. Dabei hat der Personalrat die für ihn maßgeblichen Einwände gemäß § 80 Abs. 6 Satz 5 HmbPersVG inhaltlich nachvollziehbar zu benennen.

Nach der Gesetzesbegründung müssen die dargelegten Gründe ‚triftig sein (...). Dies ist der Fall, wenn die genannten Gründe das Vorliegen eines Mitbestimmungstatbestandes jedenfalls möglich erscheinen lassen. Nicht in den Aufgabenbereich des Personalrats fallende Umstände stellen keine triftigen Gründe dar. Dazu gehören beispielsweise allgemeine tarif- oder arbeitsmarktpolitische Erwägungen, weil sie nicht von der mitbestimmungsrechtlichen Allzuständigkeit des Personalrates umfasst sind. Die in der Begründung angeführten maßgeblichen Einwände sind inhaltlich nachvollziehbar zu benennen (...). Die Anforderungen an die Begründung dürfen allerdings nicht so weit gehen, dass damit das Einigungsstellenverfahren vorweggenommen wird. Ob sich die angeführten Gründe im konkreten Fall tatsächlich einem gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand zuordnen lassen, ist erst in diesem Verfahren zu beurteilen und darf nicht im Wege einer Zustimmungsfiktion vorab angenommen werden‘ (Bü-Drs. 20/10838, S. 62).

Die Gesetzesbegründung nimmt damit auf die in der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zur (Un-)Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung Bezug. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. Beschl. v.

3.3.2016, 5 PB 31.15, PersR 2017, 47, juris Rn. 5; Beschl. v. 30.11.1994, 6 P 11/93, PersR 1995, 130, juris Rn. 14), der sich der beschließende Fachsenat anschließt (vgl. Beschl. v. 29.11.2011, 8 Bf 95/11.PVL, PersR 2012, 115, juris Rn. 32; s. auch OVG Hamburg, Beschl. v. 6.4.2019, 14 Bs 86/19.PVL, juris Rn. 30 f.), ist die Verweigerung der Zustimmung zu einer mitbestimmungspflichtigen Maßnahme unbeachtlich, wenn die von dem Personalrat angegebenen Gründe offensichtlich außerhalb der Mitbestimmung liegen. Dem Personalrat ist es nicht gestattet, von einer Mitbestimmungsbefugnis zwar in der vorgeschriebenen Form, aber ohne inhaltlichen Bezug zu einem gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand Gebrauch zu machen. An einem derartigen Bezug fehlt es, wenn die vom Personalrat angeführten Gründe sich dem gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand nicht mehr zuordnen lassen. Ist eine Zuordnung offensichtlich nicht möglich, so lässt das erkennen, dass die Personalvertretung keine Regelung auf der Grundlage eines Mitbestimmungsrechts anstrebt, sondern die Zustimmung ohne einen vom Gesetz gebilligten Grund verweigert. Ein solches Verhalten wird durch das Recht nicht geschützt.

Umgekehrt kann die Zustimmungsverweigerung nicht als von vornherein unbeachtlich angesehen werden, wenn es zumindest als möglich erscheint, die Verweigerung der Zustimmung einem Mitbestimmungstatbestand zuzuordnen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 30.4.2001, 6 P 9.00, PersR 2001, 382, juris Rn. 28). Der Dienststelle ist es verwehrt, die angegebene Begründung einer Schlüssigkeitsprüfung zu unterziehen und die einzelnen Gründe auf ihre Richtigkeit zu untersuchen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 3.3.2016, 5 PB 31.15, PersR 2017, 47, juris Rn. 5, m.w.N.). Nur wenn die vom Personalrat angegebenen Gründe offensichtlich außerhalb der eingeräumten Mitbestimmung liegen, fehlt es der gegebenen Begründung an Beachtlichkeit. Das Merkmal der Offensichtlichkeit stellt sicher, dass sich der Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens durch die Dienststelle trotz rechtzeitiger formgerechter Zustimmungsverweigerung des Personalrats auf Fälle beschränkt, in denen der Personalrat seine durch den jeweiligen Mitbestimmungstatbestand begrenzten Kompetenzen eindeutig überschreitet (vgl. OVG Münster, Beschl. v. 27.1.2005, 1 A 1994/03.PVL, PersR 2005, 365, juris Rn. 37 ff.).

