



# Freistellung zum Seminarbesuch

Alles, was Personalräte  
(nach § 42 Abs. 5 LPVG NW)  
wissen müssen



**ver.di b+b**

Bildung + Beratung gGmbH  
LQW-zertifizierte Qualität



# Gesetzliche Regelung

**„Wissen ist Macht“.** Dieser Grundsatz ist auch für die Arbeit von Personalräten entscheidend. Interessenvertretung der Beschäftigten und Wahrnehmung der Beteiligungsrechte erfordern Kenntnisse nicht nur im Personalvertretungsrecht, sondern in allen Sach- und Rechtsgebieten, die damit zusammenhängen.

Eine ausreichende Wissensgrundlage ist unabdingbare Voraussetzung für eine effektive Personalratsarbeit. Der Gesetzgeber des Landespersonalvertretungsgesetzes Nordrhein-Westfalen hat dem Rechnung getragen. § 42 Abs. 5 LPVG NW gibt dem Personalrat einen gesetzlichen Anspruch auf Wissenserwerb. Die Vorschrift lautet:

*„Die Mitglieder des Personalrats und Ersatzmitglieder, die regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden, sind unter Fortzahlung der Bezüge und Erstattung der angemessenen Kosten für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. Dienststelle und Personalrat können sich im Rahmen eines Budgets über die voraussichtlich anfallenden notwendigen Kosten verständigen; der Personalrat entscheidet im Rahmen des Budgets eigenverantwortlich.“*

§ 42 Abs. 5 LPVG NW ermöglicht demnach die Freistellung von Mitgliedern des Personalrats für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen unter Fortzahlung der Bezüge, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

Was in diesem Sinne erforderlich ist, haben das Bundesverwaltungsgericht und ihm folgend die Instanzgerichte im Einzelnen definiert.

Es wird zwischen der objektiven und der subjektiven Erforderlichkeit unterschieden. Eine Schulung wird als objektiv erforderlich angesehen, wenn das Seminar von seiner Thematik her Kenntnisse vermittelt, die zur Tätigkeit des entsendenden Personalratsgremiums gehören. Mit diesem Grundsatz müssen die Schulungsinhalte und damit auch die Themen von Schulungsveranstaltungen übereinstimmen.

Im Rahmen der subjektiven Erforderlichkeit ist das konkrete Schulungsbedürfnis des zu entsendenden Personalratsmitglieds zu prüfen. Gerade dieses Personalratsmitglied muss eine Schulung in den Themenbereichen benötigen, die Gegenstand der Veranstaltung sind.

Angesichts der umfassenden Rechte und Aufgaben des Personalrats zur Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten ergibt sich eine weit gespannte Themenvielfalt.

**Dabei ist von folgenden Grundsätzen auszugehen:**

- Der Anspruch auf erforderliche Wissensvermittlung ist ein Anspruch des Personalrats. Er realisiert sich aber bei jedem einzelnen Personalratsmitglied. Deshalb besteht trotz des Kollektivcharakters des § 42 Abs. 5 LPVG NW ein Anspruch eines jeden einzelnen Personalratsmitglieds, geschult zu werden.
- Der Personalrat bzw. das einzelne Personalratsmitglied hat Anspruch sowohl auf Grundschulungen wie auch auf Spezialschulungen. Die Grundkenntnisse des Personalvertretungsrechts sind für jedes Personalratsmitglied erforderlich, um seine gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse wahrzunehmen. Personalratsmitglieder, die erstmals in den Personalrat gewählt sind, können deshalb alsbald nach Beginn ihrer Amtszeit zu einer umfassenden personalvertretungsrechtlichen Grundschulung entsandt werden. Hierzu bedarf es keiner näheren Darlegung der Erforderlichkeit.

Neben dem Erwerb von Grundkenntnissen im Personalvertretungsrecht verlangen die Beteiligungsregelungen in Angelegenheiten der Arbeitnehmer und Beamten Grundkenntnisse des Arbeitsrechts und des Beamtenrechts. Es bedarf daher jeweils einer Grundschulung im jeweiligen Rechtsgebiet.

Auch Spezialkenntnisse sind für die Personalratstätigkeit erforderlich. Gegenstand von Spezialschulungen können z. B. folgende **Themen** sein:

- Eingruppierungsrecht des TVöD
- Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- Suchtprobleme am Arbeitsplatz
- Mobbing
- Personalplanung und Arbeitsorganisation
- Rationalisierung und elektronische Datenverarbeitung
- Schwerbehindertenrecht.

