2035-K

Freistellung und Kostenübernahme für die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 21. Dezember 2023, Az. II.5-M1171.5/770

(BayMBl. 2024 Nr. 20)

Zitiervorschlag: Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über die Freistellung und Kostenübernahme für die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom 21. Dezember 2023 (BayMBl. 2024 Nr. 20)

Im Interesse einer einheitlichen Handhabung der Freistellung und Kostenübernahme für die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen werden die Dienststellen im Geschäftsbereich auf Folgendes hingewiesen:

1. Voraussetzungen einer Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen nach Art. 46 Abs. 5 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG)

1.1 Gesetzliche Vorgaben

[1]Nach Art. 46 Abs. 5 BayPVG sind die Mitglieder des Personalrats sowie das jeweils erste Ersatzmitglied unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die unmittelbar für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind; dabei sind die dienstlichen Interessen angemessen zu berücksichtigen. [2]Diese Bestimmung gilt für die Mitglieder von Stufenvertretungen (Bezirks- und Hauptpersonalräten) entsprechend (Art. 54 Abs. 1 BayPVG). [3]Sie findet sinngemäß auf die Mitglieder von Jugend- und Auszubildendenvertretungen und von Jugend- und Auszubildendenstufenvertretungen Anwendung (Art. 62, 64 BayPVG).

1.2 Begriff der unmittelbaren Erforderlichkeit

[1]Dem Begriff der unmittelbaren Erforderlichkeit kommt eine sach- und personenbezogene Bedeutung zu. [2]Es wird darauf hingewiesen, dass Art. 46 Abs. 5 Satz 2 BayPVG zwei Regelbeispiele enthält, die Art. 46 Abs. 5 Satz 1 BayPVG konkretisieren, diesen grundsätzlichen Schulungsanspruch jedoch nicht erschöpfen. [3]Unter Einhaltung der Voraussetzungen des Art. 46 Abs. 5 Satz 1 BayPVG sind über die Regelbeispiele des Satzes 2 hinausgehende Schulungen von Personalratsmitgliedern möglich.

1.3 Begriff der Schulungs- und Bildungsveranstaltung

[1]Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des Art. 46 Abs. 5 BayPVG zeichnen sich nach der Rechtsprechung durch eine auf einen Lernerfolg angelegte Wissensvermittlung mittels eines zugrundeliegenden didaktischen Konzepts aus. [2]Kennzeichnend ist danach die Vermittlung eines bestimmten, in einem Arbeitsplan festgelegten Lehrstoffs durch Unterricht, der einen individuellen Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden ermöglicht. [3]Tagungs- und Messebesuche sind daher keine Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, weil es ihnen an der Vermittlung eines bestimmten, in einem Arbeitsplan festgelegten Lehrstoffs durch Unterricht fehlt. [4]Formate, die im Schwerpunkt dem Erfahrungs- und Meinungsaustausch, nicht aber der auf einen Lernerfolg angelegten Wissensvermittlung dienen, sind ebenfalls keine Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des Art. 46 BayPVG. [5]Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass ein in eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung integrierter (einführender) Erfahrungsaustausch oder eine (abschließende) Diskussion ohne Weiteres erstattungsfähig sind, wenn die

Formate in das didaktische Konzept der Schulungsveranstaltung eingebettet sind und sich zeitlich in einem angemessenen Gesamtrahmen halten.

1.4 Objektive Erforderlichkeit

1.4.1

[1]Die Schulung muss objektiv unmittelbar erforderlich sein, also Sachgebiete direkt betreffen, ohne deren Kenntnis die jeweiligen Personalvertretungen ihre gesetzlichen Aufgaben nicht sachgerecht erfüllen können. [2]Nicht jede für die Personalratsarbeit lediglich nützliche Veranstaltung erfüllt diese Anforderungen.

