
Datum: 26.02.2024
Gericht: Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper: 34. Senat (Fachsenat für Landespersonalvertretungssachen)
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 34 A 218/23.PVL
ECLI: ECLI:DE:OVGNRW:2024:0226.34A218.23PVL.00

Vorinstanz: Verwaltungsgericht Gelsenkirchen, 12c K 1947/19.PVL
Schlagworte: Umsetzung Dienstposten Arbeitsplatz Abberufung Zuweisung Wegfall Feststellungsinteresse Rechtsschutzinteresse Feststellungsbegehren

Normen: LPVG NRW § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5; ZPO § 256 Abs. 1

Leitsätze:

1. Eine Umsetzung besteht aus zwei Elementen, zum einen aus der Abberufung von dem bisherigen Dienstposten/Arbeitsplatz (Weg-Umsetzung) und zum anderen aus der Zuweisung eines anderen Dienstpostens/Arbeitsplatzes (Hin-Umsetzung). Diese Bestandteile können jeweils aus unterschiedlichen Gründen rechtlich zu beanstanden sein.
2. Bei einem personalvertretungsrechtlichen Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts bei Umsetzungen ist das Rechtsschutzbedürfnis für ein konkretes Feststellungsbegehren regelmäßig zu bejahen, wenn im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung ein Beschäftigter noch den ihm durch die jeweilige Umsetzung zugewiesenen Dienstposten/Arbeitsplatz innehat, weil damit jedenfalls die Zuweisung eines anderen Dienstpostens/Arbeitsplatzes (Hin-Umsetzung) noch rückgängig gemacht werden kann und daher personalvertretungsrechtlich noch hinreichend gestaltbar ist. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der Beschäftigte noch auf seinen ursprünglichen Dienstposten zurückgesetzt werden könnte.

Tenor:

Das Verfahren wird eingestellt, soweit es die Umsetzungen der Beschäftigten G., Dr. X. und Dr. V. betrifft und soweit der Antrag hinsichtlich der Aufhebung der Umsetzungen der Beschäftigten Dr. B., T., Dr. H. und Dr. L. zurückgenommen worden ist. Der Beschluss der Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 9. Januar 2023 ist insoweit wirkungslos.

Im Übrigen wird der angegriffene Beschluss geändert.

Es wird festgestellt, dass die Umsetzungen der Beschäftigten Dr. B., T., Dr. H. und Dr. L. nicht als gebilligt gelten.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

I.

Die Verfahrensbeteiligten streiten über die Frage der Wirksamkeit der Zustimmungsverweigerung zu Umsetzungen im Rahmen der Verlagerung der Zuständigkeit für die Überwachung der tierärztlichen Hausapotheken von der Dienststelle der Beteiligten zu den Kreisordnungsbehörden durch Art. 1 der Verordnung zum Erlass und zur Änderung von Zuständigkeitsverordnungen im Bereich des Ministeriums für Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz vom 27. November 2018 (GV. NRW. S. 629) zum 1. Januar 2019.

Bereits am 8. November 2018 fand ein Gesprächstermin über die in diesem Zusammenhang anstehenden Personalveränderungen unter Einbeziehung der betroffenen Beschäftigten und des Antragstellers statt. Das unter dem 19. November 2018 erstellte Protokoll des Gesprächstermins wurde dem Antragsteller am 30. November 2018 übermittelt.

Die Beteiligte legte mit Schreiben vom 10. Dezember 2018 dem Antragsteller die beabsichtigten Umsetzungen der Beschäftigten G., Dr. B., T., Dr. X., Dr. H., Dr. V. und Dr. L. zur Mitbestimmung gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LPVG NRW vor. Die bislang in Abteilung 8, Fachbereich 87, eingesetzten Beschäftigten sollten in neuen Fachbereichen bzw. bei weiterem Einsatz im Fachbereich 87 an einem neuen Dienstort eingesetzt werden.

Am 19. Dezember 2018 teilte der Antragsteller der Beteiligten mit, dass er beabsichtige, den Maßnahmen nicht zuzustimmen.

