

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **4. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2025 mit folgenden Themen:

1. **Beteiligung bei Erlass eines Sicherheitshinweises**
OVG NRW vom 31.07.2025, Az.: 33 A 639/24.PVB
2. **Ausschluss aus dem Personalrat wegen Verletzung der Schweigepflicht**
OVG Bremen vom 02.05.2025, Az.: OVG 6 B 78/25
3. **Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierung**
VG Hannover vom 10.07.2025, Az.: 17 A 3214/25

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

.....

1. **Beteiligung bei Erlass eines Sicherheitshinweises**
OVG NRW vom 31.07.2025, Az.: 33 A 639/24.PVB

Hinsichtlich des Mitbestimmungsrechts bei Regelungen der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten aus § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG (entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG NRW) ist an der Unterscheidung zwischen den das Ordnungsverhalten der Beschäftigten betreffenden Regelungen, die der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen, und den das Arbeitsverhalten der Beschäftigten betreffenden Regelungen, bei denen kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats besteht, festzuhalten.

DIE ENTSCHEIDUNG

Der antragstellende Personalrat begehrte u.a. die Feststellung, dass ein Sicherheitshinweis der Dienststelle, wonach den Beschäftigten untersagt worden war, bei Verrichtung ihrer dienstlichen Aufgaben bestimmte Applikationen und Services zu nutzen, der Mitbestimmung nach § 80 Abs. 1 Nr. 18 BPersVG (entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG NRW) unterliegt.

Das OVG NRW lehnte, soweit hier von Belang, diesen Antrag ab und stellte noch einmal dar, dass sich dieser Mitbestimmungstatbestand auf die Gesamtheit der allgemeinen Verhaltensmaßregeln, die das Miteinander der Beschäftigten und den Gebrauch der ihnen von der Dienststelle zur Verfügung gestellten Gegenstände ordnen und einen störungsfreien und reibungslosen Ablauf des Lebens in der Dienststelle gewährleisten sollen, erstreckt (sog. Ordnungsverhalten). Hingegen erstrecke sich die Mitbestimmung nicht auf dasjenige Verhalten, welches im Hinblick auf die zu erfüllenden Aufgaben Gegenstand der jeweiligen individuellen Dienst- oder Vertragspflichten ist, also mit der zu erbringenden Arbeitsleistung in unmittelbarem Zusammenhang stehe (sog. Arbeitsverhalten). Regelungen, mit denen vorrangig die Erbringung der dem Beschäftigten obliegenden Arbeitsleistungen konkretisiert werde, betreffen das Arbeitsverhalten, nicht aber das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten der Beschäftigten. Der in Rede stehende Sicherheitshinweis nehme unmittelbar Einfluss auf das Arbeitsverhalten der Beschäftigten, da es vorrangig darum gehe, welche Applikationen und Services eben bei der Ausübung der dienstlichen Tätigkeit durch die Beschäftigten zu verwenden bzw. nicht zu verwenden sind. Dementsprechend sei vorliegend das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten der Beschäftigten betroffen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Unterscheidung zwischen dem mitbestimmungspflichtigen „Ordnungsverhalten“ und dem mitbestimmungsfreien „Arbeitsverhalten“ ist häufig nicht ganz einfach. Die Entscheidung des OVG NRW ist nach Einschätzung des Verfassers keine große Überraschung; allerdings tätigt das OVG NRW in dieser Entscheidung noch einmal ausführliche und nachvollziehbare Ausführungen zu den inhaltlichen Voraussetzungen dieses Mitbestimmungstatbestandes. Deshalb liefert diese aktuelle Entscheidung des OVG NRW durchaus „Leitlinien“ für den künftigen Umgang mit dieser in der Praxis durchaus bedeutsamen Auslegungsfrage.

2. Ausschluss aus dem Personalrat wegen Verletzung der Schweigepflicht

OVG Bremen vom 02.05.2025, Az.: OVG 6 B 78/25

Um ein langjähriges Personalratsmitglied mittels einstweiliger Verfügung vorläufig aus dem Personalrat auszuschließen, reicht es nicht aus, dass ihm mit hoher Wahrscheinlichkeit eine grobe Pflichtverletzung vorgeworfen werden kann. Hinzu kommen muss vielmehr, dass den übrigen Beteiligten eine weitere Zusammenarbeit bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens nicht zugemutet werden kann.

