VG Ansbach, Beschluss v. 04.10.2023 – AN 8 P 22.01571

Titel:

Antrag auf Freistellung eines örtlichen Personalrats eines öffentlichen Gymnasiums mit integriertem Internat und Tagesheim

Normenkette:

BayPVG Art. 46 Abs. 3, 4

Leitsätze:

1. Der Freistellungsantrag nach Art. 46 Abs. 3 S. 1 BayPVG steht dem Personalrat als Gremium zu. (Rn. 26) (redaktioneller Leitsatz)

2. Der zeitliche Aufwand für Sitzungen des Personalrats und für die Erledigung unregelmäßig anfallender, dem Umfang und der erforderlichen Erledigungszeit nach nicht im Voraus bestimmbarer Aufgaben kann grundsätzlich nicht bei der Freistellung nach Art. 46 Abs. 3 S. 1 BayPVG berücksichtigt werden. (Rn. 30) (redaktioneller Leitsatz)

3. Art. 46 Abs. 4 BayPVG schließt eine Freistellung in sogenannten Kleindienststellen (weniger als 400 Beschäftigte) nicht aus. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

4. Die in Art. 46 Abs. 4 Sa. 1 BayPVG enthaltenen festen Freistellungssätze lassen sich, wenn auch auf Erfahrungswerten beruhend, nicht auf die davon nicht erfassten (d.h. kleineren) Dienststellen dergestalt übertragen, dass die Spannen der einzelnen Freistellungssätze durch den in dieser Spanne entsprechenden Prozentsatz der Beschäftigten dividiert wird. Vielmehr ist in diesen Fällen gemäß Art. 44 Abs. 3 S. 2 BayPVG anhand der konkreten Verhältnisse der einzelnen Dienststelle zu prüfen, in welchem Umfang regelmäßig personalvertretungsrechtliche Aufgaben anfallen, die eine teilweise Freistellung erforderlich machen. (Rn. 31) (redaktioneller Leitsatz)

5. In einer Internatsschule, deren Personalratsmitglieder aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Berufsgruppen derart unterschiedlich gestaltete Arbeitszeiten haben, dass die Anberaumung von Sitzungen und Versammlungen innerhalb der Arbeitszeit schon aus tatsächlichen Umständen nicht praktizierbar ist, kann der Zeitaufwand für Personalratstätigkeiten - abweichend von ober- und höchstrichterlicher Rechtsprechung - bei einer Freistellung nach Art. 46 Abs. 3 S. 1 BayPVG berücksichtigt werden. Diese Abweichung von der ober- und höchstrichterlichen Rechtsprechung ergibt sich hier zudem aus dem Umstand, dass dem Personalrat überwiegend Lehrkräfte angehören. (Rn. 39 – 41) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Antrag auf Freistellung eines örtlichen Personalrats einer Zweckverbandsschule, Zweckverbandsschule, örtlicher Personalrat, Freistellung, Dienstbefreiung, Internatsschule, Kleindienststelle, unterschiedliche Berufsgruppen, Zeitlaufwand für Sitzungen des Personalrats, unregelmäßig anfallende Aufgaben

Tenor

1. Der Antragsteller ist im Umfang von vier Unterrichtwochenpflichtstunden freizustellen.

2. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst.

Tatbestand

Gründe

I.

1
Die Verfahrensbeteiligten streiten über die Freistellung des örtlichen Personalrats im Umfang von vier Unterrichtswochenpflichtstunden.

2
Der Antragsteller ist der aus fünf Personalratsmitgliedern bestehende örtliche Personalrat eines öffentlichen Gymnasiums mit integriertem Internat und Tagesheim, an dem insgesamt 99 Beschäftigte tätig sind. Das

Gymnasium gehört dem Zweckverband Bayerischer Landschulheime Träger öffentlicher Internatsschulen in Bayern an, dem der Beteiligte als Dienststellenleiter vorsteht.

3
Der Antragsteller bemüht sich bereits seit 2016 erfolglos um Freistellungsstunden. Sowohl im Jahr 2016 als auch im Jahr 2018 legte er hierzu Aufzeichnungen über die geleistete Arbeitszeit für Personalratstätigkeiten vor. Die Anträge wurden vom Zweckverband stets abgelehnt. Im Jahr 2019 beantragte der Antragsteller, zunächst selbst sodann unter Zuziehung eines Rechtsanwalts, einen Freizeitausgleich gemäß Art. 80 BayBG a.F. (nunmehr Art. 87 BayBG). Der Antrag wurde abgelehnt und zur Begründung ausgeführt, aus den Aufzeichnungen gehe in keiner Weise hervor, dass Freizeit in einem Umfang von mehr als fünf Stunden pro Monat tatsächlich habe in Anspruch genommen werden müssen. Es könne von detaillierten Aufzeichnungen keine Rede sein, da darin zwar einzelne Tätigkeiten mit deren zeitlichen Umfang aufgeführt seien, hieraus aber nicht hervorgehe, wann die genannten Tätigkeiten, also ob innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit, stattfinden würden. Die Vorsitzende des Antragstellers beantragte weiterhin gemeinsam mit dem damaligen Vorsitzenden des Gesamtpersonalrats im Mai 2019 bei der Verbandsversammlung, ab dem Schuljahr 2019/2020 hinsichtlich der Frage der pauschalen Freistellung der Personalvertretungen des Zweckverbands die staatlichen Regelungen anzuwenden. Dieser Antrag wurde vom Zweckverband mit der Begründung abgelehnt, dass das Anliegen nicht in die Zuständigkeit der Verbandsversammlung falle. Darüber hinaus hätten die anderen örtlichen Personalräte der Zweckverbandsschulen im Hinblick auf die erforderlichen Tätigkeiten ihrer Darlegungspflicht nicht entsprochen, der Antragsteller dagegen habe nicht dargelegt, warum die wiederkehrenden Aufgaben nicht ohne Reduzierung der Unterrichtszeit innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit bewältigt werden könnten.

4
Der Antragsteller verfolgte sein Ziel zunächst nicht weiter. Der 2021 neugewählte örtliche Personalrat beantragte sodann mit Schreiben vom 6. Dezember 2021 beim Zweckverband die Freistellung und die Kostenübernahme einer Beratung durch seinen Prozessbevollmächtigten. Die weiteren Schulen des Zweckverbands beantragten, zeitlich nach dem Antragsteller, ebenfalls Freistellung. Der Zweckverband bestätigte gegenüber dem Antragsteller die Kostenübernahme, äußerte sich jedoch zum Freistellungsantrag nicht. Nachdem die Vorsitzende des Antragstellers am 20. Januar 2022 erfahren hatte, dass alle weiteren örtlichen Personalräte der Zweckverbandsschulen am 17. Januar 2022 eine gleichlautende Ablehnung erhalten hatten, erinnerte sie mit E-Mail-Nachricht vom folgenden Tag den Beteiligten an den Antrag. Dessen Rechtsreferentin teilte hierauf mit, dass ein erneuter Freistellungsantrag beim Zweckverband nicht eingegangen sei, vielmehr habe der Antragsteller mit Schreiben vom 6. Dezember 2022 lediglich Kostenübernahme hinsichtlich der Anwaltskosten beantragt, was auch positiv beschieden worden sei. Eine erneute Antragstellung hinsichtlich der Freistellung werde anheimgestellt.

