VG München, Beschluss v. 24.03.2026 – M 20 P 25.1204

Titel:

Bayerisches Personalvertretungsrecht, Anrechnung von Reisezeiten von Personalratsmitgliedern, Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften, Anwendung und Auslegung der VV-Beamtenrecht, Öffnungsklausel für günstigere tarifliche Regelungen, Tarifvertrag des Medizinischen, Dienstes in Bayern, Personalratstätigkeit, Reisezeitenanrechnung, Öffnungsklausel, Tarifrecht, Freizeitausgleich, Mehrarbeit, Globalantrag

Normenketten:

BayPVG Art. 37
BayPVG Art. 46
BayBG Art. 87
VV-BeamtR Nr. 1.3.1.6 Abschnitt 11

Schlagworte:

Bayerisches Personalvertretungsrecht, Anrechnung von Reisezeiten von Personalratsmitgliedern, Anwendung beamtenrechtlicher Vorschriften, Anwendung und Auslegung der VV-Beamtenrecht, Öffnungsklausel für günstigere tarifliche Regelungen, Tarifvertrag des Medizinischen, Dienstes in Bayern, Personalratstätigkeit, Reisezeitenanrechnung, Öffnungsklausel, Tarifrecht, Freizeitausgleich, Mehrarbeit, Globalantrag

Tenor

I. Soweit die Anträge zurückgenommen wurden, wird das Verfahren eingestellt.

II. Es wird festgestellt, dass für die außerhalb der Sollzeit liegenden erforderlichen Reisezeiten der Personalratsmitglieder des MD ... in Erfüllung ihrer personalvertretungsrechtlichen Aufgaben gemäß Art. 46 Abs. 2 S. 3 BayPVG i.V.m. Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VVBeamtR die Regelung in § 12 Abs. 8 Satz 1 TV MD mit einer Anrechnung der gesamten Reisezeit Anwendung findet.

III. Im Übrigen werden die Anträge abgelehnt.

Gründe

I.

1
Der Gesamtpersonalrat des Medizinischen Dienstes ... streitet mit der Dienststellenleitung über die Behandlung von Reisezeiten für die Personalratsmitglieder zu Fahrten der Personalratssitzungen außerhalb der Sollarbeitszeit, insbesondere in Bezug auf eine Kürzung der Reisezeiten durch Anwendung der beamtenrechtlichen Regelung in Nr. 1.2 Abschnitt 12 der Verwaltungsvorschriften zum Beamtenrecht (VV-BeamtR), und über die Berechnung der nach Art. 46 Abs. 2 Satz 3 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) ausgleichspflichtigen Mehrarbeit.

2
Der Medizinische Dienst ... ist eine Körperschaft des Öffentlichen Rechts. Die Beschäftigten, ausschließlich der Gruppe der Arbeitnehmer zugehörig, sind an 24 Standorten in ganz Bayern tätig, ein Teil der Beschäftigten dabei mobil im Außendienst bzw. in Telearbeit. Beamte werden nicht beschäftigt. Aufgrund der Verselbständigung des Bereichs Medizinrechts bestehen insoweit ein Personalrat mit einem Mitglied sowie ein Personalrat für die übrigen Bereiche mit 13 Mitgliedern und der aus 9 Mitgliedern bestehende Gesamtpersonalrat. Die Personalratsmitglieder sind über ganz Bayern verteilt, ein Personalratsbüro besteht nicht; die Sitzungen der Personalräte finden in der Regel am Standort N … statt.

3

Der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten (Arbeitnehmer/innen und Auszubildene) der Medizinischen Dienste (im Folgenden TV MD) in seiner zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung geltenden Fassung enthält unter anderem folgende Regelung:

4
„§ 12 Arbeitszeit …

(8) Bei Dienstreisen wird für jeden Werktag die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme, einschließlich An- und Abreise, bei mehrtägigen Dienstreisen mindestens jedoch die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt. Bei Dienstreisen, deren Dauer einschließlich der Fahrzeiten weniger als die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit beträgt, gilt die tatsächliche Abwesenheit als Arbeitszeit. Erfolgt die An- oder Abreise aus dienstlichen Gründen an einem arbeitsfreien Tag, wird die Fahrzeit zur Hälfte der Arbeitszeit berücksichtigt. Reisezeiten werden bei der Erfassung in Bezug auf die Feststellung der Höchstarbeitszeiten nach dem Arbeitszeitgesetz nicht berücksichtigt.“

5
Nach vorgerichtlichen Diskussionen mit mehrfach schriftsätzlichem Austausch zwischen dem Antragsteller und dem Beteiligten zu 1), bei der unter anderem durch die Dienststellenleitung eine umfangreiche gutachterliche Stellungnahme des im Laufe des gerichtlichen Verfahrens bestellten Bevollmächtigten des Beteiligten zu 1) eingeholt wurde – und auf das Bezug genommen wird –, hat die Bevollmächtigte des Antragstellers mit Schriftsatz vom … Februar 2025 um Rechtsschutz im Wege eines personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens ersucht.

