C.

Freistellung von Personalratsmitgliedern von ihrer dienstlichen Tätigkeit, Art. 46 Abs. 3 bis 5 BayPVG

I. Generelle Freistellungen, Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG

Mitglieder des Personalrats sind auf Antrag des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist (Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG). Die Freistellungen sind personell auszugleichen.

1. Umfang der Freistellungen

Der Umfang der Freistellung richtet sich nach den konkreten Verhältnissen in der Dienststelle, insbesondere nach Art und Umfang der in der Dienststelle für die Personalvertretung regelmäßig anfallenden Aufgaben. Voraussetzung für eine Freistellung ist, dass die Personalratsaufgaben ohne eine Freistellung nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden können. Eine Freistellung kommt nicht in Betracht, wenn für Personalratsaufgaben nicht regelmäßig ein bestimmter, der Pauschalierung zugänglicher Mindestaufwand anfällt. Auch eine vorübergehende höhere Belastung mit Personalratstätigkeit, die sich erfahrungsgemäß nicht ständig wiederholt, wird bei der Bemessung der Freistellung nicht berücksichtigt. In diesen Fällen ist jedoch das Recht des Personalratsmitglieds zu beachten, zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben Arbeitszeit zu versäumen (Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG).

Das Gesetz enthält abhängig von der Zahl der in der Regel Beschäftigten Mindestquoten für die Freistellung. Maßgebender Zeitpunkt ist der Beginn der Amtszeit des Personalrats. Vergrößert oder verkleinert sich die Zahl der Beschäftigten während der Amtszeit des Personalrats nicht nur vorübergehend mit der Folge, dass die maßgeblichen Stichzahlen über- oder unterschritten werden, sind die Freistellungsquoten den veränderten Verhältnissen anzupassen. Zu den in der Regel Beschäftigten zählen auch solche, die im Erziehungsurlaub/in der Elternzeit oder nicht nur für kurze Zeit (länger als drei Monate) zur Dienststelle abgeordnet sind. Abgeordnete Beschäftigte werden bei der abordnenden Dienststelle unabhängig von der Abordnungszeit berücksichtigt. Ebenso werden Beschäftigte, die beurlaubt sind, unabhängig von der Beurlaubungsdauer im Zeitpunkt des Beginns der Amtszeit berücksichtigt.

Die Mindestquoten können nicht unterschritten werden, wohl aber bei einem nachgewiesenen regelmäßig anfallenden Mehrbedarf überschritten werden. Für Dienststellen, bei denen wegen der geringeren Zahl der Beschäftigten keine Mindestfreistellung vorgeschrieben ist, werden im Folgenden Richtwerte für die erfahrungsgemäß ausreichenden anteiligen Freistellungen angegeben. Diese Richtwerte gehen von einem durchschnittlichen Anfall der Personalratsaufgaben in der Dienststelle aus. Von ihnen muss nach oben oder unten abgewichen werden, wenn besondere Umstände bei der Dienststelle, ihrem Aufgabenbereich und ihren Beschäftigten dies erfordern (z.B. besondere räumliche Verhältnisse, Vorhandensein von Nebenstellen, besonders starke Fluktuation der Beschäftigten oder ähnliche Umstände).

Die Freistellungsquoten können auf mehrere Mitglieder verteilt werden, Art. 46 Abs. 4 Satz 3 BayPVG; Entsprechendes gilt für Richtwerte. So können etwa für ein freizustellendes Personalratsmitglied zwei Mitglieder je zur Hälfte oder im Verhältnis von einem Drittel zu zwei Dritteln, drei Mitglieder je zu einem Drittel usw. freigestellt werden. Dabei sind die Grundsätze der Art. 46 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 BayPVG entsprechend zu beachten. Die Verteilung richtet sich insbesondere nach der Aufgabenverteilung innerhalb des Vorstands des Personalrats, nach der Stärke der einzelnen Beschäftigtengruppen in der Dienststelle, dem Arbeitsanfall für die jeweiligen Gruppenvertreter und der Vertretung der Gruppen im Personalrat.

