



Verwaltungsgericht Hamburg

Beschluss

In der Personalvertretungssache

- Antragsteller(in) -

Prozessbevollmächtigte(r):

und

- Beteiligte (r) -

Prozessbevollmächtigte(r):

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Fachkammer 25 nach dem Hamburgischen Personalvertretungsgesetz, am 17. September 2021 durch

beschlossen:

Der Antrag wird abgelehnt.

Gründe

I.

In Streit steht in zwei Fällen der Eintritt der Zustimmungsfiktion bei Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit (C. bzw. G.) sowie bei einer Höhergruppierung (Entgeltgruppe E 15 TV-L bzw. E 10 TV-L).

Der Antragsteller ist der Personalrat der vom Beteiligten geleiteten Dienststelle.

Der Beteiligte legte dem Antragsteller am 2. Januar 2020 mit der Bitte um Zustimmung die Verfügung vom 17. Dezember 2019 (Anlage ASt. 1 = Bl. 7) vor:

„Hiermit übertrage mit Wirkung zum 1. Januar 2020 die Leitungsfunktion C. (...) sowie die damit einhergehenden Aufgaben dauerhaft auf Frau ... A. (...). Somit soll die vorübergehende Übertragung dieser Tätigkeit (siehe Anlagen 1 & 2) verstetigt werden.

Die Verfügung ergeht im Einvernehmen mit Frau A..“

und fügte eine Aufstellung bei:

„Antrag auf Umsetzung im Stellen- und Verwaltungsgliederungsplan für Tarifbeschäftigte

1.	Name, Vorname	A., ...	
[...]	3. Entgeltgruppe	E 14	
[...]		Bisher	künftig
7.	Stellen-/Fallgruppe	E 14	E 15
8.	Funktionsbezeichnung	B.	C.
9.	Ordnungs-Nr. des Verw.Gl.Pl.“

Der Antragsteller richtete an Frau A. unter dem 7. Januar 2020 (Anlage ASt. 2 = Bl. 10; vgl. Anlage ASt. 9 = Bl. 37, Anlage ASt. 10 = Bl. 38) ein Schreiben:

„Sehr geehrte Frau A.,

das Gremium des Personalrat [!] hat auf seiner Sitzung vom 07.01.2020 den Antrag auf Umsetzung im Stellen [!] und Verwaltungsgliederungsplan für Sie abgelehnt.

Das Gremium sieht in diesem Vorgang einen Verstoß gegen die Gleichbehandlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg....

Mit freundlichen Grüßen“

Der Beteiligte teilte dem Antragsteller mit Schreiben vom 18. Januar 2020 (Anlage ASt. 3 = Bl. 11) mit, dass in dem Ablehnungsschreiben die maßgeblichen Einwände nicht nachvollziehbar benannt seien.

Darauf entgegnete der Antragsteller unter vom 27. Januar 2020 (Anlage ASt. 4 = Bl. 12), er habe mit Schreiben vom 7. Januar 2020 seine Ablehnung „rechtssicher begründet“ vorgebracht und führte dazu weiter aus.

Ferner legte der Beteiligte dem Antragsteller am 20. Februar 2020 mit der Bitte um Zustimmung die Verfügung vom 19. Februar 2020 (Anlage ASt. 5 = Bl. 14) vor:

„Maßnahmen im Bereich ... waren u.a. die Gewinnung weiteren Personals sowie die Umstrukturierung und Umverteilung von Aufgabenzuschnitten. Hier handelt es sich bspw. um den Übergang der Stellenausschreibungen aus dem Bereich ... hin zum Bereich Auf Basis dessen wurde eine Stellenbeschreibung und folglich Ausschreibung eines ‚G.‘ gefertigt (Anlage 3)

Frau ... E. (...) übernimmt bereits den Großteil der Aufgaben dieser Stellenbe- bzw. Ausschreibung und ist eine wichtige Stütze im Bereich Mit dieser Verfügung, sollen Frau E. gemäß § 12 TV-L auch die fehlenden Aufgaben dauerhaft übertragen werden, sodass die Aufgabenbearbeitung weiterhin reibungslos gewährleistet werden kann.