5
Mit am 28. Juni 2022 beim Verwaltungsgericht gestellten Antrag verfolgt der Antragsteller im Beschlussverfahren sein Ziel der Freistellung weiter. Zur Begründung legt er dar, dass Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG einen Freistellungsanspruch von Personalratsmitgliedern begründe, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich sei. Das Bayerische Staatsministerium für Unterricht und Kultus (StMUK) habe Richtlinien (RL) für die Freistellung von Mitgliedern örtlicher Personalräte für Schulen mit weniger als 400 Beschäftigten entwickelt und am 11. September 2020 bekannt gemacht. Unter Ziffer 2 der RL sei u.a. für die staatlichen Schulen mit zwischen 75 und 99 Beschäftigten eine Freistellung im Umfang von vier Unterrichtswochenpflichtstunden vorgesehen. Aus dem Umstand, dass die Richtlinie weiter bestimme, dass der Personalrat bei einer im Einzelfall gewünschten Abweichung von den Richtwerten darzulegen habe, in welchem Umfang regelmäßig wiederkehrende personalvertretungsrechtliche Aufgaben anfallen würden, die eine über das in den Richtwerten vorgesehene Maß hinausgehende Freistellung rechtfertigten, ergebe sich, dass eine Einzelfallprüfung nur bei einer für erforderlich gehaltenen Überschreitung der Richtwerte erfolgen solle.

6
Selbst wenn man im Hinblick auf die Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs (BayVGH, B.v. 4.7.2006 – 17 P 06.219; B.v. 25.9.2008 – 17 P 07.1546) die Auffassung vertreten wolle, die Richtlinien seien nicht unmittelbar anwendbar und ersetzten keine Einzelfallprüfung, stünde dem Antragsteller die Freistellung im begehrten Umfang zu. Die genannte Rechtsprechung beziehe sich auf die Empfehlungen des StMF vom 17.11.1998 bzw. in den KMS vom 23.12.1976 und 24.3.1981, die eine Einzelfallprüfung nicht

entbehrlich gemacht hätten. Die dortigen Formulierungen würden sich von den nunmehr geltenden Richtlinien vom 19. April 2011, geändert am 11. September 2020, dahingehend unterscheiden, dass Letztere eine Einzelfallprüfung ausdrücklich nur für eine erforderlich gehaltene Überschreitung der Richtwerte vorsehen würden. Hierbei sei zu berücksichtigen, dass Lehrkräfte anders als Personalratsmitglieder an anderen Behörden von der Möglichkeit des Art. 46 Abs. 2 BayPVG faktisch keinen Gebrauch machen könnten, da sie zur Erledigung von Personalratsgeschäften weder Unterricht ausfallen, noch die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und sonstige unterrichtsbezogene Aufgaben vernachlässigt könnten und dürften.

7
Soweit die Beteiligte die ordnungsgemäße Beschlussfassung zur Antragseinreichung bzw. die im Schreiben vom 6. Dezember 2021 beantragte Freistellung in Zweifel ziehe, sei dies nicht nachvollziehbar. Der Antragsteller habe dem Zweckverband bereits im Jahr 2018 eine detaillierte Stundenauflistung übersandt. Soweit Letzterer die Auffassung vertreten habe, die aufgeführten Tätigkeiten seien im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewältigen, verkenne er, dass über die Unterrichtspflichtzeit hinaus eine Vielzahl weiterer unterrichtsbezogener Tätigkeiten wahrgenommen werden müssten, die es eben gerade nicht zulassen würden, sämtliche Personalratsaufgaben in der unterrichtsfreien Arbeitszeit auszuführen. Hieraus würde sich eine erhebliche Verlagerung von unterrichtsbezogenen schulischen Aufgaben oder auch solchen des Personalrats in die Freizeit ergeben. Im Antragsschreiben vom 19. Dezember 2018 habe der Antragsteller detailliert dargelegt, welcher durchschnittliche Zeitaufwand pro Monat für die Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben erforderlich sei, worauf verwiesen werde. Darüber hinaus hätten die Mitglieder des Antragstellers im Zeitraum zwischen Januar und März 2022 die von ihnen jeweils geleisteten Tätigkeiten dokumentiert. Danach verursachten die Sitzungen des Personalrats durchschnittlich einen Zeitaufwand von etwa 1,5 Stunden pro Monat je Personalratsmitglied, also insgesamt 7,5 Stunden. Hinzu kämen monatlich durchschnittlich 2,5 Stunden für die Anfertigung von Protokollen, woraus sich insgesamt ein Zeitaufwand von 10 Stunden pro Monat ergebe. Die Sitzungsvorbereitung, - einladung und -nachbereitung, insbesondere etwa die Umsetzung der gefassten Beschlüsse, verursachten einen Zeitaufwand für die Vorsitzende des Antragstellers von monatlich durchschnittlich 5,5 Stunden und etwa 3,25 Stunden pro Monat für die anderen Mitglieder, insgesamt also etwa 8,75 Stunden pro Monat. Der zeitliche Aufwand für die Monatsgespräche zwischen Schulleitung und Personalrat würden sich durchschnittlich auf etwa 1 Stunde pro Monat je Personalratsmitglied, also insgesamt auf 5 Stunden pro Monat belaufen. Den Zeitaufwand für regelmäßige organisatorische Tätigkeiten, Recherche, Informationsbeschaffung etc. belaufe sich auf monatlich durchschnittlich knapp 4 Stunden für die Personalratsvorsitzende und knapp 3 Stunden pro Monat für die gesamten anderen Mitglieder, insgesamt also auf 7 Stunden pro Monat. Ein ausschließlich personalratsaufgabenbezogener Zeitaufwand für Einzelgespräche belaufe sich auf durchschnittlich knapp 1,5 Stunden pro Monat für die Vorsitzende des Antragstellers und auf durchschnittlich gut 1,5 Stunden monatlich für die gesamten anderen Mitglieder, mithin auf insgesamt 3 Stunden pro Monat. Damit verursache die Personalratstätigkeit bei dem Antragsteller monatlich einen zeitlichen Aufwand von insgesamt 33,75 Stunden, mithin einem wöchentlichen Aufwand von über acht Stunden. Unter Zugrundelegung eines „Umrechnungsschlüssels“ dahingehend, dass zwei Zeitstunden einer Unterrichtspflichtwochenstunde entsprechen (vgl. VG Ansbach, B.v. 13.12.2005 – AN 8 P 05.02353, bestätigt durch den BayVGH im B.v. 4.7.2006 – 17 P 06.219), ergebe dies ein Freistellungskontingent von mindestens vier Unterrichtswochenpflichtstunden.

8
Der Beteiligte verkenne, dass der Tätigkeitsumfang der örtlichen Personalräte an den Zweckverbandsschulen wegen des unterschiedlichen Verwaltungsaufbaus nicht geringer sei als der von örtlichen Personalräten an staatlichen Schulen. Vielmehr dränge sich insoweit ein „Erst-Recht-Schluss“ auf. So werde auch dem hiesigen Gesamtpersonalrat trotz der mehr als 400 Beschäftigten und der insoweit erforderlichen Reisetätigkeit lediglich eine Freistellung im Umfang von acht Unterrichtswochenpflichtstunden gewährt. Die örtlichen Personalräte der Zweckverbandsschulen müssten jedoch erhebliche Zuarbeit leisten. Daher sende der Zweckverband auch mitbestimmungsbedürftige Sachverhalte an den jeweiligen örtlichen Personalrat, der seine Stellungnahme an den Gesamtpersonalrat weiterleite. Das insoweit verwendete Formular sei erst im Rahmen der hiesigen Auseinandersetzung geändert worden. Gerade in Zeiten des Lehrermangels falle es Zweckverbandsschulen schwer, Personal zu finden. Daher seien dort überdurchschnittlich viele Reaktivierte, Studierende und Quereinsteiger tätig, deren Eingruppierung oftmals nicht eindeutig geregelt sei. Dies erfordere die Einbeziehung des örtlichen Personalrats, was verschiedene,

