



## Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

**OVG: 5 LP 213/24**

VG: 12 K 2527/23

### Beschluss

In der Personalvertretungssache

des Personalrats des Jobcenters,

– Antragsteller –

Verfahrensbevollmächtigte:

Beteiligt:  
Jobcenter,

Verfahrensbevollmächtigte:

hat das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 5. Senat - durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Maierhöfer, die ehrenamtlichen Richterinnen Arntz und Heckmann und die ehrenamtlichen Richter Abeln und Knauer am 6. November 2024 beschlossen:

**Die Beschwerde des Antragstellers gegen den Beschluss des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen vom 24.05.2024 wird zurückgewiesen mit der Maßgabe, dass der Beschluss wie folgt abgeändert wird:**

**Es wird festgestellt, dass eine Zustimmungsverweigerung in der Weise, dass der stellvertretende Personalratsvorsitzende eine E-Mail versendet, der als Anhang ein Schreiben mit der Zustimmungsverweigerung und deren Gründen beigefügt ist, das am Ende den maschinenschriftlichen Namenszug des Personalratsvorsitzenden aber keine Unterschrift enthält, den Formerfordernissen des § 70 Abs. 3 S. 4 BPersVG entspricht.**

**Es wird festgestellt, dass es nicht unbeachtlich ist, wenn der Personalrat die Zustimmung zum befristeten Entzug einer tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufe, den die Dienststellenleitung mit dem Ziel einer Verbesserung der gesundheitlichen Situation und der vollständigen Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität des Betroffenen begründet, unter Berufung auf § 78 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG mit den Argumenten verweigert,**

**(1) die Probleme der Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität hätten nicht die Wahrnehmung der Zusatzaufgabe, sondern mangelnde Unterstützung bei der Einarbeitung als Ursache,**

**(2) die Entbindung von der Zusatzaufgabe könne angesichts der Gründe für die Arbeitsunfähigkeitszeiten nichts zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation beitragen und**

**(3) der Betroffene sei nicht angehört worden.**

**Im Übrigen wird der Antrag abgelehnt.**

**Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.**

## **Gründe**

L Der Antragsteller, der Personalrat eines Jobcenters, streitet mit dem Beteiligten, der Dienststellenleitung, über den Zeitpunkt des Zugangs von Zustimmungsanträgen, die Form der Zustimmungsverweigerung und die Beachtlichkeit von Zustimmungsverweigerungen beim befristeten Entzug von Funktionsstufen.

Anlass des Rechtsstreits war folgender Sachverhalt: Ein in der Dienststelle beschäftigter Arbeitnehmer nahm seit 2011 zusätzlich zu seinen Aufgaben als Sachbearbeiter Leistungsgewährung die Funktion des IT-Fachbetreuers für das ERP-Verfahren wahr. Dafür wurde ihm eine „tätigkeitsunabhängige Funktionsstufe“ gewährt, die seinen Entgeltanspruch erhöhte. Von Juni 2018 bis November 2022 war der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt. Ab November 2022 nahm er wieder die Aufgaben als Sachbearbeiter Leistungsgewährung und ERP-Fachbetreuer wahr. Es kam in den folgenden Monaten erneut zu Arbeitsunfähigkeitszeiten. Am 13.06.2023 versandte die Dienststellenleitung per Mail einen Link zu den Vorlagen für die nächste Personalratssitzung. Die Mail ging um 17:52 Uhr im Funktionspostfach des Antragstellers ein. Unter den verlinkten Vorlagen befand sich ein Antrag auf Zustimmung zu einem auf ein Jahr (01.07.2023 bis 30.06.2024) befristeten Entzug der ERP-Fachverfahrensbetreuung und der damit verbundenen tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufe des vorgenannten Arbeitnehmers. Zur Begründung führte die Dienststellenleitung aus, die Funktionsstufe solle dem Arbeitnehmer befristet entzogen

werden, damit sich seine gesundheitliche Situation verbessern und seine Leistungsfähigkeit vollständig wiederhergestellt werden könne. Gelingt dies nicht und sollte die Arbeitsqualität nicht „entsprechend“ sein, sei anschließend ein unbefristeter Entzug der Fachverfahrensbetreuung geplant. Das Mitarbeitergespräch werde bei Rückkehr des Arbeitnehmers aus der Arbeitsunfähigkeit nachgeholt. Als Mitbestimmungstatbestand wurde § 78 Abs. 1 Nr. 3, 4 BPersVG genannt.