Eine dauerhafte Übertragung soll zum Stichtag 01.03.2020 wirksam werden. Das Leitzeichen von Frau E. bleibt erhalten. Gemäß dieser Verfügung, der dauerhaften Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und § 12 Abs. 1 TV-L, ist Frau E. unter Vorbehalt der Zustimmung des Personalrats in EG 10 (EGO I) TV-L einzugruppieren.“

und fügte eine Aufstellung bei:

„Antrag auf Umsetzung im Stellen- und Verwaltungsgliederungsplan für Tarifbeschäftigte

1.	Name, Vorname	E., ...	
[...]	3. Entgeltgruppe	EG 9	
[...]		bisher	Künftig
7.	Stellen-/Fallgruppe	EG 9	E 10
8.	Funktionsbezeichnung	F.	G.

9. Ordnungs-Nr. des Verw.GI.Pl.“

Der Antragsteller teilte dem Beteiligten mit Schreiben vom 3. März 2020 (Anlage ASt. 6 = Bl. 17; Anlage ASt. 10 = Bl. 39) mit:

„Sehr geehrte Frau I.,

das PR-Gremium hat auf seiner Sitzung am 03.03.2020 der beantragten Umsetzung für Frau ... E. nicht zugestimmt.

Mit dem Antrag ist eine Höhergruppierung ohne Auswahlverfahren verbunden. Das Gremium führt als Ablehnungsgrund den Verstoß gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an. Das Gremium sieht in diesem Vorgang einen Verstoß gegen die Gleichbehandlung nach dem § 2 Anwendungsbereich, Abs. 1: „Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe des Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

- die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg...

Die Bestenauslese, wie im Art. 33 GG vorgesehen und auch in internen Verwaltungsvorschriften vorgegeben, ist nun mal Vorschrift.

Das Gremium zeigt die Möglichkeit auf, dass seitens der Dienststelle eine erneute Stellenausschreibung – den relevanten Aufgaben betreffend – vorgenommen und das Stellenbesetzungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt wird. Frau E. kann diese Aufgaben kommissarisch durchführen; bei entsprechender Zulage.

Mit freundlichen Grüßen“

Der Beteiligte, vertreten durch Frau I., entgegnete mit am selben Tag eingegangenen Schreiben vom 12. März 2020 (Anlage ASt. 7 = Bl. 18), dass er von einer Zustimmungsfiktion ausgehe.

Der damalige Vorsitzende des Antragstellers teilte von seinem privaten Zugang mit E-Mail vom 12. März 2020 (Anlage AG 1 = Bl. 51) unter dem Betreff „Unser Gespräche heute Nachmittag in Sachen Höhergruppierung“ dem Beteiligten wörtlich mit:

„Sehr geehrte Frau I.,

in habe in unseren Sitzungsunterlagen nachgesehen und musste feststellen, dass Sie im Recht sind. Ich habe die Sitzung geleitet und es versäumt auf der Bitte um Zustimmung für die Verfügung nachzukommen.

Somit ist die Zustimmungsfiktion eingetreten.

Mit freundlichen Grüßen“

Der damalige stellvertretende Vorsitzende des Antragstellers teilte mit Schreiben vom 18. März 2020 (Anlage AG 2 = Bl. 52, Anlage AG 5 = Bl. 57) mit, dem Antragsteller sei „die Verfügung (Übertragung höherwertiger Tätigkeiten) und die Umsetzung im Stellen- und Verwaltungsgliederungsplan als ein Vorgang übergeben.“ Er habe „formell korrekt innerhalb der 14-tägigen Frist geantwortet (Schreiben vom 07.01.2020); hier Ablehnung.“

Darauf erwiderten der Beteiligte unter dem 26. Mai 2020 (Anlage AG 3 = Bl. 53) und seinerseits der Antragsteller unter dem 4. Juni 2020 (Anlage AG 4 = Bl. 55).

Der Antragsteller hat durch seine Prozessbevollmächtigten am 16. Juni 2021 das Verwaltungsgericht Hamburg angerufen. Er nimmt Bezug auf seinen Beschluss vom 30. März 2021 (Anlage ASt. 8 = Bl. 20), das Verfahren „beim Verwaltungsgericht in Fällen E. und A.“ einzuleiten und die Prozessbevollmächtigten zu beauftragen.