konkret aufgeführte Beispiele belegten. Zudem bestünden deutliche Zusatzaufgaben für den örtlichen Personalrat. So seien dort diverse unterschiedliche Berufsgruppen (Lehrer, Erzieher, Hauspersonal, Hausmeister, Sekretariat) vertreten. Gerade hauswirtschaftliches Personal sei an staatlichen Schulen in der Regel über den Sachaufwandsträger beschäftigt und damit durch andere Personalräte vertreten. Gerade deren sehr unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und die damit zusammenhängende Schwierigkeit bei der Berechnung der Jahresarbeitszeit beschäftigten den Antragsteller erheblich, was an einem konkreten Beispiel erläutert wird. Der Antragsteller sei der erste Ansprechpartner für die Beschäftigten an der eigenen Schule, setze sich für diese ein, vermittle und bespreche Angelegenheiten. Zudem müssten aufgrund der unterschiedlichen Berufsgruppen Teilpersonalversammlungen durchgeführt werden wegen der dienstlichen Erfordernisse, die eine gemeinsame Personalversammlung unmöglich machten. Deren Anberaumung sei wegen der äußerst unterschiedlichen Arbeitszeiten unvermeidlich. Daher liege im Hinblick auf Umfang und Aufwand der tatsächlichen Personalratsarbeit kein Unterschied zu den staatlichen Schulen vor. Zur Untermauerung seines Vortrags bezieht sich der Antragsteller auf zwei namentlich benannte Fälle, in denen die ursprüngliche Einstufung von Beschäftigten aufgrund seiner Intervention zunächst aktuell und auf weitere Einschaltung des Antragstellers auch rückwirkend korrigiert wurde.

9
Soweit vom Beteiligten die Ansicht vertreten werde, die Personalratssitzungen könnten während der Dienstzeit stattfinden, verkenne er, dass sich der Antragsteller nicht ausschließlich aus Lehrer/inne/n zusammensetze, sondern auch aus Beschäftigten des Hauspersonals, deren Dienstzeiten von denen der Lehrerschaft abweiche. Wegen der Diversität der Berufsgruppen an den Zweckverbandsschulen könnten regelmäßig weder die Sitzungen noch die Personalversammlungen innerhalb der Arbeitszeiten stattfinden. Die dafür aufgewendeten Zeiten seien daher bei der Freistellung zu berücksichtigen. Bei seiner pauschalen Betrachtung, dass Lehrer/innen wegen der neben der Unterrichtszeit bestehenden Vor- und Nachbereitungszeit flexibel reagieren könnten, berücksichtige der Beteiligte nicht, dass der Antragsteller nicht nur aus Mitgliedern der Lehrerschaft bestehe und nicht alle über eine derart geregelte oder auch nur unmittelbar vergleichbare Arbeitszeit verfügten. Auch gehöre die Protokollerstellung zu den klassischen laufenden Geschäften des Personalrats. Die Monatsgespräche seien entgegen der Auffassung der Gegenseite sehr wohl planbar und daher ein entsprechender Mittelwert ansetzbar. Wegen der Besonderheiten einer Internatsschule könnten diese nicht auf Basis von Dienstbefreiungen stattfinden. Auch bei Mitarbeitergesprächen sei eine Pauschalierung aufgrund der Gegebenheiten der Schule durchaus möglich. Die insoweit angesetzten Fahrtzeiten seien angefallen, weil diese nicht an der Schule selbst stattgefunden hätten. Im Übrigen übersehe der Beteiligte, dass die Vorsitzende des Antragstellers über zwei Stunden Altersermäßigung verfüge, womit sich seine abweichenden Berechnungen erklären würden.

10
Der Antragsteller beantragt,

Der Antragsteller ist im Umfang von vier Unterrichtswochenpflichtstunden freizustellen.

11
Der Beteiligte beantragt,

Die Zurückweisung des Antrags.

12
Der Antrag sei bereits unzulässig, weil der Beschluss des Antragstellers vom 29. Oktober 2021 keine Entscheidung über die Einleitung eines Beschlussverfahrens enthalte. Weiterhin enthalte der Antrag vom 6. Dezember 2021 des Antragstellers im Gegensatz zu seinen vorangegangenen Anträgen sowie denen der anderen örtlichen Personalräte keinen Freistellungsantrag, sondern lediglich eine Mitteilung über die Beschlussfassung sowie einen Antrag auf Kostenübernahme. Es wäre paradox, wenn in einem Antrag einerseits um Freistellung und gleichzeitig um Kostenübernahme der diesbezüglichen Rechtsberatung gebeten werde, da letztere keinen Zweck erfüllen würde, falls einem Antrag auf Freistellung stattgegeben werde. Daher habe die Beteiligte davon ausgehen dürfen, dass der Antragsteller ausschließlich eine fachkundige Rechtsberatung begehre, was auch bewilligt worden sei.

13
Darüber hinaus sei der Antrag auch unbegründet. Unabhängig von der Tatsache, dass es sich hinsichtlich der RL des StMUK selbst in Bezug auf staatliche Schulen lediglich um eine freiwillige Regelung handele,

könne den Empfehlungen im Bereich des Zweckverbands nicht entsprochen werden. Zwar könnten für bestimmte Verwaltungszweige Richtlinien für Freistellungen aufgestellt werden, diese könnten jedoch nicht ungeprüft auf andere Bereiche übernommen werden. Die genannten RL seien an staatliche Schulen gerichtet und dürften nicht auf andere Bereiche ungeprüft übernommen werden. Mangels Vergleichbarkeit scheide auch eine entsprechende Anwendung aus. Der in Art. 17 ff. KommZG geregelte Verwaltungsaufbau des Zweckverbands habe unter anderem zur Folge, dass sich sowohl die Kompetenzbereiche der Schulleitungen als auch die Zuständigkeiten der örtlichen Personalräte an den Zweckverbandsschulen von denen im staatlichen Bereich unterscheiden würden. So sei an einer staatlichen Schule der Schulleiter unmittelbarer Vorgesetzter, während dies im Zweckverband allein der/die Verbandsvorsitzende sei und die Schulleiter lediglich unmittelbare Vorgesetzte für die Beschäftigten mit entsprechend eingeschränktem Zuständigkeitsbereich (insbesondere die Disziplinarbefugnis betreffend) seien. Zwar seien die Schulen des Zweckverbands aufgrund der räumlichen Entfernung selbständige Dienststellen i.S.v. Art. 6 Abs. 3 Satz 1 BayPVG, sie würden im Gegensatz zu den staatlichen Schulen, die sich eigenständig verwalteten, jedoch zentral von der Direktion verwaltet. Damit sei bei der Mehrzahl von Angelegenheiten, und insbesondere bei wesentlichen Personalangelegenheiten, ausschließlich die Geschäftsleitung des Zweckverbands zur Entscheidung befugt, wodurch jeweils die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats eröffnet sei. Dies bedeute, dass die Aufgaben der örtlichen Personalräte bei den staatlichen Schulen beim Zweckverband vom Gesamtpersonalrat wahrgenommen und daher dessen Mitgliedern eine Freistellung in Form von Anrechnungsstunden gewährt werde, wobei diese ebenfalls der Einzelfallprüfung unterliege. Deshalb seien die in den RL des StMUK genannten Richtwerte nicht auf den Zweckverband übertragbar. Entgegen dem Vortrag des Antragstellers müsse dieser keine erhebliche Zuarbeit leisten. Insoweit fehle es bereits an einem substantiierten Sachvortrag. Vielmehr würden sämtliche Mitbestimmungssachverhalte in Personalangelegenheiten über ein standardisiertes Mitbestimmungsformular an den Gesamtpersonalratsvorsitzenden gemäß Art. 75 BayPVG versandt werden. Der örtliche Personalrat erhalte im Rahmen des Mitbestimmungsformulars lediglich Gelegenheit zur Äußerung, was nichts daran ändere, dass der Gesamtpersonalrat die zuständige Interessenvertretung sei.