Am 10. Januar 2019 fand eine Besprechung zwischen Vertretern der Dienststelle und den betroffenen Beschäftigten unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten und einem Mitglied des Antragstellers statt.

Die beabsichtigten Maßnahmen wurden am 16. Januar 2019 zwischen dem Antragsteller und der Beteiligten erörtert .

Mit Schreiben vom selben Tag teilte der Antragsteller der Beteiligten mit, dass er allen beabsichtigten Maßnahmen nicht zustimme. Zur Begründung führte er unter anderem aus: Der Vorlage und insbesondere den abgegebenen Erklärungen im Rahmen der Erörterung könne entnommen werden, dass unter anderem soziale und geographische Kriterien für die

1

2

3

4

5

6

7

8

9

beabsichtigte Zuweisung der neuen Arbeitsplätze und Dienstorte herangezogen worden seien. Eine detaillierte Überprüfung der Entscheidung der Beteiligten in Bezug auf jeden Beschäftigten könne aber nicht erfolgen, da die Beteiligte ihm auf Nachfrage keine entsprechende Aufstellung habe vorlegen wollen und die abgegebenen Erklärungen dies nicht abschließend ermöglichten. Des Weiteren könne nicht nachvollzogen werden, warum nicht mögliche vergütungsgerechte und fachlich mögliche alternative Einsatzgebiete und -orte in anderen Abteilungen der Dienststelle berücksichtigt worden seien. Der Argumentation der Beteiligten, das personelle Defizit der Abteilung 8, das größer und dessen Abbau durch die betroffenen Beschäftigten wichtiger sei als das anderer Abteilungen, begründe und rechtfertige die streitgegenständlichen Umsetzungen, könne nicht gefolgt werden. Da nach Angaben der Beteiligten durch den Wegfall der Aufgaben alle freien Stellen "KW" gestellt würden und später freiwerdende Stellen von der Abteilung 8 abgegeben werden müssten, ergebe sich keine nachhaltige Defizitlastung in der Abteilung 8. Dies lasse die fehlende Berücksichtigung eines möglichen Einsatzes der Betroffenen in anderen Abteilungen als nicht gerechtfertigt erscheinen. Ferner beständen Bedenken, ob alle Möglichkeiten für eine verträgliche Umsetzung in der Dienststelle eruiert worden seien. Insofern sei zu berücksichtigen, dass einer der betroffenen Beschäftigten auf eigene Initiative einen alternativen, von der Beteiligten nicht in Betracht gezogenen Arbeitsplatz in der Dienststelle gefunden habe, was Zweifel aufkommen lasse, ob Recherchen für eine sozialverträgliche Lösung getätigt worden seien. Auch hierzu seien keine ausreichenden Informationen mitgeteilt worden. Gleichmaßen lägen für zwei Beschäftigte bislang keine Tätigkeitsdarstellungen und -bewertungen vor.

Unter dem 8. März 2019 teilte die Beteiligte mit, sie werde die beabsichtigten Umsetzungen vornehmen, da der Antragsteller "keine Aspekte genannt" habe, die "im Zuge der Mitbestimmung beachtlich gegen eine Umsetzung" sprächen. 10

Am 23. April 2019 hat der Antragsteller das vorliegende Beschlussverfahren mit dem Begehren eingeleitet, der Beteiligten aufzugeben, die Umsetzungen der sieben Beschäftigten bis zum Abschluss des jeweiligen Mitbestimmungsverfahrens aufzuheben, hilfsweise festzustellen, dass die Umsetzungen dieser Beschäftigten nicht als gebilligt gälten. 11

Die individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten zwischen den schon umgesetzten Beschäftigten und der Beteiligten, bei denen auch die fehlende Zustimmung des Antragstellers gerügt worden war, sind zwischenzeitlich abgeschlossen. Die betroffenen Beschäftigten haben den Umsetzungen individualarbeitsrechtlich zugestimmt. Die von ihnen vor der Umsetzung innegehabten Arbeitsplätze sind ersatzlos weggefallen. 12