Der Antragsteller bringt zur Begründung insbesondere vor: Den gestellten Anforderungen genüge die Begründung ihm Rahmen der Zustimmungsverweigerung vom 7. Januar 2020 bezüglich Frau A., die sich auf einen Verstoß gegen das AGG stütze. Entscheidend sei allein, ob der Gesetzesverstoß denkbar sei. Den Anforderungen genüge auch die Begründung ihm Rahmen der Zustimmungsverweigerung vom 3. März 2020 bezüglich Frau E.. Der Antragsteller verweise auf einen Gesetzesverstoß, der darin gelegen habe, dass die Besetzung der Stelle ohne Ausschreibung erfolgt sei und habe ausdrücklich einen Verstoß gegen das Gebot der Bestenauslese nach Art. 33 GG geltend gemacht. Mit seinen Verweisen auf das AGG bzw. das fehlende Verfahren zur Bestenauslese habe er auf das unterbliebene Ausschreibungs- und Auswahlverfahren bei der Besetzung beider Stellen hingewiesen. Das sei für den Beteiligten ersichtlich gewesen und damit der Zweck des Begründungserfordernisses – die Dienststelle solle sachgerecht darüber befinden können, ob sie an der Durchführung der beabsichtigten Maßnahme festhalte, erreicht.

Der Antragsteller beantragt,

1. festzustellen, dass seine Zustimmungsverweigerung vom 7. Januar 2020 zur Übertragung der Leitungsfunktion C. und Höhergruppierung in Entgeltgruppe 15 TV-L betreffend die Arbeitnehmerin Frau A. beachtlich ist,

2. festzustellen, dass seine Zustimmungsverweigerung vom 3. März 2020 zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 TV-L betreffend die Arbeitnehmerin Frau ... E. beachtlich ist.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag zurückzuweisen.

Der Beteiligte bringt zur Begründung insbesondere vor: Er habe der Vorsitzenden des Antragstellers am 9. August 2021 (Anlage AG 8) zur Kenntnis gegeben die Umsetzung der Umsetzung von Frau A. mit Verfügung vom 16. August 2021 rückwirkend zum 1. April 2021 von der Funktion mit der Bezeichnung „...“ zur Funktion mit der Bezeichnung „...“. Kommissarisch sei die Funktion C. ausweislich eines Organigramms (Anlage AG 6 = Bl. 58) mit Frau ... H. besetzt.

II.

Der Antrag hat keinen Erfolg. Zwar ist er zum überwiegenden Teil zulässig (hierzu unter 1.), aber auch insoweit nicht begründet (hierzu unter 2.)

1. Der Antrag ist zum überwiegenden Teil zulässig. Im Einzelnen:

Der Antragstellung bei Gericht für den Antragsteller durch Prozessbevollmächtigte beruht, wie es erforderlich ist (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), auf einem Beschluss der Personalvertretung, hier gefasst am 30. März 2021.

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 als besondere Sachentscheidungsvoraussetzung für die Zulässigkeit des Antrags vorausgesetzte Interesse des Antragstellers an der begehrten Feststellung, seine Zustimmungsverweigerungen seien beachtlich, hat zunächst bestanden.

Den Hintergrund bildet, dass eine der Mitbestimmung des Personalrats unterliegende Maßnahme gemäß § 80 Abs. 4 HmbPersVG nur mit seiner Zustimmung getroffen werden darf,

soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist. Im Fall A. sowie im Fall E. sind antragsgegenständlich jeweils zwei Maßnahmen des Beteiligten als Dienststellenleiter, die der Mitbestimmung durch den Antragsteller als zuständigen Personalrat unterfallen. Der Personalrat hat nach § 88 Abs. 1 Nr. 5 HmbPersVG mitzubestimmen zum einen (Var. 1) bei der Höhergruppierung und (Var. 2) zum anderen bei der Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit. Es handelt sich jeweils um vier einer gesonderten rechtlichen Betrachtung zugängliche Maßnahme innerhalb zwei äußerlich einheitlicher Personalvorgänge bezüglich Frau A. einerseits und Frau E. andererseits.

Frau A. hat der Beteiligte zum 1. Januar 2020 von Entgeltgruppe E 14 TV-L auf Entgeltgruppe E 15 TV-L höhergruppiert. Zugleich hat er ihr statt der bisher bekleideten nach der Entgeltgruppe E 14 TV-L bewerteten Tätigkeit B. die nach der Entgeltgruppe E 15 TV-L und damit höher bewertete Tätigkeit Leiterin C. übertragen.

