



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Postfach 22 00 03 · 80535 München

Nur per E-Mail

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration

Bayer. Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

Bayer. Staatsministerium für Digitales

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
28 PVS-P 1050-3/39

München, 25. August 2023

Durchwahl: 089 2306-2343

Telefax: 089 2306-2802

Name: Frau Dr. Doll

**Vollzug des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG);
Rundschreiben zur Reisekostenvergütung, zum Sachschadenersatz
bei Personalratsreisen sowie zur Freistellung von Personalratsmitglie-
dern**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Staatsministerium der Finanzen und für Heimat gibt zur Reisekostenvergütung für Personalratsmitglieder, zum Sachschadenersatz bei Personalratsreisen und zur Freistellung von Personalratsmitgliedern folgende Hinweise:

1. Reisekostenvergütung für die Mitglieder der Personalvertretungen, Art. 44 Abs. 1 Satz 2 BayPVG

1.1 Personalratsreisen; Genehmigungsfreiheit

¹Bei den in Art. 44 Abs. 1 Satz 2 BayPVG genannten Reisen der Mitglieder der Personalvertretungen handelt es sich nicht um Dienstreisen im Sinne des Art. 2 Abs. 2 BayRKG, weil diese Reisen nicht der Erledigung von Dienstgeschäften (Aufgaben der Dienststelle), sondern der Erfüllung der Aufgaben der Personalvertretung dienen. ²Damit ist für Reisen der Mitglieder des Personalrats im Sinne des Art. 44 Abs. 1 Satz 2 BayPVG die Genehmigung des Dienststellenleiters nicht erforderlich. ³Im Übrigen finden die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen des Reisekostenrechts auf Reisen von Personalratsmitgliedern Anwendung mit der Besonderheit, dass sich der Umfang der Erstattung einheitlich nach den für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Vorschriften richtet.

1.2 Notwendige Reisen

1.2.1 Reisen sind zur Erfüllung der Aufgaben von Personalräten notwendig, wenn das Personalratsmitglied am Zielort der Reise Tätigkeiten auszuüben hat, die sich innerhalb des gesetzlichen Aufgabenbereichs des Personalrats oder des einzelnen Personalratsmitglieds bewegen.

1.2.2 ¹Fahrten zwischen Wohnung und Sitz der Geschäftsstelle der Personalvertretung an der Dienststelle sind keine notwendigen Reisen im Sinne des Art. 44 Abs. 1 Satz 2 BayPVG. ²Dies gilt auch dann, wenn das Personalratsmitglied für die Tätigkeit in der bei der Dienststelle bestehenden Personalvertretung ganz oder teilweise freigestellt ist.

1.3 Fahrten zwischen Wohnung und Dienststelle bei freigestellten Personalräten der Stufenvertretungen

1.3.1 ¹Personalräte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung oder eines Gesamtpersonalrats voll oder überwiegend freigestellt sind, haben Anspruch auf Reisekostenvergütung gem. Art. 54 Abs. 1 Satz 3 BayPVG (in Verbindung mit Art. 56 Satz 1 BayPVG) für die täglichen Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Sitz der Geschäftsstelle der Stufenvertretung, wenn der Freistellungsbeschluss zu einem Wechsel des Dienstortes geführt hat. ²Die Aufwandsersatzung ist unter entsprechender Anwendung der in Art. 54 Abs. 1 Satz 3 BayPVG genannten reisekostenrechtlichen Regelungen zu gewähren.

1.3.2 ¹Bei Bezirks-, Haupt- und Gesamtpersonalräten, die nicht oder nicht überwiegend freigestellt sind, ergibt sich kein Wechsel des Beschäftigungsortes. ²Damit fallen auch keine täglichen Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Sitz der Geschäftsstelle der Stufenvertretung an. ³Auf Reisen eines Mitglieds der Stufenvertretung etwa zu den Sitzungen dieses Gremiums finden gem. Art. 54 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit Art. 44 Abs. 1 Satz 2 BayPVG die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen des Reisekostenrechts Anwendung mit der Besonderheit, dass sich der Umfang der Erstattung einheitlich nach den für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 15 geltenden Vorschriften richtet.

1.3.3 Personalräte, die als Mitglieder einer Stufenvertretung zwar voll oder überwiegend freigestellt sind, deren Freistellung aber zu keinem Wechsel des Dienstortes geführt hat, weil der bisherige Dienstort mit dem Sitz der Geschäftsstelle der Stufenvertretung identisch ist, haben ebenfalls keinen Anspruch auf Reisekostenvergütung für die täglichen Fahrten zwischen ihrem Wohnort und dem Sitz der Personalvertretung.

1.4 Überprüfung durch die Dienststellen

¹Die Kosten tragende Dienststelle ist ungeachtet der Genehmigungsfreiheit von Personalratsreisen berechtigt und verpflichtet nachzuprüfen, ob die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Erstattungspflicht gegeben sind. ²Sie hat neben den allgemein geltenden reisekostenrechtlichen Voraussetzungen zu beurteilen, ob die Reise zur Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben des Personalrats erforderlich war und ob die Grundsätze der gebotenen Sparsamkeit beachtet worden sind. ³Nur in diesem Rahmen besteht eine Erstattungspflicht der Kosten tragenden Dienststelle. ⁴Im Interesse einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Dienststelle und Personalrat, zur Vermeidung finanzieller Risiken für den Personalrat und aus Gründen der Bereithaltung der erforderlichen Haushaltsmittel durch die Dienststelle wird dem Personalrat empfohlen, sich im Zweifel rechtzeitig vor Antritt der Reise mit dem Dienststellenleiter über die Erstattung der Reisekosten durch die Dienststelle zu verständigen.

