

Schulungsanspruch für Personalratsmitglieder gem. § 54 I BPersVG

Personalratsmitglieder haben gem. § 54 I Bundespersonalvertretungsgesetz¹ beziehungsweise der jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften einen Anspruch darauf, durch Schulungen auf Ihre Tätigkeit in der Personalvertretung vorbereitet zu werden. Gem. § 46 BPersVG² beziehungsweise der jeweiligen landesrechtlichen Vorschriften sind die Kosten der Schulung sowie die notwendigen Reise-, Verpflegungs- und Unterbringungskosten von der Dienststelle zu tragen. Praktisch heißt das: der Personalrat darf die Schulung für sein Mitglied buchen, die Dienststellenleitung muss ihn von der Verbindlichkeit dem Schulungsanbieter gegenüber freistellen, sprich: zahlen.

Aber welche Schulungen darf ich als Personalratsmitglied besuchen? Es kommt für den Schulungsanspruch auf die Erforderlichkeit des zu vermittelnden Wissens für die Gremienarbeit an. Hier hat die Rechtsprechung zwei Kategorien herausgearbeitet. Sie unterscheidet zwischen Grundschulungen und Spezialschulungen.

Grundschulungen vermitteln Kenntnisse, die für jedes Mitglied des Gremiums als Basis seines Ehrenamtes erforderlich sind. Hierzu zählen: Grundschulung Teil eins und zwei zum Personalvertretungsgesetz³ sowie Veranstaltungen zum Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzrecht⁴ (letzteres zumindest für ein Gremienmitglied). Die Vermittlung von Grundkenntnissen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht im Dienst-, sowie im einschlägigen Tarifvertragsrecht sind ebenfalls für alle Mitglieder erforderlich⁵. Sie brauchen die Erforderlichkeit dieser Schulungen in Ihrem Entsendebeschluss daher nicht näher zu begründen.

Auch bezüglich der Vermittlung von **Spezialkenntnissen** besteht ein Schulungsanspruch. Hierbei muss man allerdings etwas genauer hinsehen bzw. mehr begründen. Zunächst muss es sich bei dem Schulungsthema um eine Aufgabe des Gremiums handeln, mit der sich der Personalrat nicht nur am Rande zu befassen hat. Zusätzlich muss ein „dienststellenbezogener“, objektiver Anlass für Anwendung des Wissens bestehen⁶. Es reicht, wenn der Personalrat plant, eine Dienstvereinbarung zum Thema zu initiieren oder wenn nicht ausgeschlossen werden kann, dass Präventionsmaßnahmen in der Dienststelle umzusetzen sind.

Als letztes muss das Wissen für das konkrete Personalratsmitglied subjektiv erforderlich sein. Zum Beispiel deshalb, weil genau diese Person im Rahmen der Aufgabenteilung im Gremium mit dem Thema befasst ist⁷.

¹ § 54 I BPersVG lautet: Die Mitglieder des Personalrats sind unter Fortzahlung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.

² § 46 BPersVG lautet: I Die durch die Tätigkeit des Personalrats und seiner Mitglieder entstehenden Kosten trägt der Bund. II Mitglieder des Personalrats erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Aufwendersatz

Lassen Sie sich nicht irritieren: im Gesetz steht „vom Bund zu tragen“, aber Sie wenden sich an Ihre Dienststelle.

³ Grundschulung für alle PR Mitglieder: BVerwG v. 26.2.2003, ZfPR 2003, 328; VGH Bayern v. 18.11.1988 – Nr. 18 P 88.03626. Umfang: sieben Tage OVG Nds. V. 29.09.201, ZfPR 2002, 8.

⁴ BVerwG v. 14.06.2006 – 6 P 13.05 – PersR 06, 468; BAG 15.05.1986 – 6 /83 -.

⁵ OVG NW v. 19.04.2021 ZfPR online 5/2021, 4; BVerwG v. 14.06.2006, ZfPR 2007, 18.

⁶ BVerwG v. 27.4.1979, BVerwGE 58, 54 PersV 1980, 19; BVerwG v. 27.04.1979, PersV 1981, 161.

⁷ S.o. Fußnote 6.

Beispiele für Spezialschulungen sind: Betriebliches Eingliederungsmanagement⁸, Vorbereitung und Durchführung von Personalversammlungen⁹, Mobbing¹⁰, Eingruppierung¹¹, Datenschutz¹², Überlastung am Arbeitsplatz¹³, Rhetorikschulung¹⁴. Wie viele Personen teilnehmen dürfen, richtet sich nach dem Umfang des Gremiums und der zu erfüllenden Aufgabe.

Der Personalrat prüft und entscheidet über Schulungen selbständig nach „pflichtgemäßem Ermessen“. Das Gremium hat hier also einen Beurteilungsspielraum. Es darf auch andere Aspekte neben den **Kosten** berücksichtigen und muss sich nicht pauschal auf eine kostengünstigere Schulung oder die schwierige Haushaltslage verweisen lassen. Zum Beispiel ist anerkannt, dass der Schulungserfolg durch die gemeinsame Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft gefördert wird¹⁵. Der Personalrat muss sich auch nicht auf online Schulungen verweisen lassen. **Ersatzmitglieder** haben Anspruch auf Schulung, wenn sie regelmäßig zur Vertretung herangezogen werden¹⁶.

Falls Sie trotzdem mit Widerstand von Seiten der Dienststellenleitung rechnen, ist es sinnvoll, Gründe zu nennen, warum sich das Gremium für genau diese Schulung entschieden hat. Zu Beispiel, dass die Schulungseinrichtung gewerkschaftlich ausgerichtet ist oder der Dozent fachlich gut und dem Gremium bereits bekannt ist. Oder wenn das Themenspektrum, der Schwerpunkt der Veranstaltung und der Zeitraum genau passen.

Letztlich ist die Dienststellenleitung an den Entsendebeschluss gebunden. Der Personalrat bittet hiermit also nicht um Zustimmung sondern informiert über die Entscheidung, die eine Pflicht der Dienststelle auslöst, das Mitglied von der Verbindlichkeit gegenüber dem Schulungsanbieter freizustellen. Wenn die Dienststellenleitung sich gegen Freistellung und Kostenübernahme sperrt, muss sie dies korrekterweise im Rahmen des personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahrens vor Gericht tun.

Und jetzt ganz praktisch:

- Sie suchen eine konkrete Schulung und die Teilnehmenden aus und buchen
- Sie setzen das Thema auf die Tagesordnung der nächsten Personalratssitzung
- Sie begründen den Beschluss
- Sie fassen den Entsendebeschluss mit Kostenübernahme (Inhalt siehe Muster), wobei das zu entsende Mitglied mit abstimmen darf, und nehmen diesen ins Protokoll auf
- Sie leiten den Entsendebeschluss der Dienststellenleitung zu

⁸ ArbG Wiesbaden v. 05.01.2012 – 9 BV 5/11.

⁹ BVerwG v. 23.04.1991 – 6 P 19.89 PersR 91, 289.

¹⁰ BAG v. 15.01.1997 – 7 ABR 14/96 und BAG 14.01.2015 – 7 ABR 95/12.

¹¹ BVerwG v. 14.06.2006 – 6 P. 13.05 -.

¹² LAG Hmb 4.12.2012 – 4 TaBV 14/11.

¹³ VG Ansbach 18.09.2014 – AN 8 P 14.01086 -.

¹⁴ BAG v. 12.01.2011, ZBVR online 6/2011, 18.

¹⁵ OVG Berlin v. 16.06.2011, ZfPR 2011, 116.

¹⁶ BVerwG v. 26.06.2003, ZfPR 2003, 262.