

Seminarteilnahme von Personalratsmitgliedern – Erläuterungen zum Rundschreiben des BMI

Kostenerstattung für die Teilnahme an Schulungs- und
Bildungsveranstaltungen sowie die hierfür notwendigen
Freistellungen nach § 46 Abs. 6 Bundespersonalvertretungsgesetz
(BPersVG) vom 28. April 2008



Vorwort

Kürzlich hat das Bundesministerium des Innern sein Rundschreiben zu Fragen der Kostenübernahme und Freistellung für Personalratsschulungen grundlegend überarbeitet und neu gefasst. Das Rundschreiben enthält neben einigen positiven Formulierungen aber leider auch zahlreiche Aussagen, die in der Praxis die Durchsetzung der Qualifizierungsansprüche der Personalvertretungen einschränken können. Daher setzen wir uns in dieser Broschüre mit wesentlichen Aussagen des BMI-Schreibens auseinander und möchten damit den Personalräten Argumente für ihre Schulungstätigkeit zur Hand geben.

Qualifizierung für Mitglieder von Personalvertretungen ist ein wichtiges Thema, denn wer kann schon ohne regelmäßige Fortbildung auf Dauer ein Amt ausfüllen, das mit immer komplexeren Anforderungen verbunden ist? Leider beschäftigt dieses Thema auch immer wieder die Gerichte, wenn Dienststellenleitungen Freistellung und/oder Kostenübernahme für Schulungen verweigern. Es gilt an sich der Grundsatz: Was erforderlich ist, muss auch bezahlt werden. Die Personalräte gehen mit diesem Rechtsanspruch auf Qualifizierung sehr bewusst und sorgfältig um. Aber Fakt ist: Wer nicht immer wieder dazulernt, sich nicht über neue Rechtsprechung, neue Gesetze, neue Modelle der Verwaltungsorganisation etc. informieren kann, wird recht schnell als Interessenvertretung an Grenzen stoßen. Und das soll durch die Regelung im BPersVG (§ 46 Absatz 6) vermieden werden.

Etlche Interpretationen in dem BMI-Schreiben sind kritikwürdig. Es ist sehr stark einseitig auf die Kostenseite ausgerichtet, zum Teil bleibt es sogar hinter der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zurück, etwa bei der Aussage, als Regeldauer für eine Grundschulung seien nur 5 Tage anzuerkennen, obwohl das BVerwG im Einzelfall auch 10 Tage nicht beanstandet hatte. Das BMI stellt an anderer Stelle sog. Inhouse- und Indoor-Seminare, sogar Fernlehrgänge als angeblich preisgünstigere Alternative gegenüber externen (also auch: gewerkschaftlichen) Seminaren dar. Das berührt negativ die verfassungsmäßigen Rechte der Gewerkschaft im Bereich der Personalvertretung. Eine ähnliche Tendenz zeigt sich bei der Frage, welche Kosten ein externer Träger der Verwaltung für ein Seminar in Rechnung stellen kann; hier wird einer erheblichen Benachteiligung gewerkschaftlicher Träger gegenüber den „privaten“ Anbietern das Wort geredet.

Positiv ist die – seit Langem überfällige – Anhebung der ohne weitere Prüfung anerkannten Tagespauschale auf € 150,00. Das begrüßen wir als einen Schritt in die richtige Richtung. Dennoch bleibt der Eindruck, dass das Rundschreiben letztlich von Misstrauen gegenüber Personalvertretungen und Gewerkschaften geprägt ist. Mit dieser Broschüre wollen wir allen ver.di-Mitgliedern, die personalrätliche Verantwortung übernommen haben, den Umgang mit dem BMI-Rundschreiben erleichtern. Wir möchten gute Argumente liefern in der Auseinandersetzung mit dem Rundschreiben und für die Durchsetzung der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen, die Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Ausübung der Rechte des Personalrats sind.



Dina Bösch
ver.di-Bundesvorstand
Leiterin des Bereichs Mitbestimmung und Gewerkschaftliche Bildung

Seminarteilnahme von Personalratsmitgliedern – Erläuterungen zum Rundschreiben des BMI

Kostenerstattung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen
sowie die hierfür notwendigen Freistellungen nach § 46 Abs. 6 Bundespersonal-
vertretungsgesetz (BPersVG) vom 28. April 2008

RdSchr. d. BMI v. 28. April 2008 – D I 3 – 212 154 – 1/1 –
(GMBI. 2008, 406)

Inhalt

| | |
|---|----|
| Einleitung | 3 |
| Zur Systematik dieser Broschüre | 4 |
| 1. Beschluss der Personalvertretung | 5 |
| 2. Entscheidung der Dienststelle | 10 |
| 3. Erforderlichkeit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen | 13 |
| 3.1 Vermittlung von Kenntnissen | 13 |
| 3.2 Objektive Erforderlichkeit | 13 |
| 3.3 Subjektive Erforderlichkeit | 16 |
| 4. Formen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen | 18 |
| 4.1 In-House-Schulungen | 18 |
| 4.2 Indoor-Schulungen | 19 |
| 4.3 Fernlehrgänge | 20 |
| 4.4 Vorteile der neuen Bildungsformen | 21 |
| 5. Höhe der Kosten | 24 |
| 5.1 Reisekosten | 24 |
| 5.2 Pauschbetrag | 25 |
| 5.3 Schulungskosten | 26 |
| 5.4 Kosten der Schulungseinrichtungen | 28 |
| 6. Haushaltsrechtliche Voraussetzungen | 32 |
| 7. Schlussbestimmungen | 34 |
| Anhang | |
| Freistellungs- und Kostenansprüche gemäß der entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften | 35 |

Einleitung

Durch das vorliegende Rundschreiben des Bundesinnenministeriums wird das Rundschreiben vom 15.08.1996 (GMBl. 1996, 669, zuletzt geändert durch Rundschreiben vom 21.01.2002, GMBl. 2002, 250) abgelöst. Trotz zahlreicher Änderungen war eine Neufassung, nicht zuletzt aufgrund der in der Zwischenzeit ergangenen Rechtsprechung, notwendig. Das Rundschreiben bringt einige positive Klarstellungen und setzt damit u.a. die Rechtsprechung des BVerwG zutreffend um. Allerdings bleibt es in weiten Teilen auch hinter den Anforderungen der Praxis zurück und schafft so weiterhin Unsicherheiten in der täglichen Arbeit von Personalräten. Die Erläuterungen sollen diesen Unsicherheiten bereits von Anfang an entgegenwirken und durch praktische Hinweise die Arbeit der Personalräte erleichtern.

Eine gegenüber dem alten Rundschreiben positive und für die tägliche Arbeit erleichternd wirkende Änderung ist die Erhöhung des Pauschbetrages von 102,26 auf 150,00 Euro pro Tag, welcher ohne detaillierten Kostennachweis von den Dienststellen anerkannt werden kann. Wenngleich auch dieser Betrag die tatsächliche Kostensituation in den meisten Fällen nicht genau widerspiegelt, ist hierin ein längst überfälliger Versuch der Annäherung an die allgemeine wirtschaftliche Kostensituation zu sehen.

Dieser politisch festgelegte Pauschalbetrag zeigt aber auch, dass weiterhin mit zweierlei Maß gemessen wird. Während die Personalräte bei ihren Schulungsbesuchen einseitig auf die sparsame Verwendung öffentlicher Mittel verwiesen werden, scheint dies für Führungskräfte im öffentlichen Dienst nicht zu gelten, wie nachfolgende Beispiele anderer Seminarveranstalter zeigen:

| Veranstalter | Thema | Dauer | Kosten |
|---------------------------|---|----------------------------------|-----------------------------|
| Haufe Akademie | Leistungsbezogene Vergütung in der allg. Verwaltung bei TVöD/TV-L-Anwendern | Tagesseminar, z.B. am 10.07.2008 | 420 Euro zzgl. 19 % MwSt. |
| Haufe Akademie | TVöD/TV-L-Arbeitsrecht für Einsteiger | 4 Tage, z.B. vom 14.–17.08.2008 | 1.490 Euro zzgl. 19 % MwSt. |
| Forum für Führungskräfte | Gestaltung und Optimierung flexibler Schicht-, Dienst- und Einsatzpläne | 2 Tage, z.B. vom 19.–20.08.2008 | 1.422,05 Euro inkl. MwSt. |
| Forum für Führungskräfte | Personalbedarfsermittlung | Tagesseminar, z.B. am 04.11.2008 | 708,05 Euro inkl. MwSt. |
| Techn. Akademie Wuppertal | Pflichtverstöße und ihre Folgen bei Beamten und Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes | Tagesseminar, z.B. am 18.11.2008 | 460 Euro inkl. MwSt. |
| Techn. Akademie Wuppertal | Tarifvertrags- und Arbeitsrecht des öffentlichen Dienstes – TVöD | 5 Tage, z.B. vom 15.–19.09.2008 | 1.705 Euro zzgl. 19 % MwSt. |

Quelle: Homepage der jeweiligen Anbieter, Stand Juli 2008

Zur Systematik dieser Broschüre

Die Beispiele zeigen, dass allein für einen Seminartag ohne Übernachtung Kosten von 500 bis 700 Euro brutto anfallen, während für Schulungen von Personalräten lediglich 150 Euro inkl. der Kosten für Übernachtung und Verpflegung pauschal erstattet werden sollen.

Wie bereits in der Vergangenheit, werden auch zukünftig einige Dienststellen die Übernahme höherer Kosten unter Hinweis auf den genannten Pauschbetrag ablehnen. Abgesehen von der im Rundschreiben selbst gegebenen Möglichkeit der Erstattung höherer Kosten bei Vorlage eines detaillierten Kostennachweises (vgl. hierzu Ziffer 5.3), kann das Rundschreiben aufgrund seines Rechtscharakters die Erstattung der Schulungskosten auch nicht selbstständig begrenzen. Das Rundschreiben ist nur eine norminterpretierende Verwaltungsvorschrift, die lediglich interne Wirkung entfaltet. Da es weder im Personalvertretungsgesetz noch im Reisekostenrecht eine gesetzliche Grundlage hat, werden die Gerichte durch das Rundschreiben nicht gebunden (so auch BVerwG v. 07.12.1994 – 6 P 36.93 –, BVerwGE 1997, 166). Dies bedeutet, dass das Rundschreiben zwar in der Praxis der Dienststellen eine gewisse faktische Bindungswirkung entfaltet, etwaige Konflikte jedoch auch weiterhin durch die Rechtsprechung gelöst werden.

Zu begrüßen ist ferner die den als gemeinnützig anerkannten gewerkschaftlichen Veranstaltern eingeräumte Möglichkeit der Mischkalkulation. Damit erkennt das Bundesinnenministerium die Rechtsprechung des BAG zu diesem Thema an.

Zur Systematik dieser Broschüre

Wir haben zu Beginn eines jeden Kapitels zunächst den genauen Wortlaut des BMI-Rundschreibens grau unterlegt abgedruckt. Danach folgt dann jeweils unsere ausführliche Stellungnahme zu den Ausführungen des BMI.

„1. Beschluss der Personalvertretung

Hält die Personalvertretung die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben für erforderlich, legt sie durch Beschluss fest, wer zur Teilnahme vorgesehen ist. Dabei genügt es, dass die Personalvertretung den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage für erforderlich halten darf. Die Personalvertretung wählt das Schulungsangebot aus. Allerdings hat sie, als Bestandteil der Dienststelle, das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten [(§ 7 Abs. 1 Satz 1 BHO) (vgl. Beschluss des BVerwG vom 09.07.2007 – 6 P 9.06 – PersR 2007, 434-439)]. Bei der Auswahl des Schulungsangebots sind die besonderen Bildungsformen wie Indoor- und In-House-Schulungen oder Fernunterricht in Erwägung zu ziehen, insbesondere wenn hierdurch erhebliche Kostenersparnisse zu erwarten sind.

