

Keine Kostenerstattung für Personalratsschulung über allgemein- und gewerkschaftspolitische Themen

1. Die Dienststelle ist nur dann verpflichtet, die Kosten der Teilnahme eines Personalratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung zu übernehmen, wenn die Schulung objektiv für die Wahrnehmung der Aufgaben der Personalvertretung erforderlich ist und das Personalratsmitglied die vermittelten Kenntnisse für seine Tätigkeit im Rahmen des Personalrats benötigt. Eine bloße Geeignetheit der Schulung für die Aufgaben des Personalrats, die lediglich im Rahmen des Freistellungsanspruchs nach § 46 Abs. 7 BPersVG genügt, reicht deshalb insoweit nicht aus. Objektiv erforderlich im Sinne des § 46 Abs. 6 BPersVG ist die Schulung vielmehr nur dann und insoweit, als der Personalrat ohne die Schulung des zu entsendenden Mitglieds seine personalvertretungsrechtlichen Befugnisse nicht sachgerecht wahrnehmen kann (Anschluss an BVerwG, Beschl. v. 14.6.2006, 6 P 13.05, BVerwGE 126, 122).

2. Die Dienststelle ist nach §§ 46 Abs. 6, 44 Abs. 1 BPersVG nicht verpflichtet, die Freistellung und Kostenübernahme für die Entsendung von Mitgliedern der örtlichen Personalräte der Dienststellen zu erklären, wenn die Veranstaltung allgemein- und gewerkschaftspolitische Themen betrifft und sich im Übrigen im Wesentlichen mit Themen befasst, die dem Zuständigkeitsbereich des Hauptpersonalrats unterliegen.

VG Hamburg, Beschluss v. 7.3.2012 – 23 FB 12/11 – (n. rkr.)

Zum Sachverhalt

Die Verfahrensbeteiligten streiten um die Erforderlichkeit der Teilnahme der beiden Mitglieder des Antragstellers B und M an der von der Gewerkschaft ver.di am 10. und 11. Mai 2011 in Bad Kissingen durchgeführten Veranstaltung unter dem Thema „Handlungsmöglichkeiten des Personalrats bei betrieblichen Veränderungsprozessen“. Wegen der Inhalte dieser Veranstaltung wird auf die Veranstaltungsankündigung (Anlage Ast 1) verwiesen.

Zeitgleich tagte in Bad Kissingen die Tarifkommission der Gewerkschaft ver.di, da diese seinerzeit Tarifverhandlungen mit der Beteiligten, der Deutschen Angestellten Krankenkasse, führte (so VG Frankfurt, Beschluss vom 10.10.2011 – 22 K 2052/11.F.PV, juris)

Auf seiner Sitzung am 28. April 2011 beschloss der Antragsteller, die beiden oben genannten Mitglieder sowie zwei weitere (siehe Anlage Ast 2) auf die genannte Veranstaltung zu entsenden. Die Kosten betragen jeweils pro Person insgesamt 494,70, nämlich 224,70 € Seminargebühr, eine Verpflegungspauschale in Höhe von 156,80 €, Fahrtkosten in Höhe von 101,14 € sowie weitere Fahrtkosten für die An- und Abreise vom Hotel zum Bahnhof und zurück in Höhe von 12,10 €.

Mit Schreiben vom 2. Mai 2011 lehnte der Beteiligte die Freistellung der Mitglieder des Antragstellers und die Übernahme der Kosten ab. Er führte aus, dass gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG lediglich dann eine Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen in Betracht komme, wenn dort Kenntnisse vermittelt würden, die objektiv und subjektiv für die teilnehmenden Personalratsmitglieder erforderlich seien und die Kenntnisse nicht in anderer kostengünstiger Weise erworben werden könnten. Diese Voraussetzungen würden nicht vorliegen, weil das Seminar im Wesentlichen nicht auf einen Wissenstransfer, sondern auf einen Gedanken- und Informationsaustausch angelegt sei. Es handele sich im Kernpunkt des Seminars um Felder, welche die Beteiligte als Tarifvertragspartei mit der die Schulung organisierenden Gewerkschaft ver.di verhandele.

Aufgrund seines Beschlusses in seiner Sitzung vom 1. September 2011 leitete der Antragsteller mit seinem Antrag vom 19. September 2011 ein entsprechendes Beschlussverfahren ein. Er reduzierte den Antrag auf zwei seiner Mitglieder, die teilgenommen hatten.