14
Entgegen der Darstellung des Antragstellers müssten auch sämtliche öffentliche Schulen im Freistaat mit Personalmangel kämpfen. Die Eingruppierung sämtlicher Lehrkräfte sei im TV EntgO-L geregelt. Die Prüfung unterscheide sich bei Quereinsteigern etc. nicht von der bei regulären Lehrkräften, was auch für die Stufenfestsetzung gelte. Die vom Antragsteller beispielhaft aufgezählten Fälle ließen bereits nicht den Schluss auf einen regelmäßig erhöhten Aufwand zu, auch wenn im Einzelfall eine Korrektur im Nachhinein veranlasst gewesen sei. Auch wenn es zutreffen möge, dass an den Internatsschulen des Zweckverbands neben den Lehrkräften, dem Verwaltungspersonal und den Hausmeistern auch Erzieherinnen und Erzieher sowie Angestellte in der Hauswirtschaft beteiligt seien, sei auch hier die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats eröffnet. Das gelte auch im Hinblick auf die Neuberechnung der Arbeitszeit. Die Prüfung der Eingruppierung unterscheide sich bei Quereinsteigern etc. daher nicht von der bei regulären Lehrkräften, was auch für die Stufenfeststellung gelte. Für alle Mitbestimmungstatbestände in Personalangelegenheiten sei hier die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats eröffnet. Auch wenn es naheliege, dass der örtliche Personalrat in der Regel auch erster Ansprechpartner sei, sei zudem nicht nachvollziehbar, weshalb im Jahr insgesamt sechs Teilpersonalversammlungen stattfinden müssten. Unabhängig davon dürfte eine solche ohnehin von geringem zeitlichen Umfang sein. Die Teilnahme sei allen Beschäftigten freigestellt. Soweit sie aus dienstlichen Gründen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden müssten, sei nach Art. 50 Abs. 1 Satz 4 BayPVG Dienstbefreiung zu gewähren.

15
Selbst wenn die RL sinngemäß auf den Zweckverband übertragbar wären, würde dies nach der Rechtsprechung des BayVGH von der erforderlichen Einzelfallprüfung nicht entbinden. Der Antragsteller verkenne, dass diese in den Richtlinien nicht nur einmal, sondern sowohl in Bezug auf die Anwendbarkeit der Richtwerte als auch im Hinblick auf deren Überschreitung als Voraussetzung genannt werde. Daraus folge, dass die erforderliche Einzelfallprüfung sowohl bei der Heranziehung der Richtwerte als auch bei deren Überschreitung zwingend vorzunehmen sei.

16
Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG begründe keinen Anspruch auf pauschale Freistellung des Antragstellers. Vielmehr sehe die Regelung konkrete Nachweise des Umfangs der Arbeitsbelastung vor. Bei den vom

Antragsteller vorgelegten Nachweisen seiner einzelnen Mitglieder falle auf, dass diese unterschiedlich viel Zeit für ihre Personalvertretungsarbeit aufwenden würden. Bei der Bestimmung des Umfangs des Freistellungsanspruchs könne nicht den jeweiligen individuellen Wünschen und Vorstellungen Rechnung getragen werden, sondern es müsse von einem objektiven Zeitaufwand ausgegangen werden. Zudem sei diesbezüglich die Aufzählung von Tätigkeiten des Antragstellers, von der die Beteiligte erst mit Eingang der der Antragsschrift beigelegten Unterlagen am 15. Juli 2022 Kenntnis erlangt habe, viel zu pauschal gehalten. Konkret sei im Hinblick auf die vorgelegten Nachweise einzuwenden, dass die Vorsitzende des Antragstellers im Zeitraum vom Januar bis März 2022 keine Unterrichtswochenpflichtstunden von 18, sondern von 20/23 gehabt habe. Entscheidend sei der Arbeitsumfang des Personalrats insgesamt, unabhängig von der Arbeitszeit einzelner Mitglieder. Die Annahme, dass neben der dienstlichen Tätigkeit selbst noch unter angemessen zu betrachtender Inanspruchnahme der Freizeit die Aufgaben des Personalrats nicht bewältigt werden könnten, sei konkret nicht feststellbar. Bei Betrachtung der Arbeitswoche vom 24. bis 28. Januar 2022 stehe der behaupteten Arbeitswoche von 30 Stunden eine Personalratstätigkeit im Umfang von 3,20 Stunden gegenüber. Es sei nicht nachvollziehbar, dass der Antragsteller die Sitzung des Gesamtpersonalrats am 17. Januar 2022 unter der Spalte „Unterricht und schulische Tätigkeiten, die nicht mit dem ÖPR im Zusammenhang stehen“ aufgelistet habe. Letztlich seien die Listen völlig ungeeignet, die Erforderlichkeit einer Freistellung für den Antragsteller zu begründen.

17
Der Zeitaufwand für die Teilnahme von Sitzungen des Personalrats könne bei der Ermittlung von Unterrichtszeiteinheiten, von denen die Mitglieder eines unter anderem aus Lehrern bestehenden Personalrats freizustellen sein, nicht berücksichtigt werden. Personalratssitzungen würden in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden, wobei auf die dienstlichen Erfordernisse Rücksicht zu nehmen sei. Auch bei Lehrkräften sei davon auszugehen, dass Personalratssitzungen in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden würden. Den Personalratsmitgliedern werde für die Teilnahme daran kraft Gesetzes Dienstbefreiung gewährt. Dasselbe gelte für Personalversammlungen, weil zu deren Teilnahme alle Beschäftigten freigestellt seien. Dies gelte auch dann, wenn wegen unterschiedlicher Beschäftigungsgruppen mehrere Personalversammlungen stattfinden würden. Bei Schulen sei von der Dienststelle und dem Personalrat zu prüfen, inwieweit sich die in Sitzungen zu erledigenden Aufgaben in der unterrichtsfreien Zeit erfüllen ließen und ob auch ein Teil der Unterrichtszeit dafür benötigt werde. Dabei sei zu berücksichtigen, dass zur Arbeitszeit der Lehrer nicht nur die Unterrichtszeit, sondern auch die für die Nach- und Vorbereitung des Unterrichts anzusetzende Zeit gehöre. Weil sich Häufigkeitsdauer und zeitliche Lage der Personalratssitzungen danach zu richten hätten, welche konkreten Aufgaben in den jeweiligen Sitzungen zu erledigen seien, könnten diese, weil hierfür grundsätzlich Dienstbefreiung bzw. Entbindung von der Pflicht zur Dienstleistung vorgesehen sei, nicht im Rahmen der Freistellung nach Art. 46 Abs. 3 BayPVG berücksichtigt werden. Im Übrigen ergebe sich aus den vorgelegten Aufzeichnungen nicht, inwieweit diese Sitzungen regelmäßig stattfinden würden.

18
Eine Verpflichtung zur Erstellung von Protokollen bestehe lediglich für Verhandlungen des Personalrats im Sinne von förmlichen Sitzungen. Aus den Arbeitszeitaufzeichnungen gehe nicht hervor, dass die angegebenen Protokolle ausschließlich hierfür erstellt worden seien. Daher könnten diese Zeiten bei der Bemessung der Freistellung keine Berücksichtigung finden.

19
Auch die routinemäßigen Büroarbeiten seien nicht näher beschrieben, geschweige denn dargelegt, dass diese nicht ohne eine Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit bzw. der Arbeitszeit bewältigt werden könnten.

