



Brief zur Personalratsarbeit

***Arbeitsversäumnis zur Ausübung
von Personalratstätigkeit***



dbb
beamtenbund
und tarifunion

Das Personalvertretungsrecht gewährt Personalratsmitgliedern Dienstbefreiung ohne Minderung der Dienstbezüge oder des Arbeitsentgelts, soweit diese zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist (§ 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG und die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften). Damit soll in **Konkretisierung des allgemeinen Benachteiligungsverbot**es des § 8 BPersVG verhindert werden, dass Personalratsmitglieder durch ihre Tätigkeit wirtschaftliche Nachteile erleiden.

Mittelbar ist § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG zu entnehmen, dass das einzelne Personalratsmitglied bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen einen **Anspruch auf eine solche Dienstbefreiung** hat. Die Arbeitspflicht entfällt kraft Gesetzes (BAG 19. 9. 1985, PersV 1988, 190).

Welche Voraussetzungen müssen für eine Dienstbefreiung vorliegen?

Die Dienstbefreiung muss **zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats** erforderlich sein. Dazu gehören nur die Tätigkeiten, die diesem Gremium dem Gesetz nach ausdrücklich zugewiesen oder unmittelbar aus ihm abzuleiten sind. Es bleibt in diesem Punkt kein Spielraum für Ermessensentscheidungen (BVerwG 27. 4. 1979, PersV 1981, 25). Nicht zwingend notwendig ist, dass die Durchführung der Aufgaben innerhalb der Dienststelle stattfindet.

Dienstbefreiung kommt z. B. in Betracht für:
Sitzungen des Vorstands, § 32 Abs. 1 Satz 4 BPersVG,
Sitzungen des Personalrats, § 35 BPersVG,
Abhaltung von Sprechstunden, § 43 BPersVG,
Leitung einer Personalversammlung durch den Vorsitzenden des Personalrats, § 48 Abs. 1 Satz 2 BPersVG,
Zusammenarbeit mit der JAV, § 61 Abs. 2, 3 und 5 BPersVG,

Teilnahme am Monatsgespräch mit dem Dienststellenleiter, § 66 Abs. 1 BPersVG,
Entgegennahme von Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten und Verhandlung darüber mit dem Dienststellenleiter, § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG,
Teilnahme an Sitzungen der Einigungsstelle, § 71 Abs. 1 und 2 BPersVG,
Teilnahme an Prüfungen, § 80 BPersVG,
Teilnahme an Besichtigungen im Rahmen des Arbeitsschutzes oder der Unfallverhütung, § 81 Abs. 2 Satz 1 BPersVG,

Teilnahme an Unfalluntersuchungen, § 81 Abs. 2 Satz 1 BPersVG,

Teilnahme an Besprechungen des Dienststellenleiters mit dem Sicherheitsbeauftragten oder dem Sicherheitsausschuss, § 81 Abs. 3 BPersVG,

Besprechungen zur erforderlichen Information der zuständigen Stufenvertretung, z. B. in Verfahren nach § 69 Abs. 3 BPersVG,

Besprechungen in nicht verselbstständigten Nebenstellen oder Teilen einer Dienststelle,

Auftreten vor den Verwaltungsgerichten, wenn der Personalrat Verfahrensbeteiligter ist (BVerwG v. 21. 7. 1982, ZBR 1983, 166).

Keine Aufgaben des Personalrats sind demgegenüber z.B. die Vertretung eines Beschäftigten vor Gericht, gemeinsame Besprechungen mit anderen örtlichen Personalräten, Vorbereitung und Durchführung von Betriebsausflügen, Werbung für eine Gewerkschaft, Teilnahme an gewerkschaftlichen Personalrätekonferenzen, außer wenn es sich dabei um eine Spezialschulung nach § 46 Abs. 6 BPersVG handelt.

Und wann ist die Arbeitsversäumnis „erforderlich“?

Das Kriterium der Erforderlichkeit ist erfüllt, wenn das Personalratsmitglied die Arbeitsversäumnis zur Durchführung seiner jeweiligen Aufgabe bei der gegebenen Sachlage **nach pflichtgemäßem Ermessen und unter vernünftiger Würdigung aller objektiven Umstände** für notwendig halten darf (BVerwG 1. 12. 1993 – 1 DB 36.92). Dem Personalrat bzw. einzelnen Personalratsmitglied kommt bei der Beurteilung dieser Frage ein **gewisser Entscheidungsspielraum** zu. Dieser basiert auf dem Behinderungsverbot und dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit und findet seine Grenzen in der Pflicht zur sparsamen Verwendung der Haushaltsmittel und der Pflicht zur Rücksichtnahme auf die dienstlichen Erfordernisse. Es ist stets zu prüfen, ob die Arbeitsversäumnis gerechtfertigt erscheint und die in Betracht gezogene Art und Weise der Aufgabenerledigung nicht einer weniger zeitintensiven, aber ebenso geeigneten weichen muss.

