
Datum: 21.03.2025
Gericht: Oberverwaltungsgericht NRW
Spruchkörper: 34. Senat (Fachsenat für Landespersonalvertretungssachen)
Entscheidungsart: Beschluss
Aktenzeichen: 34 A 1092/24.PVL
ECLI: ECLI:DE:OVGNRW:2025:0321.34A1092.24PVL.00

Vorinstanz: Verwaltungsgericht Gelsenkirchen, 12c K 4154/21.PVL
Schlagworte: Mitbestimmung Personalrat Auflösung Stellenbewertung
Kommission Grundsätze Arbeitsplatzbewertung
Dienstpostenbewertung Bewertungsverfahren
Bewertungsmethode
Normen: LPVG NRW § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19
Leitsätze:

1.
Die Auflösung einer Bewertungskommission für die Bewertung von Arbeitsplätzen und Dienstposten betrifft keine Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle nach 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW.

2.
Nach Sinn und Zweck des durch § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW normierten Mitbestimmungsrechts umfassen die Begriffe des "Bewertungsverfahrens" bzw. der "Bewertungsmethode" die Aufstellung materieller, die Bewertungsentscheidung inhaltlich prägender Kriterien.

3.
Die Auflösung einer Stellenbewertungskommission stellt keine Änderung der Bewertungsmethode, also der Art und Weise, wie zu einer Bewertungsentscheidung gekommen wird, dar, sondern betrifft die hiervon zu unterscheidende Frage, welche Personen sich bei der Stellenbewertung des

Tenor:

Die Beschwerde wird zurückgewiesen.

Die Rechtsbeschwerde wird nicht zugelassen.

Gründe

1

I.

2

In der Dienststelle des Beteiligten existierte seit vielen Jahren eine Kommission zur Bewertung von Stellen (Bewertungskommission). Bei ihr handelte es sich um ein paritätisch besetztes Gremium zur Stellenbewertung, bestehend aus Mitgliedern des Personalrats und der Dienststelle. Nach der Geschäftsordnung der Bewertungskommission war vorgesehen, dass Personalrat und Dienststelle innerhalb eines Monats nach Beginn der Amtszeit des Personalrats jeweils drei Mitglieder und ein stellvertretendes Mitglied in die Bewertungskommission entsenden.

3

Die Bewertungskommission trat in der Regel einmal monatlich, mindestens jedoch alle zwei Monate, zur Beratung zusammen und behandelte überwiegend Anträge von Beschäftigten auf Bewertung der von ihnen besetzten Stelle. Häufig gingen die Anträge mit einem Antrag auf Höherbewertung einher. Die Anträge waren stets zunächst an den Fachbereich Personalwirtschaft zu richten. Die Aufgabe der Bewertungskommission bestand in der Erarbeitung eines Beschlusses zur Stellenbewertung. Die Bewertung erfolgte aufgrund der tariflichen und rechtlichen Voraussetzungen auf der Grundlage von Arbeitsplatzbeschreibungen. Für Stellen von Tarifbeschäftigten erfolgte die Bewertung auf Basis der Entgeltordnung anhand eines Bewertungsbogens und bei der Bewertung von Beamtenstellen auf Grundlage des Gutachtens "Stellenplan - Stellenbewertung" der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) aus dem Jahr 2009. Bewertet wurde die objektiv zu verrichtende Tätigkeit. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die Geschäftsordnung der Bewertungskommission vom 28. Januar 2005 (Bl. 29 f. der Gerichtsakte des Verwaltungsgerichts) und vom 12. Februar 2019 (Bl. 31 f. der Gerichtsakte des Verwaltungsgerichts) verwiesen.

4

Mit E-Mail vom 2. Dezember 2020 teilte der Beteiligte dem Antragsteller mit, dass in der kommenden Wahlperiode des Personalrats keine Bewertungskommission mehr gebildet werden solle.