Die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts hat am 29. Juli 2022 einen Gütetermin durchgeführt. Einen in diesem Gütetermin geschlossenen Widerrufsvergleich hat der Antragsteller mit Schriftsatz vom 15. August 2018 fristgerecht widerrufen. 13

Der Antragsteller hat zur Begründung seines Begehrens im Wesentlichen ausgeführt: Trotz des Abschlusses der arbeitsgerichtlichen Verfahren bestehe sein Feststellungsinteresse fort. Es dürften an das Rechtsschutzinteresse bzw. Feststellungsinteresse keine zu hohen Anforderungen gestellt werden, weil es sich bei dem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren um ein objektives Verfahren handle, das auch der Erhaltung des Betriebsfriedens diene. Da zumindest das Mitbestimmungsverfahren noch nachgeholt werden könne, sei der Ausgangsfall auch noch gestaltbar. Unabhängig von der Zustimmung der Beschäftigten zu den jeweiligen Umsetzungen habe die Personalvertretung bei personellen Einzelmaßnahmen auch kollektive Interessen wahrzunehmen. Ob dann tatsächlich noch eine 14

andere Entscheidung fallen könne und wie wahrscheinlich es sei, dass diese erneute Entscheidung anders ausfalle, spiele keine Rolle. Die Zustimmungsfiktion des § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW sei nicht eingetreten, da er seine Zustimmung unter Angabe von Gründen zu Recht verweigert habe. Die von ihm genannten Gründe seien auch nicht unbeachtlich, da sie einen Bezug zu der beabsichtigten Maßnahme und dem maßgeblichen Mitbestimmungstatbestand hätten und sich im Kernbereich des in Rede stehenden Mitbestimmungstatbestandes nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LPVG NRW bewegten. Mit Blick auf eine fehlende Vergütungsgerechtigkeit der Umsetzungen habe er die rechtmäßige Ausübung des Direktionsrechts gemäß § 106 GewO in Abrede gestellt. Ferner habe er in Bezug auf die Ermessensausübung gerügt, dass ortsnähere Arbeitsplätze für die betroffenen Beschäftigten nicht in Betracht gezogen worden seien. Die Berufung auf die unzureichende Unterrichtung stelle zwar keinen beachtlichen Zustimmungsverweigerungsgrund dar, führe aber jedenfalls dazu, dass die Fiktion der Zustimmung nicht eintrete. Insgesamt müsse nicht allein auf den Wortlaut seiner Begründung, sondern vielmehr auf den objektiven Erklärungsgehalt unter Berücksichtigung aller Umstände abgestellt werden. Bei sachgerechtem Verständnis liege in der Beanstandung fehlender Überprüfbarkeit der Ermessensausübung auch die Rüge ihrer Fehlerhaftigkeit.

Der Antragsteller hat beantragt, 15

" dem Beteiligten aufzugeben, die Umsetzungen der Beschäftigten G., Dr. B., T., X., Dr. H., Dr. V. und Dr. L. aufzuheben, 16

hilfsweise festzustellen, dass die Umsetzungen der Beschäftigten G., Dr. B., T., X., Dr. H., Dr. V. und Dr. L. nicht als gebilligt gelten." 17

Die Beteiligte hat beantragt, 18

den Antrag abzulehnen. 19

Sie hat im Wesentlichen vorgetragen: Der Hauptantrag sei unzulässig, da sich aus § 79 Abs. 3 LPVG NRW kein allgemeiner Unterlassungsanspruch des Personalrats ergebe. Der Hilfsantrag sei unzulässig, da das Feststellungsinteresse entfallen sei. Durch die begehrte gerichtliche Entscheidung könne die personalvertretungsrechtliche Rechtslage nicht mehr gestaltet werden. Aufgrund des Zuständigkeitswechsels im Bereich der tierärztlichen Hausapotheken könnten die streitbefangenen Umsetzungen wegen des Wegfalls der von den betreffenden Beschäftigten ursprünglich besetzten Planstellen nicht mehr rückgängig gemacht werden. In der Sache seien die Anträge auch unbegründet. Die Zustimmungsverweigerung sei unbeachtlich. Die im Beschlussverfahren vom Antragsteller angeführten Gründe für seine Zustimmungsverweigerung ergäben sich nicht aus seinem entsprechenden Schreiben im Rahmen des Mitbestimmungsverfahrens. Darüber hinaus sei die geltend gemachte fehlende Überprüfbarkeit der Sozialverträglichkeit unbeachtlich, da objektiv eine ordnungsgemäße Unterrichtung erfolgt sei. Der Antragsteller sei umfassend eingebunden worden. 20