Die Personalvertretung unterrichtet rechtzeitig die Dienststelle schriftlich von dem Beschluss und fügt die zur Prüfung der Erforderlichkeit der Maßnahme notwendigen Angaben zur Schulungs- und Bildungsveranstaltung, wie zum Inhalt, Dauer und Kosten bei.“

Erläuterung:

Das Rundschreiben eröffnet hiermit für die Verwaltung die Möglichkeit, besondere Schulungsformen zu präferieren. Hierdurch kann die Auswahl an Bildungsveranstaltungen für Personalräte in unzulässiger Weise eingeschränkt werden (vgl. hierzu In-House-Schulungen unter Ziffer 4.1 und Indoor-Schulungen unter Ziffer 4.2). Die damit verbundene einseitige Konzentration auf die Kostenersparnis („*insbesondere*“) wird in der Praxis dazu führen, dass die Dienststelle bei der Entscheidung über die Freistellung und Kostenübernahme ausschließlich diesen Gesichtspunkt berücksichtigt. Damit werden jedoch die dem Personalrat aus § 46 Abs. 6 BPersVG zustehenden Rechte unangemessen beschränkt. § 46 Abs. 6 BPersVG legt die Entscheidung, ob und welches Personalratsmitglied zu einer bestimmten Schulungsveranstaltung entsandt wird, in die Hand des Personalrats. Bei seiner Entscheidung hat der Personalrat zunächst zu prüfen, ob die Schulungsveranstaltung hinsichtlich ihres Inhalts sowie der Dauer und des Zeitpunkts für die Arbeit des Personalrats erforderliche Kenntnisse vermittelt (Dienststellenbezogenheit) und ob gerade das zu entsendende Mitglied diese Kenntnisse benötigt (Schulungsbedürftigkeit). Ferner muss das Seminar die Gewähr für eine ordentliche und sachgerechte Schulung bieten. Bei der Beurteilung steht dem Personalrat ein Ermessensspielraum zu. Richtig ist, dass der Personalrat bei der Entscheidung das Gebot der sparsamen Verwendung von Haushaltsmitteln zu beachten hat. Dies bedeutet, dass der Personalrat zu prüfen hat, ob die entstehenden Kosten in einem angemessenen Verhältnis zu dem angestrebten Schulerfolg stehen und ob innerhalb des beabsichtigten Schulungszeitraums bzw. zeitnah eine vergleichbare, kostengünstigere Schulungsmöglichkeit besteht. Dies ist jedoch nicht rückblickend allein nach objektiven Maßstäben zu beurteilen. Es genügt, wenn der Personalrat den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der

Beschluss der Personalvertretung

Sachlage für erforderlich halten durfte (vgl. Beschluss des BVerwG v. 09.07.2007, PersR 2007, 434 (436)).

Das Gebot der sparsamen Verwendung von Haushaltsmitteln schränkt das Ermessen des Personalrats jedoch nicht so ein, dass zwangsläufig das günstigste Schulungsangebot zu wählen ist. Der Personalrat kann und muss bei seiner Entscheidung auch qualitative Unterschiede der Schulungsangebote berücksichtigen. Erst wenn mehrere gleichwertige Angebote vorliegen, hat er die kostengünstigste Schulung auszuwählen. Von gleichwertigen Angeboten kann allerdings nur gesprochen werden, wenn diese inhaltlich und thematisch gleich sind. Der Personalrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen ein Angebot wählen, das sich durch qualifizierte Referenten oder bessere Lernbedingungen hervorhebt (Fischer/Goes, § 46 Rdnr. 74). Somit kann ein Kostenvergleich nur sachgerecht sein, wenn beispielsweise Angebote von In-House-Schulungen miteinander verglichen werden. Unzulässig wäre es, Kosten einer Präsenzschiulung mit einem Fernlehrgang zu vergleichen. Auch eine Grundschulung mit der Dauer von einer Woche kann nicht mit einem Seminar verglichen werden, das die Inhalte lediglich an einem Tag skizziert.

Bei der Auswahl ist auch eine Gewerkschaftszugehörigkeit zu berücksichtigen, sodass die Entsendung zu einer entsprechenden Veranstaltung der Interessenvertretung nur verweigert werden darf, wenn die Mehrkosten unverhältnismäßig sind (OVG Berlin v. 20.12.1999 – 60 PV 5.98 –, PersV 2000, 406). Die Gerichte (vgl. z.B. BAG v. 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 –, PersR 1995, 533 ff. (534)) haben den Mitgliedern der Interessenvertretung ausdrücklich zugebilligt, bei ihrer zuständigen Gewerkschaft Schulungen zu besuchen. Neben dem grundgesetzlichen Schutz der Koalitionsfreiheit ist es vor allem das anerkannt hohe fachliche und didaktische Niveau und das lernfördernde Klima bei den Schulungen, das gewerkschaftliche Schulungsveranstalter besonders qualifiziert.

Selbst unter Kostengesichtspunkten kommen sogenannte besondere (alternative) Schulungsformen wie In-House-Schulungen, Indoor-Schulungen und Fernlehrgänge nur in sehr engen rechtlichen Grenzen in Betracht. Denn auch nach dem Wortlaut des Rundschreibens sind sie nur dann überhaupt **erst in Erwägung** zu ziehen, wenn mit ihnen ein **erheblicher** Kostenvorteil zu erwarten ist. Dies bedeutet, dass Personalvertretungen sich nicht schon alleine deswegen auf alternative Schulungsformen verweisen lassen müssen, weil sie kostengünstiger seien als klassische Schulungsformen. Vielmehr muss der dabei entstehende Kostenvorteil **erheblich** sein.

Aber auch dann ist die Personalvertretung nicht verpflichtet, sich auf diese alternative Schulung zu beschränken, denn das Rundschreiben sieht in diesem Fall lediglich ein Abwägungsgebot vor („in Erwägung zu ziehen“). Das heißt, dass sich die Verpflichtung der Personalvertretung zunächst darauf richtet, alternative Schulungsformen in die Abwägung, welche Bildungsveranstaltung ausgewählt werden soll, einzubeziehen. Der Abwägungsprozess, bei dem neben der Qualität der Lehrveranstaltung auch die Gewerkschaftszugehörigkeit von Bedeutung ist (siehe oben), kann auch zu einem anderen Auswahlergebnis führen. Die alternative Schulungsform muss sich also nicht im Auswahl**ergebnis** wiederfinden (wie es

z.B. bei einem wesentlich stärkeren Berücksichtigungsgebot der Fall wäre, das ursprünglich in einem früheren Entwurf des Rundschreibens vorgesehen war).

In der Konsequenz bedeuten diese feinen Unterscheidungen, dass die Dienststellenleitung, gemessen an dem Rundschreiben, sehr gewichtige Gründe aufzeigen muss, um die Freistellung für eine von der Personalvertretung ausgesuchte klassische Bildungsveranstaltung mit Verweis auf vorgeblich kostengünstigere alternative Schulungsformen abzulehnen.

Die Frage der Vergleichbarkeit von unterschiedlichen Schulungsformen wird unter Punkt 4 noch genauer ausgeführt.

Der Schulungsteilnahme hat ein Beschluss der Personalvertretung voranzugehen, denn der Schulungsanspruch selbst ist nicht als individuelles Recht des einzelnen Personalratsmitglieds ausgestaltet, sondern als Anspruch des Gremiums. Sollte ein Ersatzmitglied im Vertretungsfall für das Seminar benannt werden, so muss auch für dieses Mitglied ein Beschluss gefasst werden.

Inhaltlich muss der Entsendungsbeschluss neben dem zu entsendenden Personalratsmitglied auch den Zeitpunkt, den Ort, die Dauer, den Anbieter und das Thema der Schulungsveranstaltung enthalten (VG Braunschweig v. 18.01.2007 – 9 B 1/07 –, PersR 2008, 32). Der Entsendungsbeschluss ist dem Dienststellenleiter rechtzeitig mitzuteilen, wobei im Allgemeinen eine Zeitspanne von zwei Wochen als ausreichend angesehen wird. Die Verletzung dieser Mitwirkungspflicht zieht jedoch nicht automatisch den Verlust des Anspruchs auf die Schulung mit sich (BVerwG v. 09.07.2007 – 6 P 9.06 –, PersR 2007, 434–439).

Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten Besonderheiten:

Die JAV beschließt zunächst innerhalb ihres Gremiums, welches Mitglied zu welcher Schulung entsandt werden soll (VGH Bd-W v. 18.06.1996 – PL 15 S 3314/95 –, n.v.), wobei grundsätzlich die gleichen Anforderungen an die erforderlichen Inhalte der Schulung zu stellen sind.

Sodann fasst der Personalrat den entsprechenden Beschluss, wobei die gesamte Jugend- und Auszubildendenvertretung nach § 40 Abs. 1 Satz 2 und 3 BPersVG ein Beratungs- und Stimmrecht hat.

Beschluss der Personalvertretung

Muster für einen Entsendungsbeschluss

Beschluss des Personalrats nach § 46 Abs. 6 BPersVG*

Der Personalrat der Dienststelle

hat auf seiner Sitzung am _____.____.____ beschlossen, das Personalratsmitglied/JAV-Mitglied

(Name)

in der Zeit vom _____.____.____ bis _____.____.____ zur Teilnahme am Seminar des Veranstalters

zu dem Thema _____

in der/dem _____

(Bildungsstätte/Seminarhotel)

in _____ zu entsenden.

(Ort)

Begründung:

Vorsorglich benennt der Personalrat das Personalratsmitglied /JAV-Mitglied

als Ersatzteilnehmer/-in.

Bei dem Seminar handelt es sich um eine Schulungsveranstaltung für Personalratsmitglieder gem. § 46 Abs. 6 BPersVG*/JAV-Mitglieder gem. § 62 i.V.m. § 46 Abs. 6 BPersVG*, die für die Personalratsfähigkeit/JAV-Tätigkeit erforderlich ist.

(Ort/Datum)

(Unterschrift Personalratsvorsitzende/-r und eines weiteren Mitglieds)

* Die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften haben wir im Anhang abgedruckt.

Muster für die Mitteilung an die Dienststelle

Mitteilung an die Dienststelle

Personalrat der Dienststelle _____

An den Leiter der Dienststelle _____

Mitteilung des Personalrats über die Entsendung eines Personalratsmitglieds/JAV-Mitglieds zu einem Seminar für Personalratsmitglieder gem. § 46 Abs. 6 BPersVG*/JAV-Mitglieder gem. § 62 i.V.m. § 46 Abs. 6 BPersVG*

Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass der Personalrat in seiner Sitzung am _____.____.____ beschlossen hat, Herrn/Frau _____

in der Zeit vom _____.____.____ bis _____.____.____ zur Teilnahme am Seminar des Veranstalters

_____ zu dem Thema _____

in der/dem _____

(Bildungsstätte/Seminarhotel)

in _____ zu entsenden.

(Ort)

Vorsorglich hat der Personalrat Herrn/Frau

_____ als Ersatzteilnehmer/-in benannt.

Da es sich hierbei um eine Schulungsveranstaltung handelt, die für die Arbeit der Interessenvertretung erforderliche Kenntnisse vermittelt, ist gemäß § 44 Abs. 1 i.V.m. § 46 Abs. 6 BPersVG*/§ 44 Abs. 1, § 46 Abs. 6 i.V.m. § 62 Satz 1 BPersVG* die Dienststelle verpflichtet, das Arbeitsentgelt während der Seminarzeit fortzuzahlen und die anfallenden Kosten zu erstatten. Die Ausschreibung des Seminars mit Angaben zu den Kostenarten, der Höhe der anfallenden Kosten und der Themenplan liegen diesem Schreiben bei.

_____ (Ort/Datum) (Unterschrift Personalratsvorsitzende/-r bzw. Stellvertreter/-in)

* Die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften haben wir im Anhang abgedruckt.

„2. Entscheidung der Dienststelle

Die Dienststelle prüft die Erforderlichkeit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung unter Beachtung des Beurteilungsspielraums der Personalvertretung und trifft eine Entscheidung über die Freistellung. Gleichzeitig wird über die Übernahme der Schulungskosten nach § 46 Abs. 6 BPersVG entschieden. Die Freistellung kann nur für die notwendigen Schulungen erfolgen. Sollten neben notwendigen Schulungsinhalten auch als nützlich anzusehende Schulungsinhalte vermittelt werden, kann insofern ein Anspruch auf Freistellung nach § 46 Abs. 7 BPersVG in Betracht kommen. Hierzu sind die Voraussetzungen dieser Freistellungsmöglichkeit gesondert zu prüfen. Gleiches gilt für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die insgesamt nicht erforderlich sind. Auch hier ist eine Freistellungsmöglichkeit nach § 46 Abs. 7 BPersVG zu prüfen.“

Erläuterung:

Der Dienstherr ist berechtigt, aber auch verpflichtet, die Erforderlichkeit und die Angemessenheit der Kosten zu prüfen. Hierbei darf von Seiten der Dienststelle nicht einseitig nur auf Kostengesichtspunkte abgestellt werden, sondern zunächst steht die Frage der Erforderlichkeit des Schulungsinhalts im Vordergrund.