Frau E. hat der Beteiligte zum 1. März 2020 von Entgeltgruppe E 9 TV-L auf Entgeltgruppe E 10 TV-L höhergruppiert. Zugleich hat er ihr statt der bisher bekleideten nach der Entgeltgruppe E 9 TV-L bewerteten Tätigkeit F. die nach der Entgeltgruppe E 10 TV-L und damit höher bewertete Tätigkeit G. übertragen.

Eine Zustimmung des Antragstellers ist weder ersetzt oder nach dem Gesetz ausnahmsweise noch ausdrücklich erteilt. Vielmehr hat der Antragsteller auf den am 2. Januar 2020 eingegangenen Personalantrag des Beteiligten am 7. Januar 2020 und auf den am 20. Februar 2020 eingegangenen Personalantrag am 3. März 2020 erwidert. Nur wenn diese Zustimmungsverweigerungen beachtlich sind, hat der Antragsteller gemäß § 80 Abs. 6 Hmb-PersVG mit ihnen den Eintritt der Zustimmungsfiktion vermieden.

Ein Rechtsschutzbedürfnis fehlt allerdings dann, wenn die Feststellung begehrt wird, dass eine bestimmte, bereits abgeschlossene Maßnahme unwirksam sei oder dass an ihr ein Beteiligungsrecht bestanden habe, falls die Maßnahme im Zeitpunkt der Entscheidung keine Rechtswirkung mehr entfaltet (BVerwG, Beschl. v. 11.3.2014, 6 PB 41/13, juris Rn. 7).

Unzulässig ist danach der Antrag (zu 1., zweiter Teil), festzustellen, dass die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers vom 7. Januar 2020 zur Höhergruppierung in Entgeltgruppe 15 TV-L betreffend die Arbeitnehmerin Frau A. beachtlich ist. Ein zuvor anzuerkennendes Interesse des Antragstellers an dieser Feststellung ist erloschen. Die antragsgegenständliche höhere Eingruppierung von Frau A. aus Anlass der Übertragung der Tätigkeit

Leiterin C. entfaltet keine Rechtswirkung mehr. Da Frau A. ist die benannte Tätigkeit, angesichts derer der Beteiligte sie höhergruppiert hat, nicht länger übertragen. Vielmehr ist sie in ihrer neuen Funktion D. neu einzugruppieren, wenngleich ggf. in der gleichen Entgeltgruppe wie zuvor. Nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung (BVerwG, Beschl. v. 6.5.2013, 6 PB 5/13, juris Rn. 7 m.w.N.) unterliegt es der Mitbestimmung des Personalrats bei Eingruppierung, wenn der Dienststellenleiter einem Arbeitnehmer einen neuen Arbeitsplatz zuweist und die Beibehaltung der bisherigen Entgeltgruppe beabsichtigt. Eine mitbestimmungspflichtige Neueingruppierung findet allerdings nicht schon dann statt, wenn dem Arbeitnehmer neue Aufgaben übertragen werden. Die Veränderung des Aufgabenkreises muss vielmehr wesentlich sein. Nur in diesem Fall kann im Verhalten der Dienststelle eine Maßnahme erblickt werden. So liegt der Fall hier. Der Aufgabenkreis der (neu geschaffenen) Leiterin D. entscheidet sich in einem Umfang von dem der Leiterin C., dass sich die Frage der Eingruppierung als Einreihung in ein kollektives Entgeltschema (BVerwG, Beschl. v. 8.11.2011, 6 P 23/10, BVerwGE 141, 134, juris Rn. 12 m.w.N.) neu stellt.