Aktuelle Schulungsbedürfnisse können sich ergeben, wenn sich beispielsweise im Personalvertretungsrecht eine erhebliche Gesetzesänderung ergibt oder wenn ein neuer Tarifvertrag in Kraft tritt.

## Ersatzmitglieder des Personalrats

Auch Ersatzmitglieder des Personalrats haben Anspruch auf Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, sofern sie regelmäßig zu Sitzungen des Personalrats herangezogen werden. Eine regelmäßige Heranziehung liegt auf jeden Fall dann vor, wenn ein Ersatzmitglied an einem Viertel der stattfindenden Sitzungen teilnimmt.

## Entsendungsbeschluss

Die Entscheidung darüber, ob ein Personalratsmitglied und ggf. welches zu einer bestimmten Schulungs- und Bildungsveranstaltung zu entsenden ist, liegt in der Hand des Personalrats als Gremium. Natürlich kann auch die Initiative von einem einzelnen Personalratsmitglied ausgehen. Hat der Personalrat die Entsendung beschlossen, ist das Personalratsmitglied wiederum auch verpflichtet, an der Veranstaltung teilzunehmen.

Im Rahmen seiner Beschlussfassung hat der Personalrat sich zu fragen, welche Schulungsthemen sinnvoll sind, um die Wissensgrundlage im Personalrat zu erweitern. Hier empfiehlt es sich, ein Schulungsprogramm zu entwickeln und zunächst dafür Sorge zu tragen, dass alle Personalratsmitglieder an Grundlagenschulungen teilnehmen können. Dann ist der Schulungsbedarf für spezielle Themen bzw. Statusgruppen abzuklären.

Sodann sind die Fragen zu beantworten, welcher Schulungsträger gewählt werden soll, wie lange die Schulungsmaßnahme sein soll und zu welchem Zeitpunkt sie durchgeführt werden soll.

## Schulungsträger

Schulungsmaßnahmen für Personalratsmitglieder werden von vielen Anbietern durchgeführt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere die Gewerkschaften eine gesetzlich verbriefte Unterstützungsfunktion haben und deshalb in erster Linie Seminaranbieter der Gewerkschaften oder der ihnen nahestehenden Einrichtungen in Betracht kommen. Dazu gehört beispielsweise ver.di Bildung + Beratung. Daher sollte die Entscheidung zugunsten eines solchen Schulungsträgers fallen. Die gewerkschaftlichen Bildungsträger sind zudem in der ganzen Bundesrepublik präsent (vgl. etwa die Seminarangebote von ver.di Bildung + Beratung unter [www.verdi-bub.de/seminare](http://www.verdi-bub.de/seminare)).

Der Personalrat hat autonom zu entscheiden, welchen Schulungsträger er auswählt. Die Dienststelle kann ihm hier grundsätzlich nicht hineinreden.

## Schulungsdauer

Auch die Schulungsdauer steht unter der Voraussetzung der Erforderlichkeit der Schulungsveranstaltung. Dabei sind Grundschulungen im Personalvertretungsrecht wohl bis zu einer Dauer von zwei Wochen erforderlich. Bei Spezialschulungen hängt die notwendige Dauer einer Schulungsmaßnahme wesentlich vom Umfang und der Schwierigkeit des Themas ab.

## Zeitpunkt der Schulungsmaßnahme

Im Unterschied zum Betriebsverfassungsrecht enthält das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen in der Frage des Zeitpunkts der Schulungsmaßnahme keinen Vorbehalt dienstlicher Notwendigkeiten. Von daher können dienstliche Gesichtspunkte der Teilnahme an einer Schulung nicht entgegenstehen.

## Dienststellenleiter

Es gibt kein gesetzliches Einspruchsrecht des Dienststellenleiters gegenüber der vom Personalrat beschlossenen Entsendung eines Mitglieds zu einer Schulungsmaßnahme. Allerdings hat das Bundesverwaltungsgericht dem Dienststellenleiter das Recht zugebilligt, zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Freistellung zur Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung und für die Übernahme der dadurch entstehenden Kosten vorliegen.

Hat der Dienststellenleiter insoweit begründete Zweifel, hat er seine Bedenken unverzüglich mit dem Personalrat zu erörtern.

Spricht der Dienststellenleiter danach die Freistellung aus und sagt die Übernahme der Kosten zu, kann das Personalratsmitglied an der Schulungsmaßnahme teilnehmen; die Dienststelle ist zur Übernahme der Kosten verpflichtet.