a) Freistellung der Mitglieder örtlicher Personalvertretungen

In Dienststellen mit 400 und mehr Beschäftigten gelten die Mindestfreistellungsquoten der Art. 46 Abs. 4 Sätze 1 und 2 BayPVG. Für Dienststellen mit in der Regel weniger als 400 Beschäftigten werden folgende Richtwerte empfohlen:

Zahl der regelmäßig in der Dienststelle Beschäftigten Umfang der Freistellung

(Richtwerte)

bis 99	0,2
100 bis 199	0,4
200 bis 299	0,6
300 bis 399	0,8

b) Freistellung von Mitgliedern der Stufenvertretungen

Für die Stufenvertretungen gelten abhängig von der Zahl der Vorstandsmitglieder besondere Staffeln (vgl. Art. 54 Abs. 2 BayPVG). Obwohl es im Gesetz nicht ausdrücklich bestimmt ist, kann auch hier davon ausgegangen werden, dass eine entsprechende teilweise Freistellung mehrerer Mitglieder möglich ist. Zu beachten ist hierbei, dass eine Übertragung der Freistellungsquote auf nicht dem Vorstand angehörende Personalratsmitglieder ausgeschlossen ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 25. Februar 1983 6 P 15/80, Buchholz 238.37, § 42 LPersVG Nr. 4). Mitgliedern von Stufenvertretungen, die nicht dem Vorstand angehören, kann eine Freistellung daher nur gewährt werden, wenn und soweit dies nachweislich zusätzlich zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der Personalvertretung erforderlich ist (Art. 54 Abs. 1 Satz 1 i. V. m. Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG).

c) Freistellung von Mitgliedern der Gesamtpersonalräte

Die besonderen Staffeln der Stufenvertretungen gelten auch für Gesamtpersonalräte (Art. 56 BayPVG i. V. m. Art. 54 Abs. 2 BayPVG). Für die Freistellung von Mitgliedern der Gesamtpersonalräte werden im Übrigen folgende Richtwerte empfohlen:

Zahl der Beschäftigten, für die die Stufenvertretung zuständig ist	Umfang der Freistellung (Richtwerte)
90 bis 300	0,2
301 und mehr	0,4

d) Freistellung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen Eine Mindestfreistellung ist nicht vorgesehen. Die Freistellung richtet sich allein nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG.

2. Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder, Art. 46 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 BayPVG

Die Auswahl, welches Personalratsmitglied freigestellt werden soll, obliegt dem Personalrat als ganzem. Er schlägt der Dienststelle die für eine Freistellung vorgesehenen Beschäftigten vor.

Im Interesse des Minderheitenschutzes ist für die Auswahl eine bestimmte Reihenfolge festgelegt. Nach Art. 46 Abs. 3 Satz 2 BayPVG sind zunächst die zum Vorsitzenden bzw. seinen Stellvertretern gewählten Vorstandsmitglieder auszuwählen. Bei weiteren Freistellungen müssen die übrigen Vorstandsmitglieder vor den anderen Personalratsmitgliedern aus Wahlvorschlagslisten berücksichtigt werden. Bei der Verteilung der Freistellung unter den übrigen Vorstandsmitgliedern darf dabei die unterschiedliche Geschäftsverteilung innerhalb des Personalrats als Ermessens Gesichtspunkt nur berücksichtigt werden, wenn sie in einer Geschäftsordnung nach Art. 42 BayPVG geregelt ist (BayVGH, Beschluss vom 17. September 1992 – 17 P 92.1614, vgl. FMS vom 22. Dezember 1992, Az.: 25 P 1050 13/1231 78 885). Die Freistellung anhand der Wahlvorschlagslisten erfolgt nach Maßgabe des d'Hondt'schen Höchstzahlverfahrens (vgl. als Beispiel hierzu § 5 WO-BayPVG), wobei die bereits freigestellten Vorstandsmitglieder abzurechnen sind.

Nachrückende Ersatzmitglieder bekommen nicht automatisch die Freistellungsanteile der ausscheidenden Mitglieder übertragen. Die Freistellung muss neu beantragt und geprüft werden.