6
Im Laufe des Verfahrens wurde die Antragsstellung mehrfach angepasst, unter anderem aufgrund richterlicher Hinweise bzw. der Erörterung in den beiden Terminen zur Anhörung. Lag der Fokus des Begehrens zunächst auf der Feststellung, dass die beamtenrechtlichen Regelungen für außerhalb der Sollarbeitszeit liegende Reisezeiten der Personalratsmitglieder keine Anwendung fänden, vielmehr aber die Regelungen in den Dienstvereinbarungen Nr. 6 zur Flexiblen Arbeitszeit bzw. Nr. 28a zur Mobilität Außendienst, wurde dies im Laufe des Verfahrens bezüglich einer Feststellung konkretisiert, dass die günstigeren tarifvertraglichen Regelungen zu Dienstreisen, insbesondere angesichts der Öffnungsklausel in Nr. 1.3.1.6. Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR, zur Anwendung kommen. Zudem begehrt der Antragsteller zuletzt noch die Feststellung, dass bei teilzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern die Schwelle für ausgleichspflichtige Mehrarbeit von mehr als fünf Stunden im Monat anteilig zur individuellen Arbeitszeit zu kürzen sei. Soweit im Verfahren unter anderem streitig war, ob – bei Auslegung von § 40 Abs. 1 TV MD i.V.m. §§ 1, 3 Abs. 1 Anlage 3 und der Dienstvereinbarung Nr. 28a Fahrten erst ab der Arbeitsstelle oder schon bei Fahrtantritt von zuhause anzurechnen seien, wurde der Antrag zurückgenommen, ebenso die streitige Frage der (technischen) Erfassung der personalratsbedingten Zeiten. Auch die ursprünglich gestellte Frage der Vergütung von Mehrarbeit wurde letztlich nicht zur gerichtlichen Entscheidung gestellt.

7
Zur Begründung der zuletzt gestellten Anträge führt die Bevollmächtigte des Antragstellers mit Schriftsätzen vom … Februar 2025 und … Juli 2025 aus, die Kürzung der Reisezeiten außerhalb der Sollarbeitszeit bedeute eine Schlechterstellung der Personalratsmitglieder gegenüber den Beschäftigten beim Medizinischen Dienst ..., insbesondere derer im Außendienst, durch die günstigeren tariflichen Regelungen, die die Dienststellenleitung nach Änderung ihrer früheren Praxis nunmehr nicht mehr auf die Personalratsmitglieder anwende. Diese stelle eine Behinderung der Personalratsarbeit nach Art. 8 BayPVG dar. Zur rechtlichen Begründung wird unter anderem ausgeführt, Nr. 1.3.1.6 Abschnitt 11 VV-BeamtR stelle eine Öffnungsklausel zugunsten günstigerer tariflicher Regelungen dar. Rechtswidrig sei auch, dass personalratsbedingte Mehrarbeit erst ab fünf Stunden im Monat, auch bei teilzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern, berücksichtigt würde. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche Vorbringen und die Ausführungen in den beiden Terminen zur Anhörung Bezug genommen.

8
Die Bevollmächtigte des Antragstellers hat nach Antragsrücknahme im Übrigen daher zuletzt beantragt,

9
1. Es wird festgestellt, dass für die außerhalb der Sollarbeitszeit liegenden erforderlichen Reisezeiten tarifbeschäftigter Personalratsmitglieder des MD ... in Erfüllung ihrer personalvertretungsrechtlichen

Aufgaben die bei der Beteiligten zu 1 geltenden günstigen tarifvertraglichen Regelungen zu Dienstreisen der Tarifverträge der Medizinischen Dienste (TV-MD) zur Anwendung kommen.

10
Für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1.:

2. Es wird festgestellt, dass für die außerhalb der Sollarbeitszeit liegenden erforderlichen Reisezeiten der Personalratsmitglieder des MD ... in Erfüllung ihrer personalvertretungsrechtlichen Aufgaben über die Verweisung in Art. 46 Abs. 2 S. 3 BayPVG die beamtenrechtlichen Vorschriften des Abschnitts 11 der VV-BeamtenR insoweit Anwendung finden, als für tarifbeschäftigte Personalratsmitglieder gemäß Ziffer 1.3.1.6 Abs. 3 VV-BeamtenR die bei der Beteiligten zu 1 geltenden tarifvertraglichen Regelungen der Tarifverträge der medizinischen Dienste (TV-MD) zur Anwendung kommen.