1.4.2

[1]Objektiv erforderlich sind mindestens Kenntnisse des Personalvertretungsrechts in seinen Grundzügen (Grundschulungen). [2]Darüber hinaus gehört zur Grundschulung regelmäßig auch die Vermittlung von Grundkenntnissen des Dienst-, Tarif- und Arbeitsrechts. [3]Für die Prüfung der Erforderlichkeit wird darauf hingewiesen, dass die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung der Personalvertretung und die dafür notwendigen Kenntnisse auch im Interesse der Dienststellenleitung sind.

1.4.3

[1]Die erforderliche Dauer der Schulung richtet sich nach Umfang und Schwierigkeit des zu behandelnden Themas sowie nach den Erfahrungen und Kenntnissen, welche die einzelnen Teilnehmer bereits besitzen. [2]Die Freistellung für eine Grundschulung umfasst in der Regel fünf Kalendertage (Art. 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 BayPVG), die für eine Spezialschulung bis zu fünf Kalendertage je regulär andauernder Amtszeit (Art. 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BayPVG), wobei auch eine Aufteilung der Freistellung (z. B. drei und zwei Kalendertage) möglich ist. [3]Nach Art. 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 a. E. BayPVG kann die fünftägige Grundschulung ganz oder teilweise auch in der unmittelbar folgenden Amtszeit in Anspruch genommen werden. [4]Damit werden Fälle berücksichtigt, in denen eine Ausschöpfung des pauschalierten Grundschulungsanspruchs innerhalb der ersten Amtszeit nicht möglich ist. [5]Ein Grund muss hierfür nicht angegeben werden. [6]Eine Übertragung der verbleibenden Tage des Schulungsanspruchs in die sich unmittelbar anschließende Amtszeit ist daher möglich. [7]Es wird zugleich darauf hingewiesen, dass derartige Schulungen für erstmals in den Personalrat gewählte Personalratsmitglieder die für die praktische Tätigkeit erforderlichen Grundkenntnisse vermitteln. [8]Eine zeitnahe Schulung in der ersten Amtszeit ist daher sehr wünschenswert.

1.4.4

[1]Eine vorherige Schulung als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung lässt den Anspruch auf eine Grundschulung als Personalvertretungsmitglied nicht entfallen. [2]Schulungen für Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind speziell auf die andersartigen und im Umfang abweichenden Aufgaben und Rechte der Jugend- und Auszubildendenvertretung zugeschnitten. [3]Gleiches gilt für eine vorherige Tätigkeit in der Schwerbehindertenvertretung.

1.4.5

Bei grundlegenden Änderungen in für die Personalvertretungstätigkeit wichtigen Rechtsmaterien – insbesondere bei einer umfangreichen inhaltlichen und/oder systematischen Novellierung des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes selbst – ist jedenfalls eine gegenüber der Grundschulung kürzere Einführungsschulung erforderlich, wenn die neuen Kenntnisse nicht zumutbar in einem Selbststudium erlernt werden können.

1.4.6

[1]Eine Spezialschulung dient der Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben bzw. auf besonderen Sachgebieten in der Personalvertretung. [2]Sie ist für solche Personalvertretungen erforderlich, die mit diesen Aufgaben oder Sachgebieten in nicht unwesentlichem Umfang gegenwärtig befasst sind oder in naher Zukunft befasst sein werden.

[3]Zu den Themen von Spezialschulungen hat sich eine umfangreiche Kasuistik herausgebildet, wobei die Erforderlichkeit der Schulung stets dienststellen- und anlassbezogen im Einzelfall zu prüfen und durch die

Personalvertretung darzulegen ist. [4]In aller Regel nicht dazu gehören allgemeine Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten (z. B. allgemeine Rhetorik- und EDV-Kurse).

[5]Die Vermittlung von Kenntnissen über ein Spezialgebiet ist regelmäßig nur an ein Mitglied der betroffenen Personalvertretung notwendig. [6]Behandeln Schulungen Themen von übergreifender Bedeutung für den gesamten Personalrat, kann es auch erforderlich sein, je ein Mitglied der im Personalrat vertretenen Gruppen zu entsenden.