Zulässig ist demgegenüber der Antrag (zu 1., erster Teil), festzustellen, dass die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers vom 7. Januar 2020 zur Übertragung der Leitungsfunktion C. betreffend die Arbeitnehmerin Frau A. beachtlich ist. Der Antragsteller hat an der begehrten Feststellung weiterhin ein Interesse. Die antragsgegenständliche Maßnahme der Übertragung einer statt der Entgeltgruppe E 14 TV-L der Entgeltgruppe E 15 TV-L zugeordneten und damit höher zu bewertenden Tätigkeit zum 1. Januar 2020 entfaltet weiterhin Rechtswirkung. Wenngleich Frau A. nicht länger den Arbeitsplatz C. innehat, bleibt ihr doch als Leiterin D. ein Arbeitsplatz der Wertigkeit Entgeltgruppe E 15 TV-L erhalten. Nur wegen der vorausgegangenen Übertragung einer gegenüber der ursprünglichen Tätigkeit höher bewerteten Tätigkeit (statt B. nach der Entgeltgruppe E 14 TV-L, C. nach der Entgeltgruppe E 15 TV-L) handelt es sich bei der nunmehr rückwirkend zum 1. April 2021 verfügten Übertragung der Tätigkeit Leiterin der D. nicht um eine der Mitbestimmung des Antragstellers unterliegende Maßnahme. Insbesondere handelt es sich nicht erneut um die Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit nach § 88 Abs. 1 Nr. 5 Var. 2 HmbPersVG, sondern um eine wertgleiche Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mangels Antrag von Frau A. nach § 88 Abs. 1 Nr. 11 Buchst. a i.V.m. Abs. 3 Satz 4 HmbPersVG nicht der Mitbestimmung unterliegt. Darüber führt die Wertgleichheit dazu, dass nach der Ausnahmeregel unter 5.1 Satz 2 der Stellenordnung des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg vom 8. De-

zember 2020 (Anordnung über Stellenmitteilungen und Stellenausschreibungen für die Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung, Drs. 2020/2594) keine Ausschreibung vorgesehen ist, was einer Mitbestimmung nach § 88 Abs. 1 Nr. 25 HmbPersVG entgegenstehen mag (vgl. VG Hamburg, Beschl. v. 27.8.2021, 25 FL 53/21, juris Rn. 37).

Zulässig ist weiter der Antrag (zu 2., erster und zweiter Teil), festzustellen, dass die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers vom 3. März 2020 zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit und Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 TV-L betreffend die Arbeitnehmerin Frau ... E. beachtlich ist. Das Feststellungsinteresse des Antragstellers dauert fort. Frau E. übt weiterhin die antragsgegenständliche höher bewerte Tätigkeit als G. aus und wird vom Beteiligten in dieser Tätigkeit in die Entgeltgruppe E 10 TV-L eingereiht.

2. Der Antrag ist, soweit zulässig, nicht begründet. Die begehrten Feststellungen sind nicht zu treffen. Ausgehend von den Voraussetzungen einer den Eintritt der Zustimmungsfiktion hindernden und damit im aufgezeigten Sinne (s.o. 1.) beachtlichen Zustimmungsverweigerung (hierzu unter a)) sind weder die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers vom 7. Januar 2020 zur Übertragung der Leitungsfunktion C. betreffend die Arbeitnehmerin Frau A. (hierzu unter b)) noch seine Zustimmungsverweigerung vom 3. März 2020 zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (hierzu unter c)) und Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 TV-L betreffend die Arbeitnehmerin Frau ... E. (hierzu unter d)) beachtlich.

a) Die Voraussetzungen einer den Eintritt der Zustimmungsfiktion hindernden beachtlichen Verweigerung der Zustimmung des Personalrats zu einem Antrag des Dienststellenleiters sind § 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 Dienststellenleiter muss im Personalantrag den Willen, beim Personalrat 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 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 Zustim-

mungsverweigerung 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) Die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers vom 7. Januar 2020 zur Übertragung der Leitungsfunktion C. betreffend die Arbeitnehmerin Frau A. ist nach diesem Maßstab nicht beachtlich.

Dabei mag zugunsten des Antragstellers noch unterstellt werden, das Schreiben vom 7. Januar 2020, enthalte die fristgemäße Mitteilung einer Zustimmungsverweigerung des antragstellenden Personalrats an den beteiligten Leiter der Dienststelle, vertreten durch die Leiterin C. Frau A. – und nicht eine an die Betroffene Frau A. als natürliche Person gerichtete Mitteilung. Weiter mag unterstellt werden, mit der Mitteilung, die „Umsetzung“ werde abgelehnt, sei die Zustimmung zur Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit verweigert.