11
Für den Fall des Unterliegens mit dem Hilfsantrag zu 2.:

3. Es wird festgestellt, dass für die außerhalb der Sollarbeitszeit liegenden erforderlichen Reisezeiten der Personalratsmitglieder des MD ... in Erfüllung ihrer personalvertretungsrechtlichen Aufgaben über die Verweisung in Art. 46 Abs. 2 S. 3 BayPVG die beamtenrechtlichen Vorschriften des Abschnitts 11 der VV-BeamtenR insoweit Anwendung finden, als für Personalratsmitglieder gemäß Ziffer 1.3.1.6 Abs. 3 VV-BeamtenR die bei der Beteiligten zu 1 geltenden tarifvertraglichen Regelungen der Tarifverträge der Medizinischen Dienste (TV-MD) zur Anwendung kommen.

12
4. Es wird festgestellt, dass für die außerhalb der Sollarbeitszeit liegenden Arbeitszeiten, die für die Erbringung erforderlicher Personalratsarbeit aufgebracht werden, die beamtenrechtlichen Vorschriften insoweit Anwendung finden, als bei teilzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern die Schwelle für ausgleichspflichtige Mehrarbeit von mehr als fünf Stunden im Monat anteilig zu ihrer individuellen Arbeitszeit zu kürzen ist.

13
Der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1) hat beantragt,

die Anträge abzulehnen.

14
Mit umfangreichen Stellungnahmen vom … Mai 2025 und … Oktober 2025 durch die Syndikusrechtsanwälte des Beteiligten zu 1) unter Vorlage des vorgerichtlich eingeholten Gutachtens des Bevollmächtigten vom … September 2023 (s.o.) sowie mit Stellungnahme des Bevollmächtigten vom … März 2026 mit Nachtrag vom … März 2026 nach dessen Bevollmächtigung im Anschluss an den ersten Termin zur mündlichen Verhandlung hat die Dienststellenleitung zum antragstellerischen Begehren Stellung genommen. Die Antragstellung sei bereits aus mehreren Gründen unzulässig. Art. 46 Abs. 2 Satz 3 BayPVG sei zwingendes und abschließendes Rechts. Durch Tarifvertrag könne insoweit schon nicht von den Regelungen des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes abgewichen werden. Durch die Verweisung in Art. 46 BayPVG auf die „für Beamte geltenden Regelungen“ sei zudem kein Raum für tarifliche Regelungen. Die Regelung in § 12 Abs. 8 TV MD gelte im Übrigen für dienstlich veranlasste, nicht aber personalvertretungsrechtliche Reisen. Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf das schriftsätzliche Vorbringen und die Ausführungen in den beiden Terminen zur Anhörung Bezug genommen.

15
Das Gericht hat auf Grundlage eines Beschluss vom 15. Januar 2026 eine dienstliche Auskunft des für die Verwaltungsvorschriften des Beamtenrechts ressortmäßig zuständigen Bayerischen Staatsministerium der Finanzen und für Heimat (StMFH) „zur Frage des Geltungsbereichs und Sinngehalts der Verwaltungsvorschrift 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR im Zusammenspiel mit Abschnitt 12 und insbesondere günstigeren tariflichen Regelungen oder auf einer tariflichen Öffnungsklausel beruhenden Dienstvereinbarungen“ eingeholt. Auf die daraufhin ergangene Auskunft vom … Januar 2026 wird verwiesen.

16

Hinsichtlich der Einzelheiten, insbesondere der vorgerichtlichen Äußerungen und der schriftlichen Ausführungen sowie der Äußerungen in den Terminen am ... Februar 2026 und … März 2026 wird die auf elektr. geführte Gerichtsakte mit den Protokollen über die mündliche Verhandlung verwiesen.

II.

17
Das antragstellerische Begehren ist zulässig (1.) und teilweise begründet (2.).

18
Soweit die Anträge zurückgenommen wurden, ist das Verfahren einzustellen.

19
1. Die Anträge sind zulässig.

20
a) Der Antragstellung liegt eine wirksame Beschlussfassung des Antragstellers zugrunde. Auch bei fehlerhafter Besetzung waren die Personalratsbeschlüsse – jedenfalls von … September 2024 und … Februar 2026 – über die Einleitung eines Beschlussverfahrens bei Gericht mit Benennung des jeweiligen Begehrens und rechtsanwaltlicher Bevollmächtigung wirksam.