1.5 Verbuchung im Haushalt

Die Reisekostenvergütung für die Mitglieder des Personalrats ist beim Festtitel 527 21 zu buchen (Reisekostenvergütungen für Reisen in Personalvertretungsangelegenheiten und in Vertretung der Interessen der Schwerbehinderten).

2. Ersatz von Sachschäden bei Personalratsreisen, Art. 44 Abs. 1 Satz 3 BayPVG

2.1 Anspruchsvoraussetzungen

- 2.1.1 Haben Personalratsmitglieder bei einer Reise, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig ist, an ihrem privateigenen Kraftfahrzeug einen Sachschaden erlitten, erhalten sie Sachschadenersatz, wie er Beamtinnen und Beamten des Dienstherrn auf einer Dienstreise zusteht.
- 2.1.2 ¹Sachschäden an Kraftfahrzeugen bei Dienstreisen von Beamtinnen und Beamten werden durch eine zwischen dem Freistaat Bayern und der Ecclesia Versicherungsdienst GmbH abgeschlossene Dienstfahrt-Fahrzeugversicherung abgedeckt. ²Die Mitglieder der Personalvertretungen werden in den Versicherungsschutz miteinbezogen.
- 2.1.3 Da Reisen von Personalratsmitgliedern keiner Dienstreisegenehmigung bedürfen, erhalten Personalratsmitglieder für Sachschäden bei notwendigen Reisen aus Gleichbehandlungsgründen nur dann Ersatz, wenn bei einer Beamtin oder einem Beamten bei einer entsprechenden Dienstreise triftige Gründe für die Benutzung eines Kraftfahrzeugs vorgelegen hätten und wenn das Personalratsmitglied die Obliegenheiten aus dem Versicherungsvertrag erfüllt, die eine vergleichbare Beamtin oder einen vergleichbaren Beamten getroffen hätten.
- 2.1.4 Reisen zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß Art. 46 Abs. 5 BayPVG entsprechen nicht den Fortbildungsreisen der Beamtinnen und Beamten (Art. 24 Abs. 1 BayRKG), sondern den Dienstreisen (Art. 2 Abs. 2 BayRKG), wenn das Personalratsmitglied durch Beschluss des Personalrats zur Teilnahme verpflichtet ist.

2.1.5 Privateigene Kraftfahrzeuge im Sinne des Art. 44 Abs. 1 Satz 3 BayPVG sind alle dem Personalratsmitglied, einem Familienangehörigen oder einer anderen mit dem Personalratsmitglied in häuslicher Gemeinschaft lebenden Person gehörenden Kraftfahrzeuge (vgl. Abschnitt 13 Nr. 2.2.1 VV-Beamtr).

2.2 Obliegenheiten

2.2.1 ¹Die Personalratsmitglieder haben den Schadenersatzanspruch selbständig geltend zu machen. ²Hierzu ist der Schadensfall unverzüglich der Ecclesia Versicherungsdienst GmbH (Anschrift: Ecclesia Versicherungsdienst GmbH, Ecclesiastr. 1-4, 32758 Detmold) unter Angabe der Versicherungsnummer 80.007.832 anzuzeigen. ³Die Entstehung des Schadens ist ausführlich zu schildern. ⁴Es ist eine schriftliche Bestätigung der Dienststelle beizufügen, bei der das Personalratsgremium gebildet ist, als dessen Mitglied der Personalrat die Personalratsreise unternommen hat. ⁵Die Dienststelle ist nach entsprechender Unterrichtung durch das Personalratsgremium verpflichtet, diese Bestätigung auszustellen.

2.2.2 Das Personalratsmitglied hat in der Schadensanzeige Auskunft über eine anderweitig für das Fahrzeug bestehende Fahrzeugversicherung unter Angabe des Versicherungsunternehmens und der Versicherungsschein-Nummer zu erteilen.

2.2.3 ¹Bei Verletzung dieser Obliegenheiten besteht Leistungsfreiheit für die Ecclesia Versicherungsdienst GmbH. ²Gleichzeitig erlischt der Schadenersatzanspruch gegen den Freistaat Bayern.

2.3 Haftungsausschlüsse

Soweit die Dienstfahrt-Fahrzeugversicherung Haftungsausschlüsse enthält, wird der Sachschaden bei sonst gegebenen Voraussetzungen unmittelbar durch den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber ersetzt.

2.4 Erstattung nach anderen Vorschriften

Liegen die Voraussetzungen des Art. 44 Abs. 1 Satz 3 BayPVG nicht vor, so kann dem Personalratsmitglied gegebenenfalls Ersatz gemäß Abschnitt 13 Nr. 2.4 VV-Beamtr gewährt werden.

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

3.1 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).

3.1.1 Umfang der Freistellungen

- 3.1.1.1 ¹Der 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. ²Voraussetzung für eine Freistellung ist, dass die Personalratsaufgaben ohne eine Freistellung nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden können. ³Eine Freistellung kommt nicht in Betracht, wenn für Personalratsaufgaben nicht regelmäßig ein bestimmter, der Pauschalierung zugänglicher Mindestaufwand anfällt. ⁴Auch eine vorübergehende höhere Belastung mit Personalratstätigkeit, die sich erfahrungsgemäß nicht ständig wiederholt, wird bei der Bemessung der Freistellung nicht berücksichtigt. ⁵In 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).