20
Im Hinblick auf die sogenannten Monatsgespräche enthalte das Gesetz keine Regelung, wann und inwieweit die Besprechungen während der Arbeitszeit stattfinden sollten. Art. 67 Abs. 1 Satz 1 BayPVG bestimme mindestens eine monatliche Besprechung des Dienststellenleiters und der Personalvertretung, bei Bedarf auch öfter. Häufigkeit und Dauer dieser Gespräche richteten sich nach dem wechselnden Bedarf und seien stets unterschiedlich. Danach gelte dafür nichts grundsätzlich Anderes als für die Personalratssitzungen, so dass ein Zeitansatz hierfür nicht berücksichtigt werden könne. Auch bei den aufgeführten Gesprächen u.a. mit der Schulleitung, Internatsleitung, Wirtschaftsleitung handele es sich nicht um regelmäßig anfallende Personalratsaufgaben; vielmehr fielen diese immer aufgrund eines bestimmten Anlasses an, weshalb deren Bedarf und Umfang im Voraus nicht bestimmbar seien und damit einer

Pauschalierung nicht zugänglich sei. Dies gelte nach der Rechtsprechung des BVerwG (B.v. 25.7.2013 – 6 PB 16.13) auch dann, wenn Gespräche etc. turnusmäßig anfallen würden, da deren Dauer jedenfalls bei „Kleindienststellen“ stark variieren und dementsprechend der mit ihnen anfallende Arbeitsaufwand erheblich schwanken würde. Insofern erweise sich die Dienstbefreiung hier als das flexiblere Instrument.

21
Auch die für Mitarbeitergespräche und die hierzu angegebenen Fahrzeiten gelte, dass diese nicht im Voraus bestimmbar und daher einer Pauschalierung nicht zugänglich seien. Ohnehin könne nicht nachvollzogen werden, warum Fahrzeiten geltend gemacht würden, obwohl die Mitglieder des Antragstellers ausschließlich in der Schule, in der sie tätig seien, für die personalvertretungsrechtliche Betreuung zuständig seien. Im Übrigen ließen die für Sitzungen notierten Zeiten offen, um welche es sich hierbei handeln solle.

22
Demnach blieben als berücksichtigungsfähige Zeiten, soweit die Zuständigkeit überhaupt gegeben sei, allenfalls die Sitzungsvor- und -nachbereitung sowie die routinemäßigen Büroarbeiten der Personalratsmitglieder. Insoweit ergebe sich aus deren vorgelegten Arbeitszeitaufzeichnungen ein durchschnittlicher Zeitaufwand von ca. 16 Stunden pro Monat bzw. vier Wochenstunden, was insgesamt zwei Unterrichtswochenstunden für den Antragsteller insgesamt bedeutet. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts diene die pauschale Freistellung dazu, die außerhalb von Personalratssitzungen anfallenden Geschäfte ordnungs- und sachgemäß wahrzunehmen sowie sicherzustellen, dass der Personalrat die ihm obliegenden Aufgaben wirksam wahrnehmen könne, wenn der damit verbundene Arbeitsumfang von seinen Mitgliedern neben der dienstlichen Tätigkeit nicht mehr bewältigt werden könne. Im Hinblick auf Lehrkräfte gelte insoweit, dass auch die für die Nach- und Vorbereitung des Unterrichts anzusetzende Zeit zu deren Arbeitszeit gehöre. Hier hätten die Lehrkräfte hinsichtlich des Ortes und der Zeit weitgehende Gestaltungsfreiheit, sodass sie im Rahmen Ihrer Arbeitsorganisation flexibel reagieren und so punktuelle Zusatzbelastungen in der Regel ohne Reduzierung der Unterrichtspflichtzeit auffangen können sollten. Bei der Personalratstätigkeit handele es sich um ein Ehrenamt, weshalb nur eine erhebliche Mehrbelastung zu einem Ausgleich durch pauschale Freistellung führen könne. Unabhängig davon, dass es sich bei den zwei Unterrichtspflichtstunden pro Woche für die gesamten Mitglieder des Antragstellers nicht um eine spürbare Belastung der Freizeit handele, werde vom Antragsteller auch nicht dargelegt, dass die in den vorgelegten Arbeitsaufzeichnungen aufgeführten Tätigkeiten nicht während der regelmäßigen Arbeitszeit durchgeführt werden könnten. Zudem könne man erwarten, dass für ein solches Ehrenamt ein gewisses Maß an Freizeit in Anspruch genommen werde.

23
Wegen weiterer Einzelheiten des Sachverhalts wird auf den Inhalt der Gerichtsakte Bezug genommen.

II.

24
Der vom Antragsteller gestellte Antrag, ihn im Umfang von vier Unterrichtwochenpflichtstunden freizustellen, ist zulässig und begründet.

25
1. Der geltend gemachte Antrag ist zulässig.

26
Der geltend gemachte Freistellungsantrag nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG steht dem Personalrat als Gremium zu (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand Mai 2023, Art. 46 Rn.62). Entgegen den vom Beteiligten erhobenen Einwendungen hat das Gericht keine Bedenken hinsichtlich der Zulässigkeit des vorliegend streitigen Anspruchs. Der Einwand, die Beschlussfassung vom 29. Oktober 2021 und das Schreiben vom 6. Dezember 2021 würden keinen Antrag auf Freistellung (vgl. zu deren Erforderlichkeit Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art. 46 Rn.103 und Rn. 104) beinhalten, sondern sich lediglich auf Kostenübernahme für eine Rechtsberatung durch die Prozessbevollmächtigten des Antragstellers zur Geltendmachung eines entsprechenden Anspruchs beziehen, greift nicht durch. In dem genannten Schreiben wird ausdrücklich klargestellt, dass der Personalrat beschlossen hat, „die Freistellung der örtlichen Personalrät*innen auf der Basis von Art. 46 Abs. 3 BayPVG beim Zweckverband bayerisches Landschulheime erneut zu beantragen“. Im Folgenden wird unter Bezugnahme auf die in der Vergangenheit

stets abgelehnten entsprechenden Anträge die Kostenübernahme der Beratungstätigkeit der Prozessbevollmächtigten beantragt und neben der Kostenübernahme der Rechtsberatung um „wohlwollende Prüfung unseres Anliegens“ gebeten. Bei verständiger Auslegung dieser Ausführungen ist es aus Sicht des Gerichts, zumal unter Berücksichtigung der in Bezug genommenen früheren Anträge des Antragstellers um Freistellung, offensichtlich, dass hiermit beim Beteiligten erneut die Freistellung im bereits zum früheren Zeitpunkt wiederholt geltend gemachten Umfang beantragt wurde. Gerade im Hinblick auf die in den früheren Jahren vergeblich gestellten Anträge auf Freistellung erscheint es insbesondere auch nicht als widersprüchlich, dass der Anspruch auf Freistellung von Rechtsanwaltskosten gleichzeitig mit der Geltendmachung des hier streitigen Freistellungsanspruchs erfolgte.

27
Auch im Übrigen bestehen hinsichtlich der Zulässigkeit des Antrags keine rechtlichen Bedenken.

28
2. Dieser ist auch in der Sache begründet. Der Antragsteller hat einen Anspruch auf Freistellung in dem von ihm geltend gemachten Umfang.

29
Nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG sind Mitglieder des Personalrats auf dessen Antrag hin von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, wenn und soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich ist. Die Freistellung von Mitgliedern des Personalrats dient dazu, dass das freigestellte Personalratsmitglied seine Arbeitskraft im Umfang der Freistellung ausschließlich der Erfüllung der dem Personalrat obliegenden Aufgaben und Befugnisse widmen kann und dadurch deren wirksame Erfüllung sichergestellt wird (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art. 46 Rn. 59a und Rn. 60; jeweils m.w.N.).