21
(1) Soweit seitens des Beteiligten zu 1) die Besetzungen in den Sitzungen am … September 2024, … Februar 2026 und … März 2026 gerügt wurden, wird auf die umfangreiche Erörterung in der Anhörung im Termin am … März 2026 Bezug genommen. Die Vorgehensweise und der Umgang mit der Meldung von Verhinderungen beim Antragsteller wirft aber durchaus Fragen auf.

22
Zutreffend hat der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1) im Termin darauf hingewiesen, dass sich den jeweiligen Protokollen keine hinreichenden Ausführungen zum berechtigten oder unberechtigten Fehlen der abwesenden Personalratsmitglieder finden lasse und daher nur schwer nachvollziehbar sei, warum jeweils die Ladung von Ersatzmitgliedern erfolgte oder nicht. Den Erklärungen des Personalratsvorsitzenden in der Anhörung kann insoweit entnommen werden, dass eine Ladung von Ersatzmitgliedern (nur) erfolgte, wenn ein berechtigter Verhinderungsgrund seinerseits angenommen wurde, so wohl nicht bei einer von ihm vermerkten „dienstlicher Verhinderung“ (etwa am … Februar 2026 bezgl. Dr. …). Bei der Annahme eines unberechtigten Fehlens wurde – dem gerichtlichen Verständnis der Einlassungen des Personalratsvorsitzenden nach – kein Ersatzmitglied geladen, anscheinend aber auch nicht weiter auf das geladene Personalratsmitglied eingewirkt, dass eine Teilnahme erfolgen müsse. So wurde etwa für die Sitzung am … September 2024 nach Urlaubs von Dr. … für die nachrückende Frau … als Ersatzmitglied kein weiteres Ersatzmitglied geladen, da diese sich als dienstlich verhindert abgemeldet habe, aber nicht bekannt, aus welchen Gründen. Gleiches gelte in Bezug auf Frau …, die persönliche Gründe für ihre Abwesenheit angegeben habe, aber unbekannt sei, welche dies waren. In beiden Fällen sei kein berechtigter Verhinderungsgrund zu sehen und daher kein Ersatzmitglied zu laden gewesen. Für die Sitzung am … Februar 2026 sei für den abwesenden Dr. … kein Ersatzmitglied geladen worden, da dieser eine dienstliche Verhinderung aufgrund letzten Arbeitstags und Notwendigkeit der Übergabe an seinen Kollegen geltend gemacht habe.

23
In Bezug auf die Sitzung am … März 2026 dringt diese Argumentation im Ergebnis nicht durch und dürfte ein Personalratsmitglied an der Beschlussfassung fehlerhaft mitgewirkt haben. Nachdem Dr. … in Urlaub war, rückte Frau … als Ersatzmitglied für diese Sitzung nach, war aber in der Sitzung nicht anwesend. Der Personalratsvorsitzende ging jedenfalls von einem berechtigten Verhinderungsgrund aus, wobei er widersprüchlich zunächst eine Fortbildung i.S.d. Besuch einer Messe und im weiteren Verlauf Urlaub als Verhinderungsgrund angab. Nachdem das Ersatzmitglied Spahn – nach übereinstimmenden Angaben – wegen Arbeitsunfähigkeit am Sitzungstermin nicht teilnehmen konnte, wurde Dr. … als 3. Ersatzmitglied geladen und nahm ausweislich des Sitzungsprotokolls an der Beschlussfassung teil. Nach einer Verhandlungspause erklärte der Personalratsvorsitzende bei der Anhörung zuletzt – nachdem die Dienststellenleitung angab, Frau … habe an diesem Tag in üblicher Weise „Kommt-Geht“ gestempelt –, Frau … habe telefonisch erreicht werden können und mitgeteilt, ursprünglich Urlaub gehabt zu haben, dann aber aufgrund von Krankheitsfällen im Team an dem Tag doch gearbeitet zu haben. In diesem Fall hätte

jedoch gerade kein Verhinderungsgrund für die Personalratstätigkeit bei ihr vorgelegen und im Ergebnis jedenfalls nicht Dr. … an der Sitzung teilnehmen dürfen.

