

**Kostenerstattung für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen sowie die
hierfür notwendigen Freistellungen
nach § 54 Abs. 1 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG)**

– RdSchr. d. Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) v. 06.05.2022 –
- D2 30001/13#4 –

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	2
2. Erforderlichkeit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.....	3
2.1. Grundschulungen.....	4
2.2. Spezialschulungen	6
2.3. Veranstaltungen mit Bezug zum Personalvertretungsrecht	8
2.3.1. Personalrätekonferenzen, Fachkongresse, Messen.....	9
2.3.2. Arbeitstagungen von Personalvertretungen	10
3. Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltung.....	11
4. Formen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	11
5. Kostengrund und Kostenhöhe	13
5.1. Fahrtkosten	13
5.2. Schulungskosten	13
5.2.1. Pauschbetrag.....	14
5.2.2. Den Pauschbetrag übersteigende Schulungskosten	15
5.2.2.1. Kostengünstigere Vergleichsschulungen.....	15
5.2.2.2. Verbot der Gegnerfinanzierung.....	16
6. Verfahren	18
6.1. Beschluss der Personalvertretung.....	18
6.2. Entscheidung der Dienststelle	19
7. Haushaltsrechtliche Voraussetzungen.....	20
8. Schlussbestimmungen.....	22

1. Einleitung

Schulungen und Fortbildungen tragen wesentlich dazu bei, dass die Personalvertretungen in der Bundesverwaltung ihre gesetzlichen Aufgaben nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) sachgerecht wahrnehmen können. Die Schulung von Personalratsmitgliedern erfolgt gleichermaßen im Interesse der Beschäftigten wie dem der Dienststelle an einer qualitativ hochwertigen Beteiligung der Personalvertretung an der Erfüllung der Aufgaben der Dienststelle. Die Teilnahme an Schulungen ist daher dienststellenseitig zu unterstützen und zu fördern.

Das BPersVG verleiht den Personalvertretungen und den von ihnen entsandten Mitgliedern einen Anspruch gegenüber der Dienststelle auf Freistellung und Kostentragung für erforderliche Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen: Nach § 54 Abs. 1 BPersVG sind die Mitglieder des Personalrats 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. Die hierdurch entstehenden Kosten sind notwendige Kosten des Personalrats und nach § 46 BPersVG von der Dienststelle zu tragen. Für die Stufenvertretungen (§ 91 BPersVG), Gesamtpersonalräte (§ 94 BPersVG) und Jugend- und Auszubildendenvertretungen (§§ 105, 107 BPersVG) gelten diese Regelungen entsprechend.

Zentrales Kriterium für die Freistellung und die Kostenübernahme durch die Dienststelle ist die Erforderlichkeit der Schulungs- und Bildungsveranstaltung für die Wahrnehmung der Aufgaben der Personalvertretung. Hierbei kommt der Personalvertretung ein Beurteilungsspielraum zu. Bei der Entscheidung hat allerdings auch die Personalvertretung als Bestandteil der Dienststelle das Gebot der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung öffentlicher Mittel nach § 7 Abs. 1 Satz 1 Bundeshaushaltsordnung (BHO) zu beachten (BVerwG, Beschl. v. 14.11.1990 – 6 P 4.89 –; Beschl. v. 09.07.2007 – 6 P 9.06 –; Beschl. v. 16.06.2011 – 6 PB 5.11 –).

Die Dienststelle hat das Recht und die Pflicht, anhand der Grundsätze der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit, zu dem auch das Gebot der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung öffentlicher Mittel zählt, zu prüfen, ob sich die in dem Entsendungsbeschluss manifestierende

Entscheidung der Personalvertretung innerhalb ihres Beurteilungsspielraums bewegt. Freistellungen und Kostenzusagen für Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen sind abzulehnen, soweit sie nicht erforderlich sind oder in keinem angemessenen Verhältnis zu dem zu erwartenden Schulfungseffekt stehen. Es kann daher auch eine partielle Kostentragungspflicht in Betracht kommen.

Fehlt es an der Erforderlichkeit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung, kann sich ein Anspruch auf Freistellung des Personalvertretungsmitglieds - nicht aber auf Kostentragung durch die Dienststelle - auch aus § 54 Abs. 2 BPersVG ergeben („Bildungsurlaub“). Danach hat jedes Personalvertretungsmitglied unbeschadet des § 54 Abs. 1 BPersVG Anspruch auf Freistellung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung als geeignet anerkannt sind.

Die nachstehenden Hinweise sollen dazu beitragen, Entscheidungen zu Freistellungen der Personalvertretungsmitglieder und zur Kostenübernahme für erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zügig und konsensorientiert unter Berücksichtigung der Anforderungen der Rechtsprechung an eine wirtschaftliche und sparsame Haushaltsführung herbeizuführen. Wegen der Einzelfallabhängigkeit der Entscheidungen schließen die allgemeinen Hinweise Abweichungen im Einzelfall, die zur sachgerechten Entscheidung geboten sind, nicht aus.

2. Erforderlichkeit von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Freistellungen und Kostenzusagen erfolgen nach § 54 Abs. 1 (i. V. m. § 46) BPersVG nur für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Vermittlung von für die Tätigkeit in der Personalvertretung erforderlichen Kenntnissen dienen.

Das Merkmal der Erforderlichkeit verlangt, dass die Schulung objektiv für die Tätigkeit der Personalvertretung und subjektiv gerade für das entsandte Personalvertretungsmitglied geboten ist. Nicht jede für die Personalvertretungsarbeit lediglich nützliche Veranstaltung erfüllt diese Anforderungen.

Für die objektive Erforderlichkeit müssen die in der Schulungs- und Bildungsveranstaltung vermittelten Kenntnisse im Rahmen des gesetzlichen Aufgabengebietes der Personalvertretung liegen. Erforderlich sind Schulungen, die Kenntnisse über das Personalvertretungsrecht, über die der Beteiligung und Überwachung der Personalvertretung unterliegenden Themengebiete und ihre Anwendung in der praktischen Aufgabenerfüllung der Personalvertretung vermitteln, insbesondere solche über die Ausübung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben, Befugnisse, Rechte und Pflichten. Deshalb zählen z. B. Veranstaltungen mit rein gewerkschaftsspezifischen Inhalten nicht hierzu.