5

Daraufhin machte der Antragsteller unter dem 11. Dezember 2020 ein Mitbestimmungsrecht an der Auflösung der Bewertungskommission geltend. Dies lehnte der Beteiligte mit Schreiben vom 22. Dezember 2020 ab. Zur Begründung führte er aus, die Voraussetzungen des Mitbestimmungstatbestandes nach § 72 Abs. 4 LPVG seien nicht erfüllt. Vorliegend bestünden für die Bewertung von Stellen für Tarifbeschäftigte mit der Entgeltordnung zum Tarifvertrag Regelungen für die Bewertung von Stellen. Die Bewertung von Beamtenstellen erfolge seit Jahren auf der Grundlage des Gutachtens der Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt)

6

Daraufhin machte der Antragsteller unter dem 11. Dezember 2020 ein Mitbestimmungsrecht an der Auflösung der Bewertungskommission geltend. Dies lehnte der Beteiligte mit Schreiben vom 22. Dezember 2020 ab. Zur Begründung führte er aus: Die Voraussetzungen des Mitbestimmungsstatbestandes aus § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW seien nicht erfüllt. Mit Blick auf den Tarifvorbehalt aus § 72 Abs. 4 Satz 1 LPVG NRW sei anzumerken, dass vorliegend für die Bewertung von Stellen für Tarifbeschäftigte mit der Entgeltordnung zum Tarifvertrag Regelungen für die Bewertung von Stellen bestünden und die Bewertung von Beamtenstellen seit Jahren auf der Grundlage des KGSt-Gutachtens aus 2009 erfolge. Eine Änderung sei insoweit nicht beabsichtigt. Soweit § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung von Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung vorsehe, sei festzustellen, dass in den Sitzungen der Bewertungskommission die Bewertung jeder einzelnen Stelle erfolgt sei und schon deshalb das Mitbestimmungsrecht nicht eingreife.

Am 2. November 2021 hat der Antragsteller das vorliegende personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren eingeleitet und zur Begründung im Wesentlichen angeführt: Die Auflösung der Bewertungskommission unterliege gemäß § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW seiner Mitbestimmung. Es werde nämlich die Methode, wie ? hier bislang über die Bewertungskommission ? zu einer Bewertungsentscheidung gekommen werde, geändert. Dies unterliege als "Grundsatz der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung" der Mitbestimmung. Der Tarifvorbehalt des § 72 Abs. 4 Satz 1 LPVG NRW stehe dem nicht entgegen. In der Bewertungskommission sei keine Eingruppierung im konkreten Einzelfall erfolgt, sondern eine abstrakte Stellenbewertung. Soweit es die Dienstposten für Beamte betreffe, stelle das Gutachten der KGSt weder eine gesetzliche noch eine tarifliche Regelung dar. Ebenso wenig komme es darauf an, ob das Verfahren über die Bewertungskommission bereits vor der Novelle des LPVG NRW aus dem Jahr 2007 angewendet worden sei. Denn hier werde die geübte Praxis abgeschafft.

Der Antragsteller hat beantragt,

festzustellen, dass die Auflösung einer Bewertungskommission für die Bewertung von Arbeitsplätzen und Dienstposten in der Dienststelle der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt.

Der Beteiligte beantragt,

den Antrag abzulehnen.

Zur Begründung hat er im Wesentlichen angeführt: Die Art und Weise der Stellenbewertung habe sich nicht geändert. Die "Methode", über eine Bewertungskommission zu einer Entscheidung zu kommen, sei gerade keine Grundsatzentscheidung. Hierzu zählten nur die Auswahl der Bewertungsmerkmale, die Festlegung der Bewertungsmaßstäbe sowie die Entscheidung für ein bestimmtes Bewertungsverfahren oder eine bestimmte Bewertungsmethode. An der Anwendung des analytischen Bewertungsverfahrens habe sich aber nichts geändert. Dieses setze keine Einrichtung einer Bewertungskommission voraus. Dementsprechend unterliege die Auflösung der Bewertungskommission nach Maßgabe der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen, Beschlüsse vom 16. Dezember 1993 ? 1 A 1713/92.PVL ? und vom 20. November 1995 ? 1 A 3532/94.PVL ?, nicht der Mitbestimmung, da die Bewertungskommission keine neuen Bewertungsrichtlinien erstellt habe. Dies entspreche auch dem Sinn und Zweck der Norm, die der Einhaltung des Gleichheitsgrundsatzes und der Anwendung verhältnismäßiger Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung diene, nicht aber etwa der

Sicherung der Transparenz.

