

Rechtsquellen:

BPersVG §§ 44, 46

Stichworte:

Arbeitsrechtliche Grundschulung für Arbeitnehmervertreter im Personalrat; Kostenübernahme durch die Dienststelle.

Leitsätze:

1. Die Arbeitnehmervertreter im Personalrat müssen über Grundkenntnisse im Arbeitsrecht verfügen; der dahingehende Schulungsbedarf eines neu gewählten Personalratsmitgliedes ist daher anzuerkennen, wenn und soweit die entsprechenden Kenntnisse nicht in einer Grundschulung zum Personalvertretungsrecht vermittelt worden sind.

2. Vermittelt eine Schulungsveranstaltung nur teilweise für die Personalratstätigkeit erforderliche Inhalte, so sind die Kosten anteilig von der Dienststelle zu übernehmen.

Beschluss des 6. Senats vom 14. Juni 2006 - BVerwG 6 P 13.05

I. VG Münster vom 05.11.2003 - Az.: VG 21 K 2806/01.PVB -
II. OVG Münster vom 04.05.2005 - Az.: OVG 1B A 4759/03.PVB –



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

IM NAMEN DES VOLKES

BESCHLUSS

BVerwG 6 P 13.05
OVG 1B A 4759/03.PVB

In der Personalvertretungssache

hat der 6. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
am 14. Juni 2006
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht
Dr. Bardenhewer und die Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. Hahn,
Büge, Vormeier und Dr. Bier

beschlossen:

Der Beschluss des Fachsenats für Bundespersonalvertretungssachen des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 4. Mai 2005 wird aufgehoben, soweit es um die Freistellung des Personalratsmitgliedes J. K.-M. von der Kostenforderung der Gewerkschaft verdi in Höhe von 1 413,35 DM (= 722,63 €) für die Teilnahme an dem Seminar Arbeitsrecht-Grundlagen vom 2. bis 7. September 2001 geht. Insoweit wird die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Oberverwaltungsgericht zurückverwiesen.

G r ü n d e :

I

- 1 Im Jahre 2001 waren 11 Soldaten, 17 Beamte, 12 Angestellte und 40 Arbeiter beim Munitionshauptdepot L. beschäftigt. Dessen Personalrat, der Antragsteller, hatte sieben Mitglieder, von denen vier auf die Gruppe der Arbeiter und je eines auf die übrigen Gruppen entfielen. Zu den Arbeitervertretern gehörte seit den Neuwahlen im Frühjahr 2000 Frau J. K.-M., die in der Zeit vom 2. bis 7. Oktober 2000 einen Grundlehrgang zum Bundespersonalvertretungsgesetz besucht hat.
- 2 In seiner Sitzung vom 14. März 2001 beschloss der Antragsteller, seinen Vorsitzenden sowie sein Mitglied J. K.-M. zum Lehrgang „Arbeitsrecht-Grundlagen“

vom 2. bis 7. September 2001 im ÖTV-Bildungszentrum Clara Sahlberg in Berlin zu entsenden. Der Arbeitsplan für diese Veranstaltung lautete wie folgt:

„Sonntag, 02.09.2001	Anreise zwischen 16.00 und 18.00 Uhr, Abendessen um 18.00 Uhr
18.45 bis 20.30 Uhr	Einführung in das Seminar (Ziele, Inhalte und Methoden) Vorstellung und Ermittlung der Erwartungen der TeilnehmerInnen an das Seminar Einführung in das Thema
Montag, 03.09.2001	
08.30 bis 13.00 Uhr	Übersicht der Quellen, Gesetze, Verordnungen, EU-Regelungen Geschichtliche Entwicklung des Arbeitsrechts
15.00 bis 18.00 Uhr	Allgemeine Aufgaben der Interessenvertretungen Klärung von Begriffen und Grundlagen zum Arbeitsrecht
Dienstag, 04.09.2001	
08.30 bis 12.30 Uhr	Der Arbeitsvertrag, Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer
15.00 bis 18.00 Uhr	Fallbeispielbearbeitung zum Arbeitsvertrag Präsentation der Gruppenergebnisse zu den Fallbeispielen
Mittwoch, 05.09.2001	
08.30 bis 12.30 Uhr	Kollektives Arbeitsrecht Tarifvertrag, Dienstvereinbarung, Verfahren und Wirkung
15.00 bis 18.00 Uhr	Fortsetzung vom Vormittag und Fallbeispielbearbeitung
Donnerstag, 06.09.2001	
08.30 bis 12.30 Uhr	Arbeitnehmerschutzrechte Rechtsgrundlagen Kündigungsschutz, Personenkreise Fristen und Verfahren
15.00 bis 18.00 Uhr	Fortsetzung vom Vormittag und Fallbeispielbearbeitung

Freitag, 07.09.2001

08.30 bis 12.30 Uhr

Verfahrensrechte
Aufbau der Gerichte

Seminarauswertung und Abschlussgespräch

Abreise nach dem Mittagessen“

- 3 Unter Bezugnahme auf Schreiben des Heeresunterstützungskommandos vom 4. April und vom 15. Juni 2001 stellte der Beteiligte die beiden Personalratsmitglieder nach § 46 Abs. 7 BPersVG für den Besuch der Schulungsveranstaltung frei, lehnte aber die Kostenerstattung mit der Begründung ab, ein konkretes dienststellenbezogenes Interesse, welches den Besuch der Spezialschulungen rechtfertigen würde, sei nicht ersichtlich. Für den Seminarbesuch der beiden Personalratsmitglieder wurden von der Gewerkschaft verdi unter dem 24. September 2001 jeweils 1 413,35 DM in Rechnung gestellt.
- 4 Das auf Freistellung von den Schulungskosten gerichtete Feststellungsbegehren des Antragstellers hat das Verwaltungsgericht abgelehnt. Die Beschwerde des Antragstellers hat das Oberverwaltungsgericht aus folgenden Gründen zurückgewiesen: Die in Rede stehende Veranstaltung sei keine Grundschulung gewesen. Dabei müsse es sich nämlich um eine Schulung handeln, die jedem neu gewählten Personalratsmitglied dasjenige Grundwissen vermitteln solle, welches für jegliche Personalratsarbeit unentbehrlich sei. Dass arbeitsrechtliche Konfliktlagen aber hier den Alltag der Dienststelle im Bereich der Personalratsarbeit geprägt hätten, sei weder dargetan noch sonst ersichtlich. Die beiden Personalratsmitglieder hätten die Teilnahme an der arbeitsrechtlichen Grundlagenschulung ferner nicht als Spezialschulung benötigt, um besonderen Aufgaben, die ihnen innerhalb der Personalvertretung zukämen, gerecht zu werden.
- 5 Der Senat hat die Rechtsbeschwerde des Antragstellers hinsichtlich der Schulungskosten für das Personalratsmitglied J. K.-M. zugelassen. Der Antragsteller trägt zur Begründung seiner Rechtsbeschwerde vor: Grundkenntnisse im Arbeitsrecht seien für jedes Personalratsmitglied erforderlich. Dies ergebe sich aus der engen Verknüpfung der Beteiligungstatbestände mit dem Arbeitsrecht

einerseits und aus den vielfältigen Überwachungsaufgaben des Personalrats andererseits. Eine personalvertretungsrechtliche Grundschulung könne, selbst wenn in deren Rahmen arbeitsrechtliche Begriffe erläutert würden, eine Grundschulung im Arbeitsrecht nicht ersetzen, in welcher die Inhalte der einschlägigen Gesetze, Verordnungen und Tarifverträge und ihrer Auslegung sowie die wechselseitigen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag vermittelt würden.