Eine Freistellung gegen den erklärten Willen des Personalratsmitglieds ist nicht möglich. Ist ein Mitglied mit der Freistellung nicht einverstanden, kann von der in Art. 46 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 BayPVG festgelegten Reihenfolge abgewichen werden.

Die Bestimmungen über die Auswahl der freizustellenden Personalratsmitglieder finden keine Anwendung bei der Freistellung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen (vgl. Art. 62 Satz 1 BayPVG).

3. Entscheidung über die Freistellung

Die Entscheidung über die Freistellung selbst und ihren Umfang trifft die Dienststelle unter Beachtung der Art. 46 Abs. 4 und Art. 54 Abs. 2 BayPVG (BVerwG, Beschl. v. 17. Januar 1969 – VII P 6.67 – BVerwGE 31, 1 = AP Nr. 6 zu § 42 PersVG; BayVGh, Beschl. v. 18. Februar 1972 Nr. 2 IX 70, PersV 1972, 334).

Zuständig für die Entscheidung ist jeweils die Dienststelle, bei der die Personalvertretung gebildet ist, deren Mitglied freigestellt werden soll.

4. Wirkungen der Freistellung

Nach Art. 8 BayPVG dürfen Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Personalvertretungsgesetz wahrnehmen, darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung. Dieses allgemeine Benachteiligungsverbot wird für die freigestellten Personalratsmitglieder durch besondere Vorschriften konkretisiert.

a) Fortzahlung der Bezüge, Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG

Den von der dienstlichen Tätigkeit freigestellten Mitgliedern des Personalrats werden ihre Bezüge fortgezahlt. Die Arbeitszeitversäumnis hat keine Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts zur Folge (Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG). Dabei sind dem freigestellten Personalratsmitglied auch die vor der Freistellung entsprechend der Tätigkeit regelmäßig gewährten tariflichen Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Überstunden und Mehrarbeit weiterzugewähren, auch wenn sie diese Tätigkeiten auf Grund der Freistellung nicht mehr zu verrichten haben (vgl. BAG, Urteil vom 21. September 1977 – 4 AZR 292/76 – PersV 1979, 119).

Das Gleiche gilt für die Zulagen der Beamten nach der Erschwerniszulagenverordnung vom 13. März 1992 (BGBl I S. 519). Die Stellenzulagen der Beamten sowie die entsprechenden Zulagen der Angestellten sind ebenfalls weiterzugewähren. Dagegen steht dem Personalratsmitglied kein Anspruch auf Leistungen zu, die nicht Entgeltcharakter haben, sondern zum Ersatz besonderer Aufwendungen bestimmt sind, wie z.B. Wegegeld, Zehrgeld, Fußwegstreckenentschädigung u. Ä. mehr, wenn diese Aufwendungen infolge der Freistellung entfallen.

b) Freizeitausgleich, Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG

Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erheblich mehr beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechender Anwendung des Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayBG zu gewähren (Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG). Wird demnach ein Personalratsmitglied durch seine Personalratsstätigkeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihm innerhalb von drei Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

c) Keine Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs, Art. 46 Abs. 3 Satz 5 BayPVG

Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen (Art. 46 Abs. 3 Satz 5 BayPVG). Dies gilt wegen des allgemeinen Benachteiligungsverbots gemäß Art. 8 BayPVG auch für Beschäftigte, die zwar nicht formell als Personalratsmitglieder vom Dienst freigestellt sind, jedoch wegen den anfallenden Personalratsaufgaben nur eingeschränkt Dienst verrichten.

Die Tätigkeit der Beamten in einer Personalvertretung unterliegt nicht der dienstlichen Beurteilung, weil die unentgeltliche und ehrenamtliche Personalratsstätigkeit (Art. 46 Abs. 1 BayPVG) kein Dienst im Sinne der Laufbahnvorschriften ist und einer dienstlichen Wertung entzogen ist. Es wäre aber eine unzulässige Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs eines freigestellten Beamten, wenn die an sich anstehende Beförderung nur deshalb unterbliebe, weil die als Grundlage für die Entscheidung über die Beförderung erforderliche Beurteilung der Eignung, Befähigung und Leistung des Beamten nicht vorliegt. Der freigestellte Beamte nimmt daher, sofern er die übrigen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt, grundsätzlich in dem Umfang an Beförderungen teil, wie wenn er nicht freigestellt wäre. Hierbei ist auf die berufliche Entwicklung der vergleichbaren Beamten, die nicht als Personalratsmitglieder tätig sind, abzustellen (fiktive Laufbahnnachzeichnung). In einem Vermerk ist festzuhalten, dass eine dienstliche