Die Zustimmung des Personalrats gilt gemäß § 80 Abs. 6 Satz 9 HmbPersVG ferner als erteilt, wenn eine gegebene Begründung nicht den Anforderungen von § 80 Abs. 6 Sätze 6 und 7 HmbPersVG genügt und auch kein Grund nach § 80 Abs. 6 Satz 8 HmbPersVG geltend gemacht wird. Gemäß § 80 Abs. 6 Satz 6 HmbPersVG hat sich die Begründung (u.a.) in den Fällen des § 88 Abs. 1 Nr. 2 und 4 HmbPersVG „ersichtlich auf die beantragte Maßnahme zu beziehen“. Gemäß § 80 Abs. 6 Satz 7 HmbPersVG ist bei den darzulegenden Sachgründen auf die Argumentation der Dienststelle einzugehen. Gemäß § 80 Abs. 6 Satz 8 HmbPersVG ist es den Sachgründen gleichgestellt, wenn sich der Personalrat auf einen der im Katalog von § 80 Abs. 6 Satz 8 Nr. 1 bis 4 HmbPersVG enthaltenen Verweigerungsgründe beruft.

Nach der Gesetzesbegründung müssen die vom Personalrat angeführten Einwände danach ‚einen Bezug zur konkreten Maßnahme aufweisen. Eine lediglich formelhafte Wiederholung des Gesetzestextes reicht hierfür nicht‘ (Bü-Drs. 20/10838, S. 62). Auch insoweit lehnen sich das Gesetz und die Gesetzesbegründung an Kriterien an, die in der Rechtsprechung entwickelt worden sind: Der Personalrat darf sich nicht auf eine nur formelhafte Begründung beschränken, die den konkreten Anlass und damit auch den Bezug zum konkreten Einzelfall selbst bei großzügiger Würdigung nicht erkennen lässt (vgl. BVerwG, Beschl. v. 29.1.1996, 6 P 38.93, PersR 1996, 239, juris Rn. 32). Vielmehr hat er fallbezogene Ausführungen zu machen (vgl. VGH Kassel, Beschl. v. 29.10.2009, 22 A 539/08.PV, juris Rn. 68) und

darf sich nicht auf formelhafte Wendungen beschränken (vgl. OVG Hamburg, Beschl. v. 29.11.2011, 8 Bf 95/11.PVL, PersR 2012, 115, juris Rn. 32). § 80 Abs. 6 Sätze 6 und 7 HmbPersVG knüpfen die Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung des Personalrats danach auch an formale Bedingungen, denen die dafür gegebene Begründung genügen muss. Während § 80 Abs. 6 Sätze 4 und 5 HmbPersVG vor allem die inhaltlichen (Mindest-)Voraussetzungen der Zustimmungsverweigerung betreffen - die dafür gegebene Begründung muss triftig/plausibel, vom Aufgabenbereich des Personalrats gedeckt und inhaltlich nachvollziehbar sein -, sind in § 80 Abs. 6 Sätze 6 und 7 HmbPersVG die auch formalen (Mindest-)Voraussetzungen - die für die Zustimmungsverweigerung gegebene Begründung muss sich auf den konkreten zur Mitbestimmung gestellten Einzelfall beziehen und es hat eine Auseinandersetzung mit der von der Dienststelle für die beabsichtigte Maßnahme gegebenen Begründung zu erfolgen - normiert.

Aus der Zusammenschau insbesondere der in § 80 Abs. 6 Sätze 4 bis 7 HmbPersVG formulierten Anforderungen ergibt sich, dass allein anhand der von dem Personalrat für seine Zustimmungsverweigerung gegebenen Begründung zu beurteilen ist, ob diese beachtlich ist oder ob ein Fall der Zustimmungsfiktion vorliegt. Eine Zustimmungsverweigerung ist demgegenüber nicht schon dann beachtlich, wenn Gründe denkbar sind, die der Personalrat in beachtlicher Weise einwenden könnte. Vielmehr kommt es maßgeblich auf die Gründe an, die der Personalrat tatsächlich geltend macht. Mangelt es diesen Gründen an Beachtlichkeit, so greift die Zustimmungsfiktion auch dann ein, wenn die Geltendmachung beachtlicher Einwände möglich wäre.“