Was passiert, wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Voraussetzungen für eine Dienstbefreiung nicht vorlagen?

Wurde die Prüfung wie dargestellt vorgenommen, ist es **unschädlich**, wenn sich nachträglich herausstellen sollte, dass objektiv die Arbeitsversäumnis nicht

notwendig war. Eine Überprüfung durch die Dienststelle ist zumindest im Nachhinein grundsätzlich zulässig. Wird festgestellt, dass die **Voraussetzungen des § 46 Abs. 1 Satz 1 BPersVG für eine Dienstbefreiung nicht vorgelegen haben und das Personalratsmitglied hiervon vernünftigerweise auch nicht ausgehen konnte**, wird die Vergütung gemindert. Eine **Vergütungsminderung** erfolgt aber nicht, wenn das Personalratsmitglied mit guten Gründen das Vorliegen der Voraussetzungen annehmen durfte. Werden aber z. B. Sitzungen, sonstige Besprechungen oder Reisen grundlos in die Länge gezogen, ist die daraus resultierende **Arbeitsversäumnis nicht** von § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG **gedeckt** und muss **nachgearbeitet** werden oder hat eine **Minderung der Bezüge** zur Folge.

Wie sind die Folgen, wenn das Personalratsmitglied bei der Beanspruchung der Dienstbefreiung „bösgläubig“ war?

Beansprucht ein Personalratsmitglied Dienstbefreiung, obwohl es **weiß**, dass die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen, verletzt es seine personalvertretungsrechtlichen Amtspflichten und seine ihm aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis erwachsenden Pflichten. Zusätzlich zur Minderung der Vergütung und dem **Ausschluss aus dem Personalrat** gemäß § 28 BPersVG kann ein solches Vorgehen eine **disziplinarische Ahndung** bei Beamten bzw. **fristlose Kündigung** bei Arbeitnehmern nach sich ziehen.

Muss sich das einzelne Personalratsmitglied zur Wahrnehmung von Personalratsaufgaben abmelden?

In der Regel ja. Zwar entfällt bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG die Arbeitspflicht kraft Gesetzes. Dennoch obliegt dem Personalratsmitglied eine Abmeldepflicht. Die Dienststelle soll damit in die Lage versetzt werden, für eine Vertretung zu sorgen. Eine Art Automatismus ist gegeben im Falle von Tätigkeiten des Gremiums wie Sitzungen gem. § 35 BPersVG, bei denen die rechtswirksame Einladung die Dienstbefreiung auslöst und über die der **Dienststellenleiter in der Regel vorab vom Personalratsvorsitzenden informiert** wird. In diesem Fall **erübrigt sich die Abmeldung**. Werden dem einzelnen Personalratsmitglied aber Aufgaben übertragen, von denen die Dienststelle keine Kenntnis hat, muss sie rechtzeitig unterrichtet werden. Das Personalratsmitglied hat die wahrzunehmende Personalratsfähigkeit **nach Ort**

und Zeit zu beschreiben. Angaben zur **Art der Tätigkeit** können grundsätzlich **nicht** verlangt werden, es sei denn, die Dienststelle macht geltend, das Personalratsmitglied sei an seinem Arbeitsplatz unabhkömmlich und dienststellenbedingte Gründe erforderten eine Vertagung der Durchführung der Personalratsaufgabe. Ebenso kann die Dienststelle **im Falle der Prüfung eines etwaigen Entgeltfortzahlungsanspruches weitere Informationen** verlangen, wenn **Zweifel an der Erforderlichkeit** der Personalratsfähigkeit aufgekommen sind (BAG 15. 3. 1995, ZBVR 1995, 13). Dergestalt hat das Personalratsmitglied auch im Falle der Wahrnehmung persönlicher Rechte und Pflichten aus seinem Amt zu verfahren. Mit dieser Abmeldepflicht gehen die Pflichten zur **unverzüglichen Rückkehr an den Arbeitsplatz** sowie zur **Rückmeldung** einher. Letztere ist allerdings entbehrlich, wenn von vornherein ein fester Rückkehrzeitpunkt feststand.

Was passiert, wenn die Dienststelle das Verlassen des Arbeitsplatzes untersagt?

Sollte die Dienststelle dem Personalratsmitglied das Recht, den Arbeitsplatz zu verlassen, verweigern, darf es den Arbeitsplatz **nicht eigenmächtig** verlassen. Das Personalratsmitglied hat in Eilfällen jedoch die Möglichkeit, eine **einstweilige Verfügung** zu erwirken, um die ihm übertragene personalvertretungsrechtliche Aufgabe durchführen zu können.

Kann das Personalratsmitglied darauf verwiesen werden, ein (teil-)freigestelltes Mitglied solle die Aufgabe an seiner statt erledigen?