Die Beschäftigten G. und Dr. X. sind zum 30. September 2022 aus der Dienststelle ausgeschieden. 21

Mit dem angegriffenen Beschluss vom 9. Januar 2023 hat die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts den Antrag abgelehnt und zur Begründung im Wesentlichen angeführt: 22

23

Der Hauptantrag sei jedenfalls unbegründet, da die gemäß § 79 Abs. 3 LPVG NRW i. V. m. § 23 Abs. 3 BetrVG erforderliche erhebliche und offensichtliche schwerwiegende, grobe Pflichtverletzung weder vorgetragen noch sonst ersichtlich sei.

Der Hilfsantrag sei unzulässig. Das Feststellungsinteresse für den konkreten Feststellungsantrag sei entfallen, da die Rechtslage personalvertretungsrechtlich nicht mehr gestaltet werden könne. Es sei ausgeschlossen, dass die Nachholung des Mitbestimmungsverfahrens zu einer anderen Entscheidung führen könne, weil die betroffenen Umsetzungen nicht mehr rückgängig gemacht werden könnten. Da die von den betreffenden Beschäftigten ursprünglich innegehabten Planstellen weggefallen seien und zudem zwei der Beschäftigten, Frau G. und Frau Dr. X., die Dienststelle zwischenzeitlich verlassen hätten, könne die Entscheidung dem Antragsteller nur noch gutachterlich bescheinigen, dass er Recht gehabt habe. Dies sei aber nicht Aufgabe der Gerichte, zumal das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren auch nicht der Sanktionierung von Pflichtverletzungen diene. Auch der Vortrag des Antragstellers, die Beteiligte habe sich uneinsichtig gezeigt und sich inzwischen in einer anderen Angelegenheit ebenfalls auf eine Unbeachtlichkeit der Zustimmungsverweigerung berufen, begründe kein Feststellungsinteresse. Schließlich führe auch der Hinweis des Antragstellers auf die nach dessen Auffassung großzügigere Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht zu einer anderen Beurteilung, da vorliegend allein die personalvertretungsrechtlichen Maßstäbe des Bundesverwaltungsgerichts relevant seien.

Gegen diesen Beschluss hat der Antragsteller am 3. Februar 2023 Beschwerde eingelegt. 25

Mit Schriftsatz vom 3. April 2023 hat der Antragsteller das Verfahren hinsichtlich der Beschäftigten G., Dr. X. und Dr. V. für erledigt erklärt. Die Beteiligte hat sich im Termin zur mündlichen Anhörung am 26. Februar 2024 der Erledigungserklärung angeschlossen. 26

Im Weiteren hat der Antragsteller im Anhörungstermin am 26. Februar 2024 seinen erstinstanzlich gestellten Hauptantrag zurückgenommen. Der Antragsrücknahme hat die Beteiligte ebenfalls im Anhörungstermin am 26. Februar 2024 zugestimmt. 27