24
(2) Während der Personalratsbeschluss vom … März 2026 daher in fehlerhafter Besetzung erfolgte (siehe zuvor), waren die vorangegangenen Personalratsbeschlüsse trotz Fehlens geladener Mitglieder wirksam. Art. 37 Abs. 2 BayPVG normiert ausdrücklich eine Beschlussfähigkeit bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder. Dies bezieht sich nach Auffassung der Kammer nicht nur auf die Fälle berechtigt und damit entschuldigt abwesender Mitglieder und fehlender Ersatzmitglieder, sondern alle Fälle, ungeachtet des Verhinderungsgrundes. Zutreffend hat der Personalratsvorsitzende damit argumentiert, jedem Personalratsmitglied würde ansonsten in die Hand gegeben, eine Sitzung durch sein Fehlen auszuheben, somit eine wirksame Beschlussfassung zu verhindern, indem er unberechtigt nicht erscheine. Dem habe er durch seine Vorgehensweise begegnen wollen.

25
b) Die zur gerichtlichen Entscheidung gestellte Antragstellung und damit verbundene Antragsänderung ist sachdienlich i.S.v. §§ 80, 81 ArbGG. Insbesondere stellen die geänderten Anträge kein neues Begehren dar, sondern ein sog. Minus zum ursprünglich weitergehenden Begehren. Das antragstellerische Begehren ist seit der Antragsschrift deutlich umrissen, in dem Sinne, dass es dem Antragsteller um die Behandlung und Berechnung von Reisezeiten geht. Dass der Antragsteller auf die Erwiderung der Dienststellenleitung und insbesondere auf die Erörterung und richterlichen Hinweise in den beiden Terminen zur mündlichen Verhandlung die Anträge geändert – insbesondere reduziert – hat, ist daher sachdienlich und insbesondere nicht rechtsmissbräuchlich.

26
Entgegen der Ausführungen des Bevollmächtigten der Dienststellenleitung im Schriftsatz vom … März 2026 ist das Thema des Antrags Nr. 4 (zwischenzeitlich Nr. 2 der schriftsätzlich am ... März 2026 angekündigten Anträge) bereits seit der Antragseinreichung gegenständlich, so unter Nr. 6 auf S. 12 der Antragsschrift enthalten.

27
c) Das Antragsbegehren ist auch personalvertretungsrechtlicher Natur. Insbesondere liegt keine den Arbeitsgerichten obliegenden individualvertragliche Streitigkeit vor. Dies wäre der Fall, verfolgten einzelne Personalratsmitglieder konkret die Anrechnung von Reisezeiten für erfolgte Reisen zu Personalratssitzungen. Vorliegend geht es jedoch i.S.v. Art. 82 Nr. 3 und Nr. 4 BayPVG um die Rechtstellung der Personalratsmitglieder insgesamt mit Auslegung des Geltungsbereichs tariflicher Regelungen und Dienstvereinbarungen. Soweit der Bevollmächtigte eine fehlende Antragsbefugnis des Antragsteller darin sieht, dass die Anträge auf „individuelle Entgeltfortzahlungsansprüche („Freistellungsansprüche) einzelner Personalratsmitglieder im Bereich des Art. 46 Abs. 2 BayPVG“ abzielten, folgt dem das Gericht nicht, sondern sieht die allgemeine personalvertretungsrechtliche Klärung über den Geltungsbereich und Umfang des Tarifvertrags MD für die Personalratsmitglieder bei personalratsbedingten Reisen als übergeordnet streitig an.

28
d) Die Anträge sind hinreichend bestimmt und auch als sog. Globalantrag nicht in ihrer Zulässigkeit zu beanstanden.

29
Wie den Ausführungen zur Begründetheit zu entnehmen sein wird, sieht das Gericht im Begehren gerade keine (unzulässige) gerichtliche Normsetzung, wie der Bevollmächtigte des Beteiligten schriftsätzlich und im Termin ausführlich argumentiert hat, sondern ein Feststellungsbegehren zur Reichweite und Auslegung bestehender Normen.

30
Der Aspekt, dass ein Globalantrag abzulehnen ist, wenn es eine denkbare Variante gibt, in dem das Begehren nicht greift, ist eine Frage der Begründetheit, wozu der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1) entsprechend näher ausgeführt hat.

31

2. Das antragstellerische Feststellungsbegehren ist (nur) im tenorierten Umfang, als sog. Minus zum weitergehend gestellten Feststellungsantrag begründet.

32
a) Durch den Verweis von Art. 46 Abs. 2 Satz 3 BayPVG auf die für Beamte geltenden Regelungen kommt aufgrund der Öffnungsklausel für günstigere tarifliche Regelungen in Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR bei der Berechnung von außerhalb der Sollarbeitszeit liegenden Reisezeit § 12 Abs. 8 TV MD zur Anwendung, wonach die gesamte Reisezeit zu berücksichtigen ist (so auch die dienstliche Auskunft des StMFH vom 28. Januar 2026) . Die beamtenrechtliche Drittelregelung in Nr. 1.2 Abschnitt 12 VV-Beamtenrecht ist hingegen nicht einschlägig.