[7]Auch Spezialschulungen sollten aus Gründen der Wirtschaftlichkeit zeitnah zur Entstehung des aktuellen Schulungsbedarfs erfolgen (Aktualität der Schulung), damit die vermittelten Kenntnisse für einen möglichst langen Zeitraum der regelmäßig fünfjährigen Amtszeit zur Verfügung stehen. [8]Der Grundsatz der Aktualität der Schulung gebietet es nicht, abzuwarten bis erforderliche Kenntnisse tatsächlich benötigt werden. [9]Bei einem vorhersehbaren Schulungsbedarf sollten Spezialschulungen bereits im Vorfeld der Übernahme spezieller Aufgaben erfolgen, um zukünftige Aufgaben vorbereitet übernehmen zu können.

[10]Eine wiederholte Spezialschulung ist dagegen nur erforderlich, wenn sich die rechtlichen oder tatsächlichen Grundlagen seit der Erstschulung grundlegend geändert haben, z. B. durch eine wesentliche Änderung der Rechtslage oder grundlegende technische Neuerungen, und die neuen Kenntnisse nicht zumutbar in einem Selbststudium erworben werden können.

[11]Spezialschulungen dauern in der Regel ein bis drei Tage.

1.4.7

[1]Der Besuch von Veranstaltungen über künftig möglicherweise zu erwartende Änderungen im Arbeits-, Dienst- oder Tarifrecht ist nicht objektiv erforderlich, da die Gestaltung der tariflichen und dienstrechtlichen Grundlagen nicht zu den Aufgaben der Personalvertretung gehört. [2]Dies gilt auch z. B. für Schulungen zum Arbeitskampfrecht sowie für rein gewerkschaftsspezifische Veranstaltungen.

1.5 Subjektive Erforderlichkeit

1.5.1

Die Schulung muss subjektiv erforderlich sein, d. h. das zu entsendende Mitglied muss der Schulung auf den Sachgebieten bedürftig sein, die Gegenstand der Veranstaltung sind.

1.5.2

[1]Einer Grundschulung im Personalvertretungsrecht bedürfen alle erstmals in eine Personalvertretung gewählten Mitglieder sowie das jeweilige erste Ersatzmitglied. [2]Bei einer Wiederwahl in die Personalvertretung oder als jeweiliges erstes Ersatzmitglied – auch nach einer Unterbrechung – besteht grundsätzlich kein neuer Grundschulungsanspruch, sofern eine Teilnahme an einer Grundschulung bereits erfolgt ist. [3]Eine Ausnahme kann bei Unterbrechungen von langer Dauer in Betracht kommen. [4]Für eine wiederholte Grundschulung müssen daher besondere Gründe dargelegt werden. [5]Haben Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder bis zur Wiederwahl noch nicht oder nicht vollständig an einer fünftägigen Grundschulung teilgenommen, gilt Art. 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 a. E. BayPVG hinsichtlich der Wahrnehmung der Grundschulung.

1.5.3

Für weitere Ersatzmitglieder kann eine Freistellung für eine Grundschulung sinnvoll sein, wenn zu erwarten ist, dass diese aufgrund ihres jeweiligen Listenplatzes ähnlich häufig an den Sitzungen der Personalvertretung wie die ordentlichen Mitglieder teilnehmen werden, z. B. bei einer absehbar längeren Abwesenheit eines Personalvertretungsmitglieds.

1.5.4

[1]Einer Spezialschulung sind nur solche Mitglieder bedürftig, denen innerhalb ihrer Personalvertretung besondere in der Schulung zu behandelnde Aufgaben zugewiesen sind (Art. 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BayPVG), für die kein anderes Mitglied entsprechende Kenntnisse besitzt. [2]Kenntnisse aus anderen Tätigkeiten – auch außerhalb der Personalvertretung – sind dabei zu berücksichtigen. [3]Schulungen, die erst

kurz vor Ende der Amtszeit des zu entsendenden Mitglieds erfolgen würden, sind in der Regel nicht erforderlich.