Zur Begründung des noch verbleibenden Beschwerdebegehrens vertieft der Antragsteller sein erstinstanzliches Vorbringen und führt insbesondere aus: Der Antrag sei zulässig und sein Rechtsschutzinteresse nicht entfallen. Dabei komme es nicht darauf an, ob die von den vier noch betroffenen Beschäftigten ursprünglich innegehabten Arbeitsplätze inzwischen weggefallen seien, da die neue, bei der Umsetzung zugewiesene Tätigkeit nach wie vor ausgeübt werde und die Zuweisung dieser neuen Tätigkeit zurückgenommen werden könne. Auf das Einverständnis der betroffenen Beschäftigten komme es nicht an, da ihm, dem Antragsteller, auch die Wahrnehmung kollektiver Interessen obliege. Schließlich diene das Beschlussverfahren auch der Erhaltung des Betriebsfriedens, weswegen die Prüfung des Rechtsschutzinteresses großzügiger zu erfolgen habe als im Urteilsverfahren. Der Antrag sei auch begründet. Die Zustimmungsfiktion sei nicht eingetreten, weil die Kriterien für die Unbeachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung nicht erfüllt seien. Die von dem Antragsteller angegebenen Gründe für die Verweigerung seiner Zustimmung bewegten sich im Kernbereich seines Mitbestimmungsrechts. 28

Der Antragsteller beantragt, 29

den angegriffenen Beschluss zu ändern und festzustellen, dass die Umsetzungen der Beschäftigten Dr. B., T., Dr. H. und Dr. L. nicht als gebilligt gelten. 30

31

Die Beteiligte beantragt,	
die Beschwerde zurückzuweisen.	32
Sie verteidigt die angegriffene Entscheidung und vertieft ihr erstinstanzliches Vorbringen. Sie führt insbesondere aus, der Antrag sei unzulässig, da eine Rückgängigmachung der Umsetzungen von Anfang an wegen des Wegfalls der von den Betroffenen ursprünglich innegehabten Stellen nicht möglich gewesen sei. Es sei nicht ersichtlich, inwiefern die Interessen der gesamten Belegschaft nach einer Zeit von mehr als vier Jahren seit den Umsetzungen konkret noch betroffen sein könnten. Hieran könne auch die lange Verfahrensdauer nichts ändern. Die Erhaltung des Betriebsfriedens begründe im Rahmen einer konkreten Feststellungsklage ohnehin kein Feststellungsinteresse. Die Einordnung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens als objektives Verfahren rechtfertige keine geringeren Anforderungen an das Bestehen des Feststellungsinteresses. Der Antrag sei auch unbegründet. Die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers sei unbeachtlich. Die gerügte fehlende Überprüfungsmöglichkeit der Sozialverträglichkeit der Personalmaßnahme wegen fehlender Vorlage von Unterlagen sei ebenso unbeachtlich wie die Rügen einer fehlenden hinreichenden Prüfung von anderen Einsatzmöglichkeiten außerhalb der Abteilung 8 und der fehlenden Vorlage der Tätigkeitsdarstellungen und Tätigkeitsbewertungen von zwei Beschäftigten. In allen Fällen sei der Antragsteller rechtzeitig und hinreichend und damit objektiv ordnungsgemäß unterrichtet worden, weswegen die Berufung auf eine unzureichende Unterrichtung unbeachtlich sei.	33
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.	34
II.	35
Das Rubrum ist zur Vereinheitlichung der Rechtsprechung im Anschluss an den Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 21. September 2022 - 5 P 17.21 - von Amts wegen dahingehend zu ändern, dass Beteiligte die Leiterin der Dienststelle ist.	36
Das Verfahren ist gemäß § 79 Abs. 2 LPVG NRW i. V. m. den §§ 90 Abs. 2, 83a Abs. 2 Satz 1 ArbGG in entsprechender Anwendung einzustellen, soweit die Verfahrensbeteiligten das Verfahren in Bezug auf die Umsetzungen der Beschäftigten G., Dr. X. und Dr. V. übereinstimmend für erledigt erklärt haben.	37
Soweit der Antragsteller seinen erstinstanzlich gestellten (Haupt-)Antrag auf Aufhebung der Umsetzungen der Beschäftigten Dr. B., T., Dr. H. und Dr. L. zurückgenommen und die Beteiligte dieser Antragsrücknahme zugestimmt hat, ist das Verfahren gemäß § 79 Abs. 2 LPVG NRW i. V. m. §§ 87 Abs. 2 Satz 3, 81 Abs. 2 ArbGG einzustellen.	38
Damit ist der angegriffene Beschluss der Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen insoweit wirkungslos (§ 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO analog).	39
Die zulässige Beschwerde des Antragstellers hat Erfolg.	40
Der in erster Instanz gestellte und im Beschwerdeverfahren (allein) weiterverfolgte Feststellungsantrag ist zulässig.	41
Dem Antragsteller fehlt insoweit nicht das Rechtsschutzinteresse, hier in der Gestalt des Feststellungsinteresses. Für ihn besteht ein rechtliches Interesse an der begehrten Feststellung (§ 256 Abs. 1 ZPO).	42