Mit Beschluss vom 12. April 2024 hat die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen des Verwaltungsgerichts den Antrag abgelehnt und zur Begründung im Wesentlichen angeführt: Die geltend gemachte Mitbestimmungspflicht bestehe nicht. Nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW seien die Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle mitbestimmungspflichtig. Grundsätze in diesem Sinne seien jedenfalls die Auswahl der Bewertungsmerkmale, die Festlegung der Bewertungsmaßstäbe und die Entscheidung für ein bestimmtes Bewertungsverfahren bzw. eine bestimmte Bewertungsmethode. Hierzu zähle auch die Entscheidung für eine typisierende, summarische Bewertung oder für eine analytische Funktions- und Leistungsbewertung. Zu den Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung zählten demgegenüber nicht (nur) einzelne Stellen betreffende konkrete Bewertungsmaßnahmen. Durch die streitbefangene Auflösung der bei dem Beteiligten jeweils für die Dauer einer Amtszeit des Personalrats eingerichteten Bewertungskommission seien Grundsätze im Sinne des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW nicht betroffen. Die Auflösung bewirke keine Änderung der Methode, wie zu einer Bewertungsentscheidung gekommen werde. Eine Methode sei ein auf einem Regelsystem aufbauendes Verfahren zur Erlangung von (wissenschaftlichen) Erkenntnissen oder praktischen Ergebnissen. Ausgehend von dieser Definition stelle die Einrichtung einer mit Vertretern des Antragstellers und der Dienststelle paritätisch besetzten Bewertungskommission keine "Methode" dar. Vielmehr betreffe sie die hiervon zu unterscheidende Frage, welche Personen sich bei der Stellenbewertung des hier weiterhin angewendeten analytischen Verfahrens zur Erlangung praktischer Ergebnisse bedienen. Die Fragen, anhand welcher Bewertungsmerkmale und welcher Bewertungsmaßstäbe und unter Zugrundelegung welcher Bewertungsmethode Stellenbewertungen durchgeführt würden, seien unabhängig davon zu beantworten, wer unter Anwendung der Grundsätze in Bezug auf diese Kriterien die jeweilige Stellenbewertung vorbereite. An den inhaltlichen Vorgaben für die Stellenbewertung ändere sich hier nichts. Die Auflösung einer Stellenbewertungskommission sei den bislang in Rechtsprechung und Literatur als mitbestimmungspflichtig anerkannten Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung qualitativ nicht gleich zu achten. Die Auflösung betreffe allein die Frage, wer unter Anwendung des feststehenden Bewertungsverfahrens die Stellenbewertung vorbereite. Demgegenüber handele es sich bei der Entscheidung für ein bestimmtes Bewertungsverfahren, der Auswahl der Bewertungsmerkmale und der Festlegung der Bewertungsmaßstäbe um materielle Einflussfaktoren, die die Entscheidungsfindung betreffen und deren Modifikation zwangsläufig das inhaltliche Ergebnis beeinflussten. Die Aufgabe der Stellenbewertungskommission habe zudem keine über eine Vorbereitung der Entscheidung hinausgehende verbindliche Kompetenz. Das Letztentscheidungsrecht verbleibe bei der Dienststellenleitung, auch wenn die Geschäftsordnung die Annahme nahelege, dass alle Beteiligten eine Bindung der Dienststelle an die Beschlüsse der Bewertungskommission jedenfalls sinngemäß voraussetzten. Konsequenz einer fehlenden Einstimmigkeit sei jedoch, dass die Stellenbewertung entsprechend dem gesetzlichen Normalfall durch alleinige Entscheidung der Dienststelle erfolge.