1.6 Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

1.6.1

[1]Bei der Ermittlung der unmittelbaren Erforderlichkeit ist auch zu beachten, dass die Dienststellen nach Art. 44 Abs. 1 BayPVG die Kosten für die Schulungen zu tragen haben. [2]Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, insbesondere dem auch für die Personalvertretung als Teil der öffentlichen Verwaltung geltenden Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel dürfen die Kosten und die dienstlichen Beeinträchtigungen nicht in einem unangemessenen Verhältnis zu dem zu erwartenden Schulungseffekt stehen. [3]Dies gilt auch für die Zahl der an Schulungen teilnehmenden Personalratsmitglieder, für die Schulungsdauer sowie für die Wahl des Veranstaltungsortes wegen der dadurch entstehenden Reisekosten. [4]Daraus ergibt sich für die Dienststelle auch die Möglichkeit, einen Personalrat auf ein in Dauer und Umfang der behandelten Schulungsinhalte gleichwertiges Angebot zu verweisen, wenn dieses erheblich günstiger ist.

1.6.2

[1]Bestehen kostengünstigere Veranstaltungen – auch durch einen anderen Anbieter – sind diese grundsätzlich vorzuziehen. [2]Personalvertretungsmitglieder haben zwar grundsätzlich das Recht, Bildungsangebote in von ihnen bevorzugten Bildungseinrichtungen auszuwählen. [3]Soweit sich die hierdurch entstehenden Mehrkosten im angemessenen Rahmen halten, sind diese zu erstatten. [4]Sofern aber Schulungs- und Bildungsangebote angeboten werden, die eine vergleichbare Kenntnisvermittlung anbieten und wesentlich niedrigere Kosten verursachen, sind diese Angebote vorzuziehen. [5]Wurden diese Angebote dennoch nicht vorgezogen, so hat die Dienststelle nur die Kosten zu erstatten, die bei Wahrnehmung des kostengünstigeren Angebots angefallen wären.

1.6.3

[1]Die Dienststellen haben bei der Haushaltsaufstellung und -bewirtschaftung darauf zu achten, dass im Rahmen der allgemeinen Haushaltsentwicklung die erforderlichen Mittel bereitgestellt werden. [2]Nach den turnusmäßigen Personalratswahlen (vgl. Art. 26 BayPVG) besteht regelmäßig ein erhöhtes Schulungsbedürfnis für die neu gewählten Personalräte. [3]Eine Abweichung bei Erschöpfung der haushaltsplanmäßig angesetzten Mittel kommt nur im Falle eines unvorhergesehenen und unabweisbaren Schulungsbedürfnisses in Betracht (vgl. Art. 37 Abs. 1 BayHO). [4]In diesem Fall hat die Personalvertretung den Bedarf an zusätzlichen über- oder außerplanmäßigen Mitteln so rechtzeitig anzuzeigen, dass diese noch vor Entstehen der Verpflichtung nachbewilligt werden können. [5]Die Personalvertretungen sind rechtzeitig auf die Haushaltssituation hinzuweisen.

1.7 Formen von Schulungsveranstaltungen

1.7.1

[1]Neben Seminaren, z. B. bei einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder einem neutralen Schulungsanbieter, kommen auch andere Bildungsformen zur Wissensvermittlung in Betracht. [2]Hierzu zählen z. B. durch die Dienststelle organisierte Schulungen, Fernlehrgänge im Selbststudium und ggf. mit einer abschließenden Präsenzveranstaltung zur Reflexion und Vertiefung der Schulungsinhalte sowie Online-Schulungen. [3]Diese Formate stehen gleichwertig nebeneinander. [4]Bei der Auswahl des Schulungsformats durch die Personalvertretung sind die spezifischen Vor- und Nachteile zu berücksichtigen. [5]Die Personalvertretung trifft ihre Auswahl nach pflichtgemäßem Ermessen. [6]Das geeignetste und für die Wissensvermittlung effektivste Schulungsformat berücksichtigt individuelle Präferenzen der zu entsendenden Mitglieder, z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Grad der Selbstständigkeit der Wissensaneignung und persönliche Lernpräferenzen. [7]Zwischen den Schulungsformaten und auch innerhalb der Schulungsformate hat die Personalvertretung auch den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit Rechnung zu tragen. [8]Allein aus Kostengründen haben digitale Lernformate jedoch keinen Vorrang vor Präsenzveranstaltungen.