Nein. Dies würde einen Eingriff in die Geschäftsführung des Personalrats bedeuten. Davon unberührt bleibt aber das Recht der Dienststelle, notwendiges Vorhandensein und Rechtswirksamkeit des der Aufgabenübertragung zu Grunde liegenden **Personalratsbeschlusses zu überprüfen**. Der Personalrat hat bereits im Vorfeld darauf zu achten, dass **vorzugsweise ganz oder teilweise freigestellte Personalratsmitglieder** – sofern vorhanden – **zur Aufgabenerledigung herangezogen** werden. Andere Mitglieder kommen nur in Ausnahmefällen dafür in Frage, so z. B. wenn sie über spezielle Kenntnisse verfügen.

Wie sieht es mit der Bezahlung aus?

§ 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG regelt, dass Personalratsmitglieder **für die Zeit erforderlicher Arbeitsversäumnis keine Minderung ihrer Dienstbezüge oder**

ihres **Arbeitsentgelts** hinnehmen müssen, das bedeutet Bezahlung des ihnen auf Grund besoldungs- bzw. tarif- oder einzelvertraglicher Bestimmungen für den Zeitraum der Arbeitsversäumnis zustehenden Entgelts. Rechtsgrundlage für den entsprechenden Fortzahlungsanspruch ist allerdings nicht § 46 Abs. 1 Satz 1 BPersVG, sondern das Beamtenverhältnis bzw. der Arbeitsvertrag i. V. m. § 611 Abs. 1 BGB.

Es gilt dabei das sog. **Lohnausfallprinzip**. Auf Grund hypothetischer Betrachtung ist zu ermitteln, was das Personalratsmitglied verdient hätte, wenn es nicht an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert gewesen wäre. Wegen des Begünstigungs- und Benachteiligungsverbots des § 8 BPersVG und mangels tariflicher Öffnungsklausel können die Tarifvertragsparteien keine hiervon abweichende Regelung treffen (BAG 29. 6. 1988, ZTR 1989, 162). Bei der **Zahlung von Zulagen** muss **differenziert** werden: Ist die Zulage Teil der Besoldung bzw. des Arbeitsentgelts oder sonstiger Vergütungen, wird sie auch in diesem Falle gewährt. Dient die Zulage allerdings dem Zweck, durch die Arbeitsleistung entstandene Aufwendungen auszugleichen, entfällt sie, da das Personalratsmitglied diese tatsächlich nicht mehr hat (BVerwG 13. 9. 2001, ZfPR 2002, 195). Alles andere käme einer Besserstellung gleich und wäre nicht mit § 8 BPersVG zu vereinbaren. Weiterzuzahlen sind demnach beispielsweise Überstundenvergütungen, Schwerarbeiterzulagen, Lärmzulagen, Gefahrenzulagen und Mehr- sowie Nachtarbeitszuschläge. Hingegen nicht weiterzuzahlen sind z. B. Fahndungskostenentschädigungen, Kleiderzulagen, Fahrkosten- und Reinigungsmittlersatz sowie tarifliche Tagungspauschalen.

Die Berechnung von **Akkordlöhnen** kann gegebenenfalls Schwierigkeiten bereiten. Grundsätzlich ist der durchschnittliche Akkordlohn des jeweiligen Personalratsmitglieds anzusetzen. Sollte dieser nicht zu ermitteln sein, wird auf den Durchschnittsverdienst vergleichbarer Akkordarbeiter während des Zeitraumes der Arbeitsversäumnis zurückgegriffen.

Welche Konsequenzen greifen bei Verletzung der Abmeldepflicht?

Verletzt das Personalratsmitglied seine Abmeldepflicht, hat dies keine Auswirkung auf die Höhe der zu zahlenden Vergütung. Dem Arbeitgeber bleibt es aber unbenommen, **disziplinarische Maßnahmen** wie z. B. eine Abmahnung zu ergreifen oder **Schadensersatzansprüche** geltend zu machen (BAG 19. 9. 1985, a. a. O.).

Sollte das jeweilige Personalratsmitglied Buch führen über seine Arbeitsversäumnis?

Ja. Es kann nur empfohlen werden, eine **Liste aller Arbeitsversäumnisse mit Grund, Datum, Ort und Dauer** zu führen. Denn im Falle von Unstimmigkeiten mit der Dienststelle trifft das Personalratsmitglied die **Beweislast**, dass es während einer bestimmten Zeit Personalratstätigkeit betrieben hat.

Wo liegt der Unterschied zwischen Freistellung und Dienstbefreiung?

Während der **Freistellungsanspruch** des § 46 Abs. 3 und 4 BPersVG **umfangreichere, regelmäßig wiederkehrende und daher vorhersehbare Personalratsaufgaben** voraussetzt (z. B. regelmäßige Sitzungen des Personalrats, Sprechstunden und Monatsgespräche), zielt die **Dienstbefreiung** nach § 46 Abs. 2 Satz 1 BPersVG auf die Notwendigkeit der Erledigung **konkreter einzelner Geschäfte** des Personalrats ab.

Stand: 1/2008

Die Ausführungen schildern die Rechtslage nach BPersVG. Die LPersVG enthalten zum Teil abweichende Regelungen.



dbb
beamtenbund
und tarifunion