Gegen diesen Beschluss hat der Antragsteller Beschwerde erhoben. Zur Begründung führt er im Wesentlichen an: Die Auflösung der Bewertungskommission unterliege seiner Mitbestimmung. Die gemäß § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW der Mitbestimmung unterliegenden "Grundsätze" der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung betreffen die Ausgestaltung des Bewertungsverfahrens, mithin die Art und Weise, wie zu einer Bewertungsentscheidung gelangt werde. Weder dem Gesetzeswortlaut noch den Gesetzesmaterialien lasse sich entnehmen, dass sich dieser Mitbestimmungstatbestand

ausschließlich auf die Auswahl von Bewertungsmerkmalen, die Festlegung der Bewertungsmaßstäbe oder die Entscheidung für eine bestimmte Bewertungsmethode beschränke. Soweit die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen auf in angeführter Literatur enthaltene Beispiele verweise, habe sie verkannt, dass es sich dabei nicht um eine abschließende Aufzählung von möglichen Sachverhalten handele. Zwar stelle eine "Methode" entsprechend der Annahme der Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen ein auf ein Regelsystem aufbauendes Verfahren zur Erlangung von Erkenntnissen oder praktischen Ergebnissen dar. Dies sei jedoch Gegenstand der Stellenbewertung durch die Bewertungskommission. Die Stellenbewertung durch die Kommission beruhe mit der Geschäftsordnung auf einem Regelsystem und damit auf einem hierauf aufbauenden Verfahren zur Erlangung eines (Stellenbewertungs-) Ergebnisses. Mit der Einrichtung bzw. Auflösung einer Bewertungskommission werde die Art und Weise, mithin die "Methode", wie zu einer Bewertungsentscheidung gelangt werde, geändert. Es gehe nicht ausschließlich darum, welche Personen sich mit der Stellenbewertung beschäftigen. Im Schwerpunkt gehe es vielmehr um die Festlegung bzw. Auflösung eines Regelsystems zur Art und Weise der Erzielung eines Bewertungsergebnisses. Unter Zugrundelegung der Geschäftsordnung der Bewertungskommission sei zudem festzuhalten, dass die Konstellation der Auflösung einer Stellenbewertungskommission qualitativ den in Rechtsprechung und Literatur anerkannten Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung gleichkomme. Die Geschäftsordnung lege unter anderem das einzuhaltende Verfahren innerhalb der Bewertungskommission fest. Zudem werde der Bewertungskommission durchaus eine Verbindlichkeit beigemessen. So werde der Grundsatz der Einstimmigkeit festgelegt; zugleich werde festgehalten, dass über jede Sitzung der Bewertungskommission ein Protokoll zu erstellen sei. Es gehe nicht nur um die Frage, wer an einer lediglich vorbereitenden Ermittlung eines Bewertungsergebnisses teilnehme. Vielmehr werde das Verfahren durch die Geschäftsordnung regelhaft festgelegt.

Der Antragsteller beantragt,	16
den angegriffenen Beschluss zu ändern und dem erstinstanzlichen Antrag zu entsprechen.	17
Der Beteiligte beantragt,	18
die Beschwerde zurückzuweisen.	19
Zur Begründung bezieht er sich vollumfänglich auf seinen erstinstanzlichen Vortrag.	20
Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.	21
II.	22
Die Beschwerde hat keinen Erfolg.	23
Der zulässige Antrag ist unbegründet.	24
Die Auflösung einer Bewertungskommission für die Bewertung von Arbeitsplätzen und Dienstposten in der Dienststelle unterliegt nicht der Mitbestimmung des Antragstellers.	25
Nach der für das Vorliegen eines Mitbestimmungsrechts des Antragstellers allein in Betracht kommenden Vorschrift des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW hat der Personalrat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle.	26

- Zwischen der Verfahrensbeteiligten ist streitig, ob die Auflösung der Bewertungskommission überhaupt eine Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne darstellt. In der Geschäftsordnung der Bewertungskommission (Stand 12. Februar 2019) heißt es, die "Bewertungskommission wird für die Amtszeit des Personalrates gebildet". Daraus leitet der Beteiligte ab, für jede Wahlperiode werde eine neue Bewertungskommission gebildet. Ausgehend davon kommt er zu dem Ergebnis, dass seine Entscheidung, für die neue Wahlperiode des Antragstellers von der Bildung der Bewertungskommission Abstand zu nehmen, ein bloßes Unterlassen und damit keine Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne darstelle. Demgegenüber vertritt der Antragsteller die Auffassung, bei der Bewertungskommission handele es sich um eine dauerhafte Einrichtung, was sich insbesondere an dem Bestehen einer über die einzelne Wahlperiode hinaus geltenden Geschäftsordnung zeige; lediglich die Mitglieder der Kommission würden für jede Wahlperiode neu bestimmt. Daraus schließt er, dass die Auflösung der Bewertungskommission eine Maßnahme des Dienstherrn darstelle. 27
- Welcher dieser Auffassung zu folgen ist, bedarf keiner Entscheidung. Denn auch wenn vom Vorliegen einer Maßnahme im personalvertretungsrechtlichen Sinne ausgegangen wird, unterliegt die Auflösung einer Stellenbewertungskommission nicht der Mitbestimmung des Antragstellers. Die Voraussetzungen der für das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts nach der allein in Betracht kommenden Bestimmung des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW liegen nicht vor. 28
- Entgegen der Auffassung des Beteiligten steht dem Eingreifen des Mitbestimmungsrechts für den Antragsteller aber nicht schon der Tarifvorbehalt aus dem Einleitungssatz von § 72 Abs. 4 Satz 1 LPVG NRW entgegen. Abschließende tarifliche Regelungen bestehen in Form der Entgeltordnung zu dem für die Dienststelle maßgeblichen Tarifvertrag allein für die Eingruppierung im Einzelfall. Zur objektiven Stellenbewertung enthält die Entgeltordnung hingegen keinerlei Vorgaben. 29
- Das geltend gemachte Mitbestimmungsrecht des Antragstellers scheitert aber daran, dass die Auflösung einer Bewertungskommission für die Bewertung von Arbeitsplätzen und Dienstposten keine Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle betrifft. 30
- Die Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung ist die Zuordnung der auf einer Stelle wahrzunehmenden Tätigkeiten zu Besoldungs- oder Entgeltgruppen je nach dem, ob es sich um eine Beamten- oder Arbeitnehmertätigkeit handelt. Die Stellenbewertung orientiert sich an den unterschiedlichen Anforderungen, denen der jeweilige Stelleninhaber bei der Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben gerecht werden muss. Die Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung als solche ist aber nicht mitbestimmungspflichtig. 31
- Vgl. Cecior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 72 Rn. 1134 f. 32
- Der Mitbestimmung nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW unterliegen allein Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle. "Grundsätze" im Sinne dieser Regelung sind die Auswahl der Bewertungsmerkmale, die Festlegung der Bewertungsmaßstäbe und die Entscheidung für ein bestimmtes Bewertungsverfahren bzw. eine bestimmte Bewertungsmethode. 33
- Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 4. Oktober 1990 ? CL 13/88 ?, n. v., S. 8 f. des Beschlussabdrucks. 34

Der Begriff des Bewertungsverfahrens bzw. der Bewertungsmethode umfasst die Entscheidung für eine typisierende, summarische Bewertung oder für eine analytische Funktions- und Leistungsbewertung. Nicht zu den Grundsätzen der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung zählen demgegenüber die die einzelnen Stellen betreffenden konkreten Bewertungsmaßnahmen.

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 16. Dezember 1993 -1 A 1713/92.PVL -, n. v., S. 5 des Beschlussabdrucks, und vom 20. November 1995 ? 1 A 3532/94.PVL- , n. v.; Cecior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 72 Rn. 1138. 36

Danach sind Grundsätze der vorbezeichneten Art durch die streitbefangene Auflösung einer Stellenbewertungskommission nicht betroffen. 37

Die Fachkammer für Landespersonalvertretungssachen hat zu Recht angenommen, die Auflösung der Bewertungskommission stelle keine Änderung der Bewertungsmethode, also der Art und Weise, wie zu einer Bewertungsentscheidung gekommen werde, dar, sondern betreffe die hiervon zu unterscheidende Frage, welche Personen sich bei der Stellenbewertung des hier weiterhin angewendeten analytischen Verfahrens zur Erlangung praktischer Ergebnisse bedienen. Die Fragen, anhand welcher Bewertungsmerkmale und welcher Bewertungsmaßstäbe und unter Zugrundelegung welcher Bewertungsmethode Stellenbewertungen durchgeführt werden, sind unabhängig davon zu beantworten, wer unter Anwendung der Grundsätze in Bezug auf diese Kriterien die jeweilige Stellenbewertung vorbereitet. 38

Vgl. OVG NRW, Beschlüsse vom 16. Dezember 1993 - 1 A 1713/92.PVL -, n. v., und vom 20. November 1995 - 1 A 3532/94.PVL -, n. v.; Cecior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 72 Rn. 1138. 39

Nach Auslegung der Begriffe des "Bewertungsverfahrens" bzw. der "Bewertungsmethode" umfassen diese die Aufstellung materieller, die Bewertungsentscheidung inhaltlich prägender Kriterien. Dies ergibt sich ausgehend von Sinn und Zweck des durch § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW normierten Mitbestimmungsrechts. Die Regelung dient dem Ziel, eine anforderungsgerechte Stellenbewertung zu gewährleisten. 40

Vgl. Cecior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 72 Rn. 1138. 41

Die Mitbestimmung bei der Aufstellung (allein) der inhaltlichen Kriterien zur Bewertung von Stellen, wird diesem Ziel hinreichend gerecht. Dies gilt insbesondere unter Berücksichtigung des Umstandes, dass der Personalrat nach der gesetzgeberischen Entscheidung bei der Bewertungsentscheidung selbst nicht zu beteiligen ist. Der Umstand, dass die Mitbestimmung nach § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 19 LPVG NRW auch im Interesse einer Einflussnahmemöglichkeit des Personalrates auf die Gewährleistung größtmöglicher Transparenz der Bewertungsergebnisse durch eine entsprechende verfahrensmäßige Abwicklung der Stellenbewertung geschaffen worden ist, führt nicht dazu, dass die Errichtung und Auflösung einer Bewertungskommission der Mitbestimmung unterliefe. 42

Etwas anderes folgt auch nicht aus dem Umstand, dass die Bewertungskommission sich selbst eine Geschäftsordnung gegeben hat, in welcher die Abläufe zur Sachverhaltsaufklärung und Meinungsbildung der Kommission in Vorbereitung der Bewertungsentscheidung geregelt sind. Entgegen der Ansicht des Antragstellers stellt der durch die Geschäftsordnung festgelegte förmliche Ablauf - über eine Bewertungskommission zu einem Bewertungsergebnis zu gelangen - keinen Grundsatz der Arbeitsplatz- und 43

Dienstpostenbewertung dar. Das entsprechende Vorbringen des Antragstellers in der Beschwerdebegründung, bei der Stellenbewertung über die Bewertungskommission handele es sich schon begrifflich um ein solches, auf einem Regelsystem - der Geschäftsordnung der Bewertungskommission - aufbauendes Verfahren zur Erlangung eines Stellenbewertungsergebnisses, lässt unberücksichtigt, dass die von der Bewertungskommission erzielten Ergebnisse der jeweiligen Stellenbewertung lediglich der Vorbereitung einer vom Beteiligten sodann selbst vorzunehmenden Bewertung dienen. Die Argumentation des Antragstellers würde letztlich darauf führen, dass er durch die Schaffung der vorstehenden Verfahrensregelungen innerhalb der Geschäftsordnung nicht nur bei der Festlegung der Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle zu beteiligen wäre. Vielmehr würde das vom Antragsteller (und den weiteren Mitgliedern des paritätisch besetzten Bewertungsgremiums) selbst geschaffene Verfahren letztlich zu einem Mitbestimmungsrecht auch an der Bewertungsentscheidung für jede einzelne Stelle selbst führen. Dies ist jedoch unstreitig durch das LPVG NRW gerade nicht vorgesehen. Dieses sieht die Mitbestimmung allein für die Grundsätze der Bewertungsentscheidung und damit für Maßnahmen der Vorbereitung der Bewertungsentscheidung durch die Aufstellung von Grundsätzen für diese vor. Die schlussendliche Bewertung der jeweiligen Stelle und damit die Umsetzung der unter Beteiligung des Personalrats festgelegten Grundsätze bei der Stellenbesetzung obliegt somit nach dem Willen des Gesetzgebers allein dem Dienstherrn.