Streitigkeiten zwischen dem Personalrat und der Dienststelle können sich hier daraus ergeben, dass die Dienststelle die Erforderlichkeit der Teilnahme an dem konkreten Seminar in Frage stellt und daher keine Freistellung erteilt. Eine weitere Möglichkeit ist, dass die Freistellung zwar erteilt wird, die Dienststelle aber die entstehenden Kosten als unverhältnismäßig ansieht und daher eine Erstattung ganz oder zum Teil ablehnt.

Bei der Durchsetzung der Ansprüche gegenüber der Dienststelle ist der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BPersVG) zu beachten. Hieraus ergibt sich, dass der Personalrat wegen der Bindung an das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel (§ 6 HGrG¹, § 7 BHO²) vor der kostenverursachenden Beauftragung eines Rechtsanwalts alle Möglichkeiten ausschöpfen muss, die aufgeworfenen Fragen aus eigener Kraft in Kontakt mit der Dienststelle zu klären (OVG Lüneburg v. 02.03.1988, PersR 1989, 342). Erst, wenn die Streitigkeit nicht außergerichtlich beigelegt werden kann, darf der Personalrat als

1 § 6 HGrG: (1) Bei Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten.

(2) Für alle finanzwirksamen Maßnahmen sind angemessene Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen durchzuführen.

(3) In geeigneten Bereichen soll eine Kosten- und Leistungsrechnung eingeführt werden.

2 § 7 BHO: (1) Bei Aufstellung und Ausführung des Haushaltsplans sind die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu beachten. Diese Grundsätze verpflichten zur Prüfung, inwieweit staatliche Aufgaben oder öffentlichen Zwecken dienende wirtschaftliche Tätigkeiten durch Ausgliederung und Entstaatlichung oder Privatisierung erfüllt werden können.

(2) Für alle finanzwirksamen Maßnahmen sind angemessene Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen durchzuführen. Dabei ist auch die mit den Maßnahmen verbundene Risikoverteilung zu berücksichtigen. In geeigneten Fällen ist privaten Anbietern die Möglichkeit zu geben darzulegen, ob und inwieweit sie staatliche Aufgaben oder öffentlichen Zwecken dienende wirtschaftliche Tätigkeiten nicht ebenso gut oder besser erbringen können (Interessenbekundungsverfahren).

(3) In geeigneten Bereichen ist eine Kosten- und Leistungsrechnung einzuführen.

„Ultima Ratio“ die Einleitung eines verwaltungsgerichtlichen Verfahrens beschließen. Das Bundesverwaltungsgericht hat allerdings bestimmte Vorgaben entwickelt, wie der Personalrat vorgehen muss, damit die Kostentragungspflicht der Dienststelle gemäß § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG ausgelöst wird (BVerwG v. 19.12.1996, PersR 1997, 309). Weder die Einleitung des Verfahrens, noch die Beauftragung eines Rechtsanwalts stellt ein laufendes Geschäft dar, zu dessen Wahrnehmung der Personalratsvorsitzende allein berechtigt wäre (Altwater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, BPersVG, 6. Auflage 2008, § 83 Rdnr. 40). Insofern ist bei der Hinzuziehung eines Rechtsanwalts ein „Doppelbeschluss“ erforderlich. Zunächst muss der Personalrat nach sorgfältiger Prüfung den Beschluss fassen, überhaupt ein gerichtliches Verfahren einzuleiten. Sodann muss auch die Beauftragung eines Rechtsanwalts/einer Rechtsanwältin beschlossen werden, der/die namentlich in dem Beschluss genannt werden sollte.

Muster für einen Beschluss

Beschluss des Personalrats

Der Personalrat hat auf seiner Sitzung vom _____.____.____ beschlossen, wegen der Weigerung der Kostenübernahme durch die Dienststelle/Behörde für die Teilnahme des Personalratsmitglieds

_____ (Name des Personalratsmitglieds sowie Rechnungsnummer und Buchungsnummer des Veranstalters)

an dem Seminar _____

des Veranstalters _____

vom _____.____.____ bis _____.____.____ in _____ (Ort),

ein verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren zur Freistellung von den Schulungs- und Übernachtungs-/Verpflegungskosten in Höhe von insgesamt ____ (Betrag brutto) Euro einzuleiten.

Zur Führung des Beschlussverfahrens wird die Kanzlei

_____ (Name und Anschrift der Kanzlei) beauftragt.

Abstimmungsergebnis im Gremium (z.B. einstimmig oder 3 Ja-Stimmen, eine Nein-Stimme und eine Enthaltung):

Hinweis:

Dieser Beschluss ist im Protokoll der Personalratssitzung festzuhalten. Das Protokoll ist vom/ von der Personalratsvorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterschreiben.

Freistellungsansprüche der Jugend- und Auszubildendenvertretung kann diese nicht selbst gegenüber der Dienststelle geltend machen. Vielmehr hat auch hier der Personalrat unter Hinzuziehung aller Jugend- und Auszubildendenvertreter/-innen gem. § 40 Abs. 1 BPersVG zu beschließen.

„3. Erforderlichkeit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

3.1 Vermittlung von Kenntnissen

Um eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung handelt es sich nur, wenn die Veranstaltung der Vermittlung von Kenntnissen für die Personalratsarbeit dient. Nicht jede für die Personalratsarbeit nützliche Veranstaltung erfüllt diese Anforderung. So fehlt es bei einem bloßen Erfahrungs- und Meinungsaustausch (z.B. Personalrätekonzferenzen) an der geforderten Vermittlung von Kenntnissen. Gleiches gilt für Messen und berufsfachliche Tagungen (vgl. Urteil des VGH Hessen vom 24.02.2005; 22 TL 2161/03 - ESVGH 55, 194-197).“

Erläuterung:

Die Vorschriften des BPersVG sehen die Verpflichtung zur Freistellung und Kostenübernahme für Schulungsveranstaltungen vor, die für die Tätigkeit im Personalrat „erforderlich“ sind. Bei dem Begriff der Erforderlichkeit handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der durch die Rechtsprechung konkretisiert wurde. So wird zwischen der objektiven und der subjektiven Erforderlichkeit unterschieden. Bei der objektiven Prüfung ist danach zu fragen, ob das Seminar Kenntnisse vermittelt, die ihrer Art nach für die Tätigkeit des Personalratsgremiums benötigt werden. Die subjektive Erforderlichkeit betrifft das Schulungsbedürfnis des konkreten Personalratsmitglieds. Gerade das zu entsendende Mitglied muss eine Schulung in dem Themenbereich benötigen, der Gegenstand der Veranstaltung ist.

Die Dienststelle kann sich ihrer Kostentragungspflicht für ein Bildungsangebot auch nicht einfach mit dem Hinweis entziehen, die Veranstaltung sei ein bloßer Erfahrungs- und Meinungsaustausch. Denn auch die Teilnahme an einer Personalrätekonzferenz kann als eine notwendige Tätigkeit im Sinne des § 44 Abs. 1 BPersVG gelten, sodass eine Kostentragungspflicht der Dienststelle besteht (BVerwG v. 01.08.1996 – 6 P 21.93 –).

„3.2 Objektive Erforderlichkeit

Die in der Schulungs- und Bildungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse müssen zum gesetzlichen Aufgabengebiet der Personalvertretung gehören. Deshalb zählen z. B. Veranstaltungen mit rein gewerkschaftsspezifischen Inhalten nicht hierzu.

Erforderlich sind Schulungen, die Kenntnisse über das geltende Personalvertretungsrecht vermitteln, insbesondere solche über die Ausübung personalvertretungsrechtlicher Befugnisse oder die Wahrnehmung entsprechender Aufgaben. Diese Inhalte werden grundsätzlich in Grundschulungen angeboten. Darüber hinaus gehören zur Grundschulung regelmäßig auch die Vermittlung der Kenntnisse des Dienst-, Tarif und Arbeitsrechts (vgl. Beschluss des BVerwG 6. Senat vom 14.06.2006 – 6P 13/05 - PersR 2006, 468-475).

Erforderlichkeit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Die Dauer der Bildungsveranstaltung ist am Umfang und Schwierigkeitsgrad der zu vermittelnden Themen zu bemessen. Deshalb erscheint es angezeigt, für eine Grundschulung in der Regel fünf Wochentage als erforderlich anzusehen. Längere Veranstaltungen können im Einzelfall gerechtfertigt sein. Darüber hinaus können Spezialschulungen erforderlich sein. Diese dienen der Vermittlung von Wissen, das erforderlich ist, um besonderen Aufgaben auf Spezialgebieten innerhalb der Personalvertretung gerecht werden zu können. Dies kann auch eine über Grundzüge hinausgehende Wissensvertiefung und -erweiterung sein. Darüber hinaus können Schulungen z. B. zur Informationstechnik oder Arbeitssicherheit sowie zur aktuellen Rechtsprechung eine Spezialschulung darstellen (vgl. Beschluss des BVerwG 6. Senat vom 11.07.2006 – 6 PB 8/06 – PersV 2006, 438-439).

Entscheidend ist nicht, ob Personalvertretungen grundsätzlich mit einer Thematik befasst sein können, sondern vielmehr müssen die Schulungsinhalte auf die Aufgaben der jeweiligen speziellen Personalvertretung zugeschnitten sein („dienststellenbezogen“). Inhalte, die die Aufgabe der Personalvertretung nur selten oder nur am Rande berühren, rechtfertigen keine Schulung.“

Erläuterung:

Im Hinblick auf die Erforderlichkeit einer Schulungsteilnahme wird zwischen Grund- und Spezialschulungen unterschieden. Diese Unterscheidung dient jedoch nicht der schematischen Abgrenzung, sondern der Kennzeichnung derjenigen Bereiche, in denen grundsätzlich jedes Personalratsmitglied Kenntnisse besitzen muss und der Bereiche, in denen nur einzelne Personalratsmitglieder (ein einzelnes oder mehrere einzelne) umständeabhängig geschult werden müssen (BVerwG v. 14.06.2006 – 6 P 13.05 –, BVerwGE 126, 122). Einer Grundschulung bedarf jedes Personalratsmitglied, um seine Tätigkeit im Personalrat überhaupt sachgemäß ausüben zu können. Die Teilnahme an einer Spezialschulung wird benötigt, wenn das Personalratsmitglied innerhalb des Gremiums besondere Aufgaben wahrnimmt, für deren Ausübung es besondere Kenntnisse benötigt (BVerwG v. 14.06.2006, a.a.O.).

Hinsichtlich der Dauer einer Grundschulung soll nach Auffassung des Bundesinnenministeriums in der Regel eine fünftägige Schulung als erforderlich angesehen werden. Zwar sieht die Verwaltungsanweisung die Möglichkeit einer längeren Schulungsdauer im Einzelfall vor, jedoch liegt der Schwerpunkt des Regelungsgehalts auf der „Fünftagesgrenze“.

Entsprechend der obigen Definition werden durch eine Grundschulung diejenigen Kenntnisse vermittelt, die für jedes Personalratsmitglied notwendig sind, weil ohne sie eine sinnvolle Mitarbeit im Personalrat nicht möglich ist. Zur Grundschulung gehören damit unzweifelhaft die Vermittlung von Kenntnissen über Kernfragen der praktischen Personalratsarbeit sowie Kenntnisse über das Dienst- bzw. Tarifrecht.

Dies wurde zuletzt z.B. für eine Schulung zum TVöD (OVG Münster v. 16.04.2008 – 1 A 4630/06 PVB –, noch nicht veröffentlicht) bestätigt. Allerdings können nach der Rechtsprechung nur die Mitglieder der jeweiligen Gruppe über ihre Statusrechte geschult werden (BVerwG v. 14.06.2006, PersR 2006, 468 (475)). Danach benötigen Angestellte Kenntnisse über das Arbeits- und Tarifrecht, während die Gruppenvertreter der Beamten im Dienstrecht zu schulen sind.

Aus Sicht des BMI sollen die gesamten Inhalte während einer solchen fünftägigen Schulung vermittelt werden, was nur unter Kostengesichtspunkten zu erklären ist.

Die Vermittlung derart umfangreicher Kenntnisse lässt sich nicht in fünf Wochentagen realisieren. Dementsprechend hat auch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG v. 14.11.1990 – 6 P 4.89 –) entschieden, dass bei Grundschulungsmaßnahmen keine schematische Obergrenze existiere, die nur eine gewisse Anzahl von Tagen zulässt. Vielmehr bestimmt sich die angemessene Dauer einer Schulung gem. § 44 Abs. 1 S. 1 i.V.m. § 46 Abs. 6 BPersVG nach dem Maßstab der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit unter Berücksichtigung der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel (BVerwG v. 14.11.1990, a.a.O.). Dabei bezieht sich der Begriff der Erforderlichkeit nach der Rechtsprechung des BVerwG in erster Linie auf die jeweils zu vermittelnden Kenntnisse.