30
Hiervon zu unterscheiden ist der in Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG vorgesehenen Anspruch auf Dienstbefreiung entsprechend Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG, der voraussetzt, dass Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erheblich mehr beansprucht werden. Die Freistellung ist ein Sonderfall der Dienstbefreiung und wird generell und im Voraus vorgenommen (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG a.a.O. Rn. 59a m.w.N.). Die Freistellung von Mitgliedern des Personalrats dient nach ober- und höchstrichterlicher Rechtsprechung dazu, die außerhalb von Sitzungen der Personalvertretung anfallenden Geschäfte ordnungsgemäß und sachgemäß wahrzunehmen und dadurch eine wirksame Erfüllung der dem Personalrat zustehenden Aufgaben und Befugnisse sicherzustellen. Bei diesem Arbeitsanfall handelt es sich um die laufenden Geschäfte, die sich auf die Vorbereitung und Durchführung der vom Personalrat zu fassenden oder gefassten Beschlüsse beziehen (BayVGH, B.v. 25.9.2008 – 17 P 07.1546 – juris Rn. 26 m.w.N. unter Verweis auf Art. 32 Abs. 3 BayPVG a.F.). In diesem Rahmen sind die notwendigen Verhandlungen zu führen und die für die Beschlussfassung erforderlichen Ermittlungen vorzunehmen sowie notwendige Unterlagen beizuziehen. Der zeitliche Aufwand für Sitzungen des Personalrats und für die Erledigung unregelmäßig anfallender, dem Umfang und der erforderlichen Erledigungszeit nach nicht im Voraus bestimmbarer Aufgaben kann demzufolge, weil hierfür grundsätzlich Dienstbefreiung bzw. Entbindung von der Pflicht zur Dienstleistung nach spezielleren gesetzlichen Regelungen im Bayerischen Personalvertretungsgesetz vorgesehen ist, nicht bei der Freistellung berücksichtigt werden (BayVGH, B.v. 25.9.2008 a.a.O. juris Rn. 26 m.w.N.).

31
Der Gesetzgeber hat im Hinblick auf den Freistellungsanspruch in Art. 46 Abs. 4 BayPVG für Dienststellen ab 400 regelmäßig Beschäftigten einen nach der Beschäftigungszahl gestaffelten Umfang des Freistellungsanspruchs verbindlich festgelegt. Die Regelung geht davon aus, dass bei einer bestimmten Größe der Dienststelle die in der Vorschrift festgelegte Mindestzahl von Freistellungen erforderlich ist, damit die Personalratstätigkeit ordnungsgemäß durchgeführt werden kann (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art.46 Rn. 60b m.w.N.). Für Dienststellen mit weniger als 400 regelmäßig Beschäftigten liegt keine gesetzliche Regelung über den Umfang der Freistellung vor. Eine (Teil-)Freistellung kann jedoch auch für Dienststellen, bei denen weniger als 400 Beschäftigte in der Regel tätig sind, gewährt werden. Art. 46 Abs. 4 BayPVG schließt eine Freistellung in diesen sogenannten Klein(st) dienststellen nicht aus. Die Freistellung richtet sich dann ausschließlich nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG. Nach gefestigter höchstrichterlicher Rechtsprechung ist es ausgeschlossen, anhand der Freistellungsstaffel des Art. 46 Abs.

4 Satz 1 BayPVG eine „Rückrechnung“ für Dienststellen mit weniger als 400 Beschäftigten durchzuführen und daraus den zeitlichen Umfang der vom Personalrat angestrebten Freistellung zur ermitteln. Die in Art. 46 Abs. 4 Satz 1 BayPVG enthaltenen festen Freistellungssätze lassen sich, wenn auch auf Erfahrungswerten beruhend, nicht auf die davon nicht erfassten (d.h. kleineren) Dienststellen dergestalt übertragen, dass die Spannen der einzelnen Freistellungssätze durch den in dieser Spanne entsprechenden Prozentsatz der Beschäftigten dividiert wird. Demnach ist in diesen Fällen gemäß Art. 44 Abs. 3 Satz 2 BayPVG anhand der konkreten Verhältnisse der einzelnen Dienststelle zu prüfen, in welchem Umfang regelmäßig personalvertretungsrechtliche Aufgaben anfallen, die eine teilweise Freistellung erforderlich machen (BVerwG, B.v. 16.5.1980 – 6 P 82.78 – juris Rn. 12 f.). Dazu bedarf es einer genauen Darlegung des Personalrats, welche Aufgaben zu erledigen sind und in welchem Umfang sie anfallen. Jedenfalls für den Bereich der öffentlichen Verwaltung ist es aber durchaus zulässig, für eine bestimmte Art von Dienststellen oder einen bestimmten Verwaltungszweig Richtlinien für Freistellungen aufzustellen. In diesen Fällen werden Erfahrungswerte vergleichbarer Dienststellen zugrunde gelegt, die allerdings nicht auf andere Bereiche ungeprüft übernommen werden können (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art.46 Rn. 68).

32
2.1 Die nach diesen Grundsätzen vom StMUK aufgestellten Richtlinien für die Freistellung von Mitgliedern örtlicher Personalräte für Schulen mit weniger als 400 Beschäftigten vom 11. September 2020 ist vorliegend nicht unmittelbar anwendbar, weil diese lediglich die Schulen erfasst, deren Träger der Freistaat Bayern ist. Das ist bei der hier im Streit stehende Internatsschule, deren Träger der Zweckverband bayerischer Landschulheime ist, nicht der Fall. Aus Sicht der Kammer spricht jedoch viel dafür, diese Richtlinien vorliegend entsprechend anzuwenden, da es sich um vergleichbare Sachverhalte handelt.

33
Die vom Beteiligten geltend gemachte unterschiedliche Organisation von staatlichen Schulen im Vergleich zu Zweckverbandsschulen spricht aus Sicht der Fachkammer nicht gegen diese Auffassung. Zwar ist zuzugeben, dass für personalvertretungsrechtliche Fragen im Falle einer Zweckverbandsschule in der Regel, anders als bei staatlichen Schulen, bei denen die Zuständigkeit des örtlichen Personalrats eröffnet ist, der Gesamtpersonalrat zuständig ist, da bei staatlichen Schulen der Schulleiter unmittelbarer Vorgesetzter ist, während diese Funktion bei Zweckverbandsschulen allein der/die Verbandsvorsitzende bzw. (wie vorliegend) entsprechend dem Verbandsbeschluss die Geschäftsleitung des Zweckverbands wahrnimmt.

34
Der Antragsteller hat aber nachvollziehbar und glaubhaft dargetan, dass dies nichts daran ändert, dass sich bei den personalvertretungsrechtlich anfallenden Aufgaben in aller Regel der örtliche Personalrat mit den jeweiligen Themen befassen muss. Soweit der Beteiligte vorbringt, andere Zweckverbandsschulen würden keinen derartigen Aufwand geltend machen, kann er schon deshalb nicht durchdringen, weil diese im Dezember 2021 bzw. Januar 2022 ebenfalls einen Freistellungsantrag gestellt hatten. Dass sie sich mit der ablehnenden Entscheidung des Beteiligten zufriedengegeben haben, bedeutet nicht zwangsläufig, dass ein entsprechender Aufwand bei den dortigen Personalvertretungen nicht anfällt. Die Vorsitzende des Antragstellers, die sowohl dem örtlichen Personalrat als auch dem Gesamtpersonalrat angehört, hat in der öffentlichen Anhörung überzeugend versichert, dass sie insoweit zwischen ihren unterschiedlichen Mandaten genau unterscheidet. So hat sie plausibel erläutert, dass etwa das Thema der Beauftragung eines Schwerbehindertenbeauftragten zwar in die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats fällt und sich dieser auch zunächst mit diesem Thema befasst habe. Weiter hat sie glaubhaft und vom Beteiligten unwidersprochen erläutert, dass in der Sitzung des Gesamtpersonalrats zu diesem Thema zunächst beschlossen wurde, dass die jeweiligen örtlichen Personalräte vor einer weiteren Behandlung dieser Frage mit der Aufgabe betraut werden müssten festzustellen, wie viele Schwerbehinderte in der jeweiligen Einrichtung überhaupt arbeiteten. Demzufolge hat sie nach ihren nachvollziehbaren Ausführungen im Rahmen ihres Amtes als örtliche Personalratsvorsitzende zunächst die Leitung des Zweckverbands angeschrieben und sich, da ihr die daraufhin genannte Anzahl zu niedrig erschien, ebenfalls in Rahmen ihrer Eigenschaft als Vorsitzende des örtlichen Personalrats, an die Mitarbeitenden der Dienststelle gewandt, um aufzuklären, wie viele Betroffene es überhaupt gibt, woraus sich Nachfolgeaufgaben (Beratung einer Mitarbeitenden, die bislang ihre Schwerbehinderteneigenschaft nicht mitgeteilt hatte) ergeben hätten. Dieses Beispiel macht aus Sicht der Kammer anschaulich, dass aufgrund der

