

Liebe Freunde der Mitbestimmung,

heute erhalten Sie die **1. Ausgabe** unseres **Newsletters für Personalräte** im Jahre 2026 mit folgenden Themen:

- 1. Freigestelltes Personalratsmitglied - Lohnausfallprinzip**
BAG vom 18.06.2025, Az.: 7 AZR 138/24
- 2. Mitbestimmung bei Einrichtung einer internen Meldestelle**
VG Schleswig-Holstein vom 26.06.2025, Az.: 19 A 7/24
- 3. Mitbestimmung bei Wochenendeinsätzen von Beschäftigten**
OVG NRW vom 15.10.2025, Az.: 33 A 1348/24.PVB

Viele Grüße aus Bochum

Birger Baumgarten
Dr. Laurie-Ann Klein

-
- 1. Freigestelltes Personalratsmitglied - Lohnausfallprinzip**
BAG vom 18.06.2025, Az.: 7 AZR 138/24

Einem freigestelltem Personalratsmitglied ist für die Zeiten der Personalratstätigkeit nach dem Lohnausfallprinzip das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, welches es verdient hätte, wenn es keine Personalratstätigkeit geleistet hätte. Zum Arbeitsentgelt zählen auch tarifvertragliche Ausgleichs für Sonderformen der Arbeit wie die Wechselschichtzulage nach § 8 Abs. 5 TVöD-K. Aus dem personalvertretungsrechtlichen Benachteiligungsverbot folgt in diesen Fällen auch ein Anspruch auf Gewährung des Zusatzurlaubes wegen ständiger Wechselschichtarbeit gemäß § 27 Abs. 1 Buchst. a TVöD-K.

DIE ENTSCHEIDUNG

Diese Entscheidung ist zwar zum BayPersVG ergangen, ist jedoch aufgrund der identischen Regelungen zum Verbot der Entgeltminderung (§ 42 Abs. 2, Abs. 3 Satz 4 LPVG NRW) und zum Benachteiligungsverbot (§ 7 Abs. 1 LPVG NRW) vollumfänglich auf den Geltungsbereich des LPVG NRW übertragbar.

Die Parteien stritten um die Zahlung einer Wechselschichtzulage nach dem TVöD-K an den Kläger, der freigestelltes Personalratsmitglied ist, sowie über tariflichen Zusatzurlaub. Bis zu seiner Freistellung im Dezember 2019 leistete der Kläger durchgehend Wechselschichtarbeit und bezog die tarifliche Wechselschichtzulage; auch der tarifliche Zusatzurlaub wegen ständiger Wechselschichtarbeit war ihm gewährt worden. Nach Freistellung meinte die Beklagte, dem Kläger stünde keine Wechselschichtzulage und kein Zusatzurlaub mehr zu, da er bei Ausübung seines Amtes als freigestelltes Personalratsmitglied nicht den Erschwernissen unterworfen sei, die durch diese tariflichen Zusatzleistungen ausgeglichen werden sollen. Wie auch die Vorinstanzen gab das BAG dem Kläger recht. Nach dem Verbot der Entgeltminderung ist einem freigestellten Personalratsmitglied das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen, das es verdient hätte, wenn es keine Personalratstätigkeit geleistet hätte (Lohnausfallprinzip). Es komme nicht darauf an, ob das Personalratsmitglied während seiner Personalratstätigkeit weiterhin Wechselschichtarbeit leiste oder nicht. Entsprechend stehe dem freigestellten Personalratsmitglied auch der tarifliche Zusatzurlaub nach § 27 Abs. 1 Buchst. a TVöD-K nach wie vor zu; eine Aberkennung dieses Zusatzurlaubes würde gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 LPVG NRW verstoßen.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des BAG betont noch einmal mit wünschenswerter Deutlichkeit die Bedeutung des personalvertretungsrechtlichen Verbots der Entgeltminderung, wie auch des Benachteiligungsverbotes. Wäre das Personalratsmitglied nicht freigestellt worden, hätte es weiterhin die tarifliche Wechselschichtzulage und auch den Zusatzurlaub erhalten; entsprechend sind ihm diese tariflichen Zusatzleistungen auch während der Freistellung weiter zu gewähren.

2. Mitbestimmung bei Einrichtung einer internen Meldestelle

VG Schleswig-Holstein vom 26.06.2025, Az.: 19 A 7/24

Die Einrichtung einer internen Meldestelle bei einem Dritten nach dem Hinweisgeberschutzgesetz unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats; sie betrifft namentlich nicht die Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten i.S.d. § 54 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 MBG SH (entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG NRW).