Zur Begründung stellt er darauf ab, der Beteiligte habe im Januar 2011 angekündigt, dass umfangreiche Umstrukturierungsmaßnahmen bei der DAK und auch ein Personalabbau, insbesondere im Vertrieb, geplant seien. Daraus wiederum ergäben sich personelle Einzelmaßnahmen, wie Versetzungen, Umsetzungen, Übertragung anderer Aufgaben u.ä., für die die örtlichen Personalräte zuständig seien. Auch Kündigungen und der Abschluss von Aufhebungsverträgen seien vorgesehen gewesen. Deshalb sei die Teilnahme an der Schulung auch für die örtlichen Personalräte objektiv und subjektiv erforderlich

gewesen. Die beiden Mitglieder des Antragstellers, auf die sich das vorliegende Beschlussverfahren beziehe, hätten in Bezug auf das Personalvertretungsgesetz bisher jeweils lediglich an Grundschulungen teilgenommen, die lange zurücklägen. Im Übrigen sei die Veranstaltung durch den nachträglichen Wegfall des Vortrages von F. B. „Vom Bankenrettungsschirm zur Abschaffung der GKV“ noch einmal deutlicher in Richtung Wissensvermittlung über das Personalvertretungsgesetz geprägt worden.

Der Antragsteller beantragt, festzustellen, dass die Teilnahme der Mitglieder des Antragstellers B und M an dem von der Gewerkschaft ver.di organisierten Seminar „Handlungsmöglichkeiten des Personalrats bei betrieblichen Veränderungsprozessen“ am 10./11. Mai 2011 in Bad Kissingen erforderlich war und dementsprechend Freistellung und Kostenübernahme zu gewähren sind.

Der Beteiligte beantragt, den Antrag abzulehnen.

Er hält generell die Teilnahme von Mitgliedern der örtlichen Personalräte an diesem Seminar nicht für erforderlich. Erforderlich seien lediglich solche Schulungsveranstaltungen, die von ihrer Thematik her Sachgebiete betreffen würden, die zu den Aufgaben des zur Schulung entsendeten Mitglieds gehören würden. Die Veranstaltung habe keine Kenntnisse vermittelt, die für die Arbeit der örtlichen Personalräte relevant wären. Bei allen in Rede stehenden Änderungen bei der DAK, insbesondere dem Zuschnitt der Dienststellen, ihrer Organisationsstruktur und der Personalstruktur sowie bei der Aufstellung von Sozialplänen, werde darüber in der Zentrale entschieden. Dann aber sei der Hauptpersonalrat zuständig. In der fraglichen Veranstaltung seien allenfalls Spezialkenntnisse für den Hauptpersonalrat geschult worden. Sogar bei Kündigungen sei nur der Hauptpersonalrat zu beteiligen. Denn bei Kündigungen entscheide der Personalleiter der Zentrale der DAK. Sozialpläne würden nicht jeweils für die örtlichen Dienststellen, sondern zentral beschlossen. Dies sei auch darin begründet, dass es mit dem für die DAK geltenden Haustarifvertrag - Anlage 12 - eine tarifvertragliche Regelung für Rationalisierungsmaßnahmen gebe. Insbesondere der Schlussvortrag „Tarifliche Möglichkeiten zur Ergänzung der Anlage 12 der Haustarifverträge der Ersatzkassen bzw. des EKT“ von S. H. belege, dass die Veranstaltung von gewerkschaftspolitischen Themen geprägt gewesen sei. Zur Vermittlung von Grundkenntnissen im Personalvertretungsrecht sei diese Veranstaltung jedenfalls ungeeignet gewesen. Die entsandten Mitglieder des Antragstellers seien insoweit auch hinlänglich geschult. Wegen der Einzelheiten des Vortrages wird auf den Schriftsatz des Beteiligten vom 12. Oktober 2011 verwiesen.

Am 7. März 2012 hat ein Anhörungstermin vor der Fachkammer stattgefunden. Auf das Protokoll wird verwiesen.

Aus den Gründen

Der Antrag ist zulässig, in der Sache aber ohne Erfolg.

Der Beteiligte war nicht verpflichtet, die entsandten Personalräte gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG für die in Rede stehende Schulungsveranstaltung freizustellen und die daraus folgenden Kosten für die Teilnahme an der Veranstaltung nach § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG zu tragen.