Am 27.06.2023, 11:21 Uhr, teilte der damalige Vorsitzende des Antragstellers der Dienststellenleitung per E-Mail mit, dass der Antragsteller in seiner heutigen Sitzung die Vorlage abgelehnt habe. Eine Begründung werde folgen. Am 28.06.2023 um 17:37 Uhr übersandte der stellvertretende Personalratsvorsitzende als E-Mail-Anhang ein Schreiben des Personalratsvorsitzenden mit der Zustimmungsverweigerung und den Gründen. In dem Schreiben heißt es, die Zustimmung werde nach § 78 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG verweigert. Es lägen Tatsachen vor, die die Besorgnis begründen, dass der betroffene Beschäftigte benachteiligt werde, ohne dass dies aus persönlichen oder dienstlichen Gründen gerechtfertigt sei. Obwohl der Dienststelle der Bedarf für eine neue Einarbeitung des Arbeitnehmers in seine Aufgaben als Sachbearbeiter Leistungsgewährung nach der langen Krankheit bekannt gewesen sei, sei keine strukturierte Einarbeitung erfolgt. Der Arbeitnehmer habe seine Einarbeitung selbst organisieren müssen. Dies sei die Ursache für die vermeintlichen Arbeitsdefizite, nicht die Wahrnehmung der Zusatzaufgabe ERP-Fachbetreuung. Ein Entzug der Fachbetreuung könne auch keinen Beitrag zur Stabilisierung des Gesundheitszustands des Betroffenen leisten. Die neuen Arbeitsunfähigkeitszeiten hätten keinen Zusammenhang mit der vorherigen Erkrankung. Es habe sich um Infekte, eine Krankheit des Kindes und die Folgen eines Autounfalls gehandelt. Zudem sei der Beschäftigte nicht vorab über die geplante Maßnahme informiert worden und habe keine Gelegenheit gehabt, sich zu äußern. Das Schreiben enthält am Ende den maschinenschriftlichen Namenszug des Personalratsvorsitzenden, aber keine handschriftliche Unterschrift.

Zum 01.07.2023 wurde dem Arbeitnehmer die ERP-Fachbetreuung für zunächst ein Jahr entzogen. Mit Schreiben vom 06.07.2023 teilte die Dienststellenleitung dem Personalrat mit, dass sie die Zustimmungsverweigerung als unbeachtlich ansehe. Der Arbeitnehmer sei für sämtliche Schulungen zur Einarbeitung angemeldet worden. Die Gründe für die erneuten krankheitsbedingten Abwesenheiten seien der Teamleitung unbekannt. Ein Gespräch mit dem Arbeitnehmer über die beabsichtigte Maßnahme sei am 19.05.2023 geführt, jedoch nicht dokumentiert worden. Eine Bitte des Antragstellers auf Übernahme der Kosten für eine anwaltliche Beratung und Vertretung lehnte der Beteiligte mit Schreiben vom 25.09.2023 ab.

Am 23.10.2023 hat der Antragsteller beim Verwaltungsgericht ein personalvertretungsrechtliches Beschlussverfahren eingeleitet. Zur Begründung hat er vorgetragen, dass die Verweigerung der Zustimmung beachtlich sei. Er habe seine Zustimmung fristgerecht verweigert. Der Zustimmungsantrag sei ihm nicht schon am 13.06.2023, sondern erst am 14.06.2023 im rechtlichen Sinne zugegangen. Denn am 13.06.2023 um 17:52 Uhr sei nicht mehr damit zu rechnen gewesen, dass der Personalratsvorsitzende am selben Tag Kenntnis von dem Antrag nimmt. Folglich sei die Frist von 10 Arbeitstagen zur Verweigerung der Zustimmung erst am 28.06.2023 um 24 Uhr abgelaufen. Ihm könne nicht vorgehalten werden, dass er vor Stellung des Antrags beim Gericht kein Stufenverfahren bei der Trägerversammlung (§ 71 Abs. 1 BPersVG i.V.m. § 44c Abs. 3 SGB II) eingeleitet habe. Dies sei nicht möglich gewesen, weil der Beteiligte die Zustimmungsverweigerung als unbeachtlich behandelt habe. Die Verweigerung sei auch inhaltlich beachtlich. Zudem sei der Beteiligte verpflichtet, die Anwaltskosten des Antragstellers zu übernehmen.

Der Antragsteller hat erstinstanzlich beantragt,

1. den Beteiligten zu verpflichten, das Mitbestimmungsverfahren bezüglich des Entzugs der ERP-Fachbetreuung in Bezug auf den Mitarbeiter ... unverzüglich fortzusetzen;
2. festzustellen, dass die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers vom 28.06.2023 im Hinblick auf den Entzug der ERP-Fachbetreuung des Mitarbeiters ... nicht unbeachtlich war;
3. festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, die Kosten der Verfahrensbevollmächtigten des Antragstellers im Zusammenhang mit der Führung des vorliegenden Verfahrens zu tragen.

Der Beteiligte hat bezüglich des Antrags Ziff. 3 ein Anerkenntnis abgegeben. Im Übrigen hat er erstinstanzlich beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung hat der Beteiligte ausgeführt, die Zustimmung des Antragstellers gelte nach § 70 Abs. 3 Satz 1 und 4 BPersVG als erteilt, da der Antragsteller nicht binnen 10 Arbeitstagen nach Zugang des Zustimmungsantrags schriftlich oder elektronisch die

Zustimmung unter Angabe von Gründen verweigert habe. Der Zustimmungsantrag sei dem Antragsteller am 13.6.2023 zugegangen, so dass die Frist am 27.06.2023 um 24 Uhr abgelaufen sei. Die E-Mail des Vorsitzenden vom 27.06.2023 habe keine Begründung für die Zustimmungsverweigerung enthalten. Eine mit Gründen versehene Zustimmungsverweigerung sei erst am 28.06.2023 und damit nach Fristablauf versandt worden. Die Übermittlung der Zustimmungsverweigerung und der Gründe am 28.06.2023 sei außerdem nicht formgerecht gewesen. Denn die E-Mail stamme nicht vom Vorsitzenden des Antragstellers und das angehängte Schreiben enthalte weder ein Datum, noch einen vollständigen Betreff, noch eine Unterschrift des Vorsitzenden. Außerdem hätte der Antragsteller vor der Anrufung des Gerichts zunächst das Stufenverfahren einleiten müssen. Jedenfalls aber sei die Verweigerung der Zustimmung inhaltlich unbeachtlich.

Mit Beschluss vom 24.05.2024 hat das Verwaltungsgericht das Verfahren bezüglich des Antrags Ziff. 3 eingestellt und den Antrag im Übrigen abgelehnt. Ob der Antrag mangels vorheriger Einleitung des Stufenverfahrens unzulässig sei, könne dahinstehen. Denn jedenfalls gelte die Zustimmung des Antragstellers zu der Maßnahme als erteilt. Die Verweigerung der Zustimmung sei nicht fristgerecht gewesen. Der Zustimmungsantrag sei am 13.06.2023 um 17:52 Uhr im E-Mail-Postfach des Antragstellers eingegangen. Da im Jobcenter eine flexible Arbeitszeit von Montags bis Freitags 6:00 Uhr bis 19:00 Uhr gelte und keine Kernarbeitszeit existiere, sei noch am 13.06.2023 mit einer Kenntnisnahme des Personalratsvorsitzenden von dem Antrag zu rechnen gewesen. Damit sei der 13.06.2023 auch der Tag gewesen, an dem der Antrag dem Personalrat im rechtlichen Sinne zugegangen sei. Fristende sei daher der 27.06.2023 gewesen. Eine mit Gründen versehene Zustimmung habe der Personalrat aber erst am 28.06.2023 übersandt.

Der Antragsteller hat gegen den ihm am 29.05.2024 zugestellten Beschluss am 28.06.2024 Beschwerde erhoben und die Beschwerde am 09.07.2024 begründet. Er ist der Auffassung, der Zustimmungsantrag sei ihm im rechtlichen Sinne nicht schon am 13.06.2023 um 17:52 Uhr, sondern erst am 14.06.2023 zugegangen. Die Dienststellenleitung müsse Zustimmungsverfahren während der Arbeitszeit einleiten. Der Rahmen der flexiblen Arbeitszeit von 6:00 Uhr bis 19:00 Uhr könne nicht mit den üblichen Geschäfts- und Bürozeiten des Jobcenters gleichgesetzt werden. Nach 16 oder 17 Uhr sei dort, wie allgemein in der öffentlichen Verwaltung, unter normalen Umständen kaum noch jemand zu erreichen. Außer Donnerstags sei das Jobcenter sogar nur bis 12 Uhr geöffnet. Der damalige Personalratsvorsitzende habe nur bis 15 Uhr gearbeitet.

Der Antragsteller beantragt,

den Beschluss des Verwaltungsgerichts der Freien Hansestadt Bremen vom 24.05.2024 aufzuheben sowie festzustellen,

1. dass im Jobcenter ... ein von Montags bis Freitags zwischen 16:00 Uhr und 19:00 Uhr im E-Mail-Postfach des Personalrats eingegangener Zustimmungsantrag als erst am nächsten Tag zugegangen gilt,

2. dass eine Zustimmungsverweigerung in der Weise, dass der stellvertretende Personalratsvorsitzende eine E-Mail versendet, der als Anhang ein Schreiben mit der Zustimmungsverweigerung und deren Gründen beigefügt ist, das am Ende den maschinenschriftlichen Namenszug des Personalratsvorsitzenden, aber keine Unterschrift enthält, den Formerfordernissen des § 70 Abs. 3 S. 4 BPersVG genügt,

3. dass es nicht unbeachtlich ist, wenn der Personalrat die Zustimmung zum befristeten Entzug einer tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufe, den die Dienststellenleitung mit dem Ziel einer Verbesserung der gesundheitlichen Situation sowie der vollständigen Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität des Betroffenen begründet, unter Berufung auf § 78 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG mit den Argumenten verweigert , (1) die Probleme der Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität hätten nicht die Wahrnehmung der Zusatzaufgabe als Ursache, sondern mangelnde Unterstützung bei der Einarbeitung, (2) die Entbindung von der Zusatzaufgabe könne angesichts der Gründe für die Arbeitsunfähigkeitszeiten nichts zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation beitragen und (3) der Betroffene sei nicht angehört worden.

Der Beteiligte hat der Antragsänderung zugestimmt. Er beantragt,

die Beschwerde zurückzuweisen.

Zur Begründung trägt er vor, dass der Zeitpunkt des Eingangs des Zustimmungsantrags im E-Mail-Postfach des Personalrats um 17:52 Uhr noch innerhalb der üblichen Geschäftszeiten gelegen habe. Insoweit sei auf den Rahmen der flexiblen Arbeitszeit von 6:00 bis 19:00 Uhr abzustellen. Die Öffnungszeiten seien unerheblich, weil sie nur den Publikumsverkehr ohne Termin betreffen. Einen allgemeinen Erfahrungssatz, dass im Jobcenter oder generell in der öffentlichen Verwaltung ab 16 oder 17 Uhr niemand mehr arbeite, gebe es nicht. Wie der damalige Personalratsvorsitzende seine Arbeitszeit individuell gestaltet habe, könne für den Lauf der Zustimmungsfrist nicht entscheidend sein. Zudem sei die Zustimmungsverweigerung auch nicht formgerecht erfolgt, denn die E-

Mail vom 28.06.2023 stamme lediglich vom Stellvertreter des Personalratsvorsitzenden und das angehängte Schreiben sei nicht vom Personalratsvorsitzenden unterschrieben worden. Zudem sei die Verweigerung der Zustimmung jedenfalls inhaltlich unbeachtlich.

Mit Wirkung zum 01.07.2024 wurde dem Arbeitnehmer die ERP-Fachbetreuung dauerhaft entzogen. Der Antragsteller hat dem nicht zugestimmt. Der Beteiligte sieht die Zustimmungsverweigerung als unbeachtlich an und hat die Maßnahme umgesetzt.

**II.** Die Beschwerde ist mit den geänderten Anträgen zulässig, aber nur bzgl. Ziff. 2 und 3 der geänderten Anträge begründet. Bezüglich Ziff. 1 des geänderten Antrags ist die Beschwerde unbegründet.

**1.** Der Zulässigkeit des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens steht nicht entgegen, dass der Antragsteller vor der Anrufung des Gerichts nicht das Stufenverfahren nach § 71 Abs. 1 BPersVG eingeleitet hat. Zwar kann dem Personalrat im Einzelfall das Rechtsschutzbedürfnis für einen gerichtlichen Antrag gegen die Dienststellenleitung auf Fortsetzung des Mitbestimmungsverfahrens fehlen, wenn er selbst durch Einleitung des Stufenverfahrens das Mitbestimmungsverfahren hätte fortsetzen können (OVG Bremen, Beschl. 31.07.1991 - PV-B 4/91, juris Rn. 11 f.). Eine Konstellation, in der eine Einleitung des Stufenverfahrens durch den Personalrat (anstatt durch die Dienststellenleitung) in Betracht kommt, ist der Fall, dass die Dienststellenleitung das Mitbestimmungsverfahren abbricht, weil sie die Zustimmungsverweigerung für unbeachtlich hält (Annuß, in: Richardi/ Dörner/ Weber, Personalvertretungsrecht, 6. Aufl. 2024, § 71 BPersVG Rn. 5; Ricken, in: BeckOK PersVertrR, 18. Ed. Stand 01.10.2024, § 71 BPersVG Rn. 7). Vorliegend war eine Einleitung des Stufenverfahrens für den Antragsteller aber nicht zumutbar. Da er die mit Gründen versehene Zustimmungsverweigerung am 28.06.2023 der Dienststellenleitung übermittelt hat, hätte er das Stufenverfahren bis zum 05.07.2023 einleiten müssen. (vgl. Annuß, in: Richardi/ Dörner/ Weber, Personalvertretungsrecht, 6. Aufl. 2024, § 71 BPersVG Rn. 7 f.; Lenders, in: Altvater/ Baden, BPersVG, 11. Aufl. 2023, § 71 Rn. 7). Erst mit Schreiben vom 06.07.2023 hat die Dienststellenleitung ihm aber mitgeteilt, dass sie die Verweigerung der Zustimmung als unbeachtlich ansieht und die Maßnahme durchführen will. Davor hatte der Antragsteller keinen Anlass, ein Stufenverfahren einzuleiten, denn er durfte darauf hoffen, dass die Dienststellenleitung angesichts der Zustimmungsverweigerung von der Maßnahme Abstand nimmt.

**2.** Allerdings wären die vom Antragsteller ursprünglich gestellten Anträge, die auf Fortsetzung des Mitbestimmungsverfahrens und Feststellung der Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung im konkreten Einzelfall gerichtet waren, mittlerweile nicht mehr

zulässig. Ein rechtliches Interesse für derartige Anträge besteht nur, solange sich die streitgegenständliche Maßnahme nicht erledigt hat. Eine Erledigung tritt ein, wenn die streitige Maßnahme nicht mehr rechtswirksam ist, d.h. wenn sie die personalvertretungsrechtliche Stellung des Personalrats nicht mehr berührt und es rechtlich und tatsächlich ist nicht mehr möglich, sie zu ändern oder für die Zukunft rückgängig zu machen, so dass die Fortsetzung oder Nachholung des Mitbestimmungsverfahrens keinen Sinn mehr macht (vgl. BVerwG, Beschl. v. 14.12.2022 – 5 P 3/21, juris Rn. 9). Die Maßnahme, auf die sich der Zustimmungsantrag und die Verweigerung der Zustimmung bezogen (befristeter Entzug der ERP-Fachbetreuung für einen bestimmten Beschäftigten), war bis zum 30.06.2024 befristet. Seit dem Ablauf des 30.06.2024 hat sie keine Rechtswirkung mehr. Daran ändert nichts, dass dem Beschäftigten die ERP-Fachbetreuung seit dem 01.07.2024 unbefristet entzogen ist. Denn dieser unbefristete Entzug ist eine neue Maßnahme, für die ein neues Mitbestimmungsverfahren durchgeführt wurde.

**3.** Der Antragsteller durfte seine Anträge wegen der Erledigung der ursprünglich streitgegenständlichen Maßnahme im Beschwerdeverfahren so umstellen, dass er nunmehr Feststellungen zu bestimmten, durch den Anlassfall aufgeworfenen abstrakten Rechtsfragen begehrt. Diese Anträge sind auch zulässig.

**a)** Die Antragsänderung ist nach § 108 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 87 Abs. 2 Satz 3, § 81 Abs. 3 Satz 1 ArbGG zulässig. Der Beteiligte hat ihr zugestimmt.

**b)** Ein Feststellungsinteresse und ein Rechtsschutzbedürfnis des Antragstellers bestehen bezüglich der neuen Anträge. Denn es ist mit mehr als nur geringfügiger Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass es künftig erneut Streit zwischen den Verfahrensbeteiligten über die im Anlassfall von ihnen vertretenen Rechtsauffassungen geben wird (vgl. BVerwG, Beschl. v. 12.10.2023 – 5 P 7.22, juris Rn. 16). Dass Zustimmungsanträge von der Dienststellenleitung erneut zu ähnlichen Uhrzeiten versandt und Zustimmungsverweigerungen vom Personalrat erneut in derselben Form mitgeteilt werden können wie in dem Fall, der Anlass des Rechtsstreits war, liegt auf der Hand. Aber auch die Wahrscheinlichkeit, dass erneut eine mit einer Funktionsstufe verbundene Zusatzaufgabe zum Schutz der Gesundheit des Betroffenen und zur Wiederherstellung seiner Leistungsfähigkeit befristet entzogen werden soll und der Personalrat dem entgegenhält, die Maßnahme sei dafür angesichts der Natur der Erkrankungen und der Ursachen der Leistungsdefizite nicht geeignet und der Betroffene sei nicht angehört worden, ist mehr als nur ganz geringfügig.

c) Die neuen Feststellungsanträge entsprechen zudem in ihren Grundzügen dem Sachverhalt des konkreten anlassgebenden Vorgangs und den durch ihn aufgeworfenen Rechtsfragen (vgl. zu diesem Erfordernis BVerwG, Beschl. v. 12.10.2023 – 5 P 7.22, juris Rn. 12, 15). Sie beziehen sich auf Tatsachen, die im anlassgebenden Streitfall vorlagen bzw. deren Vorliegen dort behauptet wurde, und auf Rechtsauffassungen, die der Personalrat bzw. die Dienststellenleitung im Anlassfall vertreten haben.

**4.** Der neue Antrag Ziff. 1 ist unbegründet. Ein von Montags bis Freitags zwischen 16:00 Uhr und 19:00 Uhr im E-Mail-Postfach des Personalrats eingegangener Zustimmungsantrag gilt im Jobcenter ... nicht erst am nächsten Tag als zugegangen. Er gilt schon am selben Tag als zugegangen.

a) Für den Zeitpunkt des Zugangs eines Zustimmungsantrags kommt es darauf an, wann der Antrag so in den Bereich der oder des Personalratsvorsitzenden (§ 35 Abs. 2 BPersVG) gelangt ist, dass diese oder dieser unter normalen Umständen die Möglichkeit hat, von ihm Kenntnis zu nehmen (Lenders, in: Altvater/ Baden, BPersVG, 11. Aufl. 2023, § 70 Rn. 32 m.w.N.; vgl. auch BGH, Urt. v. 06.10.2022 – VII ZR 895/21, juris Rn. 16; BAG, Urt.v. 12.12.1996 – 2 AZR 803/95, juris Rn. 18). Wenn die E-Mail mit dem Antrag innerhalb der üblichen Geschäftszeiten im Postfach des Personalrats eingeht, ist dies noch am selben Tag der Fall (vgl. BGH, Urt. v. 06.10.2022 – VII ZR 895/21, juris Rn. 19). Hingegen geht der Zustimmungsantrag erst am folgenden Tag zu, wenn der Zeitpunkt der Maileingangs nach Dienstschluss liegt (vgl. für ein „Papierpostfach“ entsprechend BAG, Urt. v. 12.12.1996 – 2 AZR 803/95, juris Rn. 18; s.a. BAG, Urt. v. 27.08.1982 – 7 AZR 30/80, juris Rn. 19).

b) Allerdings kann dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12.12.1996 – 2 AZR 803/95, juris Rn. 18 nicht der Rechtssatz entnommen werden, dass Anträge, die nach 16 Uhr im Postfach eines Betriebs- oder Personalrats eingehen, stets erst am nächsten Tag als zugegangen gelten. Es kommt auf die in dem jeweiligen Betrieb bzw. der jeweiligen Dienststelle üblichen Dienstzeiten an. In dem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall war festgestellt worden, dass im dort konkret betroffenen Betrieb ab 16 Uhr nicht mehr mit einer Kenntnisnahme durch den Betriebsratsvorsitzenden am selben Tag zu rechnen war (vgl. BAG, aaO.).

c) Im Jobcenter ... ist von Montags bis Freitags die Zeit zwischen 16 und 19 Uhr noch übliche Dienstzeit.

**aa)** Unerheblich sind insoweit die Öffnungszeiten. Die üblichen Dienstzeiten der Beschäftigten beschränken sich nicht auf die Uhrzeiten, zu denen Publikum die Dienststelle aufsuchen kann.

**bb)** Unerheblich ist auch, wie die oder der konkrete Personalratsvorsitzende ihre oder seine Arbeitszeit innerhalb eines ihr oder ihm eingeräumten Rahmens individuell zu gestalten pflegt. Denn es kommt für den Zugang auf die in der Dienststelle übliche Dienstzeit an. Individuelle Verhältnisse des konkreten Empfängers sind nicht entscheidend (vgl. BGH, Urt. v. 05.12.2007 – XII ZR 148/05, juris Rn. 9; BGH, Urt. v. 21.01.2004 – XII ZR 214/00, NJW 2004, 1320 <1320 f.>). Käme es auf die – nirgendwo fixierten und sich möglicherweise im Laufe der Zeit ändernden – Uhrzeiten an, zu denen die oder der Personalratsvorsitzende nach ihren oder seinen individuellen Vorlieben in der Regel arbeitet, könnten weder Dienststellenleitung noch Personalrat rechtssicher einschätzen, ob ein Zustimmungsantrag am selben oder erst am nächsten Tag als zugegangen gilt.

**cc)** Die Uhrzeiten, zu denen ein Zustimmungsantrag noch am selben Tag als zugegangen gilt, müssen für Dienststellenleitung und Personalrat eindeutig erkennbar sein, damit Streit über Beginn und Ende der Frist zur Zustimmungsverweigerung möglichst vermieden wird. Dieser Aspekt gibt vorliegend den Ausschlag dafür, die übliche Dienstzeit mit der Rahmenarbeitszeit gleichzusetzen, die Montags bis Freitags um 06:00 Uhr beginnt und um 19:00 Uhr endet. Denn eine andere konkrete Arbeitszeitregelung – wie z.B. eine Kernzeit – gibt es im Jobcenter ... nicht. Stattdessen Mutmaßungen darüber anzustellen, ab wann in der öffentlichen Verwaltung oder in einer bestimmten Dienststelle „kaum noch jemand anzutreffen“ ist, gibt Personalrat und Dienststellenleitung nicht die notwendige Sicherheit bei der Fristberechnung. Dies zeigt sich auch daran, dass der Antragsteller im Verlauf des vorliegenden Verfahrens teils der Auffassung war, die Grenze liege bei 16 Uhr, und teils der Auffassung, sie liege bei 17 Uhr. Hinzu kommt, dass der stellvertretende Personalratsvorsitzende die mit Gründen versehene Zustimmungsverweigerung um 17:37 Uhr versandt hat. Daraus ist zu schließen, dass Personalratsmitglieder im Jobcenter ... durchaus auch nach 17 Uhr noch Personalratstätigkeit wahrnehmen.

**5.** Der neue Antrag Ziff. 2 ist begründet. Eine Zustimmungsverweigerung in der Weise, dass der stellvertretende Personalratsvorsitzende eine E-Mail versendet, der als Anhang ein Schreiben mit der Zustimmungsverweigerung und deren Gründen beigefügt ist, das am Ende den maschinenschriftlichen Namenszug des Personalratsvorsitzenden aber keine Unterschrift enthält, entspricht den Formerfordernissen des § 70 Abs. 3 S. 4 BPersVG.

**a)** Unschädlich ist, dass bei einer solchen Vorgehensweise die E-Mail, der das Schreiben mit der Zustimmungsverweigerung angehängt ist, nicht vom Personalratsvorsitzenden stammt, sondern von seinem Stellvertreter versandt worden ist. Es bedarf in diesem Fall auch keiner Aufklärung, ob der Personalratsvorsitzende verhindert war, die E-Mail zu versenden. Denn der Absender einer solchen E-Mail erklärt die Zustimmungsverweigerung nicht selbst. Er übermittelt sie nur als Bote. Die – mit Gründen zu versehende (§ 70 Abs. 3 Satz 4 BPersVG) – Zustimmungsverweigerung ist in einem solchen Fall nicht die E-Mail, sondern das ihr angehängte Schreiben. Wenn dieses Schreiben den Namen des Personalratsvorsitzenden trägt, ist es der Vorsitzende, der als Vertreter des Personalrats (§ 35 Abs. 2 Satz 1 BPersVG) die Zustimmungsverweigerung gegenüber der Dienststellenleitung erklärt.

**b)** Unschädlich ist es auch, wenn am Ende eines solchen Schreibens der Name des Personalratsvorsitzenden nur in Maschinschrift steht und eine handschriftliche Unterschrift fehlt. Nach § 70 Abs. 3 Satz 4 BPersVG müssen die Verweigerung der Zustimmung und die Angabe der Gründe schriftlich oder elektronisch erfolgen. Schriftform im Sinne von § 126 Abs. 1 BGB, die eine eigenhändige Unterschrift erfordert, verlangt § 70 Abs. 3 Satz 4 BPersVG nicht. Erfolgen Zustimmungsverweigerung und Mitteilung der Gründe elektronisch, reicht jedenfalls Textform im Sinne von § 126b BGB (Weber, in: Richardi/ Dörner/ Weber, PersVR, 6. Aufl. 2024, § 70 BPersVG Rn. 51, noch großzügiger Ricken, in: BeckOK BPersVG, 18. Ed. Stand 01.10.2024, § 70 Rn. 120 f.). Textform im Sinne von § 126b BGB ist bei einer solchen Vorgehensweise gewahrt: Der E-Mail-Anhang ist lesbar, nennt den Namen des Personalratsvorsitzenden als Urheber des Schreibens, schließt mit dem Namen des Personalratsvorsitzenden ab, kann vom Empfänger gespeichert werden und ist geeignet, die Erklärung unverändert wiederzugeben (vgl. zu den Anforderungen an Textform Mansel, in: Jauernig, BGB, 19. Aufl. 2023, § 126b Rn. 2).

**c)** Ein fehlendes Datum und ein unvollständiger Betreff führen nicht ohne Weiteres dazu, dass sich ein solches Schreiben für den Empfänger als bloßer Entwurf darstellt. Es sind typische Flüchtigkeitsfehler.

**6.** Der neue Antrag Ziff. 3 ist begründet. Es ist nicht unbeachtlich, wenn der Personalrat die Zustimmung zum befristeten Entzug einer tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufe, den die Dienststellenleitung mit dem Ziel einer Verbesserung der gesundheitlichen Situation und der vollständigen Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität des Betroffenen begründet, unter Berufung auf § 78 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG mit den Argumenten verweigert,

(1) die Probleme der Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität hätten nicht die Wahrnehmung der Zusatzaufgabe, sondern mangelnde Unterstützung bei der Einarbeitung als Ursache,

(2) die Entbindung von der Zusatzaufgabe könne angesichts der Gründe für die Arbeitsunfähigkeitszeiten nichts zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation beitragen und

(3) der Betroffene sei nicht angehört worden.

Die Mitbestimmungsbedürftigkeit der Entziehung einer tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufe ergibt sich aus § 78 Abs. 1 Nr. 3, 4 BPersVG. Das ist zwischen den Verfahrensbeteiligten unstrittig.

Die Verweigerung der Zustimmung in einer mitbestimmungsbedürftigen Personalangelegenheit ist unbeachtlich, wenn die Begründung objektiv das Vorliegen eines gesetzlichen Zustimmungsverweigerungsgrunds (§ 78 Abs. 5 BPersVG) als nicht möglich erscheinen lässt (Else, in: BeckOK BPersVG, 18. Ed. Stand 01.10.2024, § 78 Rn. 127 f. m.w.N.). Die Möglichkeit, dass ein gesetzlicher Grund für die Verweigerung der Zustimmung vorliegen könnte, besteht nicht, wenn sich aus der Begründung von vornherein und eindeutig keiner der gesetzlich zugelassenen Verweigerungsgründe ergibt (Else, in: BeckOK BPersVG, 18. Ed. Stand 01.10.2024, § 78 Rn. 128 m.w.N.). Es ist ein großzügiger Maßstab anzulegen. Für die Beachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung reicht es aus, wenn die Argumentation des Personalrats nicht völlig aus der Luft gegriffen ist (Else, in: BeckOK BPersVG, 18. Ed. Stand 01.10.2024, § 78 Rn. 129 m.w.N.). Auch ist eine Zustimmungsverweigerung nicht schon allein deshalb unbeachtlich, weil sie inhaltlich „falsch“ ist (Else, in: BeckOK BPersVG, 18. Ed. Stand 01.10.2024, § 78 Rn. 129). Denn ob die Zustimmungsverweigerungsgründe zutreffen oder nicht, ist im Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahren zu klären (Baden, in: Altvater/ Baden, BPersVG, 11. Aufl. 2023, § 78 Rn. 311).

Es ist nicht völlig aus der Luft gegriffen, wenn ein Personalrat die Besorgnis hegt, dass ein Beschäftigter durch die befristete Entziehung einer tätigkeitsunabhängigen Funktionsstufe, die der Verbesserung seines Gesundheitszustands und der vollständigen Wiederherstellung seiner Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität dienen soll, ohne Rechtfertigung aus dienstlichen oder persönlichen Gründen benachteiligt wird (§ 78 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG), wenn der Personalrat annimmt, dass diese Maßnahme wegen der Art der Gesundheitsprobleme nichts zur Verbesserung des Gesundheitszustands beitragen kann, sie auch nicht zur Wiederherstellung der vollen Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität

geeignet ist, weil diesbezügliche Defizite andere Ursachen haben, und weil der Betroffene nicht angehört wurde.

**a)** Durch den Entzug der Funktionsstufe und die damit einhergehende Verminderung des Entgelts droht eine „Benachteiligung“ des betroffenen Beschäftigten im Sinne von § 78 Abs. 5 Nr. 2 BPersVG. Denn darunter ist jede Verschlechterung des Status quo in rechtlicher oder tatsächlicher Hinsicht zu verstehen (Baden, in: Altvater/ Baden, BPersVG, 11. Aufl. 2023, § 78 Rn. 329):

**b)** Die Besorgnis des Personalrats, dass es für die Benachteiligung – d.h. für die Entziehung der Funktionsstufe – keine dienstlichen oder persönlichen Rechtfertigungsgründe gibt, ist unter den hier im Streit stehenden Umständen nicht völlig aus der Luft gegriffen oder von vornherein eindeutig fehlerhaft. Denn der Personalrat begründet sie damit, dass die von der Dienststellenleitung mit der benachteiligenden Maßnahme verfolgten Zwecke nicht erreicht werden können.

**aa)** Die Dienststellenleitung sieht die Rechtfertigung des Entzugs der Funktionsstufe zum einen in dem Ziel, den Gesundheitszustand des Beschäftigten durch eine vorübergehende Entlastung zu verbessern. Wenn die Sachverhaltsdarstellung des Personalrats zutreffen sollte, dass die Gesundheitsprobleme des Beschäftigten keinen Bezug zu seiner dienstlichen Belastung haben, wäre es nachvollziehbar, dass eine Entlastung seine Gesundheit nicht verbessern kann.

**bb)** Als zweites Ziel des Entzugs der Funktionsstufe nennt die Dienststellenleitung, dass durch die Entlastung, die mit dem vorübergehenden Wegfall der Zusatzaufgabe verbunden ist, die Leistungsfähigkeit und die Arbeitsqualität in Bezug auf die Hauptaufgaben des Beschäftigten vollständig wiederhergestellt werden sollen. Hätte der Personalrat mit seinem Einwand recht, dass nicht die Belastung durch die Zusatzaufgabe, sondern mangelnde Unterstützung bei der Einarbeitung in das Hauptaufgabengebiet Grund für die verminderte Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität ist, wäre es nachvollziehbar, die Entziehung der Zusatzaufgabe als ungeeignet zur Hebung von Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität anzusehen.

**cc)** Unter solchen Umständen ist es auch nachvollziehbar, die Besorgnis einer ungerechtfertigten Benachteiligung auf das Fehlen einer Anhörung des Betroffenen zu stützen. Denn zumindest die Frage, was Grund seiner Gesundheitsprobleme ist, wird sich ohne Anhörung des Betroffenen kaum aufklären lassen.

c) Ob eine Entlastung wirklich nichts zur Verbesserung des Gesundheitszustands beitragen kann, ob sie wirklich ungeeignet ist, die Leistungsfähigkeit und Arbeitsqualität voll wiederherzustellen, und ob der Betroffene wirklich nicht angehört wurde, ist dann gegebenenfalls im Stufen- oder Einigungsstellenverfahren zu klären. Es steht der Dienststellenleitung nicht zu, die Antwort auf diese Fragen vorwegzunehmen, indem sie die Zustimmungsverweigerung des Personalrats als unbeachtlich ansieht und die Maßnahme umsetzt. Die Argumente, die der Beteiligte im Anlassfall des vorliegenden Rechtsstreits dem Antragssteller entgegengehalten hat (vgl. Schreiben vom 06.07.2023: (1) der Beschäftigte sei umfassend bei der Einarbeitung unterstützt worden; (2) die Gründe für seine Gesundheitsprobleme seien unbekannt und (3) der Beschäftigte sei angehört worden), gehören ins Stufen- bzw. Einigungsstellenverfahren. Dass die Zustimmungsverweigerung von vornherein unbeachtlich ist, können sie dagegen nicht begründen.

d) Einer Personalmaßnahme der hier streitigen Art liegt keine Eignungsbeurteilung im Sinne von Art. 33 Abs. 2 GG zugrunde. Die Dienststellenleitung will die Zusatzaufgabe dem derzeitigen Inhaber nicht deshalb entziehen, weil sie eine andere Person für geeigneter hält. Es handelt sich vielmehr um eine Fürsorgemaßnahme, die den Betroffenen vorübergehend entlasten soll. Die Beschränkung der Kontrolle des Personalrats bei Personalmaßnahmen, denen eine Eignungsbeurteilung durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber zugrunde liegt (vgl. dazu Baden, in: Altvater/ Baden, BPersVG, 11. Aufl. 2023, § 78 Rn. 331 ff.), greift daher vorliegend nicht ein.

Gründe für die Zulassung der Rechtsbeschwerde (§ 108 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 92 Abs. 1, § 72 Abs. 2 ArbGG) liegen nicht vor.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde kann selbstständig durch Beschwerde angefochten werden. Die Beschwerde ist innerhalb einer Notfrist von einem Monat nach Zustellung dieses Beschlusses beim

Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig,

schriftlich oder nach Maßgabe von § 108 Abs. 2 BPersVG, § 92 Abs. 2, § 72 Abs. 5 ArbGG, § 549 Abs. 2, § 130a, § 130d ZPO elektronisch einzulegen und innerhalb einer Notfrist von zwei Monaten nach Zustellung dieses Beschlusses schriftlich oder nach Maßgabe von § 108 Abs. 2 BPersVG, § 92 Abs. 2, § 72 Abs. 5 ArbGG, § 549 Abs. 2, § 130a, § 130d ZPO elektronisch zu begründen. Die Einlegung und Begründung der Beschwerde müssen durch einen Prozessbevollmächtigten erfolgen. Als Bevollmächtigte sind außer Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten nur die in § 11 Absatz 2 Satz 2 Nr. 4 und 5

Arbeitsgerichtsgesetz bezeichneten Organisationen zugelassen. Diese müssen durch Personen mit Befähigung zum Richteramt handeln. Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse müssen die Rechtsbeschwerdeschrift und die Begründungsschrift als elektronisches Dokument übermitteln. Dies gilt auch für nach dem Arbeitsgerichtsgesetz vertretungsberechtigte Personen, für die ein sicherer Übermittlungsweg nach § 46c Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 ArbGG zur Verfügung steht. Ist die Übermittlung als elektronisches Dokument aus technischen Gründen vorübergehend nicht möglich, bleibt die Übermittlung nach den allgemeinen Vorschriften zulässig. Die vorübergehende Unmöglichkeit ist bei der Ersatzeinreichung oder unverzüglich danach glaubhaft zu machen; auf Anforderung ist ein elektronisches Dokument nachzureichen (§ 108 Abs. 2 BPersVG, § 92 Abs. 2, § 46g ArbGG).

gez. Dr. Maierhöfer

gez. Arntz

gez. Heckmann

gez. Knauer

gez. Abeln

Der ehrenamtliche  
Richter Abeln ist  
wegen Krankheit an der  
Unterschrift gehindert

gez. Dr. Maierhöfer