- 3.1.1.2 ¹Das Gesetz enthält abhängig von der Zahl der in der Regel Beschäftigten Mindestquoten für die Freistellung. ²Für die Ermittlung der Anzahl der in der Regel Beschäftigten ist als maßgebender Zeitpunkt grundsätzlich der Beginn der Amtszeit des Personalrats heranzuziehen. ³Ergibt bereits zu diesem Zeitpunkt eine Prognose in die Zukunft, dass für die Dauer der Amtszeit die Zahl der in der Regel Beschäftigten auf eine bestimmte Anzahl steigen oder fallen wird, so ist diese Zahl zugrunde zu legen. ⁴Vergrößert 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. ⁵Bei der Ermittlung der Zahl der in der Regel Beschäftigten werden neben den in Art. 4 Abs. 5 BayPVG genannten Beschäftigten auch jene Beschäftigten mitgezählt, die nicht nur für kurze Zeit (länger als drei Monate) zur Dienststelle abgeordnet sind. ⁶Abgeordnete Beschäftigte werden bei der abordnenden Dienststelle unabhängig von der Abordnungszeit berücksichtigt.
- 3.1.1.3 ¹Die Mindestquoten sind nicht zu unterschreiten, dürfen aber bei einem nachgewiesenen regelmäßig anfallenden Mehrbedarf überschritten werden. ²Für Dienststellen, bei denen wegen der geringeren Zahl der Beschäftigten keine Mindestfreistellung vorgeschrieben ist, werden im folgenden Richtwerte für die erfahrungsgemäß ausreichenden anteiligen Freistellungen angegeben. ³Diese Richtwerte gehen von einem durchschnittlichen Anfall der Personalratsaufgaben in der Dienststelle aus. ⁴Von 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).

3.1.1.4 ¹Die Freistellungsquoten können auf mehrere Mitglieder verteilt werden, Art. 46 Abs. 4 Satz 3 BayPVG. ²Entsprechendes gilt für Richtwerte. ³So 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. ⁴Dabei sind die Grundsätze der Art. 46 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 BayPVG entsprechend zu beachten. ⁵Die 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.

3.1.1.4.1 Freistellung der Mitglieder örtlicher Personalvertretungen

¹In Dienststellen mit 400 und mehr Beschäftigten gelten die Mindestfreistellungsquoten der Art. 46 Abs. 4 Sätze 1 und 2 BayPVG. ²Für 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

3.1.1.4.2 Freistellung von Mitgliedern der Stufenvertretungen

¹Für die Stufenvertretungen gelten abhängig von der Zahl der Vorstandsmitglieder besondere Staffeln (vgl. Art. 54 Abs. 2 BayPVG). ²Auch hier kann davon ausgegangen werden, dass eine entsprechende teilweise Freistellung mehrerer Mitglieder möglich ist. ³Zu beachten ist dabei, dass eine Übertragung der Freistellungsquote auf nicht dem Vorstand angehörende Personalratsmitglieder ausgeschlossen ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 25. Februar 1983, 6 P 15/80). ⁴Mitgliedern 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 in Verbindung mit Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG).

3.1.1.4.3 Freistellung von Mitgliedern der Gesamtpersonalräte

¹Die besonderen Staffeln der Stufenvertretungen gelten auch für Gesamtpersonalräte (Art. 56 BayPVG in Verbindung mit Art. 54 Abs. 2 BayPVG). ²Für 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
--------------	-----

3.1.1.4.4 Freistellung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen

¹Eine Mindestfreistellung ist nicht vorgesehen. ²Die Freistellung richtet sich allein nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG.

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

3.1.2.1 ¹Die Auswahl, welches Personalratsmitglied freigestellt werden soll, obliegt dem Personalrat als Ganzem. ²Er schlägt der Dienststelle die für eine Freistellung vorgesehenen Beschäftigten vor.

3.1.2.2 ¹Im Interesse des Minderheitenschutzes ist für die Auswahl eine bestimmte Reihenfolge festgelegt. ²Nach Art. 46 Abs. 3 Satz 2 BayPVG sind zunächst die zum Vorsitzenden bzw. seinen Stellvertretern gewählten Vorstandsmitglieder auszuwählen. ³Bei weiteren Freistellungen müssen die übrigen Vorstandsmitglieder vor den anderen Personalratsmitgliedern aus Wahlvorschlagslisten berücksichtigt werden. ⁴Bei 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). ⁵Die Freistellung anhand der Wahlvorschlagslisten erfolgt nach Maßgabe des d'Hondtschen Höchstzahlverfahrens (vgl. als Beispiel hierzu § 5 WO-BayPVG), wobei die bereits freigestellten Vorstandsmitglieder abzurechnen sind (Art. 46 Abs. 3 Satz 4 BayPVG).

3.1.2.3 ¹Nachrückende Ersatzmitglieder bekommen nicht automatisch die Freistellungsanteile der ausscheidenden Mitglieder übertragen.

²Die Freistellung muss neu beantragt und geprüft werden.

- 3.1.2.4 ¹Eine Freistellung gegen den erklärten Willen des Personalratsmitglieds ist nicht möglich. ²Ist ein Mitglied mit der Freistellung nicht einverstanden, kann von der in Art. 46 Abs. 3 Sätze 2 bis 4 BayPVG festgelegten Reihenfolge abgewichen werden.
- 3.1.2.5 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).
- 3.1.3 Entscheidung über die Freistellung
¹Die 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, Beschluss vom 17. Januar 1969, VII P 6.67 – BverwGE 31, 1; BayVGH, Beschluss vom 18. Februar 1972, 2 IX 70, PersV 1972, 334). ²Zuständig für die Entscheidung ist jeweils die Dienststelle, bei der die Personalvertretung gebildet ist, deren Mitglied freigestellt werden soll.
- 3.1.4 Wirkungen der Freistellung
¹Nach 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. ²Dieses allgemeine Benachteiligungsverbot wird für die freigestellten Personalratsmitglieder durch besondere Vorschriften konkretisiert.
- 3.1.4.1 Fortzahlung der Bezüge und des Arbeitsentgelts, Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG
¹Den von der dienstlichen Tätigkeit freigestellten Mitgliedern des Personalrats werden ihre Bezüge oder ihr Arbeitsentgelt