Subjektiv erforderlich ist die Schulungs- und Bildungsveranstaltung, wenn gerade das zur Schulung vorgesehene Personalvertretungsmitglied diese Schulung benötigt, entweder zur Ausübung seiner allgemeinen Tätigkeit als Personalvertretungsmitglied oder aber für eine Tätigkeit auf einem bestimmten Sachgebiet innerhalb der Personalvertretung. Deshalb ist der objektive Schulungsbedarf der Personalvertretung nochmals auf das individuelle Schulungsbedürfnis des konkret zu entsendenden Personalvertretungsmitglieds zu prüfen.

2.1. Grundschulungen

Grundschulungen vermitteln die Grundkenntnisse, die benötigt werden, damit die Personalvertretung insgesamt ihre gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse und das Personalvertretungsmitglied individuell seine allgemeinen mitgliedschaftlichen Rechte und Pflichten sachgemäß wahrnehmen können. Die Grundschulung dient daher der generellen Befähigung jedes Personalvertretungsmitglieds zur sachgemäßen Amtsführung.

Gegenstand einer Grundschulung sind Kenntnisse des BPersVG, die die Kernfragen der praktischen Personalvertretungsarbeit betreffen. Der Grundschulungsbedarf umfasst zudem grundlegende Kenntnisse der Rechtsgebiete, in denen der Personalvertretung Beteiligungsrechte oder allgemeine Überwachungsaufgaben nach § 2 Abs. 4 und § 62 BPersVG zustehen. Dies betrifft insbesondere die gruppenbezogene Vermittlung von Grundkenntnissen des Dienstrechts für Beamtinnen und Beamte beziehungsweise des Tarif- und Arbeitsrechts für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (BVerwG, Beschl. v. 14.06.2006 – 6 P 13.05 –; Beschl. v. 10.04.2019 – 5 PB

21.18 –). In Dienststellen mit drei Statusgruppen umfasst der Grundschulungsbedarf auch Kenntnisse des Soldatinnen- und Soldatenbeteiligungsgesetzes.

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

Eine Grundschulung ist insbesondere dann wirtschaftlich, wenn sie alsbald nach der Wahl eines neu gewählten Personalvertretungsmitglieds erfolgt. Dies gewährleistet, dass die vermittelten Kenntnisse dem Personalvertretungsmitglied und der Personalvertretung für einen möglichst langen Zeitraum der regelmäßig vierjährigen Amtsperiode zur Verfügung stehen. Grundschulungen sind daher zeitnah zum erstmaligen Eintritt in die Personalvertretung, in der Regel bis zum Ende des auf den Amtsantritt folgenden Kalenderjahres, durchzuführen (BVerwG, Beschl. v. 26.02.2003 – 6 P 9.02 –).

Je länger ein Personalvertretungsmitglied eine Grundschulung nicht in Anspruch nimmt, desto eher kann angenommen werden, dass es sich die erforderlichen Grundkenntnisse für die Personalvertretungsarbeit anderweitig angeeignet hat. Der Schulungsanspruch erlischt allerdings nicht, wenn frühzeitige Schulungsmöglichkeiten mangels freier adäquater Schulungsplätze, längerfristiger Verhinderungen oder wegen der Ablehnung der Freistellung und Kostenübernahme einer früheren Schulung durch die Dienststelle nicht bestanden haben.

Nicht erforderlich sind Schulungen oder Fortbildungsmaßnahmen kurz vor Ende der Amtszeit, wenn absehbar ist, dass das Personalvertretungsmitglied die vermittelten Kenntnisse bis zum Ablauf der Amtszeit nicht mehr einsetzen kann (BAG, Beschl. v. 07.05.2008 – 7 AZR 90/07 –); die Wahrscheinlichkeit der Wiederwahl begründet die Erforderlichkeit nicht (BVerwG, Beschl. v. 25.06.1992 – 6 P 29.90 –). Auch Grundschulungen eines wiedergewählten Personalvertretungsmitglieds, das in seiner unmittelbar vorangegangenen ersten Amtszeit

bestehende Schulungsmöglichkeiten nicht wahrgenommen hat, sind grundsätzlich nicht erforderlich.

Für eine wiederholte Grundschulung müssen besondere Gründe dargelegt werden. Bei grundlegenden Änderungen in für die Personalvertretungstätigkeit wichtigen Rechtsmaterien – insbesondere bei einer umfangreichen inhaltlichen und/oder systematischen Novellierung des Bundespersonalvertretungsgesetzes selbst – ist zumindest eine gegenüber der Grundschulung kürzere Einführungsschulung erforderlich, weil die neuen Kenntnisse nicht zumutbar in einem Selbststudium erlernt werden können. Eine Wiederholungsschulung ist auch dann als erforderlich anzusehen, wenn das Personalvertretungsmitglied aufgrund einer Unterbrechung, die mindestens einer Wahlperiode entspricht, wieder mit einer Aufgabe in der Personalvertretung betraut wird.

Die Kosten für die Grundschulung eines Ersatzmitglieds werden dann übernommen, wenn dieses zur Gewährleistung der Arbeitsfähigkeit der Personalvertretung erforderlich ist. Das ist der Fall, wenn ein Personalvertretungsmitglied bei einer absehbar längeren Abwesenheit durch ein Ersatzmitglied vertreten werden muss oder wenn zu erwarten ist, dass ein Ersatzmitglied aufgrund seines Listenplatzes ähnlich häufig an den Personalvertretungssitzungen teilnehmen wird wie die ordentlichen Mitglieder der Personalvertretung. Zumindest für das jeweils erste Ersatzmitglied und, abhängig von der Größe der Personalvertretung, im Einzelfall auch für weitere Ersatzmitglieder besteht daher ein Anspruch auf Grundschulung.