Weigert sich der Dienststellenleiter, die Freistellung auszusprechen bzw. die Kosten zu übernehmen, kann der Freistellungsanspruch ggf. durch eine einstweilige Verfügung im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren beim Verwaltungsgericht durchgesetzt werden.



# Kostenübernahme

Nach § 42 Abs. 5 S. 1 LPVG NW sind die „angemessenen Kosten“ für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu übernehmen. Angemessen sind dabei die Kosten, die sich für eine qualifizierte, sich an Personalräte richtende Schulungsveranstaltung ergeben. Sofern eine Auswahl zwischen thematisch vergleichbaren Schulungsangeboten konkurrierender Veranstalter zu treffen ist, zwingt dies den Personalrat nicht zu einer Entscheidung für die geringer kostenverursachende und deshalb billigere Alternative. Entscheidend ist, ob die Schulungsmaßnahme in besonderer Weise geeignet ist. Dabei kann der Personalrat *„berücksichtigen, dass gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Anbieter eine an den praktischen Bedürfnissen der Betriebsratsarbeit ausgerichtete Wissensvermittlung erwarten lassen und eine gemeinsame Gewerkschaftszugehörigkeit ein Klima gegenseitigen Vertrauens schafft, das den Schulungserfolg fördert“* (BAG vom 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 –, PersR 1995, 533).

Nicht selten werden Schulungsanforderungen von Personalräten mit dem Fehlen von Haushaltsmitteln begründet. Hierzu hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass bei Fehlen von Haushaltsmitteln die Kosten für die Teilnahme an einer erforderlichen Schulungsveranstaltung nur dann zu übernehmen sind, wenn der Schulungsbedarf unaufschiebbar ist (Bundesverwaltungsgericht vom 26.02.2003 – 6 P 9.02 –, PersR 2003, 279).

Das Landespersonalvertretungsgesetz Nordrhein-Westfalen hat in § 42 Abs. 5 S. 2 diese Problematik dahingehend eingefangen, dass Dienststelle und Personalrat sich im Rahmen eines Budgets über die voraussichtlich anfallenden notwendigen Kosten verständigen können. Eine Budgetierung von Schulungskosten im Sinne eines Schulungsprogramms für den Personalrat erscheint dabei durchaus sinnvoll. Voraussetzung ist dabei allerdings, dass dem Personalrat eine hinreichende Einflussnahme auf die zu veranschlagenden Kosten eingeräumt wird. Entscheidend ist also, wie das Budget ausgestaltet wird. Dass der Personalrat nach § 42 Abs. 5 S. 2 zweiter Halbsatz LPVG NW dann im Rahmen des Budgets eigenverantwortlich entscheiden kann, ist sicher sinnvoll.

# ver.di Bildung + Beratung

Von Grundqualifizierungen für Personalräte bis hin zu Spezialthemen bieten wir eine Vielzahl von Seminaren an. Wir sind für Sie da:

**ver.di Bildung + Beratung  
Gemeinnützige GmbH**

**Regionalvertretung NRW**

Mörsenbroicher Weg 200

40470 Düsseldorf

Fon 0211 90 46-825

Fax 0211 90 46-818

[nrw@verdi-bub.de](mailto:nrw@verdi-bub.de)

[nrw.verdi-bub.de](http://nrw.verdi-bub.de)

# Starke Seiten für Interessen- vertretungen

Unter [www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de) finden Sie:



- eine bundesweite Seminardatenbank zur bequemen Online-Recherche
- aktuelle Änderungen und Ergänzungen des Seminarangebots
- im Buchshop: seminarbegleitende Literatur zum Bestellen
- aktuelle Urteils- und Gesetzessammlungen
- ein umfangreiches Online-Archiv
- viele Praxistipps rund um arbeitsrechtliche Fragen
- Formulare zum Download und vieles mehr.

**Möchten Sie regelmäßig über neue Entwicklungen im Arbeitsrecht, über neu erschienene Literatur und aktuelle Seminare informiert werden?**

**Dann melden Sie sich doch einfach auf unserer Homepage für den kostenlosen Newsletter an ...**

**jetzt anklicken!**

**ver.di b+b**

Bildung + Beratung gGmbH  
LQW-zertifizierte Qualität

# WER MITMISCHT, KANN WAS BEWEGEN.

**Betriebliche Entscheidungen  
lassen sich beeinflussen.  
In unseren Seminaren erfahren  
Sie, wie Sie eingreifen können.  
Wissen bewegt.**

[www.verdi-bub.de](http://www.verdi-bub.de)