1.7.2

[1]Sind mehrere Mitglieder der Personalvertretungen zu schulen, sollte falls möglich eine ressort- oder hausinterne Schulungsveranstaltung (ggf. in Kooperation mit gewerkschaftlichen oder anderen Schulungsanbietern) in Betracht gezogen werden. [2]Hierdurch entfallen Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten sowie Kosten für Schulungsräumlichkeiten. [3]Die Dienststelle muss jedoch organisatorisch sicherstellen, dass der ungestörte Ablauf der Veranstaltung und die ununterbrochene Teilnahme aller Personalvertretungsmitglieder gewährleistet ist. [4]Die Gewerkschaften und Berufsverbände können im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit frühzeitig aktiv in die Planung einer derartigen Veranstaltung (Zweck, Form, Ablauf) einbezogen werden.

2. Verfahren

2.1

[1]Die Personalvertretung entscheidet unter Berücksichtigung der genannten Voraussetzungen durch Beschluss, welche ihrer Mitglieder an Veranstaltungen im Sinne des Art. 46 Abs. 5 BayPVG teilnehmen sollen und beantragt die Freistellung rechtzeitig vorher bei der Dienststelle, bei der sie gebildet ist. [2]Dabei sind Thema, Ort, Zeit und Dauer der Veranstaltung, der Teilnehmerkreis und die Zahl der Teilnehmer aus der Dienststelle mitzuteilen.

2.2

[1]Die Dienststelle entscheidet über die Freistellung vom Dienst für die von der Personalvertretung bestimmten Mitglieder. [2]Dabei hat sie zugleich über die Kostenübernahme zu entscheiden. [3]Eine Kostenübernahme darf von den Dienststellen nur zugesichert werden, wenn die Regierung von Niederbayern auf Nachfrage bestätigt hat, dass für die beabsichtigte Teilnahme an der Schulungs- oder Bildungsveranstaltung Mittel zur Verfügung stehen; ausgenommen davon sind die Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung (ALP), das Bayerische Landesamt für Schule, die Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit sowie das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB). [4]Bei Personalratsmitgliedern, die nach Art. 46 Abs. 3 oder 4 BayPVG in vollem Umfang vom Dienst freigestellt sind, ist nur über die Kostenübernahme zu entscheiden.

[5]Einer eigenen Entscheidung der Dienststelle über die objektive Erforderlichkeit der Schulung bedarf es aber wie bisher nicht, wenn die Schulungs- oder Bildungsveranstaltung bereits vom Staatsministerium für Unterricht und Kultus als notwendig im Sinn des Art. 46 Abs. 5 BayPVG anerkannt wurde.

2.3

Einwendungen der Dienststelle sind der Personalvertretung unverzüglich bekannt zu geben.

2.4

[1]Zuständig ist die Dienststelle, bei der die Personalvertretung gebildet ist, die den Schulungsanspruch für sich geltend macht. [2]Für die Entscheidung über Freistellungen von Mitgliedern der Stufenvertretungen ist also die jeweilige Mittelbehörde oder oberste Dienstbehörde zuständig. [3]Diese bezieht in die Entscheidung gegebenenfalls die Stellungnahme der Dienststelle ein, der das freizustellende Mitglied der Stufenvertretung angehört. [4]Entsprechendes gilt für die Freistellung von Mitgliedern der Gesamtpersonalvertretungen.

3. Wirkung der Freistellung

3.1

Während der Zeit der Freistellung vom Dienst werden die Bezüge fortgezahlt.

3.2

[1]Freizeitausgleich für die Zeit der Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen einschließlich der Hin- und Rückfahrt, die außerhalb der Arbeitszeit des teilnehmenden Personalratsmitglieds liegt oder länger als die regelmäßige Arbeitszeit dauert, kann nicht gewährt werden. [2]Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG ist nicht anwendbar, da Art. 46 Abs. 5 abschließend den Freistellungsanspruch für Schulungen regelt.