2.2. Spezialschulungen

Während die Grundschulung die notwendigen Grundkenntnisse vermittelt, die jedes Personalvertretungsmitglied benötigt, um seine Tätigkeit im Personalrat sachgemäß ausüben zu können, vermitteln Spezialschulungen vertiefte Kenntnisse, die einzelne Personalvertretungsmitglieder brauchen, um besonderen Aufgaben innerhalb der Personalvertretung gerecht werden zu können.

Gegenstand von Spezialschulungen kann eine über die Grundzüge hinausgehende Wissensvertiefung und -erweiterung im Bereich des Personalvertretungsrechts sein. Darüber

hinaus werden in Spezialschulungen vertiefte Kenntnisse in bestimmten für die Personalvertretungstätigkeit relevanten Tätigkeitsfeldern vermittelt, etwa zur Informationstechnik, Arbeitssicherheit oder zur aktuellen Rechtsprechung. Zu 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.

Kenntnisse auf Spezialgebieten sind objektiv erforderlich, wenn es sich um Sachgebiete handelt, die zur Tätigkeit der Personalvertretung gehören, mit denen sie sich nicht nur am Rande zu befassen hat, und wenn die Personalvertretung diese Kenntnisse benötigt, um ihre gesetzlichen Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Entscheidend ist nicht, ob Personalvertretungen grundsätzlich mit einer Thematik befasst sein können, vielmehr müssen die Schulungsinhalte auf die Aufgaben der jeweiligen Personalvertretung zugeschnitten („dienststellenbezogen“) und die vermittelten Kenntnisse anlassbezogen erforderlich („aktuell“) sein. Schulungen zur Wahlordnung, zu rein gewerkschaftlichen Fragen oder zum Arbeitskampfrecht sind daher nicht erforderlich, weil diese Themenbereiche nicht der Zuständigkeit der Personalvertretung unterfallen.

Subjektiv erforderlich ist die Teilnahme an Spezialschulungen, wenn das konkrete Personalvertretungsmitglied die Kenntnisse benötigt, um besonderen Aufgaben, die ihm innerhalb der Personalvertretung zukommen, gerecht zu werden. Vor dem Hintergrund der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung öffentlicher Mittel ist die Teilnahme an Spezialschulungen regelmäßig auf ein Personalvertretungsmitglied oder mehrere einzelne Personalratsmitglieder beschränkt (BVerwG, Beschl. vom 11.07.2006 – 6 PB 8.06 –; VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 13.09.2019 – PB 15 S 985/19 –). Denn zumindest in Aufgabengebieten von dauerhafter oder besonderer aktueller Relevanz müssen auch Kenntnisse in Spezialmaterien zuverlässig in der Personalvertretung vorgehalten werden, um die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung auch bei einem nicht von einem Personalvertretungsmitglied allein zu bewältigenden Anfall von Aufgaben oder bei längeren urlaubs- oder krankheitsbedingten Ausfällen sicherzustellen. Hierbei ist die von der Personalvertretung im Rahmen ihrer Autonomie

vorgenommene Aufgabenverteilung – etwa die Wahl von Stellvertretern – zu respektieren (VGH Baden-Württemberg, Beschl. v. 13.09.2019 – PB 15 S 985/19 –).

Auch 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 vierjährigen Amtsperiode zur Verfügung stehen. Der Grundsatz der Aktualität der Schulung gebietet nicht das Abwarten, bis erforderliche Kenntnisse tatsächlich benötigt werden; bei einem vorhersehbaren Schulungsbedarf sollten Spezialschulungen bereits im Vorfeld der Übernahme spezieller Aufgaben erfolgen, um zukünftige Aufgaben vorbereitet übernehmen zu können. Eine wiederholte Spezialschulung ist 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.

2.3. Veranstaltungen mit Bezug zum Personalvertretungsrecht

Arbeitstagungen von Personalvertretungen, gewerkschaftliche Personalrätekonferenzen, Fachkongresse und Messen begründen Ansprüche auf Freistellung und Kostentragung der Dienststelle, wenn und soweit diese Veranstaltungen für die Personalratsarbeit subjektiv und objektiv erforderlich sind und dem Grundsatz der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung öffentlicher Mittel entsprechen. Es genügt demgegenüber nicht, dass das Programm lediglich einen Bezug zur Personalratsarbeit hat und Kenntnisse vermittelt, die für die Personalratsarbeit lediglich nützlich oder wertvoll sind (BVerwG, Beschl. v. 01.08.1996 – 6 P 21.93 –).

Allerdings sind Arbeitstagungen von Personalvertretungen, gewerkschaftliche Personalrätekonferenzen, Fachkongresse und Messen nach der Rechtsprechung keine Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 54 BPersVG, soweit es ihnen an der Vermittlung eines bestimmten, in einem Arbeitsplan festgelegten Lehrstoffs durch Unterricht fehlt (vgl. BVerwG, Beschl. v. 27.04.1979 – 6 P 89.78 [Arbeitstagung einer Personalvertretung] – sowie Beschl. v. 01.08.1996 – 6 P 21.93 – [Personalrätekonferenz] ; VGH Kassel, Beschl. v. 24.02.2005 – 22 TL 2161/03 – [Fachkongress]). Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne

des § 54 Abs. 1 BPersVG zeichnen sich nach der Rechtsprechung durch eine auf einen Lernerfolg angelegte Wissensvermittlung mittels eines zugrundeliegenden didaktischen Konzepts aus. Kennzeichnend ist danach die Vermittlung eines bestimmten, in einem Arbeitsplan festgelegten Lehrstoffs durch Unterricht, der einen individuellen Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden ermöglicht (BVerwG, Beschl. v. 27.04.1979 – 6 P 89.78 –; Beschl. v. 01.08.1996 – 6 P 21.93 –; VGH Kassel, Beschl. v. 24.02.2005 – 22 TL 2161/03 –). Formate, die im Schwerpunkt dem Erfahrung- und Meinungsaustausch, nicht aber der auf einen Lernerfolg angelegten Wissensvermittlung dienen, sind daher keine Schulungs- und Bildungsveranstaltungen im Sinne des § 54 Abs. 1 BPersVG (BVerwG, Beschl. v. 01.08.1996 – 6 P 21.93 –).