fortgezahlt. ²Die Arbeitszeitversäumnis hat keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge (Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG). ³Für die Berechnung der Besoldung bzw. des Arbeitsentgelts gilt das Lohnausfallprinzip. ⁴Das Personalratsmitglied hat für die Dauer der Arbeitszeitversäumnis Anspruch auf Fortzahlung der Besoldung oder des Entgelts, die oder das es erhalten hätte, wenn es keine Personalratstätigkeit ausgeübt, sondern gearbeitet hätte. ⁵Dabei sind dem freigestellten Personalratsmitglied auch die vor der Freistellung entsprechend der Tätigkeit regelmäßig gewährten tariflichen Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, Überstunden und Mehrarbeit weiter zu gewähren, auch wenn sie diese Tätigkeiten aufgrund der Freistellung nicht mehr zu verrichten haben (vgl. BAG, Urteil vom 21. September 1977, 4 AZR 292/76, PersV 1979, 119). ⁶Regelmäßig zugestandene Erschwerniszulagen und Stellenzulagen der Beamtinnen und Beamten sowie die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind ebenfalls weiter zu gewähren (vgl. BVerwG, Urteil vom 13. September 2001, 2 C 34/00, ZBR 2002, 314; Nr. 55.3.2 BayVwVBes). ⁷Dagegen steht dem Personalratsmitglied kein Anspruch auf Leistungen zu, die keinen Entgeltcharakter haben, sondern zum Ersatz besonderer Aufwendungen bestimmt sind, wenn diese Aufwendungen infolge der Freistellung entfallen.

3.1.4.2 Freizeitausgleich, Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG

¹Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erheblich mehr beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechender Anwendung des Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG zu gewähren (Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG). ²Wird demnach ein Personalratsmitglied durch seine Personalratstätigkeit 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. Im Arbeitnehmerbereich gelten die tariflichen Bestimmungen.

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

¹Die Freistellung darf nicht zur Beeinträchtigung des beruflichen Werdegangs führen (Art. 46 Abs. 3 Satz 5 BayPVG). ²Dies 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.

3.1.4.3.1 Dienstliche Beurteilung

¹Die Tätigkeit der verbeamteten Mitglieder einer Personalvertretung unterliegt nicht der dienstlichen Beurteilung, weil die unentgeltliche und ehrenamtliche Personalratstätigkeit (Art. 46 Abs. 1 BayPVG) keine Dienstleistung im Sinne des Leistungslaufbahngesetzes (LlbG) ist, die Gegenstand der Beurteilung sein könnte. ²Auf Art. 17a LlbG wird hingewiesen.

3.1.4.3.2 Teilnahme an der modularen Qualifizierung und der Ausbildungsqualifizierung

¹Voll freigestellten Personalratsmitgliedern steht im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auch die Teilnahme an der modularen Qualifizierung offen. ²Sofern eine entsprechende Eignung für die modulare Qualifizierung (Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG) vorliegt, besteht grundsätzlich die Möglichkeit zur Teilnahme an den entsprechenden Modulen (Benachteiligungsverbot). ³Die Teilnahme an den vorgesehenen Maßnahmen und das Bestehen der Prüfung

ist jedoch auch für freigestellte Personalratsmitglieder Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der modularen Qualifizierung und den Erwerb der entsprechenden Qualifikation für die Ämter ab der nächsthöheren Qualifikationsebene (Begünstigungsverbot).

⁴Wurde die Eignung gem. Art. 58 Abs. 5 Nr. 2 LlbG noch nicht in der letzten periodischen Beurteilung vergeben bzw. liegt die periodische Beurteilung länger als drei Jahre zurück (Art. 20 Abs. 4 LlbG), so ist auf die Umstände des Einzelfalls abzustellen und regelmäßig über die Möglichkeit der Vergabe der Eignung für die modulare Qualifizierung im Wege der fiktiven Laufbahnnachzeichnung (Art. 17a Abs. 3 und Abs. 1 LlbG) zu entscheiden.

⁵Entsprechendes gilt für die Vergabe der Eignung für die Teilnahme an der Ausbildungsqualifizierung (Art. 58 Abs. 5 Nr. 1 LlbG). ⁶Die Teilnahme an der Ausbildungsqualifizierung (Art. 37 LlbG) ist hingegen in der Regel nicht mit der Tätigkeit als Personalratsmitglied kompatibel anzusehen, da die Ausbildung sowohl zeitlich als auch örtlich den vollen Einsatz der Beamtin oder des Beamten erfordert.

3.1.4.3.3 Vergabe leistungsbezogener Besoldungs- und Vergütungselemente

¹Bei der Verteilung der Leistungselemente nach dem BayBesG (Leistungsstufe, Art. 66 BayBesG, und Leistungsprämie, Art. 67 BayBesG) sowie der außertariflichen Leistungsprämien im Arbeitnehmerbereich sind das Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23. Januar 2020 (Az. 2 C 22.18) und das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26. August 2020 (Az. 7 AZR 345/18) zu beachten. ²Die Entscheidungen sind jeweils zum Geltungsbereich des Bundespersonalvertretungsgesetzes ergangen und auf die Rechtslage nach dem BayPVG übertragbar. ³Das Bundesverwal-

tungsgericht hat entschieden, dass vollständig vom Dienst freigestellte Personalratsmitglieder regelmäßig keinen Anspruch auf leistungsbezogene Besoldung haben. ⁴Das Bundesarbeitsgericht hat sich mit der zitierten Entscheidung der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts angeschlossen. ⁵Das Lohnausfallprinzip des Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG erfasst die durch Verwaltungsentscheidung zuerkannten und damit zahlbar gemachten leistungsbezogenen Besoldungsinstrumente. ⁶Daraus resultiert jedoch während der Vollfreistellung kein Anspruch auf Einbeziehung in die zu treffende Ermessensentscheidung des Dienstherrn über ihre Vergabe.