ursprünglichen Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats nicht zwingend der Schluss gezogen werden kann, dass dem örtlichen Personalrat bei den in die Zuständigkeit des Gesamtpersonalrats fallenden Themen keine Aufgaben zufallen und damit für ihn auch kein Befassungsbedarf besteht. Gleichermaßen ist es für das Gericht nachvollziehbar, dass der Gesamtpersonalrat für Fragen der Eingruppierung der Mitarbeitenden auf Informationen von dem mit den örtlichen Gegebenheiten vertrauten örtlichen Personalrat angewiesen ist, welcher sich hierfür kundig machen und Gespräche führen muss. Dem steht nicht entgegen, dass sich die Eingruppierung sämtlicher Lehrkräfte grundsätzlich aus dem TV EntgeldO-L ergibt. Denn auch unter Berücksichtigung dieses Umstands ist es aus Sicht des Gerichts nachvollziehbar, dass es gerade im Hinblick auf die in den Zweckverbandsschulen erhöht eingesetzten Quereinsteiger auch konkrete Rückfragen im Einzelfall ergibt, für deren Klärung der Gesamtpersonalrat auf die Informationen und Zuarbeit des jeweiligen Personalrats vor Ort, der mit dem/der Betroffenen unmittelbar bekannt und mit den örtlichen Gegebenheiten vertraut ist, angewiesen ist. Weiter ist zu berücksichtigen, dass der Antragsteller der örtliche Personalrat einer Internatsschule ist, weshalb im Gegensatz zu staatlichen Schulen auch die Eingruppierung der nicht der Lehrerschaft angehörigen Berufsgruppen in die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats fällt, Auch im Hinblick auf diesen Personenkreis erscheint es dem Gericht als naheliegend, dass der Gesamtpersonalrat auf die Zuarbeit des über das alleinige Wissen der örtlichen Gegebenheiten verfügenden örtlichen Personalrats angewiesen ist, was die vom Antragsteller angeführten und vom Beteiligten nicht widerlegten Beispiele, in denen die ursprüngliche Einstufung von Beschäftigten aufgrund seiner Intervention korrigiert wurde, belegen. Dem Beteiligten ist zuzugeben, dass dies nicht in jedem Fall zutrifft, es ist für das Gericht aber folgerichtig, wenn der Antragsteller vorträgt, dass er in derartigen Eingruppierungsfragen stets eingebunden ist, um solche Fehler möglichst von vornherein zu vermeiden. Daher und unter Berücksichtigung der vom Antragsteller im Beschlussverfahren vorgelegten Aufstellung (Anlage 25 zum Schriftsatz vom 18.9.2023) sowie den Erläuterungen in der öffentlichen Anhörung erachtet das Gericht die Argumentation des Beteiligten, dass der Arbeitsumfang des Antragstellers wegen des unterschiedlichen Verwaltungsaufbaus von Zweckverbandsschulen zu staatlichen Schulen geringer sein soll, als nicht überzeugend.

35
Gleichermaßen ist die Kammer der Auffassung, dass die Richtlinien die nach der genannten Rechtsgrundlage als grundsätzlich erforderlich vorgesehene Einzelfallprüfung entbehrlich machen. Aus Ziffer 2 der Richtlinien geht klar hervor, dass eine solche nur vorgesehen sein soll, wenn eine Freistellung beantragt wird, die über die in den in den Richtlinien vorgesehenen gestaffelten Richtwerte hinausgeht. Der Beteiligte kann sich insofern schon deshalb nicht auf die Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs berufen, weil diese vor Erlass der nunmehr geltenden Richtlinien ergangen ist. Ihm ist zuzugeben, dass in Ziffer 1 der Richtlinien die Vorschrift des Art. 44 Abs. 3 Satz 1 BayPVG zitiert wird, in der auf eine Einzelfallprüfung verwiesen wird. Nach dem Verständnis der Kammer wird aber in dieser Ziffer lediglich einleitend die Gesetzeslage zitiert, um dann in der Ziffer 2 der Richtlinien pauschaliert gestaltete Freistellungen festzulegen, die grundsätzlich, also außer bei Beantragung eines höheren Umfangs (vgl. Ziffer 2 Satz 2 RL), ohne Einzelfallprüfung gelten sollen.

36
Das Gericht erachtet diese Auslegung schon deshalb als zutreffend, weil die Bestimmung in Ziffer 2 Satz 2 der RL bei anderem Verständnis überflüssig wäre. Zudem lässt die Argumentation des Beteiligten außer Acht, dass es gerade der Sinn von derartigen Richtlinien ist, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Wenn danach die direkte Anwendung der Richtlinien auf staatliche Schulen eine solche Einzelfallprüfung entbehrlich macht, soweit keine über die darin festgesetzten Richtwerte hinausgehende Freistellung beantragt wird, muss dies nach Rechtsauffassung des Gerichts auch für eine entsprechende Anwendung der Richtlinien auf den vorliegenden Rechtsstreit gelten, da aus vorgenannten Gründen eine Berufung des Beteiligten auf die unterschiedliche Organisationsstruktur nicht durchgreift. Ein weiteres Eingehen auf eine Einzelfallprüfung ist daher aus Sicht der Kammer vorliegend entbehrlich und der geltend gemachte Anspruch danach begründet.

37
2.2 Doch selbst wenn man der hier vertretenen Auffassung, dass die Richtlinien im vorliegenden Fall entsprechend heranzuziehen sind, nicht folgt, hat der Antragsteller auch bei Vornahme einer hiervon unabhängigen Einzelfallprüfung im Sinne des Art. 44 Abs. 3 Satz 1 BayPVG Anspruch auf die Freistellung in dem von ihm geforderten Umfang.

38
Entsprechend den vorstehenden Ausführungen ist danach der Antragsteller darlegungspflichtig, in welchem Umfang erforderliche Personalratstätigkeiten anfallen, wobei die Frage der Erforderlichkeit nach objektiven Kriterien zu beurteilen ist. Dem ist der Antragsteller durch die Vorlage seiner Zeitaufzeichnungen sowie die ergänzenden Erläuterungen in der Anlage 25 zum Schriftsatz vom 18. September 2023 und in der öffentlichen Anhörung nachgekommen. Wie oben bereits ausgeführt konnte er für das Gericht plausibel darstellen, dass die insoweit aufgeführten Sitzungen und anderen Tätigkeiten zur Erfüllung der ihm obliegenden Aufgaben objektiv erforderlich waren.

39
Ausgehend von der Erforderlichkeit der wahrgenommenen Aufgaben sieht die Kammer auch die weiteren Voraussetzungen für eine Freistellung nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG als erfüllt an. Der Einwand des Beteiligten, der vom Antragsteller angeführte Zeitaufwand für Personalratstätigkeiten, könne größtenteils schon deshalb nicht berücksichtigt werden, weil er Tätigkeiten umfasst, die bedarfsbezogen anfallen und keine regelmäßig wiederkehrende, einer Pauschalierung zugängliche Personalratstätigkeiten darstellten, greift aufgrund der hier vorliegenden Umstände des Einzelfalls nicht durch. Dabei verkennt das Gericht nicht, dass sich der Beteiligte insoweit auf ober- und höchstrichterliche Rechtsprechung berufen kann (vgl. etwa BVerwG, B.v. 22.4.1987 – 6 P 29.84 – juris Rn. 23; B.v. 22.04.1987 – 6 P 29.84 – juris Rn. 23; B.v. 25.7.2013 – 6 PB 16.13 – juris Rn. 3 und 5; BayVGH, B.v.24.7.1979 – Nr. 17.C – 975/79 – VGHE 32, 147/149; B.v.21.2.1990 – 17 P 89.03065 – juris Rn. 16 f.; B.v. 4.7.2006 – 17 P 06.219 – juris Rn. 34 ff.; B.v. 25.9.2008 – 17 P 07.1546 – juris Rn. 26 ff.; jeweils m.w.N.), die darauf verweist, dass die Dienstbefreiung hierfür das flexiblere Instrument ist (BVerwG, B.v. 25.7.2013 a.a.O. juris Rn. 5).

