

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **2. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2026 mit folgenden Themen:

- 1. Nachholung der Beteiligung des Personalrats im Rahmen eines Versetzungsverfahrens**
VGH Hessen vom 03.02.2026, Az.: 1 B 2270/25
- 2. Mitbestimmung bei Befristung von Arbeitsverträgen**
LAG Düsseldorf vom 28.10.2025, Az.: 8 SLa 203/25
- 3. Weiterbeschäftigung eines Jugend- und Auszubildendenvertreters**
OVG NRW vom 17.03.2025, Az.: 33 A 2310/24.PVB

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Nachholung der Beteiligung des Personalrats im Rahmen eines Versetzungsverfahrens**
VGH Hessen vom 03.02.2026, Az.: 1 B 2270/25

Ob die nachträgliche Beteiligung bei einer personalvertretungsrechtlichen Maßnahme zulässig ist, hängt davon ab, ob hierdurch noch auf die Willensbildung des Dienstherrn eingewirkt werden kann.

DIE ENTSCHEIDUNG

In diesem beamtenrechtlichen Verfahren ging es um die Wirksamkeit einer Versetzung einer Schuldirektorin an eine andere Schule. Das Schulamt hatte der Beamtin mit Schreiben vom 25.06.2025 mitgeteilt, dass sie mit Wirkung ab dem 01.08.2025 an die andere Schule versetzt werde. Mit Schreiben vom selbigen Tage, mithin nicht „vor“ Durchführung der mitbestimmungspflichtigen Maßnahme, wandte sich das Schulamt an den zuständigen Gesamtpersonalrat und beantragte dessen Zustimmung zu dieser Versetzung. Die Beamtin legte am 31.07.2025 Widerspruch gegen den Bescheid des Schulamtes ein. Nach einem Erörterungsverfahren teilte der Gesamtpersonalrat am 13.08.2025 mit, dass weder eine Zustimmung noch eine Ablehnung der Personalmaßnahme erfolge.

Das Schulamt wies den Widerspruch der Beamtin mit Widerspruchsbescheid vom 15.08.2025 zurück; hiergegen erhob die Beamtin die Anfechtungsklage zum Verwaltungsgericht. Sie machte u.a. geltend, dass die Beteiligung des Personalrates nicht vor Erlass der Versetzungsverfügung erfolgt und damit das Beteiligungsverfahren nicht ordnungsgemäß durchgeführt worden sei. Der Verwaltungsgerichtshof stellte wie auch das erstinstanzliche Verwaltungsgericht jedoch fest, dass die zunächst unterbliebene Beteiligung des Gesamtpersonalrats unschädlich sei. Eine Nachholung der Beteiligung sei zulässig gewesen. Zulässig sei dies immer dann, wenn durch die nachträgliche Beteiligung noch auf die Willensbildung des Dienstherrn eingewirkt werden könne. Bei einer beamtenrechtlichen Maßnahme sei dies regelmäßig bis zum Erlass des Widerspruchsbescheides möglich, weil erst der Widerspruchsbescheid die abschließende Verwaltungsentscheidung darstelle. Zum Zeitpunkt der Beteiligung des Gesamtpersonalrates sei die Willensbildung der Dienststelle damit noch nicht endgültig abgeschlossen gewesen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung ist streng genommen nachvollziehbar, jedoch widerspricht sie eigentlich dem Gesetzeswortlaut u.a. des § 66 Abs. 2 Satz 1 LPVG NRW, wo von einer „beabsichtigten“ Maßnahme die Rede ist. Dies impliziert, dass die Anhörung des Personalrats in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten grundsätzlich vor Durchführung der Maßnahme zu erfolgen hat. Formal mag es zutreffend sein, dass erst mit dem Erlass eines Widerspruchsbescheides die Willensbildung in der Dienststelle endgültig abgeschlossen ist; rein tatsächlich jedoch erfolgt die Willensbildung vor Erlass z.B. einer Versetzungsverfügung. Verlegt man den Zeitpunkt, bis zu dem der Personalrat beteiligt werden kann, zeitlich nach hinten bis zum Erlass eines Widerspruchsbescheides, macht man dies zudem abhängig davon, ob sich der Beamte/die Beamtin dazu entschließt, Widerspruch einzulegen. Dies führt dann in letzter Konsequenz dazu, dass im vorliegenden Fall die Versetzung wegen nicht ordnungsgemäßer Personalratsbeteiligung unwirksam gewesen wäre, wenn die Beamtin keinen Widerspruch eingelegt hätte. Dies erscheint zumindest fragwürdig.

2. Mitbestimmung bei Befristung von Arbeitsverträgen

LAG Düsseldorf vom 28.10.2025, Az.: 8 SLa 203/25

Die Anhörung des Personalrats vor der erneuten Befristung eines Arbeitsverhältnisses mit Sachgrund (hier: Vertretungsbefristung) erfordert regelmäßig keine Angaben des öffentlichen Arbeitgebers zur Anzahl und Gesamtdauer der Vorbefristungen, um dem Personalrat die Prüfung eines institutionellen Rechtsmissbrauchs zu ermöglichen. Dies jedenfalls dann, wenn das Vorliegen eines institutionellen Rechtsmissbrauchs objektiv ausgeschlossen ist und deshalb der Zweck der Personalratsanhörung bei Nichtmitteilung der Daten nicht verfehlt wird.