Zumindest hat der Antragsteller jedoch in dem maßgeblichen Schreiben keinen beachtlichen Grund für eine Zustimmungsverweigerung angegeben. Insbesondere hat er nicht i.S.d. § 80 Abs. 6 Satz 8 Nr. 1 Buchst. a HmbPersVG geltend gemacht, dass die Maßnahme gegen eine Bestimmung in einer Rechtsvorschrift verstößt. Der Antragsteller hat sich auf eine formelhafte Begründung beschränkt und keine fallbezogenen Ausführungen gemacht. Er hat lediglich seine Rechtsauffassung kundgetan, er sehe „in diesem Vorgang [...] einen Verstoß gegen die Gleichbehandlung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ und dazu den Wortlaut von § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG wiedergegeben. Einer Anwendung des abstrakten Gesetzes auf den konkreten Fall hat der Antragsteller sich enthalten und sich mit der Maßnahme im Einzelfall im Zustimmungsverweigerungsschreiben nicht auseinandergesetzt.

Ob die Geltendmachung beachtlicher Einwände möglich gewesen wäre, hat das Gericht nach dem Vorstehenden nicht beurteilen. Insbesondere ist nicht zu entscheiden, ob mit dem nicht mehr fristgemäßen Schreiben vom 27. Januar 2020 oder im Anhörungstermin im gerade Hinblick auf ein vom Antragsteller angemahntes transparentes Vorgehen des Beteiligten oder eine Ausschreibung gerade der Leitungsfunktion C. beachtliche Einwände

nachgeschoben worden sind. Vielmehr ist maßgeblich, dass der Antragsteller in dem fristgemäßen Schreiben vom 7. Januar 2020 selbst nicht im Ansatz einlassungsfähige Gründe für eine Zustimmungsverweigerung angegeben hat.

Dies ist im Fall A. so offensichtlich, dass zu keinem Zeitpunkt ein Grund dafür bestanden hat, zulasten des Verwaltungsträgers Freie und Hansestadt Hamburg Rechtsverfolgungskosten hervorzurufen und es von vornherein haltlos gewesen ist, einen Rechtsanwalt zu beauftragen.

c) Die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers vom 3. März 2020 zur Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit betreffend die Arbeitnehmerin Frau ... E. ist im Ergebnis ebenso wenig beachtlich.

Dahinstehen kann bereits, ob der Antragsteller überhaupt einen Beschluss zur Verweigerung der Zustimmung gefasst hat. Dabei hat der Antragsteller in dem Schreiben vom 3. März 2020 zwar fristgemäß eine Zustimmungsverweigerung zur Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit als G. mitgeteilt, indem er dargelegt hat, „das PR-Gremium“ habe auf seiner Sitzung der „beantragten Umsetzung für Frau ... E. nicht zugestimmt“. Doch deutet die E-Mail des damaligen Vorsitzenden des Antragstellers vom 12. März 2020 darauf hin, dass möglicherweise über die „Verfügung“ zur Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit an Frau E. kein Beschluss gefasst worden war.

Jedenfalls sind beachtliche Gründe für eine Verweigerung der Zustimmung im maßgeblichen Schreiben vom 3. März 2020 nicht angegeben. Im Einzelnen:

Soweit der Antragsteller mitgeteilt hat, mit dem Antrag sei eine „Höhergruppierung ohne Auswahlverfahren“ verbunden, er sehe „in diesem Vorgang einen Verstoß gegen die Gleichbehandlung“, wird ein vom Antragsteller behauptetes „Fehlen eines Auswahlverfahrens“ in Bezug gesetzt allenfalls zu der konkreten, nach § 88 Abs. 1 Nr. 5 Var. 1 Hmb-PersVG mitbestimmungspflichtigen, Höhergruppierung. Gleichwohl eine Höhergruppierung wegen der „Tarifautomatik“ der Übertragung einer höherbewerteten Tätigkeit folgt (s.u. d)), hätte der Antragstellers bereits gegen die der Höhergruppierung vorausgehende konkrete Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit, die nach § 88 Abs. 1 Nr. 5 Var. 2 Hmb-PersVG der Mitbestimmung unterliegt und gesonderter rechtlicher Beurteilung zugänglich ist (s.o. 1.), einen etwaig aus dem „Fehlen eines Auswahlverfahrens“ folgenden Einwand benennen müssen. Ein Einwand gegen die Übertragung der höher bewerteten Tätigkeit ist