Dieser Auffassung hat sich das VG Koblenz (VG Koblenz v. 09.09.2005 – 4 PK 690/05.KO –, n.v.) angeschlossen. Das BVerwG hat in seiner Entscheidung vom 09.07.2007 (– 6 P 9.06 –) nochmals festgelegt, dass eine Schulungsdauer von 10 Tagen nicht zu beanstanden ist, sofern Wissen vermittelt wird, welches für eine ordnungsgemäße Personalratstätigkeit unentbehrlich ist.

Im Übrigen erkennt das Bundesarbeitsgericht (BAG) den Umfang der „erforderlichen“ Grundschulung für jedes neu gewählte Betriebsratsmitglied bereits seit 1986 (!) nicht mit fünf Tagen, sondern mit fünf Wochen (davon drei Wochen Betriebsverfassungsrecht, je eine Woche Tarifrecht und Arbeitsvertragsrecht) an (Fischer/Goeres, § 46 Rdnr. 64). Eine hiervon abweichende Praxis im Personalvertretungsrecht ist nicht nachvollziehbar, da das Personalvertretungsrecht eine mindestens ebenso komplexe Materie darstellt wie das Betriebsverfassungsrecht. Darüber hinaus wird vertreten, dass Themen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit ebenfalls dem Bereich der Grundschulung zuzurechnen sind, unabhängig davon, ob in dem Betrieb bzw. der Dienststelle eine übermäßige Unfallhäufigkeit besteht (BAG v. 15.05.1986, AP Nr. 54 zu § 37 BetrVG 1972). Ein Grundschulungsanspruch zu diesem Thema muss dann auch im Bereich des öffentlichen Dienstes gelten, da auch hier potenzielle Gefahren für die Beschäftigten bestehen.

Neben den Grundschulungen nennt das Rundschreiben des BMI beispielhaft weitere Schulungen zur Informationstechnologie oder zur Arbeitssicherheit, die als Spezialschulungen anzuerkennen sind, wobei Letztere nach der hier vertretenen Ansicht dem Grundschulungsbereich zuzuordnen sind.

Erforderlichkeit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Weitere Spezialschulungen liegen danach z.B in folgenden Fällen vor:

- Schwerbehindertenrecht (VGH Kassel, PersR 1990, 78)
- Datenschutz (VG Potsdam, PersV 1998, 494)
- Soldatenbeteiligungsgesetz für Personalräte nach § 49 SBG (OVG Münster, PersR 1998, 243)
- Stellung der Gewerkschaften in der Dienststelle (BayVGH v. 27.01.1981, PersV 1982, 292)
- Eingruppierungsrecht des BAT (VGH Bd-W v. 19.05.1987, PersR 1988, 84 Ls. [Vergleichbares gilt auch für den TVöD])
- Alkohol am Arbeitsplatz (HmbOVG v. 01.02.1991, PersR 1991, 176)
- Mobbing (BAG v. 15.01.1997, AP Nr. 118 zu § 37 BetrVG 1972).

Eine weitere Benachteiligung von Personalräten gegenüber Betriebsräten darf nicht durch eine Begrenzung der Schulungsdauer für Personalräte durch das Rundschreiben erfolgen. Die persönlichen und sozialen Belange der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes sind nicht geringwertiger, und die Anwendung des Personalvertretungsrechts ist strukturell nicht einfacher als die des Betriebsverfassungsrechts.

„3.3. Subjektive Erforderlichkeit

Subjektiv erforderlich ist die Schulungs- und Bildungsveranstaltung, wenn das zur Schulung vorgesehene Personalvertretungsmitglied tatsächlich diese Bildungsveranstaltung benötigt; entweder zur Ausübung seiner allgemeinen Tätigkeit als Personalvertretungsmitglied oder aber für eine Tätigkeit auf einem bestimmten Sachgebiet innerhalb der Personalvertretung. Deshalb sind die oben genannten objektiven Kriterien nochmals personenbezogen zu prüfen.

Im Einzelnen bedeutet dies, dass für jedes Personalvertretungsmitglied grundsätzlich einmalig eine Grundschulung zum BPersVG als erforderlich anzusehen ist. Anders ist es, wenn grundlegende Änderungen der Materie erfolgt sind, die nicht in einem Selbststudium erlernt werden können oder aber wenn das Personalvertretungsmitglied aufgrund einer Unterbrechung, die mindestens einer Wahlperiode entspricht, wieder mit einer Aufgabe in der Personalvertretung betraut wird.

Spezialschulungen sind nur erforderlich, wenn das betreffende Personalvertretungsmitglied auch tatsächlich im entsprechenden Aufgabengebiet tätig ist oder in naher Zukunft damit befasst sein wird und kein weiteres Mitglied innerhalb der Personalvertretung mit dieser Materie vertraut ist. Ausnahmen sind zulässig, um auch bei Abwesenheit des sachkundigen Personalvertretungsmitglieds die Fortführung der Aufgabenerfüllung sicherzustellen. Dies gilt insbesondere für größere Dienststellen. Nicht erforderlich sind Schulungen oder Weiterbildungsmaßnahmen kurz vor Ende der Amtszeit des betreffenden Personalvertretungsmitglieds. Auch die Wahrscheinlichkeit der Wiederwahl begründet die Erforderlichkeit nicht ausreichend.

Die Kosten für die Schulung eines Ersatzmitglieds werden dann übernommen, wenn dieses zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit des Personalrats erforderlich ist. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Personalratsmitglied bei einer längeren außergewöhnlichen Abwesenheit durch ein Ersatzmitglied vertreten werden muss oder wenn im Einzelfall zu erwarten ist, dass ein Ersatzmitglied aufgrund seines Listenplatzes ähnlich häufig an den Personalratssitzungen teilnehmen wird wie die Mitglieder des Personalrats.“

Erläuterung:

Schwierigkeiten bereitet die Auslegung der unklaren Formulierung der „*grundlegenden Änderung der Materie*“. Die Erfahrungen mit der Einführung des TVöD haben gezeigt, dass durch eine strenge verwaltungsinterne Auslegung des Begriffs versucht wird, den gesetzlich garantierten Schulungsanspruch von Personalräten faktisch ins Leere laufen zu lassen. Bei einer Vielzahl von Bildungsanfragen wurde von Seiten der Dienststellen ein Schulungsbesuch abgelehnt, da es sich aus Sicht der Behörden nicht um eine grundlegende, sondern nur um eine leichte Änderung des Tarifrechts handelte.

Klarheit in diesem Punkt hat erst die Entscheidung des OVG Münster vom 16.04.2008 (– 1 A 4630/06 PVB –, noch nicht veröffentlicht) geschaffen, indem eine Schulung zum TVöD als eine für jedes Personalratsmitglied erforderliche Schulung anerkannt wurde.

Vom Grundsatz her ist die Klarstellung, dass auch Ersatzmitgliedern ein Schulungsanspruch zusteht, zu begrüßen.

Die fehlende Möglichkeit eines Schulungsbesuchs von noch nicht endgültig nachgerückten Personalratsmitgliedern wird in der Praxis weiterhin Schwierigkeiten bereiten. Die Schulung von Ersatzmitgliedern ist dann gerechtfertigt, wenn sie aufgrund des Listenplatzes oft ordentliche Personalratsmitglieder in Sitzungen vertreten müssen.

Das Rundschreiben bleibt auch hier weit hinter der ständigen Rechtsprechung des BAG zurück, wonach ein Schulungsanspruch für Ersatzmitglieder besteht, wenn das Ersatzmitglied bereits in einer Vielzahl von Vertretungsfällen tätig geworden ist. Es ist an dieser Stelle an die besondere Problematik des aus einer Person bestehenden Personalrats zu erinnern (§ 16 Abs. 1 BPersVG), in dem das Ersatzmitglied im Vertretungsfall alle Aufgaben des Personalrats erfüllen muss. Mindestens hier wäre ein Schulungsanspruch vorzusehen, wie es z.B. das Niedersächsische Personalvertretungsrecht in § 40 Satz 2³ vorsieht.

³ § 40 Satz 2 LPVG Nds: Mitgliedern des Personalrats ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienlich sind, auf Antrag der erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Gleiches gilt

- bei Mehrheitswahl für zwei Ersatzmitglieder,
- bei Verhältniswahl für ein Ersatzmitglied jeder Vorschlagsliste, von der Mitglieder in den Personalrat gewählt worden sind.

„4. Formen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Neben den grundsätzlich bewährten Seminaren bei einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband sind aufgrund der notwendigen Wirtschaftlichkeit des Verwaltungshandelns auch andere Bildungsformen zur Wissensvermittlung in die Erforderlichkeitsprüfung einzubeziehen. Derartige alternative Schulungsangebote können einen wesentlichen Beitrag zur Kostensenkung darstellen.

4.1 In-House-Schulungen

Hierzu gehören In-House-Schulungen. Sie werden durch die Gewerkschaften organisiert und durchgeführt. Lediglich der Schulungsort ist nicht in einer Schulungs- und Bildungstätte des Veranstalters, sondern in den Räumlichkeiten einer Dienststelle, die von ihr unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden. Dabei muss der ungestörte Ablauf der Veranstaltung gewährleistet sein.“

Erläuterung:

Die Gewerkschaften sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihre Schulungsveranstaltungen für alle Personalratsmitglieder zu öffnen. Eine solche Forderung, Personalratsmitglieder ohne Rücksicht auf ihre Gewerkschaftszugehörigkeit zu schulen, lässt sich auch nicht aus den durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten koalitionsrechtlichen Aufgaben herleiten (BVerwG v. 27.04.1979 – 6 P 45.78 –, PersV 1980, 19).

Bei den vorgesehenen In-House-Schulungen wären die Gewerkschaften indirekt in der Pflicht, auch „fremd organisierte“ und „nicht organisierte“ Personalratsmitglieder zu schulen. Dies widerspricht jedoch dem grundgesetzlich geschützten Gedanken der Koalitionsfreiheit, unter dem Gebot der Kostenersparnis zwangsweise vom sozialen Gegenspieler geschult zu werden.

Bei der Durchführung von In-House-Schulungen müssten weiterhin die organisatorischen Anforderungen durch die Dienststelle erfüllt werden. Hierzu gehören z.B. angemessene Schulungsräume mit der entsprechenden Ausstattung und Tagungstechnik. Weiterhin wäre Voraussetzung, dass ein ungestörter Tagungsablauf gewährleistet ist. Bedenkt man, in wie vielen Fällen schon jetzt Personalratsmitglieder auf Schulungen angerufen werden oder die Schulung wegen dienstlicher Termine unterbrechen, so ist die Forderung nach einem störungsfreien Schulungsablauf mehr als berechtigt.

Hinzu kommt noch, dass ein nicht zu unterschätzender Verwaltungsaufwand bei der Planung und Koordinierung einer In-House-Schulung entstehen wird. Dies entspricht jedoch nicht der Zielsetzung einer Verwaltungsvereinfachung bzw. des Bürokratieabbaus.

Außerdem ist zweifelhaft, ob mit In-House-Schulungen überhaupt Kosten eingespart werden können. Schon heute zeigt sich in der Praxis, dass In-House-Schulungen nicht in jedem Fall preisgünstiger angeboten werden können, da die Anzahl der Schulungsteilnehmer, z.B. bei Spezialschulungen, geringer ist.

„4.2 Indoor-Schulungen

Indoor-Schulungen finden ebenfalls in den Räumen der Dienststelle statt, erfolgen aber im Gegensatz zu In-House-Schulungen durch die Dienststelle. Sie erfordern konzeptionelle Absprachen zwischen den Dienststellen auf der einen Seite und den Personalvertretungen, sowie den Gewerkschaften und Berufsverbänden auf der anderen Seite (vgl. Beschluss des OVG Münster vom 25.2.1998 - 1 A 4407/97.PVB, PersR 1998, 243, 245). Die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Berufsverbände sollten frühzeitig aktiv in die Planung (Zweck, Form und Ablauf) einbezogen und in angemessener Weise – insbesondere bei der Auswahl der Referentinnen und Referenten – an der Durchführung der Veranstaltung beteiligt werden. Hierdurch wird gewährleistet, dass das Schulungsangebot nicht ausschließlich die Themen aus der Sicht der Dienststellen behandelt, sondern thematisch und personell ausgewogene Schulungs- und Bildungsveranstaltungen angeboten werden können, um eine sachgerechte Schulung zu ermöglichen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Dienststelle und dem Personalrat zu befördern.“

Erläuterung:

Das BPersVG enthält keine ausdrückliche Regelung über die in Betracht kommenden Träger von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen für Personalratsmitglieder. Mit der dargelegten Möglichkeit von Indoor-Schulungen wird unmittelbar in die verfassungsmäßigen Rechte der Gewerkschaften eingegriffen. Den Gewerkschaften ist es gestattet, für ihre Mitglieder Schulungen anzubieten, die erforderliche Bildungsinhalte vermitteln.