33
Soweit der Antragsteller die Anwendung tariflicher Regelungen im TV MD für sich beansprucht, um so einer Schlechterstellung von Personalratsmitgliedern bei Ausübung ihrer Personalratstätigkeit gegenüber den Beschäftigten beim Medizinischen Dienst in ... zu begegnen, kann er dies (nur) aufgrund einer entsprechenden sog. Öffnungsklausel im bayerischen Beamtenrecht, vorliegend in der VV-BeamtR. Eine unmittelbare Anwendung der tariflichen Regelungen scheitert aufgrund der abschließenden und vorrangigen Regelung in Art. 46 Abs. 2 Satz 3 BayPVG. Dieser bestimmt für Reisen von Personalratsmitgliedern, etwa zu Personalratssitzungen, die Gewährung von Freizeitausgleich „entsprechend den für Beamte geltenden Regelungen“. Zutreffend verweist der Beteiligte zu 1) auf insoweit zwingendes Recht.

34
Bei Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR handelt es sich (aber) um eine solche Regelung, die über die Verweisung in Art. 46 Abs. 2 Satz 3 BayPVG Anwendung bei der Berechnung von Reisezeiten außerhalb der Sollzeit erlangt und in Abweichung zur sog. Drittelregelung in Nr. 1.2 Abschnitt 12 VV-BeamtR günstigere tarifliche Regelungen zulässt.

35
(1) Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR ist eine für Beamte geltende Regelung und keine Regelung ausschließlich für Angestellte des öffentlichen Dienstes.

36
Insofern folgt die Kammer den Ausführungen in der dienstlichen Auskunft des StMFH vom 28. Januar 2026 nicht, die eine Anwendbarkeit günstigerer tariflicher Vorschriften nur für Tarifbeschäftigte bejaht, für Beamte den Abschnitt 12 VV-BeamtR vorrangig sieht.

37
Bei der VV-BeamtR handelt es sich gemäß des ausdrücklichen Geltungsbereichs in Nr. 1.1 Abschnitt 1 um Verwaltungsvorschriften für die Beamtinnen und Beamten des Freistaats Bayern, somit insgesamt um für Beamte geltende Regelungen, wie Art. 46 Abs. 2 Satz 3 BayPVG normiert. Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG enthält insoweit gerade keine Einschränkung, dass nur gesetzliche Regelungen gemeint seien. Dies entspricht auch dem Sinn und Zweck.

38
Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR stellt keine Ausnahme in der VV-BeamtR dar, dass diese Öffnungsklausel nicht an Beamte gerichtet sei. So bestimmt Nr. 1.3 Abschnitt 1 VV-BeamtR, dass die Verwaltungsvorschriften für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaats Bayern entsprechend gelten, soweit dies ausdrücklich bestimmt ist. Es kann somit von Systematik und Sinn und Zweck der Verwaltungsschriften nicht angenommen werden, dass diese in sich bereits zwischen Beamten und Angestellten des öffentlichen Dienstes differenziert und die Regelung in Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 nur an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gerichtet ist.

39
Zutreffend – so vom Bevollmächtigten des Beteiligten kritisch argumentiert – ergibt sich aus der o.g. Auslegung, dass nicht der Landesgesetzgeber, der für das BayPVG zuständig ist, sondern die für die beamtenrechtlichen Verwaltungsvorschriften verantwortlich zeichnende Exekutive durch Änderungen in der VV-BeamtR in das Personalvertretungsrecht hineinwirkende Auswirkungen bewirken kann. Dies ist aber die logische Folge eines dynamischen Verweises und daher nicht zu beanstanden. Dass dies nicht im Sinne des Landesgesetzgebers gewesen sei, lässt sich gerade nicht entnehmen, dem vielmehr an einer einheitlichen Anwendung der beamtenrechtlichen Regelungen für die Personalratsmitglieder zur

Vermeidung von Benachteiligung gelegen war. Enthält aber das Beamtenrecht, wie nachfolgend angenommen, eine solche Öffnungsklausel für günstigere Regelungen, ist die Übertragung auch auf Personalratsmitglieder konsequente Folge.

40
Entgegen der Ausführungen des Bevollmächtigten des Beteiligten zu 1) handelt es dabei um keine – unzulässige – Normsetzung durch das Gericht, sondern um eine Rechtsanwendung durch Auslegung der bestehenden Regelungen.