Dabei gilt (OVG Hamburg, Beschl. v. 21.6.2019, 14 Bf 98/19.PVL, ZfPR online 2019, Nr. 11, 10, juris Rn. 77):

„Aus dem partnerschaftlichen Miteinander in Mitbestimmungsangelegenheiten folgt das Erfordernis eines inneren Zusammenhangs gerade zwischen dem in Anspruch genommenen Mitbestimmungstatbestand und den geltend gemachten Ablehnungsgründen. Der Personalrat kann die Zustimmung nur aus Gründen verweigern, die auf den konkreten Zweck des jeweiligen Mitbestimmungstatbestandes bezogen sind (vgl. OVG Lüneburg, Beschl. v. 9.4.2014, 17 LP 5/13, PersV 2014, 341, juris Rn. 10; Beschl. v. 17.4.2012, 18 LP 1/11, PersV 2012, 309, juris Rn. 32; s. auch OVG Münster, Beschl. v. 19.5.2004, 1 A 4557/02.PVL, PersV 2005, 24, juris Rn. 30).“

b) Ausgehend davon gilt die Zustimmung zum ersten Personalantrag nicht als erteilt.

Mit am 7. Oktober 2019 eingegangenen Schreiben vom 4. Oktober 2019 hat der Beteiligte dem Antragsteller zum ersten Mal die Zustimmung zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit als Sachbearbeiter B. an Herrn A. angetragen. Der Personalantrag ist wirksam und hat die zweiwöchige Frist zur Stellungnahme ausgelöst, nach dem Vorstehenden ungeachtet der Frage, ob die Information des Antragstellers hinreichend gewesen ist. Die gesetzlichen Voraussetzungen einer Zustimmungsfiktion sind gleichwohl nicht erfüllt. Der Antragsteller hat beschlossen die Zustimmung zu verweigern und dies dem Beteiligten dargelegt. Das am 21. Oktober 2019 eingegangene Schreiben vom 17. Oktober 2019 wahrt die

nach § 80 Abs. 6 Satz 2 HmbPersVG geltende Frist von zwei Wochen ab Eingang des Personalantrags am 7. Oktober 2019. Die vom Antragsteller bei der Zustimmungsverweigerung angegebene Begründung ist beachtlich. Im Einzelnen:

Soweit der Antragsteller allerdings vorgebracht hat, Herr A. habe eine Tätigkeit eigenmächtig übernommen, kann kein stichhaltiger Einwand gegen eine Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit als Maßnahme des Beteiligten liegen. Denn träfe der Einwand zu, läge gar keine Übertragung vor und es bestünde bereits deshalb insoweit kein Mitbestimmungsrecht.

Soweit der Antragsteller „[f]ür die Ergänzung der Antragsunterlagen“ den Hinweis gegeben hat, dass er bei einem Antrag auf die Übertragung höher zu bewertender Tätigkeiten „regelmäßig“ prüfe, ob es durch die beantragte Maßnahme zu einer ungerechtfertigten Benachteiligung anderer Beschäftigter komme, liegt darin A. ein hinreichend konkretisiertes Informationsverlangen an den Beteiligten noch ein auf die im Einzelfall verfahrensgegenständliche Maßnahme bezogener Einwand, sondern nur der Versuch einer einzelfallunabhängigen Belehrung des Beteiligten durch den Antragsteller.

Soweit der Antragsteller indessen den Beteiligten um eine Darlegung gebeten hat, ob „hier“ ein Auswahlverfahren durchgeführt worden sei bzw. aus welchen Gründen auf ein solches Auswahlverfahren habe verzichtet werden können, ist der Einwand konkret bezogen auf die gegenständliche Maßnahme und nicht von vornherein von der Hand zu weisen. Der Einwand ist einlassungsfähig, wie sich daraus bestätigt, dass der Antragsteller mit weiterem (zweiten) am 8. November 2019 eingegangenen Personalantrag sich zu dem Einwand hat einlassen und ausführen können und müssen:

„Die Situation im Team ... ist, dass aktuell 4 Mitarbeiter im Team sind. Herr A. ist auf einer Planstelle B. Junior. Alle anderen Planstellen im Bereich sind höher bewertet. Somit Benachteiligung ist nicht gegeben, da er der einzige Beschäftigte ist auf einer ‚Junior-Planstelle‘.