⁷Das Beeinträchtigungsverbot des Art. 46 Abs. 3 Satz 5 BayPVG schützt das berufliche Fortkommen der freigestellten Beamtinnen und Beamten in der Laufbahn und die damit in Zusammenhang stehenden Personalentscheidungen. ⁸Dazu gehört nicht die Bewilligung einer der verschiedenen Formen der Leistungsbesoldung und damit auch nicht das Recht auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über ihre Vergabe.

⁹Auch das allgemeine Benachteiligungsverbot des Art. 8 BayPVG gibt keinen Anspruch auf Einbeziehung in die Ermessensentscheidung über die Gewährung leistungsbezogener Besoldungsinstrumente. ¹⁰Der Anspruch setzt voraus, dass der oder die betroffene Beschäftigte – wäre keine vollständige Freistellung erfolgt – eine individuelle herausragende Leistung erbracht hätte.

¹¹Eine solche prognostische Annahme aufgrund belastbarer Tatsachengrundlage ist bei einem vom Dienst freigestellten Personalratsmitglied nahezu ausgeschlossen.

¹²Ausnahmsweise kommt dann ein Anspruch auf Einbeziehung in die Ermessensentscheidung in Betracht, wenn der Beschäftigte in der Zeit vor seiner Freistellung wiederholt eine Form der Leistungsbesoldung (persönlich oder als Teammitglied) für herausra-

gende besondere Leistungen erhalten hat. ¹³In diesem eng begrenzten Ausnahmefall ist es allenfalls denkbar, zu der durch Tatsachen fundierten Annahme zu gelangen, dass der betreffende Beschäftigte ohne Freistellung – erneut – persönlich oder im Team eine herausragende besondere dienstliche Leistung erbracht hätte.

¹⁴Ein Anspruch eines teilweise freigestellten Personalratsmitglieds auf ermessensfehlerfreie Entscheidung über die Gewährung einer Leistungsprämie für einen Zeitraum, der in die Phase seiner Teilfreistellung fällt, setzt tatbestandlich eine tatsächlich erbrachte und als herausragend zu bewertende besondere dienstliche Leistung voraus. ¹⁵Das Herausragen der dienstlichen Leistung ist nach den Anforderungen des jeweils von der Beamtin oder dem Beamten wahrgenommenen Amtes zu bewerten, die erheblich überschritten sein müssen (vgl. BayVGh, Urteil vom 23. März 2023, 14 B 21.1122).

3.1.4.3.4 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Personalratsmitglieder vollständig oder teilweise vom Dienst freigestellt sind, nehmen an Höhergruppierungen aufgrund von tarifvertraglichen Neubewertungen der Tätigkeitsmerkmale teil.

3.1.4.3.5 Folgen einer Beendigung der Freistellung

¹Endet die Freistellung einer oder eines Beschäftigten, so ist sie oder er entsprechend dem Amt, das sie oder er in diesem Zeitpunkt innehat, oder entsprechend den Tätigkeitsmerkmalen der arbeitsvertraglich vereinbarten Entgeltgruppe, wieder zu verwenden. ²Sie oder er hat keinen Anspruch darauf, auf demselben Dienstposten oder Arbeitsplatz, auf dem sie oder er vor ihrer oder seiner Freistellung tätig war, wieder beschäftigt zu werden. ³Insbesondere bei länger dauernden Freistellungen wird es in aller Regel erforderlich sein, den Dienstposten oder Arbeitsplatz des

freigestellten Personalratsmitglieds in der Zwischenzeit neu zu besetzen. ⁴Die Beschäftigten sind aber im Anschluss an die Freistellung auf Dienstposten oder Arbeitsplätzen wieder zu verwenden, die dem Amt ihrer Besoldungsgruppe bzw. den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Entgeltgruppe entsprechen. ⁵Wünsche des Beschäftigten hinsichtlich der Wiederverwendung sind in diesem Rahmen soweit wie möglich zu berücksichtigen.

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

3.2.1 Voraussetzungen

¹Nach 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. ²Dem Begriff der unmittelbaren Erforderlichkeit kommt eine sach- und personenbezogene Bedeutung zu.

³Es wird darauf hingewiesen, dass Art. 46 Abs. 5 Satz 2 BayPVG zwei Regelbeispiele enthält, die Art. 46 Abs. 5 Satz 1 BayPVG konkretisieren, diesen grundsätzlichen Schulungsanspruch jedoch nicht erschöpfen. ⁴Unter Einhaltung der Voraussetzungen des Art. 46 Abs. 5 Satz 1 BayPVG sind über die Regelbeispiele des Satzes 2 hinausgehende Schulungen von Personalratsmitgliedern möglich.

3.2.1.1 Begriff der Schulungs- und Bildungsveranstaltung

3.2.1.1.1 ¹Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des Art. 46 Abs. 5 BayPVG zeichnen sich nach der Rechtsprechung durch

eine auf einen Lernerfolg angelegte Wissensvermittlung mittels eines zugrundeliegenden didaktischen Konzepts aus. ²Kennzeichnend ist danach die Vermittlung eines bestimmten, in einem Arbeitsplan festgelegten Lehrstoffs durch Unterricht, der einen individuellen Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden ermöglicht. ³Tagungs- und Messebesuche sind daher keine Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, weil es ihnen an der Vermittlung eines bestimmten, in einem Arbeitsplan festgelegten Lehrstoffs durch Unterricht fehlt. ⁴Formate, die im Schwerpunkt dem Erfahrungsaustausch und Meinungsaustausch, nicht aber der auf einen Lernerfolg angelegten Wissensvermittlung dienen, sind ebenfalls keine Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des Art. 46 BayPVG.

3.2.1.1.2 Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass ein in eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung integrierter (einführender) Erfahrungsaustausch oder eine (abschließende) Diskussion ohne Weiteres erstattungsfähig sind, wenn die Formate in das didaktische Konzept der Schulungsveranstaltung eingebettet sind und sich zeitlich in einem angemessenen Gesamtrahmen halten.

3.2.1.2 Objektive Erforderlichkeit

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

3.2.1.2.2 ¹Objektiv erforderlich sind mindestens Kenntnisse des Personalvertretungsrechts in seinen Grundzügen (Grundschulungen).

²Darüber hinaus gehört zur Grundschulung regelmäßig auch die

Vermittlung von Grundkenntnissen des Dienst-, Tarif- und Arbeitsrechts (vgl. BVerwG, Beschluss vom 14. Juni 2006, 6 P 13/05).

³Für die Prüfung der Erforderlichkeit wird darauf hingewiesen, dass die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung der Personalvertretung und die dafür notwendigen Kenntnisse auch im Interesse der Dienststellenleitung sind.

3.2.1.2.3 ¹Die 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. ²Die 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. ³Nach Art. 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 a. E. BayPVG kann die fünftägige Grundschulung ganz oder teilweise auch in der unmittelbar folgenden Amtszeit in Anspruch genommen werden. ⁴Damit werden Fälle berücksichtigt, in denen eine Ausschöpfung des pauschalierten Grundschulungsanspruchs innerhalb der ersten Amtszeit nicht möglich ist. ⁵Ein Grund muss hierfür nicht angegeben werden. ⁶Eine Übertragung der verbleibenden Tage des Schulungsanspruchs in die sich unmittelbar anschließende Amtszeit ist daher möglich. ⁷Es wird zugleich darauf hingewiesen, dass derartige Schulungen für erstmals in den Personalrat gewählte Personalratsmitglieder die für die praktische Tätigkeit erforderlichen Grundkenntnisse vermitteln. ⁸Eine zeitnahe Schulung in der ersten Amtszeit ist daher sehr wünschenswert.

3.2.1.2.4 Kein Entfall des Grundschulungsanspruchs wegen vorheriger Schulung als Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung

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

3.2.1.2.5 Grundlegende Rechtsänderungen

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

3.2.1.2.6 Spezialschulungen

¹Eine Spezialschulung dient der Vermittlung der erforderlichen Kenntnisse für die Wahrnehmung besonderer Aufgaben bzw. auf besonderen Sachgebieten in der Personalvertretung. ²Sie ist für solche Personalvertretungen erforderlich, die mit diesen Aufgaben oder Sachgebieten in nicht unwesentlichem Umfang gegenwärtig befasst sind oder in naher Zukunft befasst sein werden. ³Zu den Themen von Spezialschulungen hat sich eine umfangreiche Kasuistik herausgebildet, wobei die Erforderlichkeit der Schulung stets dienststellen- und anlassbezogen im Einzelfall zu prüfen und durch die Personalvertretung darzulegen ist. ⁴In aller Regel nicht dazu gehören allgemeine Fortbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten (z. B. allgemeine Rhetorik- und EDV-Kurse).

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

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

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

¹¹Spezialschulungen dauern in der Regel ein bis drei Tage.

3.2.1.2.7 Abgrenzungsfragen

¹Der Besuch von Veranstaltungen über künftig möglicherweise zu erwartende Änderungen im Arbeits-, Dienst- oder Tarifrecht ist nicht objektiv erforderlich, da die Gestaltung der tariflichen und dienstrechtlichen Grundlagen nicht zu den Aufgaben der

Personalvertretung gehört.² Dies gilt auch z. B. für Schulungen zum Arbeitskampfrecht sowie für rein gewerkschaftsspezifische Veranstaltungen.

3.2.1.3 Subjektive Erforderlichkeit

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

3.2.1.3.2 ¹Einer Grundschulung im Personalvertretungsrecht bedürfen alle erstmals in eine Personalvertretung gewählten Mitglieder sowie das jeweilige erste Ersatzmitglied. ²Bei 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. ³Eine Ausnahme kann bei Unterbrechungen von langer Dauer in Betracht kommen. ⁴Für eine wiederholte Grundschulung müssen daher besondere Gründe dargelegt werden. ⁵Haben Mitglieder bzw. Ersatzmitglieder bis zur Wiederwahl noch nicht oder nicht vollständig an einer fünftägigen Grundschulung teilgenommen, gilt Art. 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 1 a. E. BayPVG hinsichtlich der Wahrnehmung der Grundschulung.

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

3.2.1.3.4 ¹Einer 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. ²Kenntnisse aus anderen Tätigkeiten – auch außerhalb der Personalvertretung – sind dabei zu berücksichtigen. ³Schulungen, die erst kurz vor Ende der Amtszeit des zu entsendenden Mitglieds erfolgen würden, sind in der Regel nicht erforderlich.

3.2.1.4 Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

3.2.1.4.1 ¹Bei 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. ²Nach 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. ³Dies 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. BVerwG, Beschluss vom 27. April 1979, 6 P 45/78, BVerwGE 58, 54; BVerwG, Beschluss vom 12. November 2012, 6 P 4/12). ⁴Daraus ergibt sich für die Dienststelle auch die Möglichkeit, einen Personalrat auf ein in Dauer und Umfang der behandelten Schulungsinhalte gleichwertiges Angebot zu verweisen, wenn dieses erheblich günstiger ist.