Personalräte zu schulen, obliegt nach dem BPersVG nicht der öffentlichen Hand (BVerwG v. 27.04.1979 – 6 P 45.78 –, PersV 1980, 19). Hauptträger von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen i.S.d. § 46 Abs. 6 BPersVG sind die Gewerkschaften. Dies entspricht auch deren umfassender personalvertretungsrechtlicher Unterstützungsfunktion i.S.d. § 2 Abs. 1 BPersVG. Schulungen und Bildungsmaßnahmen für Personalratsmitglieder anzubieten, gehört zum Kernbereich gewerkschaftlicher Betätigung. Dies ist durch Art. 9 Abs. 3 GG verfassungsrechtlich gewährleistet.

Den von den Gewerkschaften durchgeführten Schulungsveranstaltungen i.S.d. § 46 Abs. 6 BPersVG muss auch eine staatsentlastende Funktion zuerkannt werden. Daraus kann aber nicht die Verpflichtung abgeleitet werden, dass die Gewerkschaften zu ihren Schulungsveranstaltungen auch Nicht- oder anders Organisierte zulassen müssen (BVerwG v. 27.04.1979 – 6 P 45.78 –, PersV 1980, 19).

Als berufene Vertreter der dienst-, arbeits- und sozialrechtlichen Belange der Beschäftigten bieten die Gewerkschaften in jeder Hinsicht die Gewähr für eine ordnungsgemäße Schulung. Es ist auch legitim, dass die Gewerkschaften bei den Veranstaltungen für Personalratsmitglieder viele Streitfragen aus dem Personalvertretungsrecht anders als die Dienststelle und unter ihrer gewerkschaftspolitischen Zielsetzung sehen (BVerwG v. 27.04.1979 – 6 P 45.78 –, PersV 1980, 19).

Formen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Darüber hinaus dürfte der notwendige konzeptionelle Aufwand unter den Beteiligten so groß sein, dass keine Kostenvorteile entstehen. Stimmt man die einzelnen Konzepte, die didaktische und methodische Präsentation und das Teilnehmermaterial ab, entsteht ein zeitlicher Aufwand und damit ein zusätzlicher Kostenaufwand, der den angestrebten Kostenvorteil weitgehend entfallen lässt.

„4.3 Fernlehrgänge

Hierzu gehören insbesondere Online-Seminare oder eLearning-Angebote. Sie unterscheiden sich von computerunterstützten Präsenzs Schulungen durch eine räumliche Trennung von Dozentinnen und Dozenten sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern während der Schulung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können im Wesentlichen die zeitliche Einteilung der Schulungsinhalte bestimmen. Die tutorielle Betreuung findet in der Regel telefonisch oder durch E-Mail statt. Die persönliche Betreuung ist im Rahmen von Präsenzveranstaltungen gegeben.

Allerdings wird mit dem Angebot von Online-Seminaren oder eLearning- Veranstaltungen kein Anspruch auf Schaffung der technischen Voraussetzungen durch die Dienstbehörde geschaffen. Dies gilt u. a. für die technische Grundausstattung, Internet-Anschlüsse oder die Lösung von Sicherheitsfragen bei vernetzten Personalcomputern. Diese Formen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sind daher nur insoweit möglich, als die vorhandene technische Infrastruktur innerhalb der Dienststelle dies zulässt.

Für das Erlernen der Kenntnisse wird eine Zeitspanne (z. B. vier Wochen) festgelegt, in der die, auf das Schulungsangebot abgestimmte Anzahl von Freistellungstagen zu gewähren ist. Im Einvernehmen mit der Vorgesetzten bzw. dem Vorgesetzten wird der Zeitraum, der zum Selbststudium bestimmt ist, festgelegt. Die Vorgesetzte bzw. der Vorgesetzte tragen dafür Sorge, dass die Teilnehmerin bzw. der Teilnehmer diese Zeit ausschließlich zum Selbststudium nutzen kann. Hierdurch können die dienstlichen Notwendigkeiten aber auch die persönlichen Belange der Teilnehmerin bzw. des Teilnehmers besser berücksichtigt werden. Da Fernlehrgänge in der Regel mit einer Präsenzveranstaltung – zur Reflektion und Vertiefung der Schulungsinhalte – abschließen, sind sowohl die Teilnehmerinnen und Teilnehmer als auch die Behörde nicht für die gesamte Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltung, sondern lediglich für diese Tage in der Zeiteinteilung gebunden.“

Erläuterung:

Die oben genannte Möglichkeit der Fernlehrgänge stellt keine Alternative zu den herkömmlichen Präsenzs Schulungen dar. Es mag sicher Bereiche geben, z.B. bei berufsbezogenen Anforderungen, bei denen Fernlehrgänge gezielt und erfolgreich eingesetzt werden können. Man vergleicht hier „Äpfel mit Birnen“, so, als wenn man Personalratsmitglieder auf das Studium von Fachliteratur verweist.

Bei der Schulung von Personalräten ist zu berücksichtigen, dass es sich für die Teilnehmenden um eine völlig neue Materie handelt, die zudem sehr umfangreich und komplex ist. Eine tutorielle Betreuung und die geplante Präsenzveranstaltung kann eine herkömmliche Schulungsveranstaltung nicht ersetzen. Es fehlt im Wesentlichen die Möglichkeit der direkten Nachfrage bei Referenten und die Möglichkeit der Reflexion. Fernlehrgänge können aufgrund der fehlenden Flexibilität nicht unmittelbar auf die Bildungsbedürfnisse der Teilnehmenden eingehen. Praxisbeispiele können nicht unmittelbar auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sowie deren Dienststellen bezogen werden, sodass lediglich abstraktes Wissen vermittelt werden kann. Methodisch und didaktisch einseitiger als Präsenzs Schulungen, garantieren sie einen geringeren Bildungserfolg. Im Ergebnis sind sie teurer, da das angestrebte Bildungsziel nicht erreicht wird.

Die vom BMI angestrebte Bildungsform setzt weiterhin in den Dienststellen die technische Infrastruktur voraus. Des Weiteren benötigen die beteiligten Personalratsmitglieder technisches (Computer-)Wissen, was hier einfach vorausgesetzt wird.

Die Praxis in größeren Unternehmen und Konzernen zeigt, dass es sich hier um eine sehr komplexe Fachmaterie handelt, die nicht einfach darstellbar ist und in fast allen bekannten Anwendungen große konzeptionelle und zum Teil fachliche Fehler enthält. Vielleicht ist die Komplexität der Materie der Grund dafür, dass das BMI den in den Jahren 2001/2002 selbst durchgeführten Versuch von Online-Schulungen nicht weiter verfolgt hat (vgl. hierzu das Schreiben des BMI in ZfPR 2001, 218).

„4.4 Vorteile der neuen Bildungsformen

Die genannten Bildungsformen haben den Vorteil, dass Übernachtungs- und Reisekosten entfallen. Aber auch Wegezeiten werden reduziert und dadurch zusätzliche Abwesenheitszeiten eingespart. Darüber hinaus entfallen die Kosten für die Bereitstellung von Schulungsräumen. Für Indoor- und In-House-Schulungen sind geeignete Schulungsräume in vielen Dienststellen vorhanden. Bei Indoor-Schulungen können darüber hinaus durch einen zumindest teilweisen Einsatz von Fachreferentinnen und Fachreferenten der Dienststellen die personenbezogenen Schulungskosten reduziert werden.

Diese Bildungsformen sind jedoch nicht nur unter dem Kostengesichtspunkt zu betrachten. Hinzu kommt, dass insbesondere für Personalvertretungsmitglieder mit Familienpflichten die Anwesenheit am Dienort die Vereinbarkeit von Fortbildungsmaßnahmen mit den privaten Verpflichtungen erleichtert.

Fernlehrgänge bieten darüber hinaus eine größere Zeitsouveränität und Flexibilität für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Zudem bieten Online-Schulungen den Vorteil, dass auf das eingesetzte IT- Schulungsmaterial auch nach Beendigung der Schulungsmaßnahme zu jedem beliebigen Zeitpunkt zurückgegriffen werden kann.“

Formen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Erläuterung:

Das BMI bemüht sich, den Personalratsmitgliedern die neuen Bildungsformen schmackhaft zu machen.

Es ist jedoch zu bezweifeln, dass Fernlehrgänge bei gleicher Qualität wie Präsenzs Schulungen preisgünstiger sind. Der Entwicklungsaufwand und die Betreuung bzw. Durchführung der Lehrgänge ist erheblich. Für nicht standardisierte Bildungsveranstaltungen steht der Erstellungs- und Betreuungsaufwand in keinem vernünftigen Verhältnis zum Lernerfolg. Größere Unternehmen haben ihr E-Learning Programm nicht weiter verfolgt, da die dadurch verursachten Kosten und der Bildungserfolg in keinem vernünftigen Verhältnis zueinander standen. In vielen Fällen fehlte auch die Akzeptanz bei den Beschäftigten.

E-Learning kommt allenfalls als ergänzende Schulungsform – etwa nach einer Grundschulung – in Betracht und auch nur dann, wenn die technischen Grundvoraussetzungen vorhanden sind, d.h., ein sicherer Zugang zu einem E-Learning-Programm über ein ständig verfügbares EDV-System mit der notwendigerweise angeschlossenen Peripherie. E-Learning mag seine Berechtigung als ergänzendes Bildungsinstrument besitzen, es kann jedoch die üblichen Präsenzs Schulungen nicht ersetzen und wird bei den Lernenden nicht die geforderte Akzeptanz erhalten. Es bleibt daher ein teurer Wissenstransfer, ohne einen nachhaltigen Schulungserfolg zu erzielen.

Abschließend sei daran erinnert, dass allein dem Personalrat bei seiner Beschlussfassung im Hinblick auf die Art der Schulung ein Ermessensspielraum zusteht (BVerwG v. 18.08.1986, PersV 1987, 286 ff.) und er nicht verpflichtet ist, ungeeignete Angebote der Dienststelle anzunehmen.

Das Anliegen des BMI, Personalvertretungsmitgliedern mit Familienpflichten die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu ermöglichen, ist zu begrüßen. Hierdurch soll die Vereinbarkeit von Fortbildungsmaßnahmen mit den privaten Verpflichtungen erleichtert werden. Dieses Anliegen kann auch bei den bisher durchgeführten Präsenzs Schulungen erreicht werden, wenn eine ausreichende Kinderbetreuung sichergestellt wird. Gewerkschaftliche Bildungsanbieter berücksichtigen diesen Umstand schon seit Langem, indem sie i.d.R. nach Absprache eine Kinderbetreuung vor Ort anbieten oder Tagesschulungen zu einzelnen Spezialthemen vor Ort veranstalten.

Die Kosten der Kinderbetreuung sind Nebenkosten der Personalratstätigkeit und sind gem. § 44 BPersVG durch die Dienststelle zu erstatten⁴.

Darüber hinaus schreibt § 10 Abs. 2 Satz 3 BGleIG vor, den Beschäftigten mit Familienpflichten die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen zu ermöglichen und hierzu die notwendigen Finanzmittel zur Deckung der Kinderbetreuungskosten bereitzustellen. Wenn dieser Anspruch für dienstliche Veranstaltungen gilt, dann muss er erst recht für gesetzlich gere-

4 Vgl. hierzu: Anspruch eines teilzeitbeschäftigten Gesamtbetriebsratsmitglieds auf Übernahme der Betreuungskosten für ein minderjähriges Kind während der Teilnahme an notwendigen Sitzungen (Hessisches LAG v. 22.07.1997, AiB 1998, 221 ff.).

Vorteile der neuen Bildungsformen

gelte Ansprüche gelten. Auch der Umstand, dass Schulungen für Mitglieder des Personalrats extern durchgeführt werden, führt zu keinem anderen Ergebnis, da die Vorschriften jedenfalls analog anzuwenden wären.

„5. Höhe der Kosten

Wie oben dargelegt, entscheidet die Dienststelle gleichzeitig mit der Freistellungsbewilligung nach § 46 Abs. 6 BPersVG über die Kostenerstattung.

5.1 Reisekosten

Die Höhe der zu übernehmenden Reisekosten bestimmt sich nach dem Bundesreisekostengesetz (BRKG).

Zu prüfen ist von der für die personalvertretungsrechtlichen Fragestellungen zuständigen Organisationseinheit, ob Veranstaltungen, die in mehreren Teilen stattfinden, zusammengefasst werden könnten, und mehrere An- und Abreisen erstattet werden sollen. Dies gilt insbesondere, wenn in den einzelnen Veranstaltungsabschnitten Seminarteile vorhanden sind, die als nicht erforderlich angesehen werden und ohne diese Inhalte eine Aufteilung der Veranstaltung nicht notwendig wäre (vgl. Beschluss des BVerwG 6. Senat vom 14.06.2006 – 6P 13/05 - PersR 2006, 468-475).“

Erläuterung:

Die Vorschriften des Bundesreisekostengesetzes sehen in § 6 Abs. 1 Satz 1 BRKG einen Ersatz von Mehraufwendungen für Verpflegung in der Höhe der Pauschbeträge des § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 5 EStG vor. Hiernach ist eine Staffelung vorgesehen, die sich an der Dauer der Abwesenheit orientiert.

Die Tagegeldsätze für die Verpflegung belaufen sich hiernach bei einer mindestens 8, aber weniger als 14 Stunden andauernden Abwesenheit auf 6 Euro, bei einer mindestens 14, aber weniger als 24 Stunden andauernden Abwesenheit auf 12 Euro und bei einer 24-stündigen Abwesenheit auf 24 Euro.

Für eine notwendige Übernachtung sieht das BRKG in § 7 eine Pauschale von 20 Euro vor. Höhere Übernachtungskosten werden erstattet, soweit diese notwendig sind. In der Regel führt der sog. Mehrbetrag zu den Übernachtungskosten zu einer Erstattung von 100 %.

Einige landesrechtliche Regelungen sehen weitere Einschränkungen vor.

So bestimmt sich z.B. gemäß § 7 Abs. 1 LRKG die Höhe des Tagegeldes in NRW nach den Vorschriften des Einkommensteuergesetzes (s.o.). Nach § 7 Abs. 2 LRKG sind Abzüge vom Tagegeld nach der Sachbezugsverordnung (bzw. seit 1.1.2007 der Sozialversicherungsentgeltverordnung) vorzunehmen.

Für einen einzelnen Tag ergeben sich hiernach folgende vom Tagegeld abzugsfähige Beträge (Stand: Juni 2008):

- Frühstück: 1,50 Euro
- Mittagessen: 2,67 Euro
- Abendessen: 2,67 Euro.

Die Dienststellen sind nach der Gesetzeslage nicht verpflichtet, die über die Tagegeldsätze hinausgehenden Verpflegungskosten zu erstatten.

Diese Rechtslage wurde auch durch die verwaltungsgerichtliche Rechtsprechung bestätigt (z.B. OVG Rheinland-Pfalz v. 13.07.2006 – 4 A 10241/06.OVG –; VG Saarland v. 18.12.2006 – 8 K 1 06.PVB –).

In vereinzelt Fällen haben einige Dienststellen angekündigt, die übernommenen Übernachtungs- und Verpflegungskosten im Rahmen der Gehaltsabrechnung als geldwerten Vorteil zu behandeln. Dies hätte zur Folge, dass von den übernommenen Beträgen Lohnsteuer abgeführt werden würde. Diese Auffassung ist jedoch rechtlich fehlerhaft. Zwar zählen nach § 8 EStG zu den zu versteuernden Einnahmen grundsätzlich auch solche in Geldeswert. Im Hinblick auf die Verpflegungskosten gilt jedoch, dass eine Besteuerung nicht stattfindet, sofern

- pro Mahlzeit ein Wert von 40 Euro nicht überschritten wird und
- der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber keine Verpflegungskostenpauschale abrechnet.

Gleichzeitig dürfen im Rahmen der Einkommensteuererklärung keine Verpflegungsmehraufwendungen angesetzt werden.

Unter den genannten Voraussetzungen dürfen die Verpflegungskosten in der Gehaltsabrechnung nicht berücksichtigt werden. Schon gar nicht ist es zulässig, dass neben einer beabsichtigten Versteuerung der Verpflegungsleistungen als geldwertem Vorteil zugleich auch noch die Haushaltspauschale abgezogen werden soll. Denn dadurch würde ein doppelter Abzug erfolgen.

„5.2 Pauschbetrag

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung können die Gebühren für die Teilnahme an Seminarveranstaltungen bei einem Schulungsanbieter unter Einschluss des Entgelts für Verpflegung und Unterkunft ohne einen detaillierten Kostennachweis als angemessene Kosten anerkannt werden, sofern die Kosten für die Schulungs- und Bildungsveranstaltung außerhalb des Dienst- oder Wohnortes der Teilnehmerinnen und Teilnehmer je Schultag und Person den Betrag von 150,00 Euro nicht übersteigen. Die Fahrtkostenerstattung ist im Pauschbetrag nicht eingerechnet. Übersteigt die Zahl der notwendigen Übernachtungen die Zahl der Schultage, ist für diese Übernachtung ein Übernachtungsgeld nach Maßgabe des BRKG zu gewähren.“

Erläuterung:

Mit dem sogenannten Pauschbetrag sollen kleinteilige Auseinandersetzungen über die Höhe von Schulungskosten vermieden und die Abrechnungen von Schulungen erleichtert werden. Der bisherige Pauschbetrag von 102,26 Euro (200 DM) wurde mit diesem Rundschreiben erstmals seit 1996 angehoben. Das BMI erkennt nun Kosten bis zu 150 Euro je

Höhe der Kosten

Schulungstag und Person (exklusive Reisekosten) pauschal als angemessene Kosten an. Eine detaillierte Aufschlüsselung der Kosten ist nicht weiter erforderlich, soweit die Kosten diesen Pauschbetrag nicht übersteigen.

In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Schulungskosten oft nicht durch den Pauschbetrag abgedeckt werden können (vgl. hierzu die Ausführungen in der Einleitung). Neben den normalen Preissteigerungen haben die Einführung des Euros sowie die Erhöhung der Mehrwertsteuer zu einer deutlichen Kostensteigerung bei Schulungs- und Bildungsveranstaltungen geführt. Trotz der Erhöhung auf 150 Euro müssen höhere Schulungskosten auch weiterhin noch „spitz“ abgerechnet werden. Dies zieht eine unverhältnismäßig komplizierte Abrechnung nach sich, bei der die Kosten der Schulung und der Schuleinrichtung detailgenau nach bestimmten Vorgaben aufzuschlüsseln sind (siehe unten), was letztlich nicht zu der angestrebten Verwaltungsvereinfachung führen wird.

„5.3 Schulungskosten

Wird darüber hinaus ein höherer Betrag als der Pauschbetrag nach Ziffer 5.2 geltend gemacht, sind die entstehenden Kosten von der Dienststelle zu tragen, soweit sie angemessen sind. Insbesondere ist zu prüfen, ob ggf. kostengünstigere Veranstaltungen – auch durch einen anderen Anbieter – bestehen.

Allerdings haben Personalvertretungsmitglieder grundsätzlich das Recht, Bildungsangebote in von ihnen bevorzugten Bildungseinrichtungen auszuwählen. Soweit sich die hierdurch entstehenden Mehrkosten im angemessenen Rahmen halten, sind sie zu erstatten. Sofern aber Schulungs- und Bildungsangebote angeboten werden, die vergleichbare Kenntnisvermittlung anbieten und wesentlich niedrigeren Kosten verursachen, sind diese Angebote vorzuziehen (vgl. Beschluss des OVG Hamburg vom 14.11.2005 – 8 Bf 241/05.PVL - PersV 2006, 396-399).

Der Dienststelle sind zur Prüfung der Kostenübernahme alle wesentlichen Informationen zuzuleiten. Hierzu sind ein Kostenvoranschlag oder Belege vorzulegen, aus denen die einzelnen Leistungen des Schulungsveranstalters sowie die von der Schulungsteilnehmerin bzw. vom Schulungsteilnehmer zu tragenden Kosten detailliert ersichtlich sind. Dazu gehören auch Angaben, ob die Schulung ggf. in zwei Teilen erfolgen soll und sich somit an die Teilnahme an einer ersten Veranstaltung eine zweite Schulungsmaßnahme in absehbarer Zeit anschließen wird (vgl. Beschluss des BVerwG vom 09.07.2007 – 6 P 9.06 - PersR 2007, 434-439).

Seminargebühren sind nach den Einzelleistungen des Schulungsträgers aufzuschlüsseln; Kosten müssen grundsätzlich einzeln mit der jeweiligen Höhe dargelegt werden (vgl. Beschluss OVG Berlin vom 20.12.1999; 60 PV 5.98 – PersV 9/2000, 406 - 410). Pauschale Kostenpositionen können nicht erstattet werden, da diese Beträge nicht geprüft werden können und somit ggf. auch Kostenpositionen enthalten sein können, die grundsätzlich nicht erstattungsfähig sind.

Aufzuführen sind u.a.

- Anzahl der notwendigen Übernachtungen,
- Übernachtungspreis pro Nacht,
- Anzahl und Einzelpreise für Frühstück, Mittag- und Abendessen,
- Honorarkosten für Dozentinnen und Dozenten
- Kosten für Unterrichtsmaterialien, wobei diese Materialien und Kostenpositionen im Einzelnen aufgeführt werden müssen.

Hat der Bildungsveranstalter einen Pauschalpreis für Übernachtungen und Verpflegung festgelegt, ist dieser unter Bekanntgabe der enthaltenen Mahlzeiten und der Anzahl der Übernachtungen mitzuteilen. Sofern weitere Kosten in den Seminargebühren enthalten sind, müssen auch diese ausdrücklich aufgeführt werden.

Kosten für eine erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltung, die nach erfolgter Prüfung im Einzelfall als unangemessen hoch erscheinen, können nur in Höhe der notwendigen Auslagen erstattet werden.

Erweisen sich lediglich einige Inhalte der Schulungsveranstaltung als erforderlich, so sind die Kosten von der Dienststelle nur anteilig zu übernehmen. Die Schulungskosten sind entsprechend der Zeitansätze der erforderlichen Inhalte zu berechnen (vgl. Beschluss des BVerwG 6. Senat vom 14.06.2006 – 6P 13/05 - PersR 2006, 468, 475).

Kosten für Gesetzestexte und Kommentierungen, die vom Bildungsveranstalter übergeben werden, können nicht erstattet werden. Gleiches gilt für „Kleinmaterial“ (Papier, Stifte etc.). Hierbei handelt es sich um Arbeitsmaterial, das jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer, gegebenenfalls aus den Beständen des Personalrats / der Dienststelle selbst (und dann kostengünstiger) zu der Schulungsveranstaltung mitbringen kann (vgl. Beschluss des VGH München vom 03.05.2000; 17 P 99.3639 - PersV 2001, 365-367).“

Erläuterung:

In diesem Punkt wird eine sachlich nicht gerechtfertigte Schlechterstellung von Personalräten gegenüber Betriebsräten verankert. Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG v. 28.05.1976, AP Nr. 24 zu § 37 BetrVG 1972) ist die Erforderlichkeit einer Schulung grundsätzlich einheitlich zu bewerten. Ist die Aufteilung der Schulungsveranstaltung und ein zeitweiser Besuch wegen wechselnder Abfolge notwendiger und nicht notwendiger Schulungsinhalte praktisch nicht möglich, ist die Gesamtschulung erforderlich, wenn die erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen.

Zwar hat das BVerwG in seinem Beschluss vom 14.06.2006 (a.a.O.) entschieden, dass die Dienststelle nur die Kosten erforderlicher Schulungsteile zu erstatten hat. Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass die von den Bildungsträgern als Gesamtschulung konzipierte Einheit von den zur Kostentragung verpflichteten Dienststellen „atomisiert“ wird, um herausrechenbare Schulungsanteile zu finden, die nicht bezahlt werden sollen, um Kosten zu sparen. Insbesondere sei darauf verwiesen, dass Bildungsträger die Schulungsinhalte für eine Viel-

Höhe der Kosten

zahl von Teilnehmenden anbieten müssen, damit überhaupt eine ausreichende Teilnehmerzahl und damit eine kostengünstige Schulung erreicht werden kann. Es liegt in der Natur der Sache, dass nicht jede Dienststelle identische Rahmenbedingungen aufweist und dementsprechend Schulungsinhalte eine unterschiedliche Relevanz haben. So wären etwa Schulungskosten für ein Seminar zu Arbeitszeitsystemen durch die Dienststelle auch dann zu erstatten, wenn es einzelne thematisch behandelte Arbeitszeitmodelle hierzu in der Behörde nicht gibt. Entscheidend ist vielmehr, dass die Schulungsinhalte (hier: die Arbeitszeitsysteme) ein objektiv und subjektiv grundsätzlich erforderliches Thema darstellen.