DIE ENTSCHEIDUNG

In diesem individualrechtlichen Verfahren ging es, wie so häufig in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, um die personalrätliche Mitbestimmung bei Befristung von Arbeitsverträgen sowie um die Frage, welche Informationen dem Personalrat im Rahmen der Anhörung zur Verfügung zu stellen sind. Der Beschäftigte, der wiederholt im Rahmen einer Vertretungsbefristung beschäftigt wurde, wandte sich gegen die Wirksamkeit der letzten Befristung - und machte u.a. die nicht ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats geltend, da dem Personalrat seine Vorbeschäftigungszeiten nicht mitgeteilt worden waren. In der Anhörung war der Personalrat lediglich darauf hingewiesen worden, dass es sich um eine Weiterbeschäftigung handele. Ohne Angabe der Vorbeschäftigungszeiten sei es dem Personalrat nicht möglich gewesen, die Wirksamkeit der Befristungsabrede zu überprüfen, insbesondere mit Blick auf eine mögliche Rechtsmissbräuchlichkeit. Anders als zuvor das Arbeitsgericht Düsseldorf stellte sich das LAG Düsseldorf auf den Standpunkt, dass es der Angabe der Vorbeschäftigungszeiten des Klägers nicht bedürfte. Die Anhörung des Personalrats sei ordnungsgemäß erfolgt. Mit der Angabe, es handele sich um eine „Weiterbeschäftigung“, habe die Dienststelle dem Personalrat zu verstehen gegeben, dass es aus ihrer Sicht weiterer Angaben nicht bedürft habe, um für den konkreten Fall Rechtsmissbrauch auszuschließen. Durch die Angabe „Weiterbeschäftigung“ sei der Personalrat zudem in die Lage versetzt worden, diesbezügliche Nachfragen gemäß § 66 Abs. 2 Satz 2 LPVG NRW zu stellen. Damit sei der Anhörungspflicht Genüge getan worden.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Dieses Urteil scheint bedenklich. Wegen grundsätzlicher Bedeutung hat das LAG die Revision zum BAG zugelassen; die Revision ist anhängig unter dem Aktenzeichen 7 AZR 32/20. Damit ist das Urteil des LAG Düsseldorf noch nicht rechtskräftig. Sinn und Zweck der ordnungsgemäßen Anhörung eines Personalrats besteht darin, diesen in die Lage zu versetzen, sich ohne weitere eigene Nachforschungen ein Bild von der beabsichtigten Maßnahme zu machen und mögliche Zustimmungsverweigerungsgründe zu prüfen. Diesen Grundsatz weicht das LAG Düsseldorf hier auf, indem es wörtlich darlegt, es genüge, wenn die Dienststelle durch ein bestimmtes Stichwort den Personalrat in die Lage versetze, Nachfragen zu stellen. Dies verlagert die Verantwortlichkeit im Rahmen des Beteiligungsverfahrens und ist daher aus diesseitiger Sicht personalvertretungsrechtlich nicht haltbar. Es bleibt abzuwarten, wie sich das BAG zu dieser Frage äußert.

3. Weiterbeschäftigung eines Jugend- und Auszubildendenvertreters

OVG NRW vom 17.03.2025, Az.: 33 A 2310/24.PVB

Steht für einen Jugend- und Auszubildendenvertreter zum Zeitpunkt des Bestehens der Abschlussprüfung für dessen Weiterbeschäftigung ein ausbildungsadäquater, auf Dauer angelegter und gesicherter Arbeitsplatz zur Verfügung und gibt es keinen Konkurrenten um diesen Arbeitsplatz, ist dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Jugend- und Auszubildendenvertreters zumutbar und hat der Jugend- und Auszubildendenvertreter bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung des OVG NRW ist zwar zum BPersVG ergangen, kann jedoch aufgrund des nahezu identischen Wortlauts der gesetzlichen Regelungen (vgl. § 7 LPVG NRW) auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragen werden. Nach § 56 Abs. 4 Satz 1 BPersVG (bzw. § 7 Abs. 5 Satz 1 LPVG NRW) ist ein nach § 56 Abs. 2, 3 BPersVG (bzw. § 7 Abs. 2 LPVG NRW) gesetzlich begründetes Arbeitsverhältnis mit einem Jugend- und Auszubildendenvertreter auf Antrag des Arbeitgebers aufzulösen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Arbeitgeber unter Berücksichtigung aller Umstände die Weiterbeschäftigung nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Eine solche Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung kann sich u.a. aus Art. 33 Abs. 2 GG ergeben, wenn der Jugend- und Auszubildendenvertreter die Ausbildung zwar erfolgreich abschließt, aber andere Bewerber*innen um den zur Verfügung stehenden Arbeitsplatz objektiv wesentlich fähiger und geeigneter sind als der Jugend- und Auszubildendenvertreter. Wenn aber – wie im vorliegenden Fall – es keine*n andere*n Bewerber*in um diesen Arbeitsplatz gibt, bedarf es keiner Auswahlentscheidung, sodass sich der Arbeitgeber für die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung des Jugend- und Auszubildendenvertreters nicht auf Art. 33 Abs. 2 GG berufen kann. Allein die Behauptung, das JAV-Mitglied habe die Abschlussprüfung mit einem „schlechten Ergebnis“ beendet, führt dann nicht zu einer Unzumutbarkeit.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Rechtsausführungen des OVG NRW sind zutreffend und nachvollziehbar. Ansonsten würde der besondere Schutz von Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen nach § 7 LPVG NRW bzw. § 56 BPersVG geradezu ausgehöhlt. Dementsprechend ist dem OVG NRW hier vollauf zuzustimmen.