3.2.1.4.2 ¹Bestehen kostengünstigere Veranstaltungen – auch durch einen anderen Anbieter – sind diese grundsätzlich vorzuziehen. ²Personalvertretungsmitglieder haben zwar grundsätzlich das Recht, Bildungsangebote in von ihnen bevorzugten Bildungseinrichtungen auszuwählen. ³Soweit sich die hierdurch entstehenden Mehrkosten im angemessenen Rahmen halten, sind diese zu erstatten.

⁴Sofern aber Schulungs- und Bildungsangebote angeboten werden, die eine vergleichbare Kenntnisvermittlung anbieten und wesentlich niedrigere Kosten verursachen, sind diese Angebote vorzuziehen (vgl. VG Ansbach, Beschluss vom 6. Mai 2022, AN 8 P 20.00238, rechtskräftig; OVG Hamburg, Beschluss vom 14. November 2005, 8 Bf 241/05.PVL, PersV 2006, 396-399). ⁵Wurden diese Angebote dennoch nicht vorgezogen, so hat die Dienststelle nur die Kosten zu erstatten, die bei Wahrnehmung des kostengünstigeren Angebots angefallen wären (vgl. VG Ansbach, Beschluss vom 6. Mai 2022, AN 8 P 20.00238, rechtskräftig; vgl. auch BVerwG, Beschluss vom 12. November 2012, 6 P 4/12).

3.2.1.4.3 ¹Die Dienststellen haben bei der Haushaltsaufstellung und -bewirtschaftung darauf zu achten, dass im Rahmen der allgemeinen Haushaltsentwicklung die erforderlichen Mittel bereitgestellt werden. ²Nach den turnusmäßigen Personalratswahlen (vgl. Art. 26 BayPVG) besteht regelmäßig ein erhöhtes Schulungsbedürfnis für die neu gewählten Personalräte. ³Eine Abweichung bei Erschöpfung der haushaltsplanmäßig angesetzten Mittel kommt nur im Falle eines unvorhergesehenen und unabweisbaren Schulungsbedürfnisses in Betracht (vgl. Art. 37 Abs. 1 BayHO). ⁴In 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. ⁵Die Personalvertretungen sind rechtzeitig auf die Haushaltssituation hinzuweisen.

3.2.1.5 Formen von Schulungsveranstaltungen

3.2.1.5.1 ¹Neben Seminaren, z. B. bei einer Gewerkschaft, einem Berufsverband oder einem neutralen Schulungsanbieter, kommen auch andere Bildungsformen zur Wissensvermittlung in Betracht.

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

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

3.2.2 Verfahren

3.2.2.1 ¹Die Personalvertretung entscheidet unter Berücksichtigung der genannten Voraussetzungen durch Beschluss, welche ihrer Mitglieder an Veranstaltungen im Sinne des Art. 46 Abs. 5 BayPVG teilnehmen sollen und beantragt die Freistellung rechtzeitig vorher bei der Dienststelle, bei der sie gebildet ist. ²Dabei sind Thema, Ort, Zeit und Dauer der Veranstaltung, der Teilnehmerkreis und die Zahl der Teilnehmer aus der Dienststelle mitzuteilen. ³Die Dienststelle entscheidet über die Freistellung vom Dienst für die von der Personalvertretung bestimmten Mitglieder. ⁴Dabei hat sie zugleich über die Kostenübernahme zu entscheiden. ⁵Einwendungen der Dienststelle sind der Personalvertretung unverzüglich bekannt zu geben.

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

3.2.3 Wirkung der Freistellung

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

3.2.3.2 ¹Freizeitausgleich 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. ²Art. 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, 2 C 43.78, PersV 1982, 63).

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

3.2.4 Kostentragung

¹Den Teilnehmern sind die durch die Schulung entstandenen Kosten zu erstatten (Art. 44 Abs. 1 Satz 1 BayPVG). ²Gemäß dem allgemein geltenden Grundsatz der Verhältnismäßigkeit ist die Erstattung auf die Kosten beschränkt, die ihrer Art nach notwendig und in der Höhe angemessen sind. ³Die Dienststelle hat die entstehenden Kosten grundsätzlich bereits bei der Entscheidung über die Freistellung zu berücksichtigen. ⁴Die nachträgliche Ablehnung der Erstattung ist in der Regel ausgeschlossen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 7. Dezember 1994, 6 P 36.93, PersV 1995, 369).

3.2.4.1 Reisekosten

¹Die Reisekostenerstattung richtet sich gemäß Art. 44 Abs. 1 Satz 2 BayPVG nach den Vorschriften über die Reisekosten für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppe A 15. ²Reisen zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen gemäß Art. 46

Abs. 5 BayPVG entsprechen nicht den Fortbildungsreisen der Beamtinnen und Beamten (Art. 24 Abs. 1 BayRKG), sondern deren Dienstreisen (Art. 2 Abs. 2 BayRKG; vgl. BVerwG, Beschluss vom 7. Dezember 1994, 6 P 36.93, PersV 1995, 369).

3.2.4.2 Grenzbetrag für Präsenzveranstaltungen

¹Aus 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. ²Der angemessene Grenzbetrag beträgt bei Schulungen, die ab dem 1. September 2023 beginnen, 170 Euro je Schulungstag. ³Überschreitet 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.

3.2.4.3 Grenzbetrag für nicht in Präsenz abgehaltene Veranstaltungen

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

3.2.4.4 Den Grenzbetrag übersteigende Schulungskosten

¹Übersteigt die Summe aus der Seminargebühr und den Kosten für Verpflegung und Unterkunft den oben genannten Grenzbetrag

von 170 Euro je Schultungstag, so ist die Angemessenheit der Kosten im Einzelnen nachzuweisen und zu belegen. ²Das freizustellende Personalratsmitglied hat zu diesem Zweck einen Kostenvoranschlag oder Belege vorzulegen, aus denen sich ergeben muss, welche Leistungen der Schultungsträger erbringt und welche Preise die Schultungsteilnehmer für die einzelnen Leistungen zu zahlen haben. ³Die 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 Frühstück-, Mittag- und Abendessen. ⁴Auch die Seminargebühren sind nach den Einzelleistungen des Schultungsträgers aufzuschlüsseln.