Das Rundschreiben weist unter Bezugnahme auf den Beschluss des BVerwG v. 09.07.2007 (a.a.O.) darauf hin, dass der Dienststelle zur Prüfung der Kostenübernahme alle wesentlichen Informationen zuzuleiten sind. Insbesondere sei anzugeben, ob sich der Schulung in absehbarer Zeit ein zweiter Teil anschließen soll. Nicht erwähnt wird jedoch, dass das BVerwG in eben jener Entscheidung auch klarstellte, dass die unvollständige Unterrichtung der Dienststelle nicht zu einer Versagung des Anspruches auf Freistellung und Kostenübernahme führt. Der fehlenden Unterrichtung durch den Personalrat käme nur dann materiellrechtliche Bedeutung zu, wenn sich die für die Beurteilung der Erforderlichkeit maßgeblichen Tatsachen auch im Nachhinein nicht mehr feststellen lassen. Dies sei jedoch nur in seltenen Ausnahmen der Fall, da die Verwaltungsgerichte aufgrund des Amtsermittlungsgrundsatzes zumeist in der Lage seien, unter Beiziehung der Schulungsunterlagen und -konzepte die für die Beurteilung notwendigen Tatsachen zu ermitteln.

Dies ist einsichtig, da die Dienststelle jedes Seminar anhand des zuvor einzureichenden Themenplans gesondert prüfen und ggf. ablehnen kann und weder der Gesetzgeber noch die Rechtsprechung ein weiteres zusätzliches Prüfungskriterium hinzufügen wollten.

„5.4 Kosten der Schulungseinrichtungen

Die Dienststelle darf nur mit denjenigen Kosten belastet werden, die dem Schulungsanbieter infolge der Durchführung personalvertretungsrechtlicher Schulungen tatsächlich entstanden sind. Deshalb sind nur klar abgrenzbare Kosten, die durch die konkrete Veranstaltung entstanden sind, erstattungsfähig. Es soll verhindert werden, dass sachliche und personelle schulungsunabhängige Kosten in den Seminarkosten enthalten sind (vgl. Beschluss des OVG Berlin vom 20.12.1999; 60 PV 5.98 - PersV 9/2000, 406 - 410). Somit ist eine pauschalierte Darstellung oder Vermischung der Kosten nicht zulässig. Dieses Vermischungsverbot von verschiedenen Kostenpositionen hat seinen Grund darin, dass eine Gewerkschaft aus den Schulungsveranstaltungen auf Kosten der Dienststelle keinen Gewinn erzielen darf (vgl. Beschluss des VGH München vom 03.05.2000; 17 P 99.3640 - ZfPR 2002, 15).

Lediglich in den Fällen, in denen ein als gemeinnützig anerkannter gewerkschaftlicher Veranstalter ausschließlich personalvertretungsrechtliche oder zusätzlich auch betriebsverfassungsrechtliche Schulungen durchführt, kann der Schulungsveranstalter

diese Kosten kalkulatorisch auf der Grundlage vorangegangener Jahresergebnisse ermitteln und der Preisgestaltung für die kommende Schulungsperiode zugrunde legen.

Durch Einzelnachweis oder kalkulatorisch dürfen folgende Aufwendungen berücksichtigt werden:

- *Kosten für Strom*
- *Kosten für Heizung*
- *Kosten für Wasser*
- *Kosten für Mobiliar*
- *Kosten für allgemeine Lehrmittel wie z. B. Videorecorder und Projektor*
- *Reinigungskosten*
- *Personal- und Personalnebenkosten.*

Kosten, die lediglich aufgrund des Erwerbs einer Immobilie oder für deren Unterhalt und Verwaltung entstehen bzw. entstanden sind, können nicht erstattet werden. Ebenso sind

- *die Kosten für Abschreibungen*
- *die Kosten für Fremd- und Eigenkapitalverzinsung*
- *Mietkosten und Mietnebenkosten*
- *Grundstückabgaben und*
- *Steuern*

nicht erstattungsfähig. Sie dürfen auch der Kalkulation nicht zugrunde gelegt werden, da sie schulungsunabhängig sind.

Bei den Personal- und Personalnebenkosten können nur die Kosten für Dozentinnen und Dozenten sowie von Verwaltungskräften erstattet werden, die für die Organisation und Durchführung entsprechender Veranstaltung notwendig sind.“

Erläuterung:

Es liegt eine erhebliche Benachteiligung gewerkschaftlicher Schulungsanbieter und der Gewerkschaften selbst gegenüber privaten Seminaranbietern vor, denen keine weitreichende Kostenaufschlüsselung abverlangt wird und die weiterhin gewinnorientiert Schulungsveranstaltungen für Personalratsmitglieder anbieten können.

Gewerkschaften haben jahrzehntelang – wie selbstverständlich – den gesetzlichen Schulungsanspruch von Betriebs- und Personalräten mit Mitgliedsbeiträgen subventioniert, obwohl nach den gesetzlichen Bestimmungen die Unternehmen bzw. die Dienststellen diese Kosten zu tragen haben. Auch wegen der Weigerung der Unternehmen und Dienststellen haben viele Gewerkschaften eigene Bildungsträger gegründet oder arbeiten mit befreundeten (gewerkschaftlichen) Bildungsträgern zusammen. Die Rechts- und Organisationsformen dieser Bildungsträger sind hier sehr unterschiedlich, wobei gemeinnützige Einrichtungen dominieren. Das gemeinsame Ziel aller gewerkschaftsnahen Bildungsträger ist hierbei die strikte Trennung der erforderlichen von den nicht erforderlichen Schulungskosten.

Höhe der Kosten

Einzig das Verbot der Gegnerfinanzierung berechtigt die Dienststellen, eine Aufschlüsselung zu verlangen und zu prüfen, ob die vom Seminarveranstalter angegebenen Kosten zu einer Gegnerfinanzierung führen. Dieses Verbot berechtigt die Dienststellen jedoch nicht, darüber zu entscheiden, wie hoch die einzelnen Kosten sein dürfen und welche Kosten durch den Seminarveranstalter in Ansatz gebracht werden. Dies ist vielmehr eine Frage der Verhältnismäßigkeit der Kosten.

Das Rundschreiben zitiert unter Ziffer 5.4 den Beschluss des VGH München v. 03.05.2000 (– 17 P 99.3640 –), wonach ein „Vermischungsverbot“ bestehen soll, welches damit begründet wird, dass es Gewerkschaften versagt ist, mit der Organisation von Schulungen Gewinne zu erzielen. Diese Darstellung ist verkürzt und führt zu falschen Schlussfolgerungen. Entscheidend ist vielmehr das Verbot der Gegnerfinanzierung, wonach es keiner Partei zuzumuten ist, mit Überschüssen aus dem Schulungsbereich den jeweiligen sozialen Gegenspieler zu finanzieren. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass die aufgrund einer gesetzlichen Regelung des § 46 Abs. 6 BPersVG entstehenden notwendigen Kosten aber auch durch die Dienststelle zu tragen sind und nicht den Gewerkschaften und deren Einrichtungen aufgebürdet werden können.

Zu begrüßen ist die den als gemeinnützig anerkannten gewerkschaftlichen Veranstaltern eingeräumte Möglichkeit der Mischkalkulation. Damit erkennt das Bundesinnenministerium die Rechtsprechung des BAG zu diesem Thema an.

Nach der Rechtsprechung des BAG (BAG v. 17.06.1998 – 7 ABR 25/97 –, NZA 1999, 162 ff.) und der Landesarbeitsgerichte (z.B. LAG Hamm – 3 TaBV 119/99 –) ist anerkannt, dass gewerkschaftsnahe, gemeinnützige Anbieter von erforderlichen Schulungen Anspruch auf Ersatz der ihnen durch diese Schulungsmaßnahmen im Wege der Mischkalkulation entstandenen Aufwendungen haben, soweit die Kosten abgrenzbar sind.

Nach der Entscheidung des LAG Hamm sind diese Gesellschaften sogar gänzlich von der Pflicht zur Kostenaufschlüsselung entbunden, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen: Die Gesellschaft muss gemeinnützig sein. Hierdurch wird ausgeschlossen, dass mögliche Überschüsse an nicht gemeinnützige Organisationen, wie z.B. die Gewerkschaften, transferiert werden können. Nach dem Gemeinnützigkeitsrecht dürfen keine erheblichen Gewinne erwirtschaftet werden. Mögliche geringe Überschüsse dürfen nicht ausgeschüttet werden, sondern müssen für den gemeinnützigen Zweck zeitnah verwendet werden. Durch die Gemeinnützigkeit wird weiterhin sichergestellt, dass auch im Fall der Liquidation der Gesellschaften ein eventuell bestehendes Gesellschaftsvermögen ausschließlich gemeinnützigen Einrichtungen zu Gute kommen kann. Die Einhaltung dieser Grundsätze wird durch die staatlichen Finanzbehörden überwacht. Die weiter erforderliche Abgrenzbarkeit des Schulungsbereichs ist gegeben, wenn die Veranstalter sich ausschließlich auf die Durchführung von erforderlichen Schulungen nach § 46 Abs. 6 BPersVG bzw. § 37 Abs. 6 BetrVG (bzw. vergleichbaren Vorschriften für die Jugend- und Auszubildendenvertretung) beschränken und keine geeigneten Schulungen im Sinne von § 46 Abs. 7 BPersVG bzw. § 37 Abs. 7 BetrVG oder gewerkschaftspolitische Schulungen anbieten. Hierdurch ist

sichergestellt, dass Gewerkschaften keine Aufwendungen ersparen, deren Kosten sie üblicherweise tragen.

Liegen diese Voraussetzungen vor, können die Träger ihre durch die Schulungen verursachten Kosten nach anerkannten betriebswirtschaftlichen Grundsätzen im Wege einer Mischkalkulation ermitteln und anteilig in Rechnung stellen. Der Status der Gemeinnützigkeit und die Beschränkung auf die Durchführung erforderlicher Schulungen schließt die Möglichkeit der Gegnerfinanzierung völlig aus. Eine Finanzierung von Gewerkschaftsaufgaben ist damit ausgeschlossen.

Aber auch die anderen gewerkschaftsnahen Bildungsträger haben die Möglichkeit, ihre Kosten sachgerecht zu trennen und in geeigneter Art, z.B. über ein Testat einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, nachzuweisen. Hiermit kann eine mögliche Gefahr der Gegnerfinanzierung wirkungsvoll vermieden werden.

Ein „spitzes“ Abrechnen durch die Gewerkschaft oder deren Bildungsträger, also ein Abrechnen nach der Schulungsveranstaltung, verbietet sich. Die Rechtsprechung verlangt von den Personalräten vor dem Schulungsbesuch einen Beschluss des Gremiums. Zu diesem Zeitpunkt muss schon der Preis für die Schulungsmaßnahme verbindlich feststehen, da die Dienststelle auch über die Angemessenheit der Kosten mitentscheidet. Es verbietet sich daher für den Bildungsträger, einen Preis im „Nachhinein“ festzusetzen und ggf. Beträge von der Dienststelle nachzufordern oder dieser zurückzuerstatten.

Nicht nachzuvollziehen ist allerdings das im Rundschreiben des BMI genannte Verbot, die Kostenpositionen für Abschreibungen, Miet- und Mietnebenkosten und Steuern geltend zu machen. Dies mag gelten, soweit es sich hierbei tatsächlich um sog. Vorhaltekosten handelt. Es kann aber nicht für die Kostenpositionen angewandt werden, die ausschließlich durch die Organisation von erforderlichen Schulungen verursacht sind.

Es ist systemwidrig, dass der Staat einerseits den gewerkschaftlichen und privaten Schulungsanbietern Steuerlasten abverlangt und andererseits diese Steuerlasten nicht als Kosten einer Dienstleistung dem Staat in Rechnung gestellt werden können. Hier bleibt das BMI die Antwort schuldig, wer diese Kosten zu tragen hat.

Vergleichbares gilt für die Mietkosten, die zwar steuerrechtlich als Betriebskosten geltend gemacht werden können, jedoch nach dem Rundschreiben nicht in Rechnung gestellt werden dürfen. Hinzu kommt, dass hierdurch eine nicht zu rechtfertigende Ungleichbehandlung geschaffen und damit erhebliche Wettbewerbsnachteile gegenüber den privaten Schulungsanbietern bestehen, da diese selbstverständlich ihre Miet- oder Steuerkosten in Rechnung stellen können.