40
Dieser Argumentation vermag die Fachkammer jedoch nicht zu folgen. Die genannte Rechtsprechung beruft sich insoweit auf den Umstand, dass Personalratssitzungen gemäß Art. 35 Abs. 1 Satz 2 BayPVG regelmäßig in der Arbeitszeit stattfinden und zu berücksichtigen ist, dass insoweit ebenso wie die monatlichen Besprechungen mit dem Dienststellenleiter der Anlass, Dauer und der Arbeitsaufwand stark schwankend sind. Dem wird in der Kommentarliteratur widersprochen (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art. 46 Rn. 64, 64a). Das Gericht folgt jedenfalls im vorliegenden Fall dieser widersprechenden Auffassung schon deshalb, weil es sich hier um eine Internatsschule handelt, deren Personalratsmitglieder aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Berufsgruppen derart unterschiedlich gestaltete Arbeitszeiten haben, dass die Anberaumung von Sitzungen und Versammlungen „innerhalb der Arbeitszeit“ schon aus tatsächlichen Umständen nicht praktizierbar ist.

41
Doch selbst wenn man diesen Umstand ausblendet, kann nach hier vertretener Ansicht nichts anderes gelten. Soweit der Beteiligte sich auf die Möglichkeit der Dienstbefreiung beruft, ist dies aus Sicht der Kammer angesichts der Tatsache, dass dem Antragsteller überwiegend Lehrkräfte angehören, hier nicht überzeugend. Dabei ist sich das Gericht bewusst, dass diese Auffassung sowohl in der oben zitierten Rechtsprechung des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs als auch vom Bundesverwaltungsgericht im zitierten Beschluss vom 22. August 1987 (Az. 6 P 29.84) auch konkret im Hinblick auf die Lehrerschaft vertreten wird. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass sich die Arbeitszeit von Lehrkräften aus feststehenden Unterrichtsstunden sowie disponiblen Zeiten für die Vor- und Nachbereitung inklusive Korrektur zusammensetzt und jedenfalls die Unterrichtszeit nicht für Personalratssitzungen genutzt werden kann, weil ein Unterrichtsausfall oder die Erteilung von Vertretungsunterricht durch klassenfremde Lehrer bzw. die Zusammenfassung mehrerer Klassen unzweifelhaft stärker in die Arbeit der Schule eingreifen würde als die Nutzung der unterrichtsfreien Arbeitszeit (BVerwG, B.v. 22.4.1987 a.a.O. juris Rn. 23). Es muss aber davon ausgegangen werden, dass die deshalb für Personalratstätigkeiten allein heranzuziehende unterrichtsfreie Arbeitszeit für Lehrkräfte in ihrem Umfang so bemessen ist, dass sie für die jeweiligen Vor- und Nachbereitung des Unterrichts und die anfallenden Korrekturarbeiten benötigt wird. Da für Lehrkräfte keine Möglichkeit besteht, sich für diese Tätigkeiten durch andere Kollegen vertreten zu lassen, würde die Inanspruchnahme der unterrichtsfreien Zeit für Personalratssitzungen und andere nicht regelmäßig anfallenden Tätigkeiten (Personalversammlung, Monatsgespräch, Sprechstunden, Recherche, routinemäßige Büroarbeiten) zu der unterbliebenen oder verkürzten Vorbereitung bzw. unterlassenen Nachbereitung des Unterrichts führen (so auch BVerwG, B.v. 22.4.1987 a.a.O.). Dieser Umstand ist jedoch nach Rechtsauffassung der Kammer mit dem Bildungsauftrag der Schulen nicht vereinbar, da damit für die

Schüler die Unterrichtsqualität davon abhängen würde, ob ihre jeweilige Lehrkraft dem örtlichen Personalrat angehört oder nicht. Dies ist auch unter Berücksichtigung der Bedeutung des Personalvertretungsrechts nicht hinnehmbar, weshalb der Verweis auf die Möglichkeit einer Dienstbefreiung hier nicht durchgreift. Denn eine diesen Bildungsauftrag ernst nehmen Lehrkraft muss damit zwangsläufig die Arbeiten, die sie wegen Personalratstätigkeiten nicht in der unterrichtsfreien Arbeitszeit erledigen konnte, in ihrer Freizeit nachholen. Ein solcher Nachteil für Lehrkräfte, die einer Personalvertretung angehören, erscheint nicht gerechtfertigt. Der Einwand, dass es sich bei der Personalratstätigkeit um ein Ehrenamt handelt (Art. 46 Abs. 1 BayPVG), führt schon deshalb zu keinem anderen Ergebnis, weil für andere Berufsgruppen die Möglichkeit der Dienstbefreiung besteht. Im Übrigen wird dieses Argument in der Rechtsprechung (vgl. BayVGH, B.v. 4.7.2006 – 17 P 06.219 – juris Rn. 42) lediglich im Hinblick auf den Zeitaufwand für Einzelgespräche angeführt, der bei dem vom Antragsteller nachgewiesenen Zeitaufwand nur einen untergeordneten Umfang aufweist.

42
Die vom Antragsteller angestellte Berechnung des Aufwands für die nach hier vertretene Ansicht zu berücksichtigenden Tätigkeiten ist rechtlich nicht zu beanstanden. Der Antragsteller hat die insoweit erhobenen Einwendungen des Beteiligten plausibel widerlegt. Dem Umstand, dass es sich bei dem hier geltend gemachten Aufwand überwiegend um nicht regelmäßig anfallende Tätigkeiten handelt, muss wegen der dargestellten besonderen Situation der Lehrkräfte dadurch Rechnung getragen werden, dass ein Mittelwert gebildet wird. Die vom Antragsteller vorgenommene Umrechnung auf Schulstunden ist zwischen den Parteien nicht strittig und entspricht der Rechtsprechung des Gerichts. Die Kammer sieht sich in ihrer Auffassung auch durch den Umstand bestätigt, dass in den Fällen der oben zitierten, die Lehrerschaft betreffenden Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts und des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofs den antragstellenden Personalrat stets eine Freistellung bereits bewilligt und lediglich deren Umfang streitig war oder eine solche in gewissem Umfang gerichtlich zugesprochen wurde. Zudem entspricht die hier beantragte Freistellung auch der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, wonach in der öffentlichen Verwaltung, wenn es sich nicht um wirtschaftlich geführte Eigenbetriebe handelt, eine zeitlich begrenzte Freistellung von vier Stunden in der Woche (also ca. 10% der regelmäßigen Arbeitszeit) nicht nur rechtlich zulässig, sondern auch praktikabel ist (BVerwG, B.v. 16.5.1980 – 6 P 82.78 – juris Rn. 17; Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Art. 46 Rn. 69). Der geltend gemachte Freistellungsanspruch ist daher auch unter Außerachtlassung der Richtlinien des StMUK begründet.

43
3. Eine Kostenentscheidung kommt nicht in Betracht (Art. 81 Abs. 2 BayPVG; § 80 Abs. 1 ArbGG und § 2 Abs. 2 GKG).