Nach § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten. Schulungskosten sind dann durch die Tätigkeit des Personalrats veranlasst, wenn einzelne Mitglieder der Personalvertretung für die Teilnahme an der Schulungs- oder Bildungsveranstaltung nach § 46 Abs. 6 BPersVG freizustellen sind (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27.04.1979 - BVerwG 6 P 45.78 - BVerwGE 58, 54, S. 57 ff.; Beschluss vom 22.07.1982 - BVerwG 6 P 42.79 - Buchholz 238.3 A § 46 BPersVG Nr. 12 S. 2; Beschluss vom 18.08.1986 - BVerwG 6 P 18.84 - Buchholz 238.3 A § 46 BPersVG Nr. 19, S. 20 f.).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. Beschluss vom 14.06.2006 – BVerwG 6 P 13.05 - BVerwGE 126, 122 ff.), der die Kammer folgt, kann die Dienststelle nur dann verpflichtet werden, die Kosten der Teilnahme eines Personalratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung zu übernehmen, wenn die Schulung objektiv für die Wahrnehmung der Aufgaben der Personalvertretung erforderlich ist und das Personalratsmitglied die vermittelten Kenntnisse für seine Tätigkeit im Rahmen des Personalrats benötigt. Eine bloße Geeignetheit der Schulung für die Aufgaben des Personalrats, die lediglich im Rahmen des Freistellungsanspruchs nach

§ 46 Abs. 7 BPersVG genügt, reicht deshalb insoweit nicht aus. Objektiv erforderlich im Sinne des § 46 Abs. 6 BPersVG ist die Schulung vielmehr nur dann und insoweit, als der Personalrat ohne die Schulung des zu entsendenden Mitglieds seine personalvertretungsrechtlichen Befugnisse nicht sachgerecht wahrnehmen kann.

Diese Voraussetzungen sind bereits insoweit nicht erfüllt, als sich die Veranstaltung ausweislich des Programms - überwiegend - mit gewerkschafts-, tarifpolitischen und auch allgemeinpolitischen Themen (Bankenrettungsschirm ...) befassen sollte. Dass der Vortrag des Referenten F. B. am Nachmittag des 10. Mai 2011 ausfiel und zum Vorziehen sowie zur Ausdehnung des nachfolgenden Programmpunktes mit dem Referenten RA T. führte, ist unerheblich. Denn maßgeblich ist zur Beurteilung der Inhalte der Veranstaltung auf den Zeitpunkt abzustellen, der den Entsendebeschluss des Personalrats markiert. Zu diesem Zeitpunkt aber war das ursprüngliche Veranstaltungsprogramm vorgesehen, wie es in der erst nachträglich handschriftlich geänderten Seminarunterlage (Anlage Ast 1) zu ersehen ist.

Im Übrigen könnte die Veranstaltung auch dann nicht als erforderlich qualifiziert werden, wenn das Referat von F. B. „Vom Bankenrettungsschirm ...“ außer Betracht bleibt.

Auch für die im Programmpunkt „Rechtlicher Input ...“ vorgesehenen Beiträge fehlt es an der objektiven Erforderlichkeit der Schulung für die hier antragstellenden örtlichen Personalräte. Es handelt sich weit überwiegend um Spezialkenntnisse, die zwar für die Arbeit des Hauptpersonalrats von Bedeutung sein dürften, hingegen für die Tätigkeit der örtlichen Personalräte, um deren Teilnahme es vorliegend geht, nicht in dem Sinne erforderlich sind, dass ohne die vertiefende Schulung eine sachgerechte Personalratsarbeit vor Ort in Frage zu stellen wäre.

Das Bundesverwaltungsgericht unterscheidet bei der Beurteilung des Schulungsbedarfs nach § 46 Abs. 6 BPersVG in ständiger Rechtsprechung zwischen Grundschulungen und Spezialschulungen. Einer Grundschulung bedarf das Personalratsmitglied, um seine Tätigkeit im Personalrat überhaupt sachgemäß ausüben zu können. Die Grundschulung ist die notwendige Kenntnisvermittlung für solche Personalratsmitglieder, die noch keine ausreichenden Kenntnisse des geltenden Personalvertretungsrechts besitzen (vgl. Beschluss vom 26. Februar 2003 - BVerwG 6 P 9.02 - BVerwGE 118, 1, 9 f. = Buchholz 250 § 44 BPersVG Nr. 31 S. 7). Die Teilnahme an einer Spezialschulung benötigt das Personalratsmitglied dagegen, um den besonderen Aufgaben, die ihm innerhalb der Personalvertretung zukommen, gerecht werden zu können (vgl. Beschluss vom 26. Februar 2003 - BVerwG 6 P 10.02 - Buchholz 250 § 44 BPersVG Nr. 32 S. 10). Um eine Spezialschulung handelt es sich nicht nur bei einem fachlich sehr eng zugeschnittenen Themenkreis. Spezialschulungen liegen vielmehr auch dann vor, wenn in bestimmten für die Personalratstätigkeit relevanten Tätigkeitsfeldern Kenntnisse vermittelt werden, die über Grundzüge hin- ausgehen, insbesondere der Wissensvertiefung und -erweiterung dienen (vgl. Beschluss vom 14. Juni 2006 - BVerwG 6 P 13.05, juris Rn. 26).