3.3

[1]Für die Teilnahme teilzeitbeschäftigter Personalratsmitglieder an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen regelt Art. 46 Abs. 5 Satz 3 BayPVG, dass ihnen Dienstbefreiung entsprechend Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG in Verbindung mit Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG zu gewähren ist, soweit die Schulungen innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, jedoch außerhalb der individuellen Arbeitszeit dieser Teilnehmer stattfinden. [2]Bei gleitender Arbeitszeit sind dies die Zeiträume, die außerhalb der individuellen Sollzeit der Teilzeitbeschäftigten und innerhalb der Sollzeit der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegen.

4. Kostentragung

4.1 Erstattung von Schulungskosten

[1]Den Teilnehmern sind die durch die Schulung entstandenen Kosten zu erstatten (Art. 44 Abs. 1 Satz 1 BayPVG). [2]Gemäß dem allgemein geltenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist die Erstattung auf die Kosten beschränkt, die ihrer Art nach notwendig und in der Höhe angemessen sind. [3]Die Dienststelle hat die entstehenden Kosten grundsätzlich bereits bei der Entscheidung über die Freistellung zu berücksichtigen. [4]Die nachträgliche Ablehnung der Erstattung ist in der Regel ausgeschlossen.

4.2 Erstattung von Reisekosten

[1]Die Reisekostenerstattung richtet sich gemäß Art. 44 Abs. 1 Satz 2 BayPVG nach den Vorschriften über die Reisekosten für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 15. [2]Reisen zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß Art. 46 Abs. 5 BayPVG entsprechen nicht den Fortbildungsreisen der Beamtinnen und Beamten (Art. 24 Abs. 1 BayRKG), sondern deren Dienstreisen (Art. 2 Abs. 2 BayRKG).

4.3 Grenzbetrag für Präsenzveranstaltungen

[1]Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung können Seminargebühren unter Einschluss des Entgelts für Verpflegung und Unterkunft ohne Aufschlüsselung des Kostennachweises als angemessene Kosten anerkannt werden, wenn sie bei Schulungen außerhalb des Dienst- oder Wohnortes des Teilnehmers einen angemessenen Grenzbetrag je Schulungstag nicht übersteigen. [2]Der angemessene Grenzbetrag beträgt bei Schulungen, die ab dem 1. September 2023 beginnen, 170 Euro je Schulungstag. [3]Überschreitet die Zahl der notwendigen Übernachtungen die Zahl der Schulungstage, ist zusätzlich ein Betrag von bis zu 50 v. H. des Tagesgeldsatzes nach Art. 8 Abs. 2 Satz 1 BayRKG als angemessen anzuerkennen.

4.4 Grenzbetrag für nicht in Präsenz abgehaltene Veranstaltungen

[1]Bei Schulungen, bei denen die Inhaltsvermittlung nicht in Präsenz erfolgt, die also insbesondere als Online-Veranstaltung abgehalten werden, beträgt der angemessene Grenzbetrag 75 Euro je Schulungstag. [2]Sofern Schulungen sich aus Präsenz- und Online-Angeboten zusammensetzen, ist eine tageweise Aufteilung der Kosten auf die jeweiligen Präsenz- und Onlineanteile vorzunehmen (Beispiel: eine fünftägige Schulung bestehend aus drei Präsenz- und zwei Onlinetagen führt zur Erstattung von 3 x 170 Euro und 2 x 75 Euro).

4.5 Den Grenzbetrag übersteigende Schulungskosten

[1]Übersteigt die Summe aus der Seminargebühr und den Kosten für Verpflegung und Unterkunft den oben genannten Grenzbetrag von 170 Euro je Schulungstag, so ist die Angemessenheit der Kosten im Einzelnen nachzuweisen und zu belegen. [2]Das freizustellende Personalratsmitglied hat zu diesem Zweck einen Kostenvoranschlag oder Belege vorzulegen, aus denen sich ergeben muss, welche Leistungen der Schulungsträger erbringt und welche Preise die Schulungsteilnehmer für die einzelnen Leistungen zu zahlen haben. [3]Die Anzahl der notwendigen Übernachtungen sowie der Preis für die einzelne Übernachtung müssen ebenso zu ersehen sein wie die Anzahl und die Einzelpreise der zu berechnenden Frühstücks-, Mittag- und Abendessen. [4]Auch die Seminargebühren sind nach den Einzelleistungen des Schulungsträgers aufzuschlüsseln.