41
(2) Bei einer Auslegung der Regelung Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR ist diese so verstehen, dass Berechnung der Reisezeiten bei ganztägigen oder mehrtägigen Dienstreisen – diese ist Gegenstand von Nr. 1.3.1.6 Abs. 1 Abschnitt 11 VV-BeamtR – günstigere tarifliche Regelungen, die dem Wortlaut nach unberührt bleiben sollen, zur Anwendung kommen sollen, somit auch für Beamtinnen und Beamte gelten. Die Kammer versteht die Formulierung somit als eine sog. Öffnungsklausel bzw. einem Anwendungsvorbehalt. Bei einer anderen Auslegung liefe der Regelungsgehalt leer, da eine tarifliche Regelung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Öffentlichen Dienst etwa per se nicht unmittelbar Wirkung für Beamte entfalten kann.

42
Die Auslegung der Kammer geht somit (noch) über die Ausführungen der dienstlichen Auskunft des StMFH hinaus, die zwar eine Anwendung der Regelung über die Verweisungskette bejaht, aber ausdrücklich nur für – vorliegend aber betroffene – Tarifbeschäftigte, für Beamte bleibe die Regelung des Abschnitts 12 Nr. 1 VV-BeamtR unberührt.

43
Entgegen des Vorwurf des Bevollmächtigten des Beteiligten zu 1), der Freistaat Bayern könne keine Vorgaben für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Behörden und Dienststellen als dem Freistaat Bayern machen, erfolgt dies in der vorliegenden Konstellation nicht durch den Verwaltungsvorschriftgeber, sondern den Rechtsfolgenverweis im BayPVG. Der Verwaltungsvorschriftgeber hat (nur) geregelt, dass die vom Geltungsbereich der VV-BeamtR Betroffenen bei der Berechnung der Dienstreisezeiten für den Fall günstigerer Regelungen im zugehörenden Tarifrecht hiervon statt der Regelungen in der VV-BeamtR profitieren sollen. Damit greift er nicht in die Tarif- und Regelungshoheit anderer Behörden und ihrer Träger, wie vorliegend dem Medizinischen Dienst, ein.

44
Dass es einer ausdrücklichen Anordnung des Beteiligten zu 1) bedürfe, die es aber nicht gebe, damit die Regelungen in der VV-BeamtR greifen könnten, so der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1), überzeugt nicht. Die Anwendungsanordnung enthält bereits, wie dargestellt, das Bayerische Personalvertretungsgesetz selbst durch seine Verweisung auf die für Beamte geltende Regelungen, somit auch die VV-BeamtR.

45
(3) Im Verhältnis günstigerer tariflicher Regelungen ggü. der – vorliegend gerade ungünstigeren – Regelung in Abschnitt 12 Nr. 1.2 mit der Drittelregelung für außerhalb der Sollzeit angefallene Reisezeiten sieht die Kammer einen Vorrang der jeweils günstigeren Regelung. Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR stellt insoweit günstigere tarifliche Regelungen ausdrücklich neben die Regelungen nach Abschnitt 12 Nr. 1. Der Systematik und dem Wortlaut nach wird gerade kein Vorrang des Abschnitt 12 Nr. 1 formuliert, so dass nach Auffassung der Kammer auf die jeweils günstigere Regelung abzustellen ist.

46
(4) Die Argumentation des Bevollmächtigten der Dienststellenleitung sowohl gutachterlich als auch im Verfahren, dass die Regelungen nur auf Dienstreisen bezogen seien, nicht aber personalvertretungsrechtlich veranlasste Reisen, überzeugt nicht. Durch die normierte „entsprechende“ Anwendung der beamtenrechtlichen Regelung und dem Sinn und Zweck der Verweisung geht es gerade darum, dass Personalratsreisen entsprechend den Dienstreisen mit den jeweiligen Maßgaben zu behandeln seien. So führt auch das StMFH in seiner dienstlichen Auskunft vom 28. Januar 2026 aus, Personalratsreisen seien durch den eingeschränkten Rechtsfolgenverweis in Art. 46 Abs. 2 Satz 3 BayPVG Dienstreisen im Sinne der in Bezug genommenen Vorschriften, ohne dass es auf das Vorliegen einer

„Dienstreise“ im beamten- oder reisekostenrechtlich engeren Sinne ankäme; an die Stelle des Terminus „Dienstreise“ trete der Begriff „Personalvertretungsreise“.