Dennoch kann sich unter den nachstehenden Voraussetzungen ein Anspruch auf Freistellung und Kostentragung gegenüber der Dienststelle ergeben. Die Ansprüche folgen in diesen Fällen jedoch nicht aus § 54 Abs. 1 BPersVG, sondern richten sich nach den allgemeinen Grundsätzen der §§ 46 und 52 Abs. 1 BPersVG. Stets muss bei den Veranstaltungen jedoch ein unmittelbarer Bezug zu den Aufgaben der Personalvertretung bestehen.

2.3.1. Personalrätekonferenzen, Fachkongresse, Messen

Kosten für Veranstaltungen mit einem individuell nicht mehr ansprechbaren Teilnehmerkreis sind in aller Regel nicht erstattungsfähig. Hiervon ist auszugehen, wenn die Zahl der Teilnehmer über dem Personenkreis von 30 Teilnehmenden liegt.

Zwar kann auch bei solchen Veranstaltungen zur Erfüllung der Aufgaben der Personalvertretung notwendiges oder nützliches Wissen vermittelt werden; eine Kostentragungspflicht der Dienststelle kommt nach der Rechtsprechung allerdings nur in Betracht, wenn (erstens) die Veranstaltung Kenntnisse und Informationen vermittelt, die – vergleichbar den Anforderungen an eine Schulungs- und Bildungsveranstaltung – für die Tätigkeit der Personalvertretung objektiv und für das teilnehmende Personalvertretungsmitglied subjektiv erforderlich sind, und wenn (zweitens) die vermittelten Informationen nicht in anderer kostengünstigerer Weise – etwa durch Informationsbroschüren oder Teilnahme eines Beauftragten der Gewerkschaft in einer Sitzung

der Personalvertretung – gegeben werden können (BVerwG, Beschl. v. 01.08.1996 – 6 P 21.93 –; VGH Kassel, Beschl. v. 24.02.2005 – 22 TL 2161/03 –).

Jedoch können zeitlich abgrenzbare Formate einer solchen Veranstaltung die Verpflichtung zu anteiliger Erstattung der Veranstaltungskosten und Übernahme der Fahrtkosten auslösen, wenn sich diese – etwa in Form von Fachforen oder Workshops – auf einen eng abgegrenzten Kreis von Teilnehmenden beschränkt, bei dem wie in einer Schulungsveranstaltung ein individueller Kontakt zwischen Dozenten und Dozentinnen sowie Teilnehmenden hergestellt ist (LAG Hamburg, 04.12.2012 – 4 TaBV 4/11 – zum BetrVG für Betriebsratskonferenzen; vgl. auch BVerwG, Beschl. v. 01.08.1996 – 6 P 21.93 – unter 2.b.cc). Auch in diesem Fall muss das Format konzeptionell auf die Vermittlung neuen Wissens und nicht auf einen Erfahrungs- und Meinungsaustausch ausgerichtet sein.

Klarstellend ist darauf hinzuweisen, 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 (BVerwG, Beschl. v. 14.11.1990 – 6 P 4.89 –).

2.3.2. Arbeitstagen von Personalvertretungen

Behördeninterne, geschäftsbereichsinterne oder ressortübergreifende Arbeitstagen von Personalvertretungen sind zur Wahrnehmung der Aufgaben der Personalvertretungen nicht erforderlich im engeren Sinne (BVerwG, Beschl. v. 27.04.1979 – 6 P 89.78 –). Da sich allerdings auch die Dienststellen in Angelegenheiten nach dem BPersVG besprechen, gebietet es die vertrauensvolle Zusammenarbeit, die auch das Gebot der Fairness umfasst, den Personalvertretungen in gleicher Weise Zusammenkünfte zu ermöglichen.

Gegenstand der Besprechungen müssen Themen sein, die für alle teilnehmenden Personalvertretungen von besonderem Interesse sind und sich ihnen in gleicher Weise stellen. Das Gebot der sparsamen und wirtschaftlichen Verwendung öffentlicher Mittel erfordert, dass die Dienststellen nicht mit unangemessen hohen Kosten belastet werden. Besprechungen der

Personalvertretungen haben daher in den Räumlichkeiten der öffentlichen Verwaltung stattzufinden, sofern nicht außergewöhnliche Umstände ein Ausweichen auf externe Räumlichkeiten rechtfertigen (z.B. unzureichende Platzkapazitäten). Zur Vermeidung von Reisekosten ist der Teilnehmerkreis grundsätzlich auf ein bis zwei Teilnehmende pro Personalvertretung zu beschränken.

3. Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltung

Die erforderliche Dauer der Schulungs- und Bildungsveranstaltung bemisst sich nach Inhalt, Umfang und Schwierigkeitsgrad der zu vermittelnden Themen. Die in der Praxis für Grundschulungen veranschlagte Dauer von in der Regel fünf Arbeitstagen ist als erforderlich anzusehen. Spezialschulungen dauern in der Regel ein bis drei Tage.

Die Bildung einer schematischen zeitlichen Obergrenze ist jedoch nicht möglich. Es können auch längere Veranstaltungen gerechtfertigt sein, wenn diese im Einzelfall nach dem Maßstab der Erforderlichkeit und der Verhältnismäßigkeit, insbesondere dem Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel, eine angemessene Dauer haben (BVerwG, Beschl. v. 14.11.1990 – 6 P 4.89 – [7 Tage]). Eine Grundschulung kann auch in zwei aufeinander aufbauenden Schulungen durchgeführt werden, wobei für eine vollständige Kostenübernahme sichergestellt sein muss, dass in der zweiten Grundschulung nicht Wissen vermittelt wird, über welches das Personalvertretungsmitglied bereits aufgrund der ersten Schulung verfügt (BVerwG, Beschl. v. 09.07.2007 – 6 P 9.06 – [Grundschulung durch zwei fünftägige Seminare]).