Auf ein Auswahlverfahren respektive Ausschreibung wurde verzichtet, da wir Mitarbeitern die Möglichkeit geben wolle, sich im eigenen Bereich weiterzuentwickeln.“

c) Ebenso wenig gilt die Zustimmung zum zweiten Personalantrag als erteilt.

Mit am 8. November 2019 eingegangenen Schreiben vom 7. November 2019 hat der Beteiligte dem Antragsteller zum zweiten Mal die Zustimmung zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit als Sachbearbeiter B. an Herrn A. angetragen. Der Antragsteller hat am

18. November 2019 und damit innerhalb der Zweiwochenfrist eingegangenen Schreiben vom 14. November 2019 dem Beteiligten die beschlossene Zustimmungsverweigerung mitgeteilt und dabei beachtliche Gründe genannt, so dass die Voraussetzungen einer Zustimmungsfiktion verfehlt werden. Im Einzelnen:

Soweit der Antragsteller eingeräumt hat, er halte es für sinnvoll, wenn „Mitarbeiter_innen die Möglichkeit gegeben“ werde, sich weiterzuentwickeln, soll darin nach dem erkennbaren Willen des Antragstellers kein Einwand gegen die antragsgegenständliche Maßnahme liegen, sondern gerade ein Vorteil der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit an einen Bestandsmitarbeiter hervorgehoben werden.

Soweit der Antragsteller zunächst abstrakt, in der Art eines Obersatzes, ausgeführt hat, dass die höher zu bewertenden Tätigkeit übertragen werden könne, setze voraus, „dass die Mitarbeiter_innen über die für die Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten“ verfügten, hat er sodann fallbezogen unter diesen Obersatz subsumiert, dass der Antrag des Beteiligten keine Angaben dazu enthalte, wie Herr A. für die Übertragung der höher zu bewertenden Tätigkeiten qualifiziert worden sei. Damit könne er nicht prüfen, ob eine wesentliche Voraussetzung für die Übertragung dieser Tätigkeiten im vorliegenden Fall gegeben sei. Dieser Einwand ist stichhaltig und hätte nicht mit einem Abbruch des Mitbestimmungsverfahrens beantwortet werden dürfen. Der Beteiligte hätte darlegen müssen, wie Herr A. zur Übertragung der höherwertigen Tätigkeit als Sachbearbeiter B. qualifiziert worden wäre. Die Mitteilung in dem dem ersten Personalantrag beigeschlossenen Schreiben vom 27. September 2019, Herr A. übernehme „inzwischen alle Tätigkeiten eines Sachbearbeiters B. komplett eigenständig und ohne Anleitung“ ist zum einen mindestens erläuterungsbedürftig, da eine eigenmächtige Übernahme von Tätigkeiten nicht in Betracht kommt. Eine Erläuterung fehlt, so dass dem Schreiben nur der Wille entnommen werden kann, spätestens ab 1. November 2019 die höherwertige Tätigkeit zu übertragen (s.o. a)). Zum anderen ergibt sich aus dem Umstand, dass eine bestimmte Tätigkeit ausgeübt wird, noch nicht, dass dafür die Qualifikation vorhanden ist. Der nach entsprechender vollständiger Unterrichtung durch den Antragsteller substantiiert zu erhebende Einwand fehlender Qualifikation hätte sich damit auch nicht mit dem 1. November 2019 erledigt. Im vorliegenden Fall hat der Beteiligte nicht dargelegt, wie Herr A. die Qualifikation erworben hat. Dem Antragsteller war nicht aus anderen Quellen erkennbar,

dass Herr A. die erforderliche Qualifikation aufgewiesen hätte. Das zunächst auf die Ausschreibung zum 25. Oktober 2016 eingeleitet gewesene Stellenbesetzungsverfahren zum Sachbearbeiter B. war abgebrochen worden, nachdem der damals ausgewählte Bewerber Herr A. über die geforderten Kenntnisse nicht verfügt und der Antragsteller entsprechend interveniert hatte.