47
(5) Der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1) hat ausgeführt, die Regelung des Art. 46 Abs. 2 Satz 3 BayPVG sei zum 1. September 1994 eingefügt und in Kraft getreten mit dem klarstellenden Ziel nach herrschender Meinung, beide Beschäftigtengruppen im BayPVG, Arbeitnehmer und Beamte, im Hinblick auf Reisezeiten, die durch notwendige Personalratsarbeit bedingt sind, einheitlich zu behandeln. Die durch die Kammer erfolgte Auslegung läuft dem nicht entgegen. Sein Einwand verfängt daher nicht. Die erfolgte Auslegung betrifft, wie dargestellt, Beamte wie Angestellte im Öffentlichen Dienst gleichermaßen.

48
(6) Soweit des Weiteren bemängelt wurde, die Anträge differenzierten nicht zwischen vollständig freigestellten und teilfreigestellten Personalratsmitgliedern, vermag dies nicht der Begründetheit des Feststellungsbegehren entgegenzustehen. Insoweit ergeben sich in Bezug auf die erfolgte Feststellung gerade keine Unterschiede.

49
(7) Die Ausführungen des Bevollmächtigten des Beteiligten zu 1) zum Bayerischen Reisekostengesetz verfangen vorliegend nicht, da diese – nach ausdrücklicher Erörterung in der Anhörung – keine Vorschriften zur Erfassung und Berechnung von Reisezeiten beinhaltet.

50
Auf § 40 TV MD mit Anlage 3 und der Dienstvereinbarung Nr. 28a beim Medizinischen Dienst ..., der Reisekostenregelungen darstellt, kommt es für das antragstellerische Begehren folglich auch nicht an. Die anstehenden tarifvertraglichen Änderungen zum ... Juli 2026 mit Folgen für diese Dienstvereinbarung sind daher ebensowenig von Belang.

51
(8) Soweit der Bevollmächtigte des Beteiligten zu 1) den Globalantrag als unbegründet erachtet, da es zumindest eine Konstellation gebe, in der der Antrag „ganz sicher erfolglos“ bleibe, verfängt die Argumentation nicht. Die von ihm beschriebene Konstellation zielt auf individualvertraglich günstigere Regelungen ab. Solche sind jedoch von der Öffnungsklausel in Nr. 1.3.1.6 Abs. 3 Abschnitt 11 VV-BeamtR gerade nicht umfasst.

52
(9) Auch die umfassenden weiteren Ausführungen des Bevollmächtigten des Beteiligten zu 1) in seinem Gutachten sowie insbesondere der Stellungnahme vom … März 2026 stehen der erfolgten Tenorierung nicht entgegen.

53
b) Darüber hinausgehend ist das – zur Entscheidung des Gerichts gestellte – Antragsbegehren abzulehnen.

54
(1) Der Antrag Nr. 1 zielt im Wege eines Globalantrags auf die Feststellung der Anwendung der tarifvertraglichen Regelungen zu Dienstreisen im TV MD für die Personalratsmitglieder ab und nimmt insoweit keine (erforderliche) Beschränkung vor. So enthält der TV MD etwa auch Regelungen zu Reisekosten, die aufgrund abschließender Regelungen im bayerischen Beamtenrecht mangels Öffnungsklausel keine Anwendung entfalten können.

55
(2) Die Hilfsanträge Nr. 2 und Nr. 3 sind schon aufgrund einer fehlenden Beschränkung der Feststellung auf günstigere tarifvertragliche Regelungen unbegründet.

56
(3) Unbegründet ist auch der Antrag Nr. 4. Für das Begehren, dass die gesetzliche Schwelle von fünf Stunden Mehrarbeit im Monat für teilzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder entsprechend zu kürzen sei, findet sich keine rechtliche Grundlage.

57

Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG verweist insoweit auf Art. 87 Abs. 2 Satz 2 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) in entsprechender Anwendung. Hierbei handelt es sich um eine abschließende Regelung. Durch den ausdrücklichen Verweis (nur) auf Satz 2 und nicht auch auf Satz 3 in Art. 87 Abs. 2 BayBG, der gerade die – antragstellerseits begehrte – anteilige Kürzung bei Teilzeitbeschäftigung normiert, verbleibt kein Raum für die Annahme einer solchen Berücksichtigung. Der Gesetzgeber hat damit abschließend zum Ausdruck gebracht, dass einem Personalratsmitglied ungeachtet seines individuellen Arbeitszeitumfangs fünf Stunden Tätigkeit für den Personalrat ohne Berücksichtigung als Mehrarbeit zugemutet werden kann.

58
3. Eine Kostenentscheidung ist nicht veranlasst. Das Verfahren ist gerichtskostenfrei.