4. Formen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Neben den grundsätzlich bewährten Seminaren bei einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband kommen auch andere Bildungsformen zur Wissensvermittlung in Betracht. Hierzu zählen

- **In-House-Schulungen** durch gewerkschaftliche Veranstalter oder Unternehmen in den Räumlichkeiten einer Dienststelle,
- **Schulungen** durch die Dienststelle („Indoor-Schulungen“),

- **Fernlehrgänge** im Selbststudium und ggf. mit einer abschließenden Präsenzveranstaltung zur Reflektion und Vertiefung der Schulungsinhalte,
- **Online-Schulungen.**

Die genannten Bildungsformate stehen gleichwertig nebeneinander und haben ihre spezifischen Vor- und Nachteile. Die Personalvertretungen treffen auch über das Schulungsformat eine Auswahl nach pflichtgemäßem Ermessen, wobei für die Auswahl des am besten geeigneten und für die Wissensvermittlung effektivsten Formats auch individuelle Präferenzen der zu entsendenden Personalvertretungsmitglieder (zeitliche Flexibilität, Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, Grad der Selbständigkeit der Wissensaneignung, persönliche Lernpräferenz) eine Rolle spielen. Zwischen den Schulungsformaten und auch innerhalb der Schulungsformate hat die Personalvertretung auch den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit Rechnung zu tragen; allein aus Kostengründen haben digitale Lernformate jedoch keinen Vorrang vor Präsenzveranstaltungen.

Sind mehrere Personalvertretungsmitglieder zu schulen, sollte die Dienststelle die Möglichkeit hausinterner Gruppenschulungen in Kooperation mit gewerkschaftlichen oder anderen Schulungsanbietern in Betracht ziehen. Vor allem in Dienststellen ohne dislozierte Standorte entfallen hierdurch Reise-, Übernachtungs- und Verpflegungskosten sowie Kosten für Schulungsräumlichkeiten. Die Dienststelle muss jedoch organisatorisch sicherstellen, dass der ungestörte Ablauf der Veranstaltung und die ununterbrochene Teilnahme aller Personalvertretungsmitglieder gewährleistet ist (BVerwG, Beschl. v. 12.11.2012 – 6 P 4.12 –). Hausinterne Schulungen verlieren an Effektivität und begründen gegebenenfalls einen Nachschulungsbedarf, wenn die zu schulenden Personalvertretungsmitglieder während der Schulung zur Wahrnehmung von Dienstaufgaben herangezogen werden. „Indoor-Schulungen“ erfordern konzeptionelle Absprachen zwischen den Dienststellen auf der einen Seite und den Personalvertretungen sowie den Gewerkschaften und Berufsverbänden auf der anderen Seite (OVG Münster, Beschl. v. 25.02.1998 – 1 A 4407/96.PVB –). Die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Berufsverbände sollten frühzeitig aktiv in die Planung (Zweck, Form und Ablauf) einbezogen und in angemessener Weise – insbesondere bei der Auswahl der

Referentinnen und Referenten – an der Durchführung der Veranstaltung beteiligt werden. Hierdurch wird gewährleistet, dass das Schulungsangebot nicht ausschließlich die Themen aus der Sicht der Dienststellen behandelt, sondern thematisch und personell ausgewogene Schulungs- und Bildungsveranstaltungen angeboten werden können, um eine sachgerechte Schulung zu ermöglichen und die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Dienststelle und der Personalvertretung zu fördern.

5. Kostengrund und Kostenhöhe

Mitglieder der Personalvertretungen erhalten bei Reisen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendig sind, Aufwendersatz in entsprechender Anwendung der beamtenrechtlichen Bestimmungen zu Reisekosten und Trennungsgeld (§ 46 Abs. 2 S. 1 BPersVG). Dem Grunde nach erstattungsfähig sind insbesondere die Fahrtkosten, die Kosten für Verpflegung und Unterkunft sowie die Seminarkosten.

5.1. Fahrtkosten

Die Höhe der zu übernehmenden Reisekosten bestimmt sich in entsprechender Anwendung des Bundesreisekostengesetzes (BRKG).

Im Rahmen von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist von der Dienststelle insbesondere zu prüfen, ob Veranstaltungen, die in mehreren Teilen stattfinden, zusammengefasst werden könnten, und mehrere An- und Abreisen erstattet werden sollen. Dies gilt vor allem, wenn in den einzelnen Veranstaltungsabschnitten Seminarteile vorhanden sind, die als nicht erforderlich angesehen werden und ohne diese Inhalte eine Aufteilung der Veranstaltung nicht notwendig wäre (BVerwG, Beschl. v. 14.06.2006 – 6 P 13.05 –).

5.2. Schulungskosten

Die Dienststelle hat die entstehenden Schulungskosten zu tragen, soweit sie nach dem Grundsatz der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit dem Grunde und der Höhe nach in einem angemessenen Verhältnis zu dem Schulungseffekt stehen.

In aller Regel werden Schulungs- und Bildungsveranstaltungen zu einem Festpreis (Pauschalpreis) angeboten. Hat der Bildungsveranstalter einen Pauschalpreis für Übernachtungen und Verpflegung festgelegt, ist dieser unter Nennung der Anzahl der Mahlzeiten und Übernachtungen mitzuteilen. Sofern weitere Kosten in den Seminargebühren enthalten sind, müssen auch diese ausdrücklich aufgeführt werden.

5.2.1. Pauschbetrag

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung können die Gebühren für die Teilnahme an Seminarveranstaltungen bei einem Schulungsanbieter unter Einschluss des Entgelts für Verpflegung und Unterkunft als angemessene Kosten anerkannt werden, wenn die Kosten für die Schulungs- und Bildungsveranstaltung außerhalb des Dienst- oder Wohnortes der Teilnehmerinnen und Teilnehmer je Schultag und Person den Betrag von 250,00 Euro nicht übersteigen.

Die Fahrtkostenerstattung ist im Pauschbetrag nicht eingerechnet. Übersteigt die Zahl der notwendigen Übernachtungen die Zahl der Schultage, ist für diese Übernachtung ein Übernachtungsgeld nach Maßgabe des BRKG zu gewähren.