- Das Rechtsschutzbedürfnis für ein konkretes Feststellungsbegehren ist zu bejahen, wenn im Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung ein schützenswertes Interesse des Personalrats an der Klärung des Streitfalls durch eine gerichtliche Sachentscheidung gegeben ist. Ein derartiges Interesse ist anzuerkennen, solange sich die für die Einleitung des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens anlassgebende Maßnahme nicht erledigt hat. Eine Erledigung ist zu verneinen, solange die streitige Maßnahme noch rechtswirksam ist, also nicht jegliche die personalvertretungsrechtliche Stellung des Personalrats berührende Wirkung verloren hat und es rechtlich und tatsächlich möglich ist, sie zu ändern oder für die Zukunft rückgängig zu machen. 43
- Vgl. BVerwG, Beschluss vom 16. September 2019 ? 5 P 5.18 -, juris, Rn. 13, m. w. N. 44
- So verhält es sich hier. Nach den vorstehenden Grundsätzen ist das Feststellungsinteresse und damit das Rechtsschutzbedürfnis für den gestellten Antrag gegeben, da die Zuweisung der Beschäftigten zu den neuen Dienstposten, die von ihnen derzeit immer noch innegehabt werden, jedenfalls noch veränderbar und damit gestaltbar ist. 45
- Zwar ist eine vollständige Rückgängigmachung der Umsetzungen, wie die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts zutreffend ausgeführt hat, schon deswegen nicht möglich, weil die bisherigen Dienstposten infolge der Verlagerung der Zuständigkeit für die bisherigen Tätigkeiten zu den Kreisordnungsbehörden ersatzlos entfallen sind. Dies führt jedoch nicht dazu, dass die streitgegenständlichen Maßnahmen personalvertretungsrechtlich nicht mehr gestaltbar wären. 46
- Nach der ständigen personalvertretungsrechtlichen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts liegt eine Umsetzung vor, wenn dem Beamten innerhalb der Dienststelle ein neuer Dienstposten (konkret-funktionelles Amt) übertragen wird oder wenn der Dienstposten durch wesentliche Änderungen im Aufgabenbereich eine neue, andere Prägung erhält. Die Übertragung eines neuen Dienstpostens innerhalb der Dienststelle setzt einen Wechsel des Dienstpostens voraus. Der Beamte muss von seinem bisherigen Dienstposten abberufen und es muss ihm ein neuer Dienstposten zugewiesen werden. 47
- Vgl. BVerwG, Beschluss vom 16. September 2019 ? 5 P 5.18 -, juris, Rn. 19; OVG NRW, Beschluss vom 25. Oktober 2021 - 20 A 3903/19.PVL -, juris, Rn. 24. 48
- Entsprechendes gilt für Arbeitnehmer in einer Dienststelle und deren Arbeitsplätze. 49
- Mit Blick darauf besteht eine Umsetzung im Allgemeinen aus zwei Elementen, nämlich zum einen aus der Abberufung von dem bisherigen Dienstposten/Arbeitsplatz (Weg-Umsetzung) und zum anderen aus der Zuweisung eines anderen Dienstpostens/Arbeitsplatzes (Hin-Umsetzung). Diese Bestandteile können jeweils aus unterschiedlichen Gründen rechtlich zu beanstanden sein; die Entziehung des zuvor innegehaltenen Dienstpostens/Arbeitsplatzes kann bestehen bleiben, auch wenn die Zuweisung des anderen Dienstpostens/Arbeitsplatzes rückgängig zu machen sein sollte. 50
- Vgl. zum Personalvertretungsrecht: OVG NRW, Beschluss vom 25. Oktober 2021 ? 20 A 3903/19.PVL -, juris, Rn. 24, sowie zum Dienstrecht: OVG NRW, Beschlüsse vom 15. September 2023 ? 6 A 1822/21 -, juris, Rn. 18, und vom 8. September 2010 - 1 B 541/10 -, juris, Rn. 12. 51
- Das ist hier der Fall. Die von dem Feststellungsantrag umfassten Beschäftigten haben sämtlich noch den ihnen durch die jeweilige Umsetzung zugewiesenen 52