Beurteilung des Beamten für die Zeit seiner Freistellung nicht möglich ist. Mit diesem Vermerk ist der Beamte in die Rangdienstaltersliste einzureihen. Liegt eine frühere Beurteilung vor, ist davon auszugehen, dass der Beamte während seiner Freistellung dienstliche Leistungen zumindest in demselben Ausmaß und von derselben Qualität erbracht hätte.

Entsprechendes gilt für die Vergabe von leistungsbezogenen Besoldungsbestandteilen an Beamte (Leistungsstufen, Leistungszulagen und -prämien).

Von der Arbeit freigestellte Angestellte nehmen am Bewährungsaufstieg gemäß § 23a BAT teil (BAG, Urteil vom 15. Mai 1968 – 4 AZR 356/67 – AP Nr. 1 zu § 23a BAT). Das Gleiche gilt für den sog. Zeitaufstieg. Angestellte, die als Personalratsmitglieder freigestellt sind, nehmen am Bewährungsaufstieg teil, wenn die vertraglich mindestens zur Hälfte auszuübende Tätigkeit die Tätigkeitsmerkmale einer mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichneten Fallgruppe erfüllt, ohne dass sich der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den Anforderungen der ihm übertragenen Tätigkeit durch tatsächliche Ausübung gewachsen gezeigt haben muss. Die Zeit, während der ein Angestellter seine Aufgaben als Personalratsmitglied erfüllt, ist, gleichgültig wie lange sie dauert, auf die Bewährungszeit anzurechnen. Angestellte und Arbeiter, die als Personalratsmitglieder ganz oder teilweise freigestellt sind, nehmen an Höhergruppierungen auf Grund von tarifvertraglichen Neubewertungen der Tätigkeitsmerkmale teil. Endet die Freistellung eines Beschäftigten, so ist er entsprechend dem Amt, das er in diesem Zeitpunkt innehat, oder entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen seiner Vergütungs- oder Lohngruppe, wieder zu verwenden. Er hat keinen Anspruch darauf, auf demselben Dienstposten, auf dem er vor seiner Freistellung tätig war, wieder beschäftigt zu werden. Insbesondere bei länger dauernden Freistellungen wird es in aller Regel erforderlich sein, die Stelle des Freigestellten in der Zwischenzeit neu zu besetzen. Die Beschäftigten sind aber im Anschluss an die Freistellung auf Dienstposten wieder zu verwenden, die dem Amt ihrer Besoldungsgruppe bzw. den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Vergütungs- oder Lohngruppe entsprechen. Wünsche des Beschäftigten hinsichtlich der Wiederverwendung sind in diesem Rahmen so weit wie möglich zu berücksichtigen.

II. Freistellung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, Art. 46 Abs. 5 BayPVG

1. Voraussetzungen

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. Dem Begriff der unmittelbaren Erforderlichkeit kommt eine sach- und personenbezogene Bedeutung zu.

a) Objektive Erforderlichkeit

Die Schulung muss objektiv unmittelbar erforderlich sein, also Sachgebiete direkt betreffen, ohne deren Kenntnis die jeweiligen Personalvertretungen ihre gesetzlichen Aufgaben nicht sachgerecht erfüllen können.

Objektiv erforderlich sind mindestens Kenntnisse des Personalvertretungsrechts in seinen Grundzügen (Grundschulungen).