3.2.4.5 Kosten der Schultungseinrichtungen

3.2.4.5.1 ¹Die Dienststelle darf nur mit denjenigen Kosten belastet werden, die dem Schultungsanbieter infolge der Durchführung personalvertretungsrechtlicher Schultungen tatsächlich entstanden sind. ²Deshalb sind nur klar abgrenzbare Kosten, die durch die konkrete Veranstaltung entstanden sind, erstattungsfähig. ³Sachlich und personell schultungsunabhängige Kosten dürfen in den Seminar-kosten nicht enthalten sein. ⁴Eine pauschalierte Darstellung oder Vermischung der Kosten ist nicht zulässig, denn eine Gewerkschaft darf aus den Schultungsveranstaltungen auf Kosten der Dienststelle keinen Gewinn erzielen (vgl. BayVGH, Beschluss vom 3. Mai 2000, 17 P 99.3640).

3.2.4.5.2 ¹Die Vorhaltekosten, d. h. die sachlichen und personellen Generalunkosten eines Schultungsträgers, sind daher in keinem Fall als angemessene Kosten anzuerkennen. ²Die Dienststelle kann nicht verpflichtet werden, solche Kosten zu tragen. ³Das für die Teilnahme an einer Schultungs- und Bildungsveranstaltung freizustellende Personalratsmitglied hat auf Verlangen eine Bescheinigung

des Schulungsträgers vorzulegen, aus der hervorgeht, dass solche Vorhaltekosten nicht geltend gemacht werden. ⁴Bei gewerkschaftlichen oder gewerkschaftsnahen Schulungsangeboten dient dies dazu, das arbeitskampfrechtliche Verbot der Gegnerfinanzierung abzusichern.

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

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

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

3.2.4.6 Günstigerprüfung

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

3.2.4.6.2 ¹Mitglieder der Personalvertretungen haben das Recht, Bildungsangebote in von ihnen bevorzugten Bildungseinrichtungen auszuwählen. ²Die Personalvertretung darf sich für die effektivste, also diejenige Schulung entscheiden, die die benötigten Kenntnisse am besten vermittelt (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27. April 1979, 6 P 45.78). ³Insbesondere müssen sich Mitglieder einer Gewerkschaft nicht allein aus Kostengründen auf Schulungs- und Bildungsangebote konkurrierender Gewerkschaften verweisen lassen (vgl. OVG Berlin, Beschluss vom 20. Dezember 1999, 60 PV 5.98).

3.2.4.6.3 ¹Die Personalvertretung ist mit Rücksicht auf das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel jedoch nicht berechtigt, gleichwertige behördeninterne Schulungsangebote oder Angebote neutraler Träger zu Gunsten einer wesentlich kostenaufwendigeren gewerkschaftlichen Schulung auszuschlagen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 16. Juni 2011, 6 PB 5.11; Beschluss vom 12. November 2012, 6 P 4.12). ²Eine solche Gleichwertigkeit ist gegeben, wenn die vermittelten Schulungen nach Inhalt, Format und Dauer vergleichbar sind und – insbesondere durch weisungsfreie (externe) Dozentinnen oder Dozenten – sichergestellt ist, dass in der Schulung nicht einseitig der Rechtsstandpunkt der Dienststelle vermittelt wird.

3.2.4.6.4 ¹Das Vorliegen einer unverhältnismäßigen Kostenbelastung der Dienststelle bei kostengünstigeren Vergleichsschulungen ist unter

Berücksichtigung der aus Art. 2 Abs. 1 BayPVG folgenden personalvertretungsrechtlichen Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften und Berufsverbände zu beurteilen. ²Eine unverhältnismäßige Kostenbelastung der Dienststelle ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn eine gewerkschaftliche Schulung mehr als achtzig Prozent teurer als eine gleichwertige Schulung eines neutralen externen Anbieters ist (VG Ansbach, Beschluss vom 6. Mai 2022, AN 8 P 20.00238, rechtskräftig).

3.2.5 Verbuchung im Haushalt

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

3.2.6 Dienst- und Arbeitsbefreiung für die Teilnahme an Personalratsschulungen

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

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

3.2.6.3 Zuständig für die Entscheidung sind die unmittelbaren Dienstvorgesetzten.

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

4. Entsprechende Anwendung für andere Personalvertretungen

Die vorstehenden Hinweise gelten entsprechend für die Stufen- und Gesamtpersonalräte, die Jugend- und Auszubildendenvertretungen und die Vertrauenspersonen bei der Bayerischen Bereitschaftspolizei, soweit in den für sie geltenden Bestimmungen auf die genannten Vorschriften verwiesen wird (vgl. Art. 54, 56, 64, 89 BayPVG) und in den vorstehenden Hinweisen nichts Besonderes geregelt wird.

5. Inkrafttreten, Außerkrafttreten

¹Dieses Schreiben tritt am 1. September 2023 in Kraft. ²Das Rundschreiben des Staatsministeriums der Finanzen vom 17. November 1998, Az. 25 - P 1050 - 12/230 - 64 606, zuletzt geändert durch Schreiben vom 16. Dezember 2016, Az. PE-P 26-P 1050-3/10, wird mit Ablauf des 31. August 2023 aufgehoben.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Nicole Lang

Ministerialdirigentin