aus einem „Fehlen eines Auswahlverfahrens“ jedoch im Zustimmungsverweigerungsschreiben nicht hergeleitet worden. Hinsichtlich der antragsgegenständlichen Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit als G. an Frau E. ermangelt es insoweit fallbezogener Ausführungen. Unabhängig davon ist nicht substantiiert, worin das „Fehlen eines Auswahlverfahrens“ oder (wohl eher gemeint) ein „Fehler im Auswahlverfahren“ gelegen hätte. An einer Auswahl und damit einem Auswahlverfahren hat es nicht gefehlt. Der Beteiligte hat vielmehr Frau E. ausgewählt. Worin ein Fehler liegen sollte, ist nicht angegeben.

Der in dem Schreiben angebrachte Hinweis, die „Bestenauslese, wie im Art. 33 GG vorgesehen und auch in internen Verwaltungsvorschriften vorgegeben“, sei „nun mal Vorschrift“, verbleibt abstrakt. Ein Verstoß gegen eine Rechtsvorschrift ist nicht konkret geltend gemacht i.S.d. § 88 Abs. 6 Satz 7 Nr. 1 HmbPersVG, sondern mitgeteilt, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Bestenauslese existieren. Im Zustimmungsverweigerungsschreiben ist insbesondere nicht dargelegt, aufgrund welcher Umstände die antragsgegenständliche Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit an Frau E. gegen den Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG verstoßen könnte.

Soweit der Antragsteller im Schreiben vom 3. März 2020 schließlich ausgeführt hat, er zeige „die Möglichkeit auf, dass seitens der Dienststelle eine erneute Stellenausschreibung – den relevanten Aufgaben betreffend – vorgenommen und das Stellenbesetzungsverfahren ordnungsgemäß durchgeführt werde“, hat er seine Auffassung kundgetan, es bedürfe einer erneuten Stellenausschreibung und das Stellenbesetzungsverfahren sei bislang nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden. Der Antragsteller hat sich jedoch einer Angabe enthalten, worin konkret er im bisherigen Verfahren einen Mangel sehe und welchen konkreten Einwand er daraus gegen die antragsgegenständliche Übertragung einer höher bewerteten Tätigkeit als G. herleite.

d) Die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers vom 3. März 2020 zur Höhergruppierung in die Entgeltgruppe 10 TV-L betreffend die Arbeitnehmerin Frau ... E. ist gleichfalls nicht beachtlich.

Unterstellt werden mag noch, dass der Antragsteller sich im Schreiben vom 3. März 2020 gegen die Höhergruppierung gewandt hat und zwar mit dem Einwand, es fehle an einem Auswahlverfahren. Dies kann der verwendeten Formulierung „Höhergruppierung ohne Auswahlverfahren“ entnommen werden.

Doch muss der gegen eine Höhergruppierung gerichtete Einwand eines fehlenden (oder fehlerhaften) Auswahlverfahrens bereits im Ansatz sein Ziel verfehlen. Ein solcher Einwand hätte allenfalls gegen die Übertragung der höher bewerteten Tätigkeit substantiiert erhoben werden müssen (s.o. c)), nicht aber auf gegen die Höhergruppierung. Die auf eine Mitbeurteilung bei der erstmaligen Eingruppierung oder auch bei einer Höhergruppierung ausgerichtete Mitbestimmungstatbestände dienen (lediglich) der nachvollziehenden Rechts- und Richtigkeitskontrolle durch den Personalrat (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20.3.2017, 5 PB 1/16, PersV 2017, 381, juris Rn. 5 m.w.N.; Beschl. v. 26.5.2015, 5 P 10/14, juris Rn. 17; OVG Hamburg, Beschl. v. 11.3.2021, 14 Bs 262/19.PVL, n.v.; VG Hamburg, Beschl. v. 27.8.2021, 25 FL 53/21, juris Rn. 43). Der Arbeitnehmer wird nicht eingruppiert, er ist eingruppiert („Tarifautomatik“). Die Entscheidung des Dienststellenleiters, den Arbeitnehmer einer bestimmter Entgeltgruppe zuzuordnen, ist nicht konstitutiver, sondern deklaratorischer Natur. Sie bietet keinen Raum für ein Auswahlverfahren.