Gemessen daran ist der Tagesordnungspunkt „Rechtlicher Input ...“ im Wesentlichen als eine Spezialschulung zu bewerten. Der Beteiligte hat unwidersprochen dargelegt, dass fast alle Unterthemen des Tagesordnungspunktes „Rechtlicher Input ...“ (mit Ausnahme der Erwähnung von § 75 BPersVG) Tätigkeitsfelder betreffen, für die beim Beteiligten der Hauptpersonalrat zuständig ist. Soweit aber seine Zuständigkeit besteht, gibt es keine „Nebenzuständigkeit“ der örtlichen Personalräte. Allein der Hauptpersonalrat ist der für die Mitwirkung nach § 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG berufene Personalrat. Insoweit stellen die Programmpunkte zur Mitwirkung nach § 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG eine für örtliche Personalräte der DAK nicht erforderliche Vertiefung von Spezialkenntnissen dar, da sie sich in eigener Zuständigkeit mit der Mitwirkung nach § 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG nicht zu befassen haben. Der Umstand, dass am Nachmittag des 10. Mai 2011 neben § 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG auch „die Schließung und ihre Bedeutung für die Rechte der Beschäftigten und des Personalrats“ erörtert wurden, vermag keine andere Bewertung zu rechtfertigen. Hier ist weder vorgetragen noch ersichtlich, dass sich die örtliche Dienststelle in Hamburg mit dem Problem einer Schließung auch nur ansatz- oder teilweise zu befassen hatte. Es handelt sich vielmehr um eine rein hypothetische Fragestellung. Vielmehr haben die Verfahrensbeteiligten insoweit übereinstimmend vorgetragen, dass ein Stellenabbau von ca. 300 bis 350 Stellen in der Hamburger Zentrale zu personellen Umstrukturierungen - ohne Kündigungen - geführt habe, für deren Bewältigung mit dem Antragsteller eine Dienstvereinbarung geschlossen worden sei. Diese Dienstvereinbarung sei zu dem Zeitpunkt, zu dem der Entsendebeschluss gefasst worden sei, jedoch bereits in Kraft gewesen. Diesen Sachverhalt legt die Fachkammer zugrunde. Im Hinblick auf die Fortsetzung des Tagesordnungspunktes „Rechtlicher Input ...“ am Folgetag ergibt sich in

der Bewertung nichts anderes. Der dort u.a. besprochene Sozialplan, der den Ausgleich wirtschaftlicher Nachteile durch Rationalisierungsmaßnahmen betrifft, ist nicht Sache der örtlichen Personalräte. Er dürfte nicht nur durch die Anlage 12 des Haustarifvertrages bereits weitgehend vorstrukturiert, sondern im Übrigen - wie der Beteiligte unwidersprochen vorgetragen hat - dienststellenübergreifend mit dem Hauptpersonalrat zu verhandeln sein. Auch die u.a. problematisierte Frage, was ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB ist und welche Folgen er für die Beschäftigten hat, ist - jedenfalls für die Hamburger Dienststelle - rein theoretischer Natur und sicher nicht für die Bewältigung der Personalratsarbeit vor Ort von Nöten. Das Gericht verkennt nicht, dass in Konsequenz umfassender Umstrukturierungen beim Beteiligten und bei seinen Dienststellen die daraus resultierenden personellen Einzelmaßnahmen von den örtlichen Personalräten nach dem Katalog des § 75 Abs. 1 BPersVG oder auf andere geeignete Weise (Dienstvereinbarung) abzuarbeiten sind. Insoweit sind die örtlichen Personalräte selbstverständlich zur Mitbestimmung berufen. Dies aber war weit überwiegend nicht Thema der Veranstaltung. Allein die Erwähnung auch der Vorschrift des § 75 BPersVG im Kanon der sonstigen allgemeinen oder rechtlich vertiefenden Themen zur Mitwirkung bei Betriebsänderungen vermag die Notwendigkeit der Teilnahme von örtlichen Personalräten nicht zu begründen (im Ergebnis ebenso VG Frankfurt, Beschluss vom 10.10.2011 – 22 K 2052/11.F.PV, juris). Soweit dazu schließlich vorgetragen wurde, bei den entsandten Mitgliedern sei die Grundschulung so lange her, dass nunmehr eine wiederholende Auffrischung angezeigt gewesen sei, führt dies nicht zu einem anderen Ergebnis. Es ist nicht erforderlich, zur Auffrischung der Kenntnisse zum § 75 BPersVG eine Veranstaltung zu besuchen, die sich mit diesem Komplex allenfalls unter ferner liefen beschäftigt.

Um eine Veranstaltung, die nicht nach § 46 Abs. 6, sondern nach Abs. 7 BPersVG zu beurteilen gewesen wäre, handelte es sich nicht.