Einzig entscheidend ist in diesem Zusammenhang, ob die in Rechnung gestellten Kosten durch die erforderlichen Schulungen verursacht wurden. Ist dies der Fall, sind sie auch zu erstatten.

„6. Haushaltsrechtliche Voraussetzungen

Die Entscheidung der Dienststelle über die Kostenübernahme unterliegt dem allgemein geltenden Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BHO).

Die Haushaltsmittel der Kosten für Schulungen sind Kosten der regelmäßigen Tätigkeit des Personalrats und dementsprechend rechtzeitig und in dem erforderlichen Umfang vor der Aufstellung des Haushaltsplanes geltend zu machen. Die Personalvertretungen sind rechtzeitig auf die Haushaltssituation, d.h. vor Ausschöpfung des haushaltsplanmäßigen Ansatzes, hinzuweisen. Bei Erschöpfung dieser Mittel ist die Kostenübernahme abzulehnen (vgl. Beschluss des OVG Sachsen-Anhalt vom 06.10.1999 – A 6 S 2/97 - ZfPR 2000, 41-44). Eine Ausnahme kommt nur bei einem unvorhergesehenen und unabweisbaren Schulungsbedürfnis in Betracht (§ 37 Abs. 1 BHO). Die Veranstaltung muss für eine ordnungsgemäße Personalratsarbeit unentbehrlich sein und darf nicht zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden können, weil sie zu einem späteren Zeitpunkt ihren Zweck nicht mehr erfüllen kann (vgl. Beschluss BVerwG vom 26.02.2003; 6 P 10/02 – PersV 2003, 351-352). In diesem Fall hat die Personalvertretung der Dienststellenleiterin bzw. dem Dienststellenleiter den Bedarf an zusätzlichen Mitteln so rechtzeitig anzuzeigen, dass diese noch vor Entstehen der Verpflichtung unter Berücksichtigung der bestehenden Deckungsmöglichkeiten nachbewilligt werden können.

Die Ausgaben aufgrund der Kostenübernahmen sind im Bundeshaushaltsplan jeweils bei Titel 527 03 zu verbuchen.“

Erläuterung:

Die Ausgaben der Interessenvertretungen sind im Bundeshaushaltsplan jeweils kapitelbezogen unter dem Titel 527 03 „Reisen in Angelegenheiten der Personalvertretungen und der Gleichstellungsbeauftragten sowie in Vertretung der Interessen schwerbehinderter Menschen“ veröffentlicht.

Die Ablehnung der Freistellung und Kostenübernahme aufgrund fehlender Haushaltsmittel ist grundsätzlich möglich. Allerdings muss der Besuch von Grundschulungen bereits bei der Haushaltsplanung dergestalt berücksichtigt werden, dass die Schulungen spätestens bis zum Ende des auf den Amtsantritt folgenden Jahres durchgeführt werden können (BVerwG, PersV 2003, 348). Spezialschulungen dürfen aus Kostengründen nur dann auf das nächste Jahr verschoben werden, wenn sie nicht zeitlich akut und unaufschiebbar sind (BVerwG, PersV 2003, 351).

Die Dienststelle weiß um den Grundschulungsanspruch eines jeden Personalratsmitglieds. Würden allein diese voraussichtlichen Kosten, verteilt auf die ersten Jahre der Legislaturperiode, haushaltsrechtlich bereitgestellt, würde es in den wenigsten Fällen zu Streitigkeiten kommen. Denn erfahrungsgemäß nehmen nicht alle Personalratsmitglieder ihren Schulungsanspruch wahr, sodass genügend Haushaltsmittel zur Verfügung stehen müssten.

Dem Personalrat ist zu raten, nach seiner Wahl und dann jeweils rechtzeitig vor dem Haushaltsjahr seinen erkennbaren Bildungsbedarf bei der Dienststelle zu beantragen. Hierzu kann auch die von den meisten Bildungsträgern angebotene Bildungsberatung in Anspruch genommen werden. Dabei kann überlegt werden, welche Mitglieder zu welchen Schulungen fahren und welche Kosten hierbei entstehen. Problematisch sind nur die Fälle, in denen zu wenig Haushaltsmittel beantragt werden und diese bei einem unvorhersehbaren Schulungsbedarf dann nachbeantragt werden müssen. Dies hat sich z.B. bei der Einführung des TVöD gezeigt, wo anfänglich der Bildungsbedarf nicht konkret festgelegt werden konnte, weil erst später eine weitere Ausgestaltung des Tarifvertrags erfolgte (LeistungsTV-Bund), die für Personalratsmitglieder in diesem Umfang nicht vorhersehbar war.

Zum Teil kennen Gremienvertreter ihren Bedarf zum Zeitpunkt der Beantragung von Haushaltsmitteln bereits, es fehlen jedoch geeignete Bildungsangebote. In diesen Fällen sollten die voraussichtlichen Kosten der Veranstaltung geschätzt und bei der Dienststelle beantragt werden.

Spezialseminare, deren Erforderlichkeit sich erst zu einem späteren Zeitpunkt zeigt, sind sofort der Dienststelle gegenüber anzuzeigen. Der Dienststellenleiter wird gem. § 2 Abs. 1 BPersVG gehalten sein, den berechtigten Bildungsbedarf des Personalrats im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu berücksichtigen. Dies gilt erst recht, soweit die Dienststelle selbst einen Umstand setzt, der zu dem veränderten Bildungsbedarf führt. Wenn z.B. die Dienststelle entscheidet, Teile dieser zu privatisieren, so kann sie nicht zugleich dem Personalrat den erforderlichen Bildungsanspruch mit dem Argument streitig machen, er hätte die hierzu notwendigen Kosten nicht rechtzeitig im Haushaltsplan beantragt.

„7. Schlussbestimmungen

Mein Rundschreiben vom 15.08.1996 – D I 3 – 212 154/4 – (GMBl. 1996 S. 669), zuletzt geändert durch mein Rundschreiben vom 21.01.2002 – D I 4 – 212 154/4 – (GMBl. 2002 S. 250) wird aufgehoben und durch dieses Rundschreiben ersetzt.

Dieses Rundschreiben ergeht im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen.“

Erläuterung:

Erfahrungsgemäß orientieren sich andere Bundes- und Landesministerien an dem Rundschreiben des BMI. Für diese Rundschreiben gelten die Anmerkungen entsprechend. Allerdings sind die spezifischen Regelungen der Landespersonalvertretungsgesetze zu beachten, die zum Teil abweichende Bestimmungen zur Freistellung und Kostenübernahme enthalten.

Insoweit ist hier auf die Verweise in der Kommentierung von Altvater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, 6. Auflage 2008, zu verweisen.

Anhang

Freistellungs- und Kostenansprüche gemäß der entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften

Landesrechtliche Vorschriften für Personalratsmitglieder

| Bundesländer | Freistellungsansprüche | Kostenansprüche |
|------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Baden-Württemberg | § 47 Abs. 5 PersVG Bd-W | § 45 Abs. 1 PersVG Bd-W |
| Bayern | Art. 46 Abs. 5 BayPVG | Art. 44 Abs. 1 BayPVG |
| Berlin | § 42 Abs. 3 BlnPersVG | § 40 Abs. 1 BlnPersVG |
| Brandenburg | § 46 Abs. 1 PersVG Bbg | § 44 Abs. 1 PersVG Bbg |
| Bremen | § 39 Abs. 5 BremPersVG | § 41 Abs. 1 BremPersVG |
| Hamburg | § 48 Abs. 4 HmbPersVG | § 46 Abs. 1 und 2 HmbPersVG |
| Hessen | § 40 Abs. 2 HPVG | § 42 Abs. 1 und 3 HPVG |
| Mecklenburg-Vorpommern | § 39 Abs. 1 PersVG M-V | § 39 Abs. 4 PersVG M-V |
| Niedersachsen | § 40 NdsPersVG | § 37 Abs. 1 und 2 NdsPersVG |
| Nordrhein-Westfalen | § 42 Abs. 5 LPVG NW | § 40 Abs. 1 LPVG NW |
| Rheinland-Pfalz | § 41 Abs. 1 und 2 LPersVG RLP | § 41 Abs. 4 LPersVG RLP |
| Saarland | § 45 Abs. 5 SPersVG | § 43 Abs. 1 SPersVG |
| Sachsen | § 47 Abs. 1 SächsPersVG | § 45 Abs. 1 SächsPersVG |
| Sachsen-Anhalt | § 45 Abs. 1 PersVG LSA | § 42 Abs. 1 und 2 PersVG LSA |
| Schleswig-Holstein | § 37 Abs. 1 MBG Schl.-H. | § 37 Abs. 1 MBG Schl.-H. |
| Thüringen | § 46 Abs. 1 ThürPersVG | § 44 Abs. 1 ThürPersVG |

Landesrechtliche Vorschriften für JAV-Mitglieder

| Bundesland | Freistellungsansprüche | Kostenansprüche |
|------------------------|---|---|
| Baden-Württemberg | § 62 Satz 1 i.V.m. § 47 Abs. 5 PersVG Bd-W | § 62 Satz 1 i.V.m. § 45 Abs. 1 PersVG Bd-W |
| Bayern | Art. 62 Satz 1 i.V.m. Art. 46 Abs. 5 BayPVG | Art. 62 Satz 1 i.V.m. Art. 44 Abs. 1 BayPVG |
| Berlin | § 66 i.V.m. § 42 Abs. 3 BlnPersVG | § 66 i.V.m. § 40 Abs. 1 BlnPersVG |
| Brandenburg | § 81 Abs. 3 i.V.m. § 46 Abs. 1 PersVG Bbg | § 81 Abs. 3 i.V.m. § 44 Abs. 1 PersVG Bbg |
| Bremen | Eine dem § 62 BPersVG entsprechende Vorschrift fehlt. | Eine dem § 62 BPersVG entsprechende Vorschrift fehlt. |
| Hamburg | § 74 Satz 1 i.V.m. § 48 Abs. 2 HmbPersVG | § 71 Abs. 2 i.V.m. § 46 Abs. 1 und 2 HmbPersVG |
| Hessen | § 56 Satz 1 i.V.m. § 40 Abs. 2 HPVG | § 56 Satz 1 i.V.m. § 42 Abs. 1 und 3 HPVG |
| Mecklenburg-Vorpommern | § 53 Abs. 3 i.V.m. § 39 Abs. 1 PersVG M-V | § 53 Abs. 3 i.V.m. § 39 Abs. 4 PersVG M-V |
| Niedersachsen | § 53 Abs. 2 i.V.m. § 40 NdsPersVG | § 53 Abs. 2 i.V.m. § 37 Abs. 1 und 2 NdsPersVG |
| Nordrhein-Westfalen | § 58 Satz 1 i.V.m. § 42 Abs. 5 LPVG NW | § 57 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 40 Abs. 1 LPVG NW |
| Rheinland-Pfalz | § 66 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 41 Abs. 1 und 2 LPersVG RLP | § 66 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 41 Abs. 4 LPersVG RLP |
| Saarland | § 62 Abs. 1 i.V.m. § 45 Abs. 5 SPersVG | § 62 Abs. 1 i.V.m. § 43 Abs. 1 SPersVG |
| Sachsen | § 63 Satz 1 i.V.m. § 47 Abs. 1 SächsPersVG | § 63 Satz 1 i.V.m. § 45 Abs. 1 SächsPersVG |
| Sachsen-Anhalt | § 76 Abs. 3 i.V.m. § 45 PersVG LSA | § 76 Abs. 3 i.V.m. § 42 Abs. 1 und 2 PersVG LSA |
| Schleswig-Holstein | § 66 Abs. 3 i.V.m. § 37 Abs. 1 MBG Schl.-H. | § 66 Abs. 3 i.V.m. § 37 Abs. 1 MBG Schl.-H. |
| Thüringen | § 62 i.V.m. § 46 Abs. 1 ThürPersVG | § 62 i.V.m. § 44 Abs. 1 ThürPersVG |

© 2008 ver.di Bildung + Beratung
Gemeinnützige GmbH, Düsseldorf

Redaktion:
Martin Lemcke
Gerhard Noll
Matthias Schlenzka

Titel und Gestaltung:
punkt4, Dortmund

Ein gemeinsames Projekt von:

ver.di Bildung + Beratung
Gemeinnützige GmbH
Mörsenbroicher Weg 200
40470 Düsseldorf

DGB-Bundesvorstand
Bereich öffentlicher Dienst und Beamte
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

ver.di-Bundesverwaltung
Bereich Mitbestimmung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