Bei Nichtüberschreitung des Pauschbetrags entfällt eine Prüfung kostengünstigerer Vergleichsangebote anderer Schulungsveranstalter. Bei aufschlüsselungspflichtigen gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Schulungsveranstaltern (vgl. Nummer 5.2.2.2) kann im Interesse der Verwaltungsvereinfachung und des Abbaus bürokratischer Kosten auf einen detaillierten Nachweis der schulungsbedingten Kosten in Einzelpositionen verzichtet werden, wenn der Schulungsträger versichert, keine nicht-schulungsbedingten Vorhaltekosten geltend zu machen. Bei Pauschalpreisen sind dann nur die unter 5.2 dargestellten allgemeinen Angaben zu machen. Die Dienststelle kann stichprobenweise – und sollte bei begründetem Anlass – eine Aufschlüsselung verlangen.

5.2.2. Den Pauschbetrag übersteigende Schulungskosten

Die Überschreitung des Pauschbetrags nach Nummer 5.2.1 bedeutet nicht, dass Schulungskosten nicht zu erstatten sind. Auch höhere Kosten sind von der Dienststelle zu tragen, soweit diese angemessen sind. Hierbei gelten allerdings die nachstehenden Besonderheiten.

5.2.2.1. Kostengünstigere Vergleichsschulungen

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

Personalvertretungsmitglieder haben allerdings das Recht, Bildungsangebote in von ihnen bevorzugten Bildungseinrichtungen auszuwählen. Die Personalvertretung darf sich für die effektivste, also diejenige Schulung entscheiden, die die benötigten Kenntnisse am besten vermittelt (BVerwG, Beschl. v. 27.04.1979 – 6 P 45.78 –). Insbesondere müssen sich Mitglieder einer Gewerkschaft nicht allein aus Kostengründen auf Schulungs- und Bildungsangebote konkurrierender Gewerkschaften verweisen lassen (OVG Berlin, Beschl. v. 20.12.1999 – 60 PV 5.98 –). Gleiches gilt für Angebote nicht gewerkschaftlicher Bildungsträger.

Die Personalvertretung ist mit Rücksicht auf das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel jedoch nicht berechtigt, gleichwertige dienststelleninterne Schulungsangebote zu Gunsten einer wesentlich kostenaufwendigeren gewerkschaftlichen Schulung auszuschlagen (BVerwG, Beschl. v. 16.06.2011 – 6 PB 5.11 –; Beschl. v. 12.11.2012 – 6 P 4.12 –; OVG Hamburg, Beschl. v. 14.11.2005 – 8 Bf 241/05.PVL –; OVG Saarlouis, Beschl. v. 06.03.2018 – 5 A 414.17 – unter Einschränkung der betriebsverfassungsrechtlichen Rechtsprechung BAG, Beschl. v. 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 –). Eine 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 dienststelleninternen Schulung nicht einseitig der Rechtsstandpunkt der Dienststelle vermittelt wird (vgl. dazu auch unter Nr. 4).

Das Vorliegen einer unverhältnismäßigen Kostenbelastung der Dienststelle bei kostengünstigeren Vergleichsschulungen ist unter Berücksichtigung der aus § 9 BPersVG folgenden personalvertretungsrechtlichen Unterstützungsfunktion der Gewerkschaften als Hauptträger von Schulungs- und Bildungsveranstaltungen und der koalitionsrechtlichen Betätigungsfreiheit des Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz (GG) zu beurteilen. Eine unverhältnismäßige Kostenbelastung der Dienststelle ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn eine gewerkschaftliche Schulung mehr als das Fünffache einer gleichwertigen dienststelleninternen Schulung kostet (OVG Hamburg, Beschl. v. 14.11.2005 – 8 Bf 241/05.PVL –).

5.2.2.2. Verbot der Gegnerfinanzierung

Während die Grundsätze der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit die Dienststelle unabhängig von dem Veranstalter vor einer unangemessenen Kostenbelastung schützen, ergeben sich bei gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen – insbesondere rechtlich verselbständigten Fortbildungseinrichtungen der Gewerkschaften – Schulungsanbietern Besonderheiten durch das Verbot der Gegnerfinanzierung (BAG, Beschl. v. 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 –). Gewerkschaften dürfen aus den Schulungsveranstaltungen auf Kosten der Dienststelle keinen Gewinn erzielen. Die Dienststelle darf daher nur mit denjenigen Kosten belastet werden, die dem Schulungsanbieter infolge der Durchführung personalvertretungsrechtlicher Schulungen tatsächlich entstanden sind (BAG, Beschl. v. 17.06.1998 – 7 ABR 25/97 –). Dies ist insbesondere relevant, wenn der gewerkschaftliche oder gewerkschaftsnahe Schulungsanbieter Selbstkosten geltend macht, also nicht fremde Kosten eines Tagungshotels oder Kosten externer Dozentinnen und Dozenten auf die Teilnehmenden umlegt.

Erstattungsfähig sind hierbei nur die durch die konkrete Veranstaltung entstandenen (schulungsbedingten) Kosten, nicht jedoch Vorhaltekosten der Schulungseinrichtung, die unabhängig von der Schulung anfallen (BAG, Beschl. v. 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 –; OVG Berlin, Beschl. v. 20.12.1999 – 60 PV 5.98 –).

Zu den nicht erstattungsfähigen Vorhaltekosten zählen Aufwendungen, die lediglich aufgrund des Erwerbs einer Immobilie oder für deren Unterhalt und Verwaltung entstehen bzw. entstanden

sind, sowie Kosten für Abschreibungen, für Fremd- und Eigenkapitalverzinsung, Mietkosten und Mietnebenkosten, Grundstückabgaben und Steuern. Hingegen dürfen anteilig entfallende Sachkosten für Seminarräume und Inventar, insbesondere Verbrauchskosten für Strom, Heizung, Wasser, Mobiliar, Kosten für allgemeine Lehrmittel einschließlich IT-Ausstattung sowie Reinigungskosten als erstattungsfähige (allgemeine) schulungsbedingte Kosten der Schuleinrichtung berücksichtigt werden. Bei den Personal- und Personalnebenkosten können nur die Kosten für gewerkschaftseigene Dozentinnen und Dozenten sowie von Verwaltungskräften erstattet werden, die für die Organisation und Durchführung entsprechender Veranstaltungen notwendig sind.