6 Der Antragsteller beantragt,

die Beschlüsse der Vorinstanzen abzuändern und festzustellen, dass der Beteiligte verpflichtet ist, das Personalratsmitglied J. K.-M. von der Kostenforderung der Gewerkschaft verdi in Höhe von 1 413,35 DM (= 722,63 €) für die Teilnahme an dem Seminar Arbeitsrecht-Grundlagen vom 2. bis 7. September 2001 freizustellen.

7 Der Beteiligte beantragt,

die Rechtsbeschwerde zurückzuweisen.

8 Er verteidigt den angefochtenen Beschluss ebenso wie die Vertreterin des Bundesinteresses.

II

9 Die zulässige Rechtsbeschwerde des Antragstellers ist begründet. Der Beschluss des Oberverwaltungsgerichts beruht, soweit er die Schulungskosten für das Personalratsmitglied J. K.-M. betrifft, auf der unrichtigen Anwendung von Rechtsnormen (§ 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. § 93 Abs. 1 Satz 1 ArbGG). In diesem Umfang ist er aufzuheben und die Sache zur neuen Anhörung und Entscheidung an das Oberverwaltungsgericht zurückzuverweisen (§ 96 Abs. 1 Satz 2 ArbGG i.V.m. § 562 Abs. 1, § 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO).

- 10 1. Anzuwenden sind hier die Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes, und zwar in der Fassung des Änderungsgesetzes vom 9. Juli 2001, BGBl I S. 1510, welche im Zeitraum der in Rede stehenden Schulungsveranstaltung vom 2. bis 7. September 2001 galten. Zwar handelt es sich beim Munitionshauptdepot L. um eine militärische Dienststelle, die als solche nicht zu den Bundesverwaltungen im Sinne von § 1 Satz 1 BPersVG zählt. Doch ordnete § 70 Abs. 1 des Soldatengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. Februar 2001, BGBl I S. 232 (jetzt § 91 Abs. 1 SG in der Fassung der Bekanntmachung vom 30. Mai 2005, BGBl I S. 1482), für die bei militärischen Dienststellen der Bundeswehr beschäftigten Beamten und Arbeitnehmer die Anwendung des Bundespersonalvertretungsgesetzes an. Da das Munitionshauptdepot L. als stationäre Einrichtung mit technisch-administrativer Aufgabenstellung nicht zu den Wahlbereichen des § 2 Abs. 1 des Soldatenbeteiligungsgesetzes (SBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 15. April 1997, BGBl I S. 766, zählt, findet auch für die dort Dienst verrichtenden Soldaten nach Maßgabe der §§ 48 ff. SBG das Bundespersonalvertretungsgesetz Anwendung (vgl. ZDv 10/2 Anlage 4 Nr. 1; Beschluss vom 23. Januar 2002 - BVerwG 6 P 2.01 - Buchholz 252 § 2 SBG Nr. 3 S. 20 f.).
- 11 2. Rechtsgrundlagen für das streitige Freistellungsbegehren sind § 44 Abs. 1 Satz 1 und § 46 Abs. 6 BPersVG. Nach § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten. Gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG sind die Mitglieder des Personalrats für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind. § 46 Abs. 6 BPersVG legt die Entscheidung, ob ein Personalratsmitglied und gegebenenfalls welches zu einer bestimmten Schulungs- oder Bildungsveranstaltung zu entsenden ist, in die Hand des Personalrats. Der auf der Grundlage von § 46 Abs. 6 BPersVG gefasste Entsendungsbeschluss des Personalrats ist die Tätigkeit im Sinne von § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG, die die Kosten der Teilnahme verursacht (vgl. Beschluss vom 26. Februar 2003 - BVerwG 6 P 9.02 - BVerwGE 118, 1 <4 f.> = Buchholz 250 § 44 BPersVG Nr. 31 S. 3 m.w.N.).

- 12 Das Merkmal der Erforderlichkeit in § 46 Abs. 6 BPersVG verlangt, dass die Schulung objektiv für die Personalratstätigkeit und subjektiv im Hinblick auf das Schulungsbedürfnis des entsandten Mitglieds geboten ist (vgl. Beschluss vom 7. Dezember 1994 - BVerwG 6 P 36.93 - BVerwGE 97, 166 <171> = Buchholz 251.0 § 45 BaWüPersVG Nr. 2 S. 5). Einer Grundschulung bedarf das Personalratsmitglied, um seine Tätigkeit im Personalrat überhaupt sachgemäß ausüben zu können (vgl. Beschluss vom 26. Februar 2003 a.a.O. S. 9 bzw. S. 7). Die Teilnahme an einer Spezialschulung benötigt es, 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). Für die Erforderlichkeit der Teilnahme an einer Schulungsveranstaltung kommt es auch darauf an, ob die zu vermittelnden Kenntnisse gerade für das betreffende Mitglied aktuell sind. Dies ist danach zu beurteilen, ob das betreffende Mitglied der Schulung zur Ausübung seiner allgemeinen Tätigkeit bedarf (aktueller Anlass von der Person her) oder aber danach, ob gegenwärtig Anlass besteht, ein Personalratsmitglied auf einem bestimmten Sachgebiet, mit dem es innerhalb der Personalvertretung befasst ist, zu schulen (aktueller Anlass von der Materie her; vgl. Beschlüsse vom 23. April 1991 - BVerwG 6 P 19.89 - BVerwGE 88, 137<140> = Buchholz 251.0 § 45 BaWüPersVG Nr. 1 S. 3 und vom 25. Juni 1992 - BVerwG 6 P 29.90 - Buchholz 250 § 44 BPersVG Nr. 27 S. 64). Als Bestandteil der Dienststelle hat der Personalrat bei der Prüfung, ob die Entsendung eines Mitglieds zu einer Schulung erforderlich ist, das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BHO). Ob er bei Fassung seines Entsendebeschlusses den vorbezeichneten Maßstäben entsprochen hat, ist nicht rückblickend allein nach objektiven Maßstäben zu beurteilen. Es genügt, wenn der Personalrat den Schulungsbedarf bei pflichtgemäßer Beurteilung der Sachlage für erforderlich halten durfte (vgl. Beschlüsse vom 9. Oktober 1991 - BVerwG 6 P 1.90 - BVerwGE 89, 93 <104 f.> = Buchholz 250 § 44 BPersVG Nr. 25 S. 48 f., vom 7. Dezember 1994 a.a.O. S. 172 bzw. S. 5 und vom 26. Februar 2003 - BVerwG 6 P 9.02 - a.a.O. S. 9 bzw. S. 7).

- 13 a) Die Vermittlung von Grundkenntnissen im Arbeitsrecht ist für eine ordnungsgemäße Personalratstätigkeit unentbehrlich. Zwischen dem Personalvertretungsrecht und dem Arbeitsrecht bestehen vielfältige und enge Verflechtungen. Der Personalrat kann die ihm gesetzlich zugewiesenen Beteiligungsrechte und allgemeinen Aufgaben nur dann angemessen wahrnehmen, wenn bei ihm Grundwissen über individuelles und kollektives Arbeitsrecht vorhanden ist (vgl. Altwater/Hamer/Ohnesorg/Peiseler, BPersVG, 5. Aufl. 2004, § 46 Rn. 92; Ilbertz/Widmaier, BPersVG, 10. Aufl. 2004, § 46 Rn. 35a; ebenso zum Betriebsverfassungsrecht: BAG, Beschluss vom 16. Oktober 1986 - 6 ABR 14/84 - BAGE 53, 186 <191 f.>).
- 14 aa) Das zeigt sich insbesondere bei der Beteiligung in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer. Die ordnungsgemäße Bewältigung dieser Aufgabe ist nicht vorstellbar, wenn das zur Mitentscheidung berufene Personalratsmitglied keine Grundkenntnisse über den Abschluss und Inhalt von Arbeitsverträgen unter Beachtung der einschlägigen Tarifverträge, die wechselseitigen Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers während des Arbeitsverhältnisses und über die Beendigungsmöglichkeiten hat (vgl. BAG a.a.O. S. 191).
- 15 (1) Dies gilt entgegen der Auffassung des Beteiligten gerade auch mit Blick auf die Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung von Arbeitnehmern nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG. Dieser darf der Einstellung gemäß § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG widersprechen, wenn sie gegen ein Gesetz oder eine tarifvertragliche Bestimmung verstößt. Allerdings ist der Inhalt des Arbeitsvertrages grundsätzlich nicht Gegenstand des Mitbestimmungsrechts bei Einstellungen (vgl. Beschlüsse vom 12. August 1983 - BVerwG 6 P 29.79 - Buchholz 238.35 § 60 HePersVG Nr. 4 S. 2 und vom 15. November 1995 - BVerwG 6 P 53.93 - Buchholz 251.2 § 87 BlnPersVG Nr. 4 S. 5 f.). Dieses ist kein Instrument zur umfassenden Vertragsinhaltskontrolle. Der Zustimmungsverweigerungsgrund nach § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG ist bei Einstellungen lediglich dann gegeben, wenn der Zweck der Verbotsnorm nur dadurch erreicht werden kann, dass die Einstellung insgesamt unterbleibt (vgl. BAG, Beschlüsse vom 28. Juni 1994 - 1 ABR 59/93 - BAGE 77, 165 <169>, vom 28. März 2000 - 1 ABR

16/99 - BAGE 94, 169 <172>, vom 14. Dezember 2004 - 1 ABR 54/03 - AP Nr. 121 zu § 99 BetrVG 1972 Bl. 1332 R und vom 25. Januar 2005 - 1 ABR 61/03 - AP Nr. 48 zu § 99 BetrVG 1972 Einstellung Bl. 1604). Dies stellt den Personalrat vor eine anspruchsvolle Aufgabe. Angemessen zu leisten vermag er sie nur, wenn er Wesen und Inhalt arbeitsvertraglicher Bestimmungen erfassen kann und über Existenz sowie Sinn und Zweck gesetzlicher und tarifvertraglicher Normen unterrichtet ist, die auf das Arbeitsverhältnis einwirken.

- 16 (2) Die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Arbeitnehmer betrifft durchweg Tatbestände, die Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind. Demgemäß muss der Personalrat bei Wahrnehmung seiner Mitbestimmungsrechte bei Versetzung, Abordnung und Zuweisung sowie bei Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus, bei Anordnungen, welche die Freiheit der Wahl der Wohnung beschränken, und bei Versagung und Widerruf einer Nebentätigkeit nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 bis 7 BPersVG die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen kennen (vgl. §§ 11, 12, 60, 65 BAT). Entsprechendes gilt für die Mitbestimmung bei Ein-, Höher- und Rückgruppierung nach § 75 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG. Der Personalrat muss über die einschlägigen tarifvertraglichen Bestimmungen (vgl. §§ 22 ff. BAT) einschließlich der dazugehörigen Vergütungsordnungen (vgl. Anlagen 1a und 1b des BAT) Bescheid wissen, die materieller Maßstab für sein im Wege der Mitbestimmung wahrzunehmendes Mitbeurteilungsrecht sind (vgl. dazu Beschluss vom 21. März 2005 - BVerwG 6 PB 8.04 - Buchholz 251.51 § 68 MVPersVG Nr. 1 S. 2 f., 5 m.w.N.).
- 17 (3) Der Kündigungsschutz ist Gegenstand der Beteiligung des Personalrats nach § 79 BPersVG. Das Mitwirkungsrecht bei ordentlichen Kündigungen nach § 79 Abs. 1 und 2 BPersVG ist in formeller und materieller Hinsicht mit dem Kündigungsschutz des Arbeitnehmers verknüpft. Das Einwendungsrecht des Personalrats nach § 79 Abs. 1 Satz 3 BPersVG folgt im Wesentlichen den materiellen Maßstäben, die in § 1 Abs. 2 und 3 KSchG angelegt sind. Andererseits ist der Personalrat nicht auf die in § 79 Abs. 1 Satz 3 BPersVG geregelten Widerspruchsgründe beschränkt (vgl. BAG, Beschluss vom 6. August 2002 - 1 ABR 47/01 - AP Nr. 80 zu § 75 BPersVG Bl. 98 m.w.N.). Er kann daher jedenfalls alle diejenigen Gründe geltend machen, die geeignet sind, die Rechts-

wirksamkeit der Kündigung in Frage zu stellen. Hat er Einwendungen nach § 79 Abs. 1 Satz 3 BPersVG erhoben, so steht dem gekündigten Arbeitnehmer bei Erhebung der Kündigungsschutzklage nach Maßgabe von § 79 Abs. 1 Satz 4, Abs. 2 BPersVG ein Weiterbeschäftigungsanspruch zu, von dessen Erfüllung das Arbeitsgericht den Arbeitgeber entbinden kann. Angesichts dessen muss der Personalrat in den Grundzügen über den Rechtsschutz gegenüber ordentlichen Kündigungen unterrichtet sein. Wegen der Verbindung zwischen kollektivem Beteiligungsrecht und individuellem Rechtsschutz handelt es sich beim Kündigungsschutz um einen Bereich, in welchem „akzessorische“ Rechtsberatung durch den Personalrat in Betracht kommt (vgl. Beschluss vom 18. August 2003 - BVerwG 6 P 6.03 - Buchholz 251.4 § 45 HmbPersVG Nr. 1 S. 6).

- 18 Das Mitbestimmungsrecht des Personalrats bei ordentlichen Kündigungen ist wiederum durch das Tarifvertragsrecht mitgeprägt (§ 53 BAT). Entsprechendes gilt für die außerordentliche Kündigung (§ 54 BAT), vor deren Ausspruch der Personalrat nach Maßgabe von § 79 Abs. 3 BPersVG anzuhören ist. Auch hier erweist sich, dass der Personalrat über Grundkenntnisse des einschlägigen Tarifvertragsrechts verfügen muss.
- 19 bb) Derartige Kenntnisse sind auch im Bereich der Mitbestimmung in sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten unentbehrlich. Die Wahrnehmung der arbeitszeitbezogenen Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 1, Abs. 4 BPersVG ist ohne grundlegende Kenntnisse des tariflichen Arbeitszeitrechts (vgl. §§ 15 ff. BAT) nicht denkbar. Die Mitbestimmung bei Aufstellung des Urlaubsplans nach § 75 Abs. 3 Nr. 3 BPersVG setzt die Kenntnis der tariflichen Urlaubsregelungen voraus (vgl. § 48 BAT).
- 20 Die Ausübung der Mitbestimmungsbefugnisse nach § 75 Abs. 3 und § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 bis 10 BPersVG erfordert noch aus einem anderem - übergreifenden - Grunde arbeitsrechtliche Grundkenntnisse. Beide Mitbestimmungskataloge enthalten einerseits einen Tarifvorbehalt und gestatten andererseits den Abschluss von Dienstvereinbarungen. Daraus wird deutlich, dass beim Personalrat ein grundlegendes Verständnis dafür vorhanden sein

muss, wie Kollektivvereinbarungen auf die individuellen Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten einwirken.

- 21 cc) Schließlich gebietet es die allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 68 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG - ebenso wie das Zustimmungsverweigerungsrecht nach § 77 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG und der Gesetzes- und Tarifvorbehalt nach § 75 Abs. 3 und § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 5 bis 10 BPersVG -, dass die Personalratsmitglieder über die einschlägigen Tarifverträge und die wichtigsten das Arbeitsleben betreffenden Gesetze Bescheid wissen.
- 22 b) Einer gesonderten Schulung, die Grundkenntnisse des Arbeitsrechts vermittelt, bedürfen solche Personalratsmitglieder nicht, die einschlägige Kenntnisse bereits durch Besuch einer anderen Schulungsveranstaltung erworben haben. Dabei kann es sich um eine Grundschulung zum Personalvertretungsrecht handeln. Es ist denkbar, wenn nicht gar wünschenswert, dass eine derartige Grundschulung nicht nur Kenntnisse des Personalvertretungsrechts als solchen vermittelt, wie es durch die Bestimmungen im jeweiligen Personalvertretungsgesetz normiert ist, sondern auch diejenigen Grundkenntnisse des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, ohne welche ein Verständnis für die personalvertretungsrechtlichen Normen als die Grundlage für die Personalratstätigkeit sich nicht einstellen kann. Eine solche „integrierte“ Schulung deckt den Grundschulungsbedarf von Personalratsmitgliedern vollständig ab.
- 23 c) Sind einem neu gewählten Personalratsmitglied im Rahmen einer personalvertretungsrechtlichen Grundschulung noch keine Grundkenntnisse im Arbeitsrecht vermittelt worden, so ist ein entsprechender ergänzender Schulungsbedarf unter der Voraussetzung anzuerkennen, dass es sich um einen Arbeitnehmervertreter im Personalrat handelt. Denn nur die Arbeitnehmervertreter sind in personellen und anderen gruppenspezifischen Angelegenheiten der Arbeitnehmer zur Entscheidung berufen (§ 38 Abs. 2 Satz 1 BPersVG). Für die Beamtenvertreter im Personalrat ist - namentlich mit Blick auf die personelle Mitbestimmung nach § 76 Abs. 1 BPersVG - ein vergleichbarer Schulungsbedarf für Grundzüge des Beamtenrechts anzuerkennen. Damit ist sichergestellt, dass beim Personalrat insgesamt derjenige Sachverstand vorhanden ist, wel-

cher es erlaubt, in gemeinsamen und gruppenspezifischen Angelegenheiten nach Maßgabe der in § 38 BPersVG getroffenen Bestimmungen zu beraten und zu beschließen.

- 24 Daraus, dass das Bundespersonalvertretungsgesetz im Zeitraum der hier in Rede stehenden Schulungsveranstaltung - September 2001 - neben der Gruppe der Beamten noch diejenigen der Angestellten und Arbeiter kannte, ergeben sich hier keine Besonderheiten. Grundkenntnisse im Arbeitsrecht, um die es hier nur geht, bezogen sich auf beide Gruppen der Arbeitnehmer gemeinsam. Das galt auch in Bezug auf die beiden großen Tarifwerke (BAT, MTArb), welche ungeachtet aller Unterschiede im Detail durch gemeinsame Grundsätze geprägt waren. Angesichts dessen war es schon damals nicht geboten, hinsichtlich des Schulungsbedarfs für die Arbeitnehmervertreter im Personalrat nach Angestellten und Arbeitern zu differenzieren.
- 25 Der vorliegende Fall gibt keinen Anlass, den Schulungsbedarf für die Soldatenvertreter im Personalrat einzubeziehen. Dafür gelten ohnehin spezielle Rechtsgrundlagen (§ 19 Abs. 4, § 51 Abs. 3 Satz 2 SBG). Schulungen für Soldatenvertreter müssen sich zudem daran orientieren, dass diese gemäß § 52 Abs. 1 Satz 1 SBG in soldatenspezifischen Angelegenheiten lediglich die Befugnisse der Vertrauensperson haben (vgl. Beschluss vom 29. Oktober 2002 - BVerwG 6 P 5.02 - Buchholz 252 § 2 SBG Nr. 4 S. 33 f. m.w.N.). Über Einzelheiten - etwa in Bezug auf Grundkenntnisse des Soldatenrechts - ist hier nicht zu befinden.
- 26 d) Der generell anzuerkennende Schulungsbedarf im Arbeitsrecht für Arbeitnehmervertreter im Personalrat ist auf Grundzüge beschränkt. Ergeben sich in einer Dienststelle besondere Probleme für die dort beschäftigten Arbeitnehmer, die für spezielle Aufgabengebiete - etwa im Bereich des Kündigungsschutzes oder der Eingruppierung - vertiefte oder detaillierte Kenntnisse auf Seiten des Personalrats erfordern, so beurteilt sich der Schulungsbedarf nach den Grundsätzen für Spezialschulungen. Die Teilnahme daran ist - abhängig von der Größe der Dienststelle sowie Art und Umfang der beteiligungspflichtigen Handlungen - regelmäßig auf ein einziges Personalratsmitglied oder mehrere

einzelne Personalratsmitglieder beschränkt (vgl. Beschlüsse vom 16. November 1987 - BVerwG 6 PB 14.87 - Buchholz 251.0 § 47 BaWüPersVG Nr. 1 S. 2 und vom 23. April 1991 a.a.O. S. 141 f. bzw. S. 4).

- 27 e) Besonderheiten bestehen im Bereich Arbeitsschutz und Unfallverhütung. Hier ist dem Personalrat nicht nur ein Mitbestimmungsrecht bei entsprechenden Maßnahmen der Dienststelle eingeräumt (§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG). Darüber hinaus ordnet § 81 BPersVG für diesen Bereich im Einzelnen an, dass der Personalrat mit allen zuständigen Stellen zusammenzuarbeiten hat, bei allen Besichtigungen, Untersuchungen und Besprechungen hinzuzuziehen und über deren Ergebnisse umfassend zu unterrichten ist. Damit hat der Gesetzgeber zum Ausdruck gebracht, dass der Personalrat unabhängig von der Art der Dienststelle und aktuell zu Tage tretenden Gefährdungen auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung kontinuierlich mitarbeiten soll. Grundkenntnisse in diesem Bereich benötigt der Personalrat immer, ohne dass es eines aktuellen oder absehbaren dienststellen- oder personalratsbezogenen Anlasses bedarf (vgl. zum Betriebsverfassungsrecht: BAG, Beschlüsse vom 15. Mai 1986 - 6 ABR 74/83 - BAGE 52, 78 <81 ff.>, vom 19. Juli 1995 - 7 ABR 49/94 - AP Nr. 110 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 321 und vom 4. Juni 2003 - 7 ABR 42/02 - BAGE 106, 233 < 235>). Wie viele Personalratsmitglieder auf diesem Gebiet einer Schulung bedürfen, ist wiederum von der Größe der Dienststelle und der Bedeutung von Arbeitsschutz und Unfallverhütung für die Dienststelle abhängig (vgl. BAG, Beschluss vom 29. April 1992 - 7 ABR 61/91 - juris Rn. 13 und 16).
- 28 f) Soweit der Senat in älteren Entscheidungen die Erforderlichkeit der Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungen zum Arbeitsrecht nur nach den strengeren Grundsätzen für Spezialschulungen beurteilt hat (vgl. Beschlüsse vom 27. April 1979 - BVerwG 6 P 17.78 - Buchholz 238.3A § 46 BPersVG Nr. 5 S. 34 und vom 22. Juli 1982 - BVerwG 6 P 42.79 - Buchholz 238.3A § 46 BPersVG Nr. 12 S. 3), hält er daran aus den vorgenannten Gründen nicht mehr fest. Jene Entscheidungen stammen aus der Zeit vor Ergehen des zitierten Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts vom 16. Oktober 1986, dessen Grundge-

danken, wie dargelegt, mit der durch das Gruppenprinzip gebotenen Modifikation auf das Personalvertretungsrecht übertragbar sind.

- 29 3. Entgegen der Auffassung des Beteiligten scheidet die Anerkennung eines Schulungsbedarfs auf dem Gebiet des Arbeitsrechts für Arbeitnehmervertreter im Personalrat nicht daran, dass die Personalentscheidungen für die Zivilbeschäftigten militärischer Dienststellen durch die zuständigen Dienststellen der Bundeswehrverwaltung (Wehrbereichsverwaltung, Standortverwaltung) getroffen werden. Gerade für diese Fälle sieht § 92 Nr. 1 BPersVG die Beteiligung des Personalrats der Beschäftigungsdienststelle vor. Nach dieser Vorschrift gilt für den Geschäftsbereich des Bundesministers der Verteidigung § 82 Abs. 5 BPersVG mit folgender Maßgabe: Werden personelle oder soziale Maßnahmen von einer Dienststelle, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung vorgesehen ist, mit Wirkung für einzelne Beschäftigte einer ihr nicht nachgeordneten Dienststelle getroffen, so ist der Personalrat dieser Dienststelle von deren Leiter zu beteiligen, nachdem zuvor ein Einvernehmen zwischen den Dienststellen über die beabsichtigte Maßnahme hergestellt worden ist.
- 30 a) Die Voraussetzungen dieser Bestimmung sind hier erfüllt. Nach Abschnitt A des Erlasses des Bundesministeriums der Verteidigung betreffend die Abgrenzung der Zuständigkeiten auf dem Gebiet des Personal- und Gehaltswesens der Arbeitnehmer der Bundeswehr (Abgrenzungserlass) vom 3. März 1972, VMBl S. 123, sind die personalbearbeitenden Dienststellen durchweg zuständig für Maßnahmen in Personalangelegenheiten nach § 75 Abs. 1 BPersVG. Personalbearbeitende Dienststellen sind für die Arbeitnehmer beim Munitionshauptdepot L. nach Maßgabe des Unterabschnitts 3.2 des Erlasses des Bundesministeriums der Verteidigung betreffend die Zuständigkeit im Personalwesen vom 9. September 1996, VMBl S. 382, die zuständigen Stellen der Bundeswehrverwaltung (Wehrbereichsverwaltung, Standortverwaltung). Als im Bereich der Streitkräfte (Art. 87a GG) angesiedelte Dienststelle ist das Munitionshauptdepot den genannten Stellen der Bundeswehrverwaltung (Art. 87b GG) nicht nachgeordnet, weil es an einem Weisungsstrang fehlt (vgl. Beschluss vom 7. Juli 1993 - BVerwG 6 P 4.91 - Buchholz 250 § 92 BPersVG Nr. 4 S. 5). Bei

der zuständigen Stelle der Bundeswehrverwaltung ist keine Personalvertretung angesiedelt, die zur Beteiligung an Personalangelegenheiten für die Arbeitnehmer des Munitionshauptdepots zuständig ist. Der Personalrat der Wehrbereichsverwaltung bzw. der Standortverwaltung ist von den Beschäftigten des Munitionshauptdepots nicht gewählt worden, und der dortige Personalrat, der Antragsteller, ist nicht der zuständigen Dienststelle der Bundeswehrverwaltung zugeordnet.

- 31 b) Die nach § 92 Nr. 1 BPersVG vorgeschriebene Rechtsfolge besteht darin, dass der Leiter der Beschäftigungsdienststelle seinen Personalrat beteiligt, nachdem zuvor zwischen dem Leiter der Beschäftigungsdienststelle und dem Leiter der zuständigen Dienststelle der Bundeswehrverwaltung Einvernehmen erzielt worden ist (vgl. Beschlüsse vom 20. Juni 1978 - BVerwG 6 P 5.78 - Buchholz 238.3A § 6 BPersVG Nr. 2 S. 18 und vom 22. August 1979 - BVerwG 6 P 54.78 - Buchholz 238.3A § 92 BPersVG Nr. 2 S. 9). Auf diese Weise werden Sinn und Zweck der Vorschrift erreicht, den Hauptpersonalrat beim Bundesministerium der Verteidigung zu entlasten, der in allen vorgenannten Fällen zur Beteiligung berufen wäre, wenn § 82 Abs. 5 BPersVG uneingeschränkt zur Anwendung käme (vgl. BTDrucks 7/176 S. 35 zu § 85). Der Antragsteller ist somit zur Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 75 Abs. 1 BPersVG und damit zur Beteiligung gerade in jenen Angelegenheiten berufen, für welche arbeitsrechtliche Grundkenntnisse auf Seiten des Personalrats besonders wichtig sind.
- 32 c) Bei der Beteiligung des Hauptpersonalrats beim Bundesministerium der Verteidigung nach § 82 Abs. 5 BPersVG verbleibt es lediglich in Bezug auf *allgemeine* Regelungen personeller und sozialer Art wie z.B. Erlass von Beurteilungs- oder Auswahlrichtlinien nach § 75 Abs. 3 Nr. 9, § 76 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8 BPersVG (vgl. Gerhold, in: Lorenzen/Etzel/Gerhold/Schlatmann/Rehak/Faber, BPersVG, § 92 Rn. 33; Fischer/Goeres/Gronimus, in: GKÖD V K § 92 Rn. 43 ff.; Altvater u.a., a.a.O. § 92 Rn. 9a und 24; Ilbertz/Widmaier, a.a.O. § 92 Rn. 2). Dieser Umstand rechtfertigt es nicht, den Schulungsbedarf auf Seiten des Antragstellers zu verneinen (vgl. Beschluss vom 27. April 1979 - BVerwG 6 P 45.78 - Buchholz 238.3A § 46 BPersVG Nr. 2 S. 24). Abgesehen

davon ergibt sich aus Abschnitt B des Abgrenzungserlasses, dass die Beschäftigungsdienststelle für zahlreiche mitbestimmungspflichtige Maßnahmen in innerdienstlichen Angelegenheiten zuständig bleibt, so z.B. für Festsetzung der Arbeitszeit, Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden, Aufstellung der Urlaubspläne, Durchführung von Arbeitsschutz und Unfallverhütung (§ 75 Abs. 3 Nr. 1, 3 und 11, Abs. 4 BPersVG). Es besteht daher kein Anlass, das Schulungsniveau bei Mitgliedern von Personalräten militärischer Dienststellen wie des Munitionshauptdepots L. generell niedriger zu veranschlagen als bei Personalräten sonstiger Dienststellen.

- 33 4. Ob der Antragsteller nach den oben genannten Maßstäben die Entsendung seines Mitglieds J. K.-M. zur Schulungsveranstaltung „Arbeitsrecht-Grundlagen“ vom 2. bis 7. September 2001 für erforderlich halten durfte, vermag der Senat anhand der bisher vom Oberverwaltungsgericht getroffenen Feststellungen nicht abschließend zu beurteilen.
- 34 a) In objektiver Hinsicht handelt es sich bei den Themen der genannten Schulungsveranstaltung durchweg um solche, zu denen bei den Arbeitnehmervertretern im Personalrat Grundkenntnisse vorliegen müssen. Eine offene Frage ist dies beim gegenwärtigen Erkenntnisstand bei folgenden zwei Themenbereichen:
- 35 aa) Unklar ist, was sich genau hinter dem am Donnerstag, dem 6. September 2001, behandelten Thema „Arbeitnehmerschutzrechte - Rechtsgrundlagen“ verbirgt und inwieweit darauf bezogene Grundkenntnisse für die Personalrats-tätigkeit unentbehrlich sind. Sollte dieses Thema die Aufgaben des Personalrats auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes abdecken, so wären die vermittelten Kenntnisse als erforderlich anzuerkennen. Gleiches wäre anzunehmen, wenn es sich um Bereiche des Arbeitsrechts gehandelt haben sollte, die typischerweise für die Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben nach § 68 Abs. 1 BPersVG relevant sind.
- 36 bb) Der Aufklärung bedarf ferner, was im Einzelnen am Freitag, dem 7. September 2001, zum Thema „Verfahrensrechte, Aufbau der Gerichte“ behandelt

worden ist. Der Aufbau der Gerichte für Arbeitssachen (§ 14 ff. ArbGG) ist für Personalratsmitglieder nicht von Bedeutung. Denn im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren sind die Verwaltungsgerichte zur Entscheidung berufen (§ 83 Abs. 1 BPersVG). Die Bestimmungen des arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahrens sind für Personalratsmitglieder nur von Bedeutung, soweit auf sie im Beschlussverfahren Bezug genommen wird (§ 83 Abs. 2 BPersVG i.V.m. §§ 80 ff. ArbGG). Die am 7. September 2001 vermittelten Kenntnisse können daher als für die Personalratsarbeit erforderlich nur anerkannt werden, wenn und soweit sie sich auf das personalvertretungsrechtliche Beschlussverfahren bezogen.

- 37 b) Ob das Personalratsmitglied J. K.-M. persönlich der Teilnahme an der Schulungsveranstaltung „Arbeitsrecht-Grundlagen“ bedurfte, hängt davon ab, ob sie zu den dort behandelten Themenbereichen bereits vorher über diejenigen Kenntnisse verfügte, die für die ordnungsgemäße Wahrnehmung ihrer Aufgaben unentbehrlich waren. Dies ist nicht ausgeschlossen, weil sie in der Zeit vom 2. bis 7. Oktober 2000 an einem Grundlehrgang zum Bundespersonalvertretungsgesetz teilgenommen hat. Denkbar ist, dass ihr dort die notwendigen arbeitsrechtlichen Grundkenntnisse vermittelt worden sind. Die erforderlichen Feststellungen, an denen es im angefochtenen Beschluss fehlt, wird das Oberverwaltungsgericht zu treffen haben. Der Senat beschränkt sich auf folgende Hinweise:
- 38 aa) Es ist schwer vorstellbar, dass die während der Schulungsveranstaltung vom 2. bis 7. September 2001 behandelten Themen „Übersicht der Quellen, Gesetze, Verordnungen, EU-Regelungen“, „Allgemeine Aufgaben der Interessenvertretungen“ sowie „Kollektives Arbeitsrecht - Tarifvertrag, Dienstvereinbarung, Verfahren und Wirkung“ nicht bereits Gegenstand der Grundschulung zum Personalvertretungsrecht gewesen sind. Denn dahingehende Kenntnisse sind für jede Personalratstätigkeit grundlegend. Aber auch weitere Themen der Schulungsveranstaltung vom 2. bis 7. September 2001 sind gemäß der Schulungspraxis der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes Gegenstand von Einführungslehrgängen zum Personalvertretungsrecht, wie die vom Beteiligten mit Schriftsatz vom 11. März 2002 überreichten Schulungsunterlagen belegen.

Danach gehörten zum Programm von Grundschulungen zum Personalvertretungsrecht z.B.: Mitwirkung bei Kündigungen, Mitbestimmung bei Arbeitsschutz und Sicherheit, Abschluss und Rechtswirkung von Dienstvereinbarungen, personalvertretungsrechtliches Beschlussverfahren, allgemeine Aufgaben der Personalvertretungen.

- 39 bb) Es genügt, wenn das neu gewählte Personalratsmitglied nach dem Besuch einer Grundschulung zum Personalvertretungsrecht über diejenigen arbeitsrechtlichen Grundkenntnisse verfügt, die nötig sind, damit es seine Aufgaben sinnvoll ausfüllen kann. Eine ergänzende arbeitsrechtliche Grundschulung ist nicht deswegen erforderlich, weil dort die fraglichen Themenbereiche ausführlicher behandelt werden, als dies in einer personalvertretungsrechtlichen Schulung geschehen ist. Nur wenn dort notwendige arbeitsrechtliche Themen überhaupt nicht behandelt oder nur gestreift worden sind, erweist sich eine ergänzende arbeitsrechtliche Schulung als geboten.
- 40 cc) War das Mitwirkungsrecht des Personalrats bei Kündigungen nicht Gegenstand der Schulung zum Personalvertretungsrecht, an welcher das Personalratsmitglied J. K.-M. teilgenommen hat, dann war die Behandlung des Themas Kündigungsschutz in der Schulungsveranstaltung vom 2. bis 7. September 2001 erforderlich. Dies gilt auch dann, wenn deren Ausgangspunkt nicht das Mitwirkungsrecht nach § 79 BPersVG, sondern die individualrechtliche Situation nach dem Kündigungsschutzgesetz war. Denn die dort geltenden materiellen Maßstäbe sind auch für das Beteiligungsrecht des Personalrats bei Kündigungen maßgeblich.
- 41 dd) War der Arbeitsschutz nicht Gegenstand der Grundschulung zum Personalvertretungsrecht, dann ist die etwaige Behandlung dieses Themas während der Schulungsveranstaltung vom 2. bis 7. September 2001 für das Personalratsmitglied J. K.-M. erforderlich gewesen, sofern nicht eine hinreichende Anzahl von anderen Mitgliedern des Antragstellers vor dieser Veranstaltung bereits über das entsprechende Grundwissen verfügte.

- 42 c) Klarzustellen bleibt, dass es sich bei der Schulungsveranstaltung „Arbeitsrecht-Grundlagen“ vom 2. bis 7. September 2001 nicht um eine Spezialschulung handelte. Die Tagung behandelte Grundwissen, über welches alle Arbeitnehmervertreter im Personalrat verfügen müssen. Hingegen war das Schulungsprogramm weder dazu bestimmt noch geeignet, Spezialwissen zu vermitteln, welches einzelne Personalratsmitglieder benötigen, um besondere, dienststellenspezifische Aufgaben innerhalb der Personalvertretung bewältigen zu können.
- 43 5. Erweisen sich einige Themen der Schulungsveranstaltung vom 2. bis 7. September 2001 als erforderlich, andere als nicht erforderlich, so sind die Kosten von der Dienststelle anteilig zu übernehmen. Dieser Kostenanteil bemisst sich nach der Dauer, der auf die Behandlung der für die Personalratsarbeit notwendigen Themenbereiche entfallen ist.
- 44 a) Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 37 Abs. 6 BetrVG geht allerdings einen anderen Weg. Danach ist die Erforderlichkeit für eine Schulungsveranstaltung grundsätzlich einheitlich zu bewerten. Eine nur teilweise erforderliche Schulung für die Tätigkeit eines Betriebsratsmitgliedes kommt nur dann in Betracht, wenn die unterschiedlichen Themen so klar voneinander abgegrenzt sind, dass ein zeitweiser Besuch der Schulungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist. Ist eine Aufteilung der Schulungsveranstaltung und ein zeitweiser Besuch praktisch nicht möglich, entscheidet über die Erforderlichkeit der Gesamtschulung, ob die erforderlichen Themen mit mehr als 50 % überwiegen (vgl. Urteile vom 28. Mai 1976 - 1 AZR 116/74 - AP Nr. 24 zu § 36 BetrVG 1972 Bl. 205R f. und vom 21. Juli 1978 - 6 AZR 561/75 - AP Nr. 4 zu § 38 BetrVG 1972 Bl. 154R f.; Beschluss vom 4. Juni 2003 a.a.O. S. 236).
- 45 b) Soweit die vorbezeichnete Rechtsprechung diejenigen Fälle im Auge hat, in denen wegen zeitlich und inhaltlich klar abgrenzbarer Blöcke ein teilweiser Besuch der Schulungsveranstaltung möglich und sinnvoll ist, bestehen gegen ihre Übertragung auf das Personalvertretungsrecht keine Bedenken. In diesen Fällen ist die Kostenübernahme durch die Dienststelle von vornherein auf den für die Personalratstätigkeit notwendigen Teil der Schulungsveranstaltung be-

schränkt. In den übrigen Fällen aber, in denen ein nur zeitweiser Besuch der Veranstaltung namentlich wegen wechselnder Abfolge notwendiger und nicht notwendiger Schulungsinhalte keinen Sinn macht, ist die zitierte Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auf das Personalvertretungsrecht nicht übertragbar. Wegen des für den Personalrat als Teil der öffentlichen Verwaltung geltenden Prinzips der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel kann nicht verantwortet werden, dass Schulungen in vollem Umfang aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, obschon das dort vermittelte Wissen nur zu kaum mehr als der Hälfte für die Personalratsarbeit erforderlich ist. Vielmehr muss für die von § 46 Abs. 6 BPersVG erfassten Schulungsveranstaltungen im Ansatz darauf bestanden werden, dass sie ausschließlich notwendige Inhalte vermitteln. Die vom Bundesarbeitsgericht ergänzend vorgenommene Prüfung der Veranstaltungsdauer am Maßstab der Verhältnismäßigkeit ist kein vollständig gleichwertiges Korrektiv, weil die Dauer der Veranstaltung als solche keinen Bedenken ausgesetzt sein muss, wenn ihre Erforderlichkeit als ganze erst einmal bejaht wurde.

- 46 aa) Die hier erhobene Forderung, dass die Schulungsveranstaltungen gemäß § 46 Abs. 6 BPersVG in vollem Umfang für die Personalratsarbeit notwendige Inhalte vermitteln müssen, wenn eine volle Kostenübernahme gemäß § 44 Abs. 1 Satz 1 BPersVG sichergestellt sein soll, ist einlösbar. Dies lehrt die langjährige Erfahrung mit den Grundschulungen zum Personalvertretungsrecht. Es kann ohne weiteres erwartet werden, dass die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes ebenso wie alle anderen in Betracht kommenden Veranstalter arbeitsrechtliche Grundschulungen anbieten, die sich auf die Vermittlung notwendigen Wissens beschränken. Dies kann für integrierte Schulungen, in denen die Vermittlung personalvertretungsrechtlicher und arbeitsrechtlicher Grundkenntnisse miteinander verknüpft wird, ebenso angenommen werden, wie für „isolierte“ Grundschulungen zum Arbeitsrecht, deren Inhalte auf diejenigen von personalvertretungsrechtlichen Grundschulungen abzustimmen sind. Eine Rechtsprechung, die auf diese durchaus erfüllbaren Anforderungen verzichtet, begibt sich der Möglichkeit, darauf hinzuwirken, dass das auch für § 46 Abs. 6 BPersVG geltende Prinzip des effektiven Einsatzes öffentlicher Mittel tatsächlich durchgesetzt wird.

- 47 bb) Andererseits bestehen keine Bedenken dagegen, die Dienststelle zur teilweisen Kostenübernahme zu verpflichten, soweit die Schulungsveranstaltung teilweise für die Personalratsstätigkeit notwendiges Wissen vermittelt hat. Denn in diesem Umfang entfällt künftig ein entsprechender Schulungsbedarf für das betroffene Personalratsmitglied. Dies gereicht nicht nur dem Personalrat, sondern auch der Dienststelle zum Vorteil, welcher an einer Zusammenarbeit mit hinreichend qualifizierten Personalratsmitgliedern gelegen sein muss.
- 48 cc) Gegen die Anerkennung einer Schulung als teilweise erforderlich kann nicht eingewandt werden, wegen der vorab zu klärenden Teilnahme des betroffenen Personalratsmitgliedes könne die Frage der Erforderlichkeit nur entweder ganz bejaht oder ganz verneint werden. Bei der hier vorliegenden, nach der Erfahrung des Senats durchaus typischen Fallgestaltung hat die Dienststelle das betroffene Personalratsmitglied - bei gleichzeitiger Ablehnung der Kostenübernahme nach § 44 Abs. 1, § 46 Abs. 6 BPersVG - für den Besuch der Schulungsveranstaltung unter Fortzahlung seiner Bezüge gemäß § 46 Abs. 7 BPersVG vom Dienst freigestellt. Die Teilnahme des Personalratsmitgliedes an der Schulungsveranstaltung ist daher in solchen Fällen im Ergebnis rechtlich zulässig, und zwar unabhängig davon, ob und in welchem Umfang sie sich später auch als erforderlich nach § 46 Abs. 6 BPersVG erweist. Die Dauer des Bildungsurlaubs nach § 46 Abs. 7 BPersVG wirkt in diesem Zusammenhang ebenfalls keine rechtlichen Probleme auf: Entfallen z.B. bei einer fünftägigen Grundschulung drei Tage auf erforderliche und zwei auf „nur“ nützliche Themen, so sind diese zwei Tage auf die Dauer des Bildungsurlaubs nach § 46 Abs. 7 BPersVG anzurechnen.
- 49 dd) Mit der vorliegenden Entscheidung knüpft der Senat an frühere Rechtsprechung an, in welcher er bereits mit Rücksicht auf das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel und die Gesetzesmaterialien zu § 46 Abs. 6 BPersVG aus dem Merkmal der Erforderlichkeit partiell strengere Maßstäbe hergeleitet hat als das Bundesarbeitsgericht für das entsprechende Merkmal in § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG (vgl. Beschluss vom 14. November 1990 - BVerwG 6 P 4.89 - Buchholz 250 § 46 BPersVG Nr. 25 S. 7 f.).

- 50 6. Von weiteren Hinweisen für die neue Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts sieht der Senat ab. Er trägt damit dem Umstand Rechnung, dass dem Beschwerdegericht bei der Anwendung des unbestimmten Rechtsbegriffs der Erforderlichkeit ein Beurteilungsspielraum zukommt, dessen Ausfüllung im Rechtsbeschwerdeverfahren nur daraufhin überprüft werden kann, ob der Rechtsbegriff selbst verkannt worden ist oder seine Anwendung auf den jeweiligen Einzelfall Abwägungsfehler enthält (vgl. BAG, Beschlüsse vom 16. Oktober 1986 a.a.O. S. 190, vom 19. Juli 1995 a.a.O. Bl. 320R und vom 20. Dezember 1995 - 7 ABR 14/95 - AP Nr. 113 zu § 37 BetrVG 1972 Bl. 1228R f.). Das Oberverwaltungsgericht wird wiederum zu berücksichtigen haben, dass dem Personalrat bei der Fassung seines Entsendebeschlusses ebenfalls ein Beurteilungsspielraum zusteht, wie oben dargelegt wurde.
- 51 7. Sieht das Oberverwaltungsgericht die arbeitsrechtliche Grundschulung vom 2. bis 7. September 2001 ganz oder teilweise als erforderlich an, so ist über die Höhe der Kosten zu befinden. Diese ist ebenfalls streitig, wie sich aus den Schriftsätzen der Beteiligten in den Vorinstanzen ergibt. Sie bemisst sich nach § 44 Abs. 1 Satz 2 BPersVG i.V.m. §§ 9, 10, 14 des Bundesreisekostengesetzes in der im Zeitraum der Schulung vom 2. bis 7. September 2001 geltenden Fassung (vgl. Beschluss vom 26. Februar 2003 - BVerwG 6 P 9.02 - a.a.O. S. 5 m.w.N.). Die entsprechende Tatsachenwürdigung bleibt dem Oberverwaltungsgericht vorbehalten.

Dr. Bardenhewer

Dr. Hahn

Büge

Vormeier

Dr. Bier