Vgl. schon: OVG NRW, Beschlüsse vom 16. Dezember 1993 ? 1 A 1713/92.PVL ?, n. v., S. 6 44
des Beschlussabdrucks; Cécior/Lechtermann/Klein, Personalvertretungsrecht NRW, § 72
Rn. 1135.

Daher geht mit der Auflösung der Bewertungskommission entgegen der in der 45
Beschwerdebegründung geäußerten Ansicht des Antragstellers nicht die Auflösung eines
bestehenden "Regelsystem(s) zur Art und Weise der Erzielung eines
Bewertungsergebnisses" einher.

Ohne Erfolg beruft sich der Antragsteller auf eine seiner Auffassung nach bestehende 46
Verbindlichkeit der Entscheidungen der Bewertungskommission. Die Fachkammer für
Landespersonalvertretungssachen hat zutreffend ausgeführt, dass die Aufzählung der
vorstehend dargestellten Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung keiner
Ergänzung um die Konstellation der Auflösung einer Stellenbewertungskommission bedarf.
Dabei kann dahinstehen, ob die Aufzählung abschließenden Charakter hat. Jedenfalls
scheidet eine Ergänzung schon deshalb aus, weil die Auflösung einer
Stellenbewertungskommission den bislang anerkannten Anwendungsfällen qualitativ nicht
gleich zu achten sind. Eine Gleichwertigkeit folgt insbesondere nicht aus einer vermeintlichen
Verbindlichkeit der Beschlüsse der Bewertungskommission. Für den für die
Bewertungsentscheidung zuständigen Beteiligten ergeben sich aus der Geschäftsordnung
der Bewertungskommission keine bindenden Vorgaben für die von ihm zutreffende
Entscheidung. Zwar wird in der Geschäftsordnung der Grundsatz der Einstimmigkeit
festgehalten und im Weiteren ist dort vorgesehen, dass zeitnah nach der Sitzung der
Bewertungskommission ein Protokoll erstellt und den Kommissionsmitgliedern sowie der
Gleichstellungsbeauftragten zugeleitet wird. Das Protokoll gilt als genehmigt, wenn ihm nicht
innerhalb von zwei Wochen nach Zugang schriftlich widersprochen wird. Soweit das Protokoll
als genehmigt gilt bzw. der Widerspruch einvernehmlich ausgeräumt worden ist, wird es dem
Beteiligten, dem Antragsteller und der Gleichstellungsstelle zugeleitet. Allein hierdurch wird
jedoch entgegen der Auffassung des Antragstellers keine Verbindlichkeit der Entscheidung
der Bewertungskommission für die Bewertungsentscheidung des Beteiligten hergestellt. Eine
entsprechende rechtliche Bindungswirkung ergibt sich aus der Geschäftsordnung nicht und

ist auch sonst nicht ersichtlich.

Da sich an den (auch) von der Bewertungskommission bislang angewandten Methoden und Abläufen zur Bewertungsfindung und damit an den inhaltlichen Vorgaben der Stellenbewertung nach den (unstreitigen) Angaben des Beteiligten auch ohne Bestehen der Bewertungskommission nichts ändert, führt allein die Auflösung der Bewertungskommission, die diese Verfahren angewandt hat, nicht zum Eingreifen eines Mitbestimmungsrechts. 47

Eine Kostenentscheidung entfällt im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren. 48

Die Rechtsbeschwerde ist nicht zuzulassen, weil die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen. 49