Damit die Dienststelle sicherstellen kann, nur mit erstattungsfähigen Kosten belastet zu werden, folgt aus dem koalitionsrechtlichen Grundsatz des Verbots der Gegnerfinanzierung eine Aufschlüsselungspflicht der Schulungsgebühren in Einzelpositionen (BAG, Beschl. v. 17.06.1998 – 7 ABR 25/97; Beschl. v. 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 –; OVG Berlin, Beschl. v. 20.12.1999 – 60 PV 5.98 –).

Der Nachweis der erstattungsfähigen Kostenanteile nach Grund und Höhe erfolgt entweder durch Einzelkostennachweis oder – sofern es sich um einen als gemeinnützig anerkannten gewerkschaftlichen Veranstalter handelt – im Rahmen einer nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen (unter Gewinnausschluss) vorgenommenen Mischkalkulation (BAG, Beschl. v. 17.06.1998 – 7 ABR 25/97 –; Beschl. v. 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 –). Im Rahmen dieser Mischkalkulation können die Kosten für alle personalvertretungsrechtlichen und ggf. betriebsverfassungsrechtlichen Schulungen auf der Grundlage vorangegangener Jahresergebnisse ermittelt und kalkulatorisch anteilig auf die einzelnen Schulungsveranstaltungen umgelegt werden, wenn der Veranstalter den personalvertretungsrechtlichen oder zusätzlich auch betriebsverfassungsrechtlichen Schulungsbereich organisatorisch, finanziell und personell (im Sinne des eingesetzten Schulungs- und Verwaltungspersonals) von den übrigen Seminarangeboten trennt (BAG, Beschl. v. 28.06.1995 – 7 ABR 55/94 –; Beschl. v. 17.06.1998 – 7 ABR 25/97 –).

6. Verfahren

6.1. Beschluss der Personalvertretung

Hält die Personalvertretung die Teilnahme an einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben für erforderlich, legt sie durch Beschluss fest, wer zur Teilnahme vorgesehen ist. Dabei genügt es, dass die Personalvertretung den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit, insbesondere des Gebots der sparsamen und wirtschaftlichen Mittelverwendung, für erforderlich halten darf.

Eines solchen Beschlusses bedarf es nicht, wenn die Qualifizierung der persönlich-fachlichen Weiterentwicklung des Personalvertretungsmitglieds in seiner Eigenschaft als Beschäftigte oder Beschäftigter der Dienststelle dienen soll. Für Qualifizierungsmaßnahmen, die nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Personalvertretungstätigkeit stehen, gelten die jeweiligen hausinternen Regelungen und Verfahren für Fortbildungen der Beschäftigten. Es handelt sich in diesem Fall nicht um personalvertretungsrechtliche Schulungs- und Bildungsveranstaltungen.

Der Beurteilungsspielraum der Personalvertretung erstreckt sich auf sämtliche Aspekte der Erforderlichkeit, insbesondere auf die Auswahl der Teilnehmenden, den Gegenstand, den Zeitpunkt und den Ort der Schulung, das Schulungsformat, die Schulungsdauer und den Anbieter (BVerwG, Beschl. v. 14.06.2006 – 6 P 13.05 –; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 16.01.2014 – OVG 62 PV 14.12 –). Die Personalvertretung hat nach pflichtgemäßem Ermessen zu prüfen, ob die konkrete Schulungsveranstaltung hinsichtlich ihres Inhalts sowie ihrer Dauer und ihres Zeitpunkts objektiv für die Personalvertretung und subjektiv für das zu entsendende Mitglied erforderlich ist, ob die Kosten in einem angemessenen Verhältnis zum Schulungseffekt stehen und ob nicht qualitativ gleichwertige, d. h. ebenso gute, aber kostengünstigere – etwa ortsnähere – Veranstaltungen durchgeführt werden (BVerwG, Beschl. v. 12.11.2012 – 6 P 4.12 –).

Damit die Dienststelle die Freistellung und Kostentragung prüfen und sich auf die Abwesenheit des zu entsendenden Personalvertretungsmitglieds einstellen kann, unterrichtet die Personalvertretung die Dienststelle rechtzeitig schriftlich oder elektronisch von dem

Entsendungsbeschluss und legt alle zur Prüfung der Erforderlichkeit der Maßnahme wesentlichen Informationen vor.

Hierzu sind neben der Information über Teilnehmende, Inhalt, Zeitpunkt, Ort und Dauer der Schulung sowie über den Schulungsanbieter ein Kostenvoranschlag oder Belege vorzulegen, aus denen die einzelnen Leistungen des Schulungsveranstalters sowie die von der Schulungsteilnehmerin bzw. vom Schulungsteilnehmer zu tragenden Kosten ersichtlich sind. Dazu gehören auch Angaben, ob die Schulung ggf. in zwei Teilen erfolgen soll und sich somit an die Teilnahme an einer ersten Veranstaltung eine zweite Schulungsmaßnahme in absehbarer Zeit anschließen wird (BVerwG, Beschl. v. 09.07.2007 – 6 P 9.06 –).

Bei Spezialschulungen sollte die Personalvertretung der Dienststelle die Dienststellenbezogenheit, den aktuellen Schulungsbedarf sowie der Gründe für die Auswahl des zu entsendenden Personalvertretungsmitglieds konkret darlegen, um Verzögerungen durch Rückfragen der Dienststelle oder eine Zurückweisung der Freistellung bzw. Kostenübernahme auf Grund fehlender oder ungenauer Angaben zu vermeiden.

6.2. Entscheidung der Dienststelle

Die Dienststelle entscheidet gleichzeitig mit der Freistellungsbewilligung nach § 54 Abs. 1 BPersVG über die Kostenerstattung für die Schulungs- und Bildungsveranstaltung nach § 54 Abs. 1 i. V. m. § 46 BPersVG.