DIE ENTSCHEIDUNG

Nach dem im Juli 2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetz haben auch kommunale Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass bei ihnen mindestens eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet ist und betrieben wird, an die sich Beschäftigte wenden können (§ 12 Abs. 1 Satz 1 HinSchG). Auch kommunale Beschäftigungsgeber können einen Dritten mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betrauen. Vorliegend hatte die Dienststelle vor, in diesem Sinne einen externen Dienstleister mit der Einrichtung einer internen Meldestelle zu beauftragen. Der Personalrat machte geltend, dass auch die Einrichtung einer solchen Meldestelle bei einem externen Dritten der Mitbestimmung des Personalrats entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG NRW unterliege. Das Verwaltungsgericht wies den Antrag ab und führte aus, dass von der Entscheidung der Dienststelle, wo die interne Meldestelle eingerichtet wird, nicht das Miteinander der Beschäftigten und ihr Zusammenwirken in der Dienststelle betroffen sei; vielmehr gehe es ausschließlich um die Erfüllung der gesetzlichen Pflicht, dafür Sorge zu tragen, dass eine Stelle für interne Meldungen eingerichtet und betrieben wird. Eine solche Entscheidung betreffe nicht die „Ordnung der Dienststelle“, sondern die mitbestimmungsfreie Organisation der Dienststelle.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Diese Entscheidung des VG Schleswig-Holstein ist nachvollziehbar, wobei zu betonen ist, dass es in diesem Verfahren ausschließlich um die Grundentscheidung der Dienststellenleitung ging, „ob“ und „wo“ eine interne Meldestelle eingerichtet wird. Das VG weist ausdrücklich darauf hin, dass die weitere Ausgestaltung eines Meldeverfahrens demgegenüber grundsätzlich der Mitbestimmung des Personalrats unterliegen kann. Wird das Verfahren z.B. so ausgestaltet, dass das Ordnungsverhalten der Beschäftigten geregelt wird, z.B. durch Begründung einer Meldepflicht und Festlegung, auf welche Art und Weise und unter welchen Voraussetzungen Meldungen zu tätigen sind, unterliegt dies in aller Regel der Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG NRW.

3. Mitbestimmung bei Wochenendeinsätzen von Beschäftigten

OVG NRW vom 15.10.2025, Az.: 33 A 1348/24.PVB

Der Einsatz von Beschäftigten außerhalb des in einer Dienstvereinbarung festgelegten Arbeitszeitrahmens unterliegt regelmäßig der Mitbestimmung des Personalrats gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG (entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW). Erklären sich Beschäftigte freiwillig bereit, Arbeiten außerhalb des Arbeitszeitrahmens, z.B. an Wochenenden zu übernehmen, schließt dies das Mitbestimmungsrecht grundsätzlich nicht aus.

DIE ENTSCHEIDUNG

Soweit hier von Belang, ging es in diesem Verfahren um den Umfang des personalrätlichen Mitbestimmungsrechts bei Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage entsprechend § 72 Abs. 4 Nr. 1 LPVG NRW. Dabei stellte das OVG NRW u.a. fest, dass der Einsatz von Beschäftigten außerhalb des in einer Dienstvereinbarung festgelegten Arbeitszeitrahmens sowie an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen (z.B. auf Messen und ähnlichen Präsentationsveranstaltungen) der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt. Auch wurde der Einwand der Dienststelle, dass die Beschäftigten sich freiwillig bereit erklärt hätten, an Wochenenden auf solchen Veranstaltungen zu arbeiten, als unbeachtlich zurückgewiesen. Für die Frage der Mitbestimmung des Personalrats sei es unerheblich, dass sich die betroffenen Beschäftigten freiwillig zur Arbeit auf diesen Sonderveranstaltungen bereit erklärt hätten. Grundsätzlich gelte, dass die Bereitschaft von Beschäftigten zu einer mitbestimmungspflichtigen Tätigkeit an der Mitbestimmungspflichtigkeit nichts ändere; die Freiwilligkeit schließe das Mitbestimmungsrecht des Personalrats nicht aus.

BEDEUTUNG FÜR DIE PRAXIS

Die Rechtsausführungen des OVG NRW sind natürlich zutreffend und im Grunde auch nicht „neu“. Dennoch begegnet Personalräten zu verschiedenen Themen immer wieder der Einwand, dass die Freiwilligkeit bzw. das Einvernehmen von Beschäftigten mit sie betreffenden Maßnahmen zum Ausschluss der Mitbestimmung des Personalrats führe. Dem tritt das OVG NRW hier noch einmal deutlich entgegen.