Dienstposten/Arbeitsplatz inne. Damit kann jedenfalls die Zuweisung eines anderen Dienstpostens/Arbeitsplatzes noch rückgängig gemacht werden und ist daher personalvertretungsrechtlich noch hinreichend gestaltbar.

Dass die Beschäftigten den Maßnahmen zwischenzeitlich jeweils zugestimmt haben und die individualarbeitsrechtlichen Streitverfahren abgeschlossen sind, ändert an der personalvertretungsrechtlichen Gestaltbarkeit nichts. 53

Der Antrag ist auch begründet. Die Umsetzung der Beschäftigten Dr. B., T., Dr. H. und Dr. L. gilt nicht als gebilligt. 54

Nach § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW gilt eine Maßnahme als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der in § 66 Abs. 2 Satz 3 und 4 LPVG NRW genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. Danach reicht es nicht aus, dass der Personalrat seine Zustimmung (schriftlich) verweigert. Er muss vielmehr auch die für ihn maßgeblichen Gründe angeben. Dabei liegt es grundsätzlich innerhalb des Mitbestimmungsrechtes, wenn der Personalrat seine Zustimmung in Wahrnehmung der ihm obliegenden Aufgaben verweigert. 55

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 3. April 2017 - 20 A 2696/15.PVL -, juris, Rn. 43, vom 29. Januar 1999 ? 1 A 6324/96.PVL -, juris, Rn. 30, und vom 20. März 1997 - 1 A 3677/93.PVL - (n. v., Beschlussabdruck S. 14 f.). 56

Ihm ist es allerdings nicht gestattet, von seiner Mitbestimmungsbefugnis ohne inhaltlichen Bezug zu einem von der Maßnahme berührten Mitbestimmungstatbestand Gebrauch zu machen. An einem solchen Bezug fehlt es, wenn die vom Personalrat angeführten Gründe sich dem gesetzlichen Mitbestimmungstatbestand, dessen Inhalt sowie insbesondere dessen Sinn und Zweck nicht mehr zuordnen lassen. Ist eine Zuordnung in dem dargestellten Sinne offensichtlich nicht möglich, lässt das erkennen, dass der Personalrat keine Regelung auf der Grundlage eines Mitbestimmungsrechts anstrebt, sondern die Zustimmung ohne einen vom Gesetz gebilligten Grund verweigert. In einem solchen Fall ist eine gegebene Begründung unbeachtlich mit der Folge, dass sie wie eine nicht gegebene Begründung zur Fiktion der Billigung der Maßnahme nach § 66 Abs. 2 Satz 5 LPVG NRW führt. 57

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 3. April 2017 - 20 A 2696/15.PVL -, juris, Rn. 45 f., m. w. N. 58

Das Merkmal der Offensichtlichkeit stellt dabei sicher, dass eine Zustimmungsfiktion nur in solchen Fällen eintritt, in denen der Personalrat seine durch den jeweiligen Mitbestimmungstatbestand begrenzten Kompetenzen eindeutig überschreitet. Eine Zustimmungsverweigerung ist deshalb nur dann unbeachtlich, wenn eine Zuordnung zu dem in Rede stehenden Mitbestimmungstatbestand nicht einmal möglich erscheint. Wegen der weitreichenden Folgen einer Zustimmungsfiktion muss sie auf echte Ausnahmefälle beschränkt bleiben. 59

Vgl. Cecior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 66 Rn. 201, m. w. N. 60