Hierbei schützen die Grundsätze der Erforderlichkeit und Verhältnismäßigkeit die Dienststelle vor unangemessenen Kostenbelastungen. Die Dienststelle ist daher berechtigt und durch das Gebot der wirtschaftlichen und sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BHO) auch verpflichtet, die Erforderlichkeit einer Schulungs- und Bildungsveranstaltung und die Angemessenheit der Kosten unter Beachtung des Beurteilungsspielraums der Personalvertretung zu prüfen.

Die Dienststelle darf und muss die Übernahme der Kosten ablehnen, wenn die Personalvertretung den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage nicht für erforderlich halten

durfte, die Kosten in einem unangemessenen Verhältnis zu dem zu erwartenden Schulungseffekt stehen oder – dazu sogleich unter 7. – keine Haushaltsmittel mehr vorhanden sind und der Schulungsbedarf nicht unaufschiebbar ist (BVerwG, Beschl. v. 14.06.2006 – 6 P 13.05 –; Beschl. v. 07.12.1994 – 6 P 36.93 –; Beschl. v. 26.02.2003 – 6 P 9.02 –; OVG Berlin-Brandenburg, Beschl. v. 16.01.2014 – 62 PV 14/12 –).

Kosten für eine erforderliche Schulungs- und Bildungsveranstaltung, die nach erfolgter Prüfung im Einzelfall unangemessen hoch sind, können nur in Höhe der notwendigen Auslagen erstattet werden. Erweisen sich lediglich einige Inhalte der Schulungsveranstaltung als erforderlich („gemischte Schulung“), so sind die Kosten von der Dienststelle nur anteilig zu übernehmen. Die Schulungskosten sind entsprechend der Zeitanätze der erforderlichen Inhalte zu berechnen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 14.06.2006 – 6 P 13/05 –).

Die Dienststelle soll über die Freistellung und Kostenübernahme zeitnah entscheiden, in der Regel innerhalb einer Frist von zehn Arbeitstagen, oder die Personalvertretung unverzüglich zur Nachreichung konkret zu bezeichnender Unterlagen auffordern, wenn sie die übermittelten Informationen als nicht ausreichend erachtet. Bestehen Zweifel an der Erforderlichkeit der Schulung, erörtert sie dies vor der abschließenden Entscheidung mit der Personalvertretung (Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit).

7. Haushaltsrechtliche Voraussetzungen

Die Haushaltsmittel für Schulungen sind Kosten der regelmäßigen Tätigkeit der Personalvertretung. Der voraussichtliche Finanzbedarf für Personalratsschulungen ist rechtzeitig vor Beginn des nächsten Haushaltsjahres durch die Dienststellen im Zusammenwirken mit den Personalvertretungen zu ermitteln (BVerwG, Beschl. v. 26.02.2003 – 6 P 9.02 –). Hierbei ist insbesondere der aus den Wahlen zu den Personalvertretungen resultierende regelmäßige Mehrbedarf dergestalt einzuplanen, dass Grundschulungen der neu eingetretenen Mitglieder und Ersatzmitglieder in der Regel spätestens bis zum Ende des auf den Amtsantritt folgenden Kalenderjahres durchgeführt werden können (vgl. 2.1).

Sind die für Zwecke der Tätigkeit der Personalvertretungen verfügbaren Haushaltsmittel erschöpft, hat sich die Personalvertretung grundsätzlich weiterer kostenwirksamer Beschlüsse zu enthalten. Bei Erschöpfung der Haushaltsmittel ist die Kostenübernahme abzulehnen, wenn die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung auf einen späteren Zeitpunkt zurückgestellt werden kann.

Eine Ausnahme kommt nur bei einem unvorhergesehenen und unabweisbaren Schulungsbedürfnis in Betracht (vgl. § 37 Abs. 1 BHO). Die Veranstaltung muss für eine ordnungsgemäße Personalvertretungsarbeit unentbehrlich sein und darf nicht zu einem späteren Zeitpunkt nachgeholt werden können, weil sie zu einem späteren Zeitpunkt ihren Zweck nicht mehr erfüllen kann (BVerwG, Beschl. v. 26.02.2003 – 6 P 9.02 –). Die Teilnahme an einer Grundschulung ist unentbehrlich und unaufschiebbar, wenn der Schulungsanspruch wegen Zeitablaufs zum Ende des auf die Personalratswahl folgenden Kalenderjahres unterzugehen droht; bei Spezialschulungen liegt ein notwendiger und unaufschiebbarer Schulungsbedarf vor, wenn die spätere Teilnahme ihren Zweck nicht mehr erfüllen kann, weil das Personalvertretungsmitglied die speziellen Kenntnisse wegen eines akuten Handlungsbedarfs der Personalvertretung aktuell benötigt. Ein allgemeiner Vorrang zwischen Grundschulungen und Spezialschulungen besteht bei absehbarer Erschöpfung der Haushaltsmittel nicht; die Schulungsansprüche stehen weder in einem Konkurrenzverhältnis noch schließen sie sich gegenseitig aus.

Die Dienststelle sollte die Personalvertretung im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit transparent und regelmäßig über den Abfluss der verfügbaren Haushaltsmittel informieren. In jedem Fall ist die Personalvertretung durch die Dienststelle rechtzeitig auf die Ausschöpfung des haushaltsplanmäßigen Ansatzes hinzuweisen. In diesem Fall hat die Personalvertretung der Dienststelle den Bedarf an zusätzlichen Mitteln so rechtzeitig anzuzeigen, dass diese noch vor Entstehen der Verpflichtung unter Berücksichtigung der bestehenden Deckungsmöglichkeiten nachbewilligt werden können.

Die Ausgaben aufgrund der Kostenübernahmen sind im Bundeshaushaltsplan jeweils bei Titel 527 03 zu verbuchen.

8. Schlussbestimmungen

Mein Rundschreiben vom 28. April 2008 – D I 3 – 212 154-1/1 – (GMBL. 2008 S. 406) wird aufgehoben und durch dieses Rundschreiben ersetzt.

Dieses Rundschreiben ergeht im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen.