



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

BESCHLUSS

BVerwG 6 PB 5.11
OVG 18 LP 6/09

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 16. Juni 2011
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Neumann und
die Richter am Bundesverwaltungsgericht Büge und Dr. Möller

beschlossen:

Die Beschwerde der Antragsteller gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde im Beschluss des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts (Fachsenat für Personalvertretungssachen des Landes) vom 21. Dezember 2010 wird zurückgewiesen.

G r ü n d e :

- 1 Die Beschwerde der Antragsteller gegen die Nichtzulassung der Rechtsbeschwerde durch das Oberverwaltungsgericht gemäß § 83 Abs. 2 NdsPersVG i.V.m. § 92a Satz 1 ArbGG hat keinen Erfolg.
- 2 1. Soweit das Oberverwaltungsgericht das Begehren der Antragsteller wegen fehlender Erforderlichkeit der streitigen Schulungskosten abgelehnt hat, greift die insoweit allein erhobene Grundsatzrüge gemäß § 72 Abs. 2 Nr. 1, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG nicht durch. Die in der Beschwerdebegründung aufgeworfene Rechtsfrage hat keine grundsätzliche Bedeutung.
- 3 Die Antragsteller wollen geklärt wissen, ob die durch den Besuch einer Schulungsveranstaltung bei einem gewerkschaftseigenen Träger anfallenden Kosten unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit und dem Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel als nicht erforderlich anzusehen sind, wenn auf diesem Gebiet eine gleichwertige behördeninterne Schulung zu wesentlich niedrigeren Kosten angeboten wird. Diese Frage ist mit Blick auf die hier vorliegenden Umstände eindeutig im Sinne des Oberverwaltungsgerichts zu beantworten, so dass es ihrer Klärung in einem Rechtsbeschwerdeverfahren nicht bedarf.
- 4 Die Antragsteller berufen sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Freistellung von Schulungskosten im Betriebsverfassungsrecht. Danach ist der Betriebsrat nicht gehalten, anhand einer umfassenden Marktanalyse den günstigsten Anbieter zu ermitteln und ohne Rücksicht auf andere Erwägungen auszuwählen. Seine Auswahlentscheidung kann er bei vergleichbaren Seminarinhalten auch von dem Veranstalter selbst abhängig machen. Er muss sich nicht allein aus Kostengründen auf eine vom Arbeitgeber getragene Bil-

dungseinrichtung verweisen lassen (vgl. Beschlüsse vom 28. Juni 1995 - 7 ABR 55/94 - BAGE 80, 236 <239>, vom 19. September 2001 - 7 ABR 32/00 - BAGE 99, 103 <111> und vom 19. März 2008 - 7 ABR 2/07 - juris Rn. 15).

- 5 In der zuletzt genannten Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht zum Ausdruck gebracht, dass die vorbezeichneten Grundsätze nicht uneingeschränkt gelten. Zwar ist der Betriebsrat nicht gehalten, die kostengünstigste Schulungsveranstaltung auszuwählen, wenn er eine andere Schulung für qualitativ besser hält. Er muss jedoch bei erheblicher Preisdifferenz eine nachvollziehbare Begründung anführen (vgl. Beschluss vom 19. März 2008 a.a.O. Rn. 24). Diese Auffassung ist für den Bereich des Personalvertretungsrechts zu bestätigen, in welchem mit Rücksicht auf das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel ohnehin partiell strengere Maßstäbe zugrunde zu legen sind (vgl. Beschlüsse vom 14. November 1990 - BVerwG 6 P 4.89 - Buchholz 250 § 46 BPersVG Nr. 25 S. 7 f. und vom 14. Juni 2006 - BVerwG 6 P 13.05 - BVerwGE 126, 122 = Buchholz 250 § 44 BPersVG Nr. 35 Rn. 45 und 49).

- 6 Im vorliegenden Fall hat das Oberverwaltungsgericht festgestellt, dass die behördeninterne und die gewerkschaftliche Schulung im Hinblick auf das Seminarprogramm und die Qualifikation des Referenten gleichwertig waren. In der um einen Tag kürzeren Veranstaltungsdauer der behördeninternen Schulung hat es keinen hinreichenden Grund gesehen, auf deren mindere Qualität zu schließen (Beschlussabdruck S. 10). Gegen diese Würdigung erheben die Antragsteller in der Beschwerdebegründung keine Einwände; die von ihnen formulierte Fragestellung spricht selbst von einer „gleichwertigen behördeninternen Schulung“. Sie meinen jedoch, eine gewerkschaftliche Schulung sei wegen des natürlichen Interessengegensatzes von Dienststelle und Personalrat gegenüber einer behördeninternen Schulung stets vorzuziehen. Dem kann in dieser Allgemeinheit keineswegs gefolgt werden. Namentlich verbietet sich die pauschale Annahme, eine von der Dienststelle angebotene Schulung vermittele einseitig den interessegeleiteten Rechtsstandpunkt der Behördenleitung. Eine derartige Befürchtung wäre etwa begründet, wenn ein Ministerium zum Beteiligungsrecht der Personalvertretungen Richtlinien für die nachgeordneten Dienststellen erlassen und ein Beamter des Ministeriums dazu referieren würde. Nicht begrün-

det ist sie dagegen, wenn der Referent einer wissenschaftlichen Einrichtung angehört und in seiner unterrichtenden Tätigkeit weisungsfrei ist. In einem solchen Fall kann erwartet werden, dass der Dozent bislang höchststrichterlich nicht geklärte Beteiligungsrechte in Offenheit für verschiedene denkbare Auslegungsergebnisse darstellt. Geschieht dies, so ist eine derartige Veranstaltung ebenso wie eine gewerkschaftliche Schulung geeignet, dem Personalrat Beteiligungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die sich aus neuem Tarifrecht ergeben. Das solches hier erwartet werden konnte, lässt sich den Feststellungen des Oberverwaltungsgerichts entnehmen, wonach die vom Beteiligten angebotene Schulung von einem Dozenten des Studieninstituts Niedersachsen durchgeführt wurde, der mit der Thematik des neuen Tarifrechts vertraut war (Beschlussabdruck S. 2 und 10).

- 7 Das Oberverwaltungsgericht hat am Ende seiner Entscheidung maßgeblich darauf abgestellt, der Antragsteller zu 2 hätte seine Mitglieder an der vom Beteiligten angebotenen Fortbildung teilnehmen lassen müssen und sodann auf der Grundlage dieser Erfahrung und etwaiger Kritikpunkte konkrete Nachschulungswünsche äußern können (Beschlussabdruck S. 11). Diese Beurteilung beruht auf der zutreffenden Erwägung, dass die Qualität einer Schulungsveranstaltung sich im Vorhinein häufig nicht verlässlich einschätzen lässt. Ist die Erfahrung positiv, so erübrigt sich jeder weitere, insbesondere kostenaufwendige Schulungsbedarf bei vergleichbarem Schulungsprogramm. Der Personalrat ist daher nicht berechtigt, ein behördeninternes Fortbildungsangebot, welches sich nicht bereits im Vorhinein nach den dazu in Betracht zu ziehenden Umständen als nicht gleichwertig erweist, zu Gunsten einer wesentlich kostenaufwendigeren gewerkschaftlichen Schulung auszuschlagen. Zur Wahrung seiner Rechte muss er vielmehr für die Teilnahme sorgen. Erst die Erfahrung der Teilnahme gibt ihm das Recht, eine weitergehende Schulung zu verlangen.
- 8 2. Soweit das Oberverwaltungsgericht das Begehren der Antragsteller wegen Fehlens eines ordnungsgemäß abgefassten Entsendebeschlusses abgelehnt hat, kommt weder die Divergenzrüge noch die Grundsatzrüge zum Tragen (§ 72 Abs. 2 Nr. 1 und 2, § 92 Abs. 1 Satz 2 ArbGG). Das Oberverwaltungsgericht hat das streitige Begehren selbstständig tragend wegen fehlender Erfor-

derlichkeit der Schulungskosten abgelehnt. Da diesbezüglich die in Abschnitt III der Beschwerdebegründung formulierte Grundsatzrüge - wie ausgeführt - nicht greift, beruht der angefochtene Beschluss nicht auf der in Abschnitt II der Beschwerdebegründung bezeichneten Divergenz, und die dort formulierte Rechtsfrage ist nicht entscheidungserheblich.

Neumann

Büge

Dr. Möller

Sachgebiet:

BVerwGE: nein

Personalvertretungsrecht

Fachpresse: ja

Rechtsquelle:

NdsPersVG § 37 Abs. 1

Stichworte:

Schulungskosten des Personalrats; behördeninterne und gewerkschaftliche Schulung.

Leitsatz:

Der Personalrat ist nicht berechtigt, ein behördeninternes Fortbildungsangebot, welches sich nicht bereits im Vorhinein nach den dazu in Betracht zu ziehenden Umständen als nicht gleichwertig erweist, zu Gunsten einer wesentlich kostenaufwendigeren gewerkschaftlichen Schulung auszuschlagen.

Beschluss des 6. Senats vom 16. Juni 2011 - BVerwG 6 PB 5.11

- I. VG Hannover vom 09.06.2009 - Az.: VG 17 A 2226/08 -
- II. OVG Lüneburg vom 21.12.2010 - Az.: OVG 18 LP 6/09 -