Von unbeachtlichen Gründen kann selbst dann nicht ausgegangen werden, wenn die in Rede stehenden Gründe im Konkreten nicht schlüssig sind. Insbesondere ist es unerheblich, ob die geltend gemachten Gründe im Ergebnis zu überzeugen vermögen und einen hinreichenden Anlass geben, von der Maßnahme in der beabsichtigten Form Abstand zu nehmen, 61

vgl. Cecior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 66 Rn. 202, m. w. N., 62

sodass es auf das entsprechende Vorbringen der Beteiligten zur Frage eines möglicherweise unzulässigen Alternativvorschlags oder einem möglichen unzulässigen Eingriff in das personalpolitische Ermessen der Beteiligten nicht ankommt.	63
Hiervon ausgehend ist die Zustimmungsverweigerung des Antragstellers beachtlich. Die in seinem Schreiben vom 16. Januar 2019 angeführten Gründe bewegen sich jedenfalls nicht offensichtlich außerhalb des gesetzlichen Mitbestimmungstatbestandes des § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LPVG NRW.	64
Nach dieser Vorschrift hat der Personalrat unter anderem mitzubestimmen bei der Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten und der Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist. Die Mitbestimmung bei Umsetzungen dient dabei sowohl dem Schutz der Interessen des von der Maßnahme unmittelbar in seinem privaten und dienstlichen Bereich betroffenen Beschäftigten als auch dem Schutz der Interessen der in der abgebenden und der aufnehmenden Dienststelle Beschäftigten.	65
Vgl. BVerwG, Beschluss vom 16. September 2019 ? 5 P 5.18 -, juris, Rn. 28.	66
Entsprechendes gilt für die Interessen der Beschäftigten in verschiedenen Abteilungen innerhalb einer Dienststelle oder am bisherigen und am neuen Dienstort.	67
Vgl. Cecior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 72 Rn. 289.	68
Der Antragsteller hat unter anderem gerügt, der Argumentation, das personelle Defizit der Abteilung 8, das größer und dessen Abbau durch die betroffenen Beschäftigten wichtiger sei als das anderer Abteilungen, begründe und rechtfertige die streitgegenständlichen Umsetzungen, könne nicht gefolgt werden. Er hat ferner insbesondere eine fehlende Berücksichtigung des Einsatzes der Betroffenen in anderen Abteilungen nach Erörterung durch die Beteiligte als ungerechtfertigt bezeichnet, da sich aus der von der Beteiligten geplanten Vorgehensweise in Anbetracht der zu erwartenden Erfordernisse, in der Abteilung 8 freiwerdende Stellen an andere Abteilungen abzugeben, gerade keine nachhaltige Defizitlastung der Abteilung 8 ergebe. Der Antragsteller hat ebenfalls angezweifelt, dass alle Möglichkeiten für eine verträgliche Umsetzung in der Dienststelle eruiert worden seien, und gerügt, unter anderem für die Beschäftigte Dr. L. liege ihm bislang keine Tätigkeitsdarstellung und -bewertung vor. Dass eine Zuordnung dieser Aspekte zu dem in Rede stehenden Mitbestimmungstatbestand nicht einmal möglich erschiene, ist auch unter Berücksichtigung des Vorbringens der Beteiligten nicht erkennbar. Der Antragsteller führt mit dieser Begründung für die Zustimmungsverweigerung vielmehr Gesichtspunkte an, die die von der Beteiligten vorgenommene Auswahl der für die Hin-Umsetzung in Betracht kommenden Dienstposten/Arbeitsplätze betreffen und die deshalb inmitten des dem Antragsteller zustehenden Mitbestimmungsrechts aus § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LPVG NRW liegen.	69
Da der Antragsteller damit seine Zustimmung auch nicht ausschließlich mit der Begründung, er sei nicht ausreichend unterrichtet, verweigert hat, kommt es nicht darauf an, ob er bei Einleitung des Mitbestimmungsverfahrens objektiv ordnungsgemäß unterrichtet war.	70
Vgl. hierzu Cecior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 66 Rn. 207.	71
Eine Kostenentscheidung entfällt im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren.	72
	73

Die Rechtsbeschwerde ist nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen.