Die Vermittlung von Kenntnissen auf besonderen Sachgebieten (Spezialschulung) ist nur für solche Personalvertretungen erforderlich, die mit diesen Sachgebieten in nicht unwesentlichem Umfang gegenwärtig befasst sind oder in naher Zukunft befasst sein werden. Die Spezialschulung soll dem Personalratsmitglied die für die Wahrnehmung der besonderen Aufgaben in der Personalvertretung erforderlichen Kenntnisse vermitteln. Messebesuche sind dafür in der Regel ungeeignet, ebenso wenig berufsfachliche Tagungen und allgemeine Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten (z.B. allgemeine Rhetorik- und EDV-Kurse). Der Besuch von Veranstaltungen über künftig möglicherweise zu erwartende Änderungen im Arbeits-, Dienst- oder Tarifrecht sind nicht objektiv erforderlich, da die Gestaltung der tariflichen und dienstrechtlichen Grundlagen nicht zu den Aufgaben der Personalvertretung gehört.

Die Vermittlung von Kenntnissen über ein Spezialgebiet ist in der Regel nur an ein Mitglied der betroffenen Personalvertretung notwendig. 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.

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. 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.

b) Subjektive Erforderlichkeit

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.

Einer Grundschulung im Personalvertretungsrecht bedürfen alle erstmals in eine Personalvertretung gewählten Mitglieder sowie das jeweilige erste Ersatzmitglied. 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. Eine Ausnahme kann bei Unterbrechungen von langer Dauer in Betracht kommen. Haben Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder bis zur Wiederwahl noch an keiner Grundschulung teilgenommen, ist unter Berücksichtigung der Dauer der Zugehörigkeit zur Personalvertretung sowie der dort wahrgenommenen Funktionen zu prüfen, ob sie einer Grundschulung subjektiv noch bedürftig sind. 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. Kenntnisse aus anderen Tätigkeiten – auch außerhalb der Personalvertretung – sind dabei zu berücksichtigen. Schulungen, die erst kurz vor Ende der Amtszeit des zu entsendenden Mitglieds erfolgen würden, sind in der Regel nicht erforderlich.

c) Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

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. 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. 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 (vgl. Beschluss des BVerwG vom 27. April 1979, 6 P 45/78, BVerwGE 58, 54).

Die Dienststellen haben bei der Haushaltsaufstellung und -bewirtschaftung darauf zu achten, dass im Rahmen der allgemeinen Haushaltsentwicklung die erforderlichen Mittel bereitgestellt werden. Es wird daran erinnert, dass nach den turnusmäßigen Personalratswahlen (vgl. Art. 26 BayPVG, zuletzt 1998³) regelmäßig ein erhöhtes Schulungsbedürfnis für die neu gewählten Personalräte besteht. Bei Erschöpfung der haushaltsplanmäßig angesetzten Mittel ist die Kostenübernahme abzulehnen. Eine Abweichung kommt nur im Falle eines unvorhergesehenen und unabweisbaren Schulungsbedürfnisses in Betracht (Art. 37 Abs. 1 BayHO). 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. Die Personalvertretungen sind rechtzeitig auf die Haushaltssituation hinzuweisen.

2. Verfahren

Die Personalvertretung entscheidet unter Berücksichtigung der genannten Voraussetzungen durch Beschluss, welche ihrer Mitglieder an Veranstaltungen i. S. des Art. 46 Abs. 5 BayPVG teilnehmen sollen und beantragt die Freistellung rechtzeitig vorher bei der Dienststelle, bei der sie gebildet ist. Dabei sind Thema, Ort, Zeit und Dauer der Veranstaltung, der Teilnehmerkreis und die Zahl der Teilnehmer aus der Dienststelle mitzuteilen. Die Dienststelle entscheidet über die Freistellung vom Dienst für die von der Personalvertretung bestimmten Mitglieder. Dabei hat sie zugleich über die Kostenübernahme zu entscheiden. Einwendungen der Dienststelle sind der Personalvertretung unverzüglich bekannt zu geben.

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

3. Wirkung der Freistellung

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

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. Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG ist nicht anwendbar, da Art. 46 Abs. 5 abschließend den Freistellungsanspruch für Schulungen regelt (BVerwG, Urteil vom 23. Oktober 1980, Az.: 2 C 43.78, PersV 1982, 63).