4.6 Kosten der Schulungseinrichtungen

4.6.1

[1]Die Dienststelle darf nur mit denjenigen Kosten belastet werden, die dem Schulungsanbieter infolge der Durchführung personalvertretungsrechtlicher Schulungen tatsächlich entstanden sind. [2]Deshalb sind nur klar abgrenzbare Kosten, die durch die konkrete Veranstaltung entstanden sind, erstattungsfähig. [3]Sachlich und personell schulungsunabhängige Kosten dürfen in den Seminarkosten nicht enthalten sein. [4]Eine pauschalierte Darstellung oder Vermischung der Kosten ist nicht zulässig, denn eine Gewerkschaft darf aus den Schulungsveranstaltungen auf Kosten der Dienststelle keinen Gewinn erzielen.

4.6.2

[1]Die Vorhaltekosten, d. h. die sachlichen und personellen Generalunkosten eines Schulungsträgers, sind daher in keinem Fall als angemessene Kosten anzuerkennen. [2]Die Dienststelle kann nicht verpflichtet werden, solche Kosten zu tragen. [3]Das für die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung freizustellende Personalratsmitglied hat auf Verlangen eine Bescheinigung des Schulungsträgers vorzulegen, aus der hervorgeht, dass solche Vorhaltekosten nicht geltend gemacht werden. [4]Bei gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Schulungsangeboten dient dies dazu, das arbeitskampfrechtliche Verbot der Gegnerfinanzierung abzusichern.

4.6.3

[1]Lediglich in den Fällen, in denen ein als gemeinnützig anerkannter gewerkschaftlicher Veranstalter ausschließlich personalvertretungsrechtliche oder zusätzlich auch betriebsverfassungsrechtliche Schulungen durchführt, kann der Schulungsveranstalter die Kosten kalkulatorisch auf der Grundlage vorangegangener Jahresergebnisse ermitteln und der Preisgestaltung für die kommende Schulungsperiode zugrunde legen. [2]Durch Einzelnachweis oder kalkulatorisch dürfen in diesen Fällen Aufwendungen für Heizung, Strom, Wasser, Mobiliar, allgemeine Lehrmittel, Reinigungskosten, Personal- und Personalnebenkosten berücksichtigt werden.

4.6.4

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 Veranstaltungen notwendig sind.

4.6.5

[1]Kosten, die lediglich aufgrund des Erwerbs einer Immobilie oder für deren Unterhalt und Verwaltung entstehen bzw. entstanden sind, können nicht erstattet werden. [2]Dazu zählen insbesondere Kosten für Abschreibungen, die Kosten für Fremd- und Eigenkapitalverzinsung, Mietkosten und Mietnebenkosten, Grundstückabgaben und Steuern. [3]Da diese Kosten schulungsunabhängig sind, dürfen sie auch der Kalkulation nicht zugrunde gelegt werden.

4.7 Günstigerprüfung

4.7.1

Wird ein höherer Betrag als der oben genannte Grenzbetrag geltend gemacht, ist insbesondere zu prüfen, ob ggf. kostengünstigere gleichwertige Veranstaltungen – an einem näheren Ort oder durch einen anderen Anbieter – bestehen.

4.7.2

[1]Mitglieder der Personalvertretungen haben das Recht, Bildungsangebote in von ihnen bevorzugten Bildungseinrichtungen auszuwählen. [2]Die Personalvertretung darf sich für die effektivste, also diejenige Schulung entscheiden, die die benötigten Kenntnisse am besten vermittelt. [3]Insbesondere müssen sich Mitglieder einer Gewerkschaft nicht allein aus Kostengründen auf Schulungs- und Bildungsangebote konkurrierender Gewerkschaften verweisen lassen.

4.7.3

[1]Die Personalvertretung ist mit Rücksicht auf das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel jedoch nicht berechtigt, gleichwertige behördeninterne Schulungsangebote oder Angebote neutraler Träger zu Gunsten einer wesentlich kostenaufwendigeren gewerkschaftlichen Schulung auszuschlagen. [2]Eine solche Gleichwertigkeit ist gegeben, wenn die vermittelten Schulungen nach Inhalt, Format und Dauer vergleichbar sind und – insbesondere durch weisungsfreie (externe) Dozentinnen oder Dozenten – sichergestellt ist, dass in der Schulung nicht einseitig der Rechtsstandpunkt der Dienststelle vermittelt wird.

4.7.4

[1]Das Vorliegen einer unverhältnismäßigen Kostenbelastung der Dienststelle bei kostengünstigeren Vergleichsschulungen ist unter Berücksichtigung der aus Art. 2 Abs. 1 BayPVG folgenden personalvertretungsrechtlichen Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften und Berufsverbände zu beurteilen. [2]Eine unverhältnismäßige Kostenbelastung der Dienststelle ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn eine gewerkschaftliche Schulung mehr als 80 Prozent teurer als eine gleichwertige Schulung eines neutralen externen Anbieters ist.

5. Verbuchung im Haushalt, Zuständigkeit

[1]Die erstattungsfähigen Auslagen sind im Haushaltsplan jeweils beim Titel 527 21 zu buchen. [2]Die verwaltungsmäßige und rechnerische Abwicklung der Kosten, die den Personalratsmitgliedern der dem Staatsministerium für Unterricht und Kultus nachgeordneten Dienststellen aus Anlass der Teilnahme an den vom Staatsministerium für Unterricht und Kultus als notwendig anerkannten Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des Art. 46 Abs. 5 BayPVG entstehen, obliegt der Regierung von Niederbayern in Landshut; ausgenommen davon sind die Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung (ALP), das Bayerische Landesamt für Schule, die Bayerische Landeszentrale für politische Bildungsarbeit sowie das Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (ISB).

6. Dienst- und Arbeitsbefreiung

6.1

[1]Schulungen, die Kenntnisse vermitteln, die für die Aufgabenerfüllung der Personalvertretung in der jeweiligen Dienststelle nützlich sind, ohne dass die Voraussetzungen des Art. 46 Abs. 5 BayPVG erfüllt sind (so genannte „förderliche“ Personalratsschulungen), gelten für Beamtinnen und Beamte, die Personalratsmitglieder sind, als berufliche Fortbildungsveranstaltungen im Sinne des § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV). [2]Eine Kostenübernahme ist nicht möglich. [3]Die Vorschriften über die Anrechnung auf den Erholungsurlaub (§ 10 Abs. 7 UrlMV) finden Anwendung.

6.2

Für sonstige Fortbildungsmaßnahmen, die einen Bezug zur Personalratstätigkeit haben, kommt eine Freistellung entsprechend § 10 Abs. 1 Satz 2 UrlMV gegen Einarbeitung in Betracht.

6.3

Zuständig für die Entscheidung sind die in § 12 Abs. 4 der Lehrerdienstordnung (LDO) genannten Stellen, im Übrigen die unmittelbaren Dienstvorgesetzten.

6.4

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten die Vorschriften der UrlMV entsprechend der Maßgabe in den Durchführungshinweisen zu § 29 TV-L.

7. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

[1]Diese Bekanntmachung tritt mit Wirkung vom 1. September 2023 in Kraft und mit Ablauf des 31. August 2028 außer Kraft. [2]Mit Ablauf des 31. August 2023 tritt die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über die Freistellung und Kostenübernahme für die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom 21. August 2001 (KWMBl. I

S. 342, ber. I 2002 S. 402), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 31. Januar 2017 (KWMBl. S. 23) geändert worden ist, außer Kraft.

Stefan Graf

Ministerialdirektor