DIE ENTSCHEIDUNG

In diesem Verfahren versuchten sowohl die Dienststelle, ein städtischer Eigenbetrieb, wie auch der Personalrat, einem Mitglied des Personalrats im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren mittels einstweiliger Verfügung die weitere Amtsausübung untersagen zu lassen, bis rechtskräftig über seinen Ausschluss aus dem Personalrat entschieden wurde. Das Personalratsmitglied hatte entgegen der Bitte der Dienststelle, und entgegen der entsprechenden Zusage der Mehrheit der Personalratsmitglieder einen Abschlussbericht einer Geschäfts- und Organisationsuntersuchung an Beschäftigte weitergegeben. Sowohl die Dienststelle wie auch der Personalrat beantragten daraufhin den Ausschluss des Personalratsmitglieds aus dem Personalrat (entsprechend § 25 Abs. 1 LPVG NRW). Zudem wurde beantragt, diesem Personalratsmitglied die weitere Amtsausübung mittels einstweiliger Verfügung zu untersagen, bis über das Ausschlussverfahren rechtskräftig entschieden wurde. Das OVG Bremen teilte im einstweiligen Verfügungsverfahren zwar mit, dass es sich bei der Verletzung der Schweigepflicht mit hoher Wahrscheinlichkeit um eine grobe Pflichtverletzung handele; diese wiege allerdings nicht so schwer, dass dem betroffenen Personalratsmitglied eine Ausübung der Personalratstätigkeit bis zum Abschluss des Hauptsacheverfahrens zu untersagen sei. Ein Verfügungsgrund, mithin eine besondere Eilbedürftigkeit, liege nicht vor. Es gehe um einen einmaligen Verstoß eines langjährigen Personalratsmitglieds. Zudem gebe es keine konkreten Anhaltspunkte dafür, dass während des gerichtlichen Ausschlussverfahrens weitere Pflichtverletzungen drohen würden. Damit sei nicht zu erkennen, dass eine derart grobe Pflichtverletzung vorliege, dass eine auch nur vorübergehende Zusammenarbeit mit dem betreffenden Personalratsmitglied unzumutbar sei.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des OVG Bremen ist ambivalent zu sehen. Zum einen ist nachvollziehbar, wenn z.B. ein Personalrat vor dem Hintergrund der oft jahrelangen Verfahrenslaufzeiten bei Verwaltungsgerichten ein Interesse daran hat, nicht bis zum rechtskräftigen Abschluss eines solchen Verfahrens noch mit einem Mitglied, welches z.B. grob gegen seine Schweigepflicht verstoßen hat, zusammenarbeiten zu müssen. Auf der anderen Seite hat auch ein Personalratsmitglied, dem z.B. ein Verstoß gegen seine Schweigepflicht vorgeworfen wird, ein schutzwürdiges Interesse daran, dass ihm nicht „vorschnell“, über eine einstweilige Verfügung, für ggf. mehrere Jahre die Amtsausübung untersagt werden kann. Dementsprechend ist nachvollziehbar, dass das OVG einen strengen Prüfungsmaßstab angelegt hat; in einem solchen Verfahren ist eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen.

3. Beachtlichkeit einer Zustimmungsverweigerung bei Eingruppierung

VG Hannover vom 10.07.2025, Az.: 17 A 3214/25

Ein dienststellenseitiger Abbruch eines Mitbestimmungsverfahrens bei Eingruppierung mit dem Argument, dass es dem Personalrat im Rahmen seines Mitbeurteilungsrechts nicht zustehe, eine Rechtsauffassung der Dienststelle zu den maßgeblichen Tarifbegriffen oder die Richtigkeit einer Subsumtion unter diese Tarifbegriffe anzuzweifeln, ist nicht gerechtfertigt. Das Mitbeurteilungsrecht des Personalrats bezieht sich nämlich gerade auch auf die Auslegung und Anwendung der in den tariflichen Entgeltordnungen enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe.

DIE ENTSCHEIDUNG

Soweit hier von Belang und auf das LPVG NRW übertragbar, ging es in diesem Verfahren darum, dass der antragstellende Personalrat u.a. einer beabsichtigten Eingruppierung eines Beschäftigten in die EG 10 TV-L die Zustimmung verweigerte. Der Personalrat war der Auffassung, dass der Beschäftigte aufgrund seiner Qualifikation und seiner zuvor ausgeübten Tätigkeit in EG 11 TV-L einzugruppieren sei. Die Dienststelle wertete diese Zustimmungsverweigerung als unbeachtlich; dem Personalrat stehe es nicht zu, seine Beurteilung des Vorhandenseins von Fähigkeiten und Erfahrungen anstelle der Beurteilung der Dienststelle durchzusetzen. Das VG Hannover wertete hingegen die Zustimmungsverweigerung als beachtlich. Dem Personalrat stehe im Rahmen der Mitbestimmung zu Eingruppierungen ein Mitbeurteilungsrecht zu. Diese Mitbeurteilung des Personalrats erstrecke sich gerade auch auf die Auslegung und Anwendung der in den tariflichen Entgeltordnungen enthaltenen unbestimmten Rechtsbegriffe. Ist der Personalrat mithin der Meinung, dass die nach den Vorgaben des Arbeitgebers auszuübende Tätigkeit nach den Tarifmerkmalen einer anderen Entgeltgruppe zuzuordnen sei als derjenigen, die der Arbeitgeber für richtig hält, könne der Personalrat damit in beachtlicher Weise die Zustimmung zur Eingruppierung verweigern. Ob dann die Argumente des Personalrats zutreffend seien, betreffe die Begründetheit der Zustimmungsverweigerung und müsse demgemäß im weiteren Mitbestimmungsverfahren, z.B. in der Einigungsstelle, geprüft werden.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des VG Hannover, die zumindest in dem hier besprochenen Umfang auf das LPVG NRW übertragbar ist, ist für viele Personalräte von erheblicher Bedeutung. Es begegnet Personalräten im Rahmen der Mitbestimmung zu Eingruppierungsentscheidungen immer wieder die Behauptung der Dienststelle, dass es alleinig Sache der Dienststelle sei, die oft unbestimmten Rechtsbegriffe der Entgeltordnungen auszulegen und zu beurteilen, ob bzw. welchen Tätigkeitsmerkmalen die jeweilige Tätigkeit entspricht. Dies ist, wie nun das VG Hannover klarstellt, nicht der Fall. „Mitbeurteilung“ des Personalrats bedeute eben auch und gerade, dass der Personalrat die Eingruppierungsentscheidung, mithin die Zuordnung der Tätigkeit zu einer Entgeltgruppe, auf Plausibilität überprüfen darf.