Im Interesse der Gleichstellung mit teilzeitbeschäftigten Beamten, die an vom Dienstherrn durchgeführten und dienstlich angeordneten Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, besteht allerdings Einverständnis, wenn teilzeitbeschäftigte Personalräte Freizeitausgleich entsprechend Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG in Verbindung mit Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayBG erhalten, soweit die Schulungen innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, jedoch außerhalb der individuellen Arbeitszeit dieser Teilnehmer stattfinden. Bei gleitender Arbeitszeit sind dies die Zeiträume, die außerhalb der individuellen Sollzeit der Teilzeitbeschäftigten und innerhalb der Sollzeit der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten liegen.

4. Kostentragung

Den Teilnehmern sind die durch die Schulung entstandenen Kosten zu erstatten (Art. 44 Abs. 1 Satz 1 BayPVG). 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. Die Dienststelle hat die entstehenden Kosten grundsätzlich bereits bei der Entscheidung über die Freistellung zu berücksichtigen. Die nachträgliche Ablehnung der Erstattung ist in der Regel ausgeschlossen (vgl. Beschluss des BVerwG vom 7. Dezember 1994, 6 P 36.93, PersV 1995, 369).

Die Reisekostenerstattung richtet sich gemäß Art. 44 Abs. 1 Satz 2 BayPVG nach den Vorschriften über die Reisekosten für die Beamten der Besoldungsgruppe A 15. Reisen zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß Art. 46 Abs. 5 BayPVG entsprechen nicht den Fortbildungsreisen der Beamten (Art. 24 Abs. 1 BayRKG), sondern deren Dienstreisen (Art. 2 Abs. 2 BayRKG; vgl. Beschluss des BVerwG vom 7. Dezember 1994, 6 P 36.93, PersV 1995, 369).

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. Der angemessene Grenzbetrag beträgt bei Schulungen, die bis zum 2. Januar 2012 durchgeführt werden, 105 EUR je Schulungstag. Bei Schulungen, die nach dem 2. Januar 2012 durchgeführt werden, beträgt der Grenzbetrag 125 EUR je Schulungstag.

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.

Übersteigt die Summe aus der Seminargebühr und den Kosten für Verpflegung und Unterkunft den oben genannten Grenzbetrag von 105 EUR bzw. 125 EUR je Schulungstag, so ist die Angemessenheit der Kosten im Einzelnen nachzuweisen und zu belegen. 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. 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. Auch die Seminargebühren sind nach den Einzelleistungen des Schulungsträgers aufzuschlüsseln.

Die Vorhaltekosten, d.h. die sachlichen und personellen Generalunkosten eines Schulungsträgers, sind in keinem Fall als angemessene Kosten anzuerkennen. Die Dienststelle kann nicht verpflichtet werden, solche Kosten zu tragen. 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.

5. Verbuchung im Haushalt

Die erstattungsfähigen Auslagen sind im Haushaltsplan jeweils beim Titel 527 21 zu buchen.

6. Dienst- und Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Personalratsschulungen

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 Beamte, die Personalratsmitglieder sind, als berufliche Fortbildungsveranstaltungen im Sinne des § 16 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 der Urlaubsverordnung vom 24. Juni 1997 (GVBl S. 173, ber. S. 486, BayRS 2030-2-25-F), zuletzt geändert durch Verordnung vom 15. Juni 2004 (GVBl S. 246). Eine Kostenübernahme ist nicht möglich. Die Vorschriften über die Anrechnung auf den Erholungsurlaub (§ 16 Abs. 5 UrIV) finden Anwendung.

Für sonstige Fortbildungsmaßnahmen, die einen Bezug zur Personalratstätigkeit haben, kommt eine Freistellung entsprechend § 16 Abs. 1 S. 2 UrIV gegen Einarbeitung in Betracht.

Zuständig für die Entscheidung sind die unmittelbaren Dienstvorgesetzten.

Für Arbeitnehmer gelten die Vorschriften der Urlaubsverordnung entsprechend nach Maßgabe des Rundschreibens des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 21. August 1997, Az.: 25 – P 2160 A – 219/12 – 1 140.

* [Amtl. Anm.:] zwischenzeitlich 2002