


Gericht: **OVG Lüneburg 5. Senat**  
Entscheidungsdatum: **25.11.2014**  
Aktenzeichen: **5 LC 190/13**  
ECLI: **ECLI:DE:OVGNI:2014:1125.5LC190.13.0A**  
Dokumenttyp: **Urteil**

Quelle:



Normen: **§ 39 Abs 2 S 1 PersVG ND 2007, § 39 Abs 2 S 4 PersVG ND 2007, § 40 S 1 PersVG ND 2007, § 39 Abs 2 S 3 PersVG ND 2007**  
Zitiervorschlag: **OVG Lüneburg, Urteil vom 25. November 2014 – 5 LC 190/13 –, juris **

## **Dienstbefreiung für Teilnahme an Personalratsschulung**

### **Leitsatz**

1. Die Teilnahme an einer sogenannten erforderlichen Personalratsschulung stellt eine personalvertretungsrechtliche Aufgabe im Sinne des § 39 Abs 2 S 1 NPersVG (juris: PersVG ND 2007) dar. Dementsprechend ist einem teilzeitbeschäftigten Personalratsmitglied, das durch die Teilnahme an einer solchen Schulungsmaßnahme über seine regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht wird, gemäß § 39 Abs 2 S 3 und 4 NPersVG (juris: PersVG ND 2007) Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.(Rn.22)

2. Die (lediglich) eine Urlaubsgewährung unter Fortzahlung der Bezüge regelnde Vorschrift des § 40 S 1 NPersVG (juris: PersVG ND 2007) greift im Falle der Teilnahme von Personalratsmitgliedern an einer sogenannten erforderlichen Personalratsschulung nicht ein.(Rn.26)

### **Fundstellen**

PersV 2015, 102-108 (Leitsatz und Gründe)  
NZA-RR 2015, 276-280 (Leitsatz und Gründe)

### **Verfahrensgang**

vorgehend VG Braunschweig 7. Kammer, 25. Juni 2013, 7 A 205/12, Urteil

### **Diese Entscheidung wird zitiert**

#### **Literaturnachweise**

Andreas Winter, öAT 2015, 20 (Anmerkung)

### **Tenor**

Die Berufung der Beklagten gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts Braunschweig - 7. Kammer - vom 25. Juni 2013 wird zurückgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Berufungsverfahrens.

Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar.

Die Revision wird nicht zugelassen.

### **Tatbestand**

- 1 Die teilzeitbeschäftigte Klägerin begehrt eine weitere Dienstbefreiung für ihre Teilnahme an einer sogenannten erforderlichen Personalratsschulung.
- 2 Die im Statusamt einer Landesoberinspektorin (Besoldungsgruppe A 10) stehende Klägerin ist bei der Beklagten mit einem Anteil von 3/5 (= 24 Wochenstunden) der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Beamten in Teilzeit tätig. Nachdem sie erstmals in einen örtlichen Personalrat der Beklagten gewählt worden war, nahm sie im Zeitraum vom 11. Juni 2012 bis zum 15. Juni 2012 an einem Seminar „Einführung in das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz“ teil, welches 40 Unterrichtsstunden umfasste. Der Personalrat hatte die Entsendung der Klägerin zu diesem Seminar am 27. März 2012 beschlossen; die Beklagte hatte die Klägerin zur Teilnahme mit Schreiben vom 2. Mai 2012 unter Bezugnahme auf § 40 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) bei Fortzahlung ihrer Bezüge beurlaubt und sich unter Hinweis auf § 37 NPersVG bereit erklärt, die Schulungskosten zu übernehmen. Für die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung schrieb die Beklagte dem Arbeitszeitkonto der Klägerin insgesamt 24 Stunden gut.
- 3 Den Antrag der Klägerin, ihrem Arbeitszeitkonto eine weitere Gutschrift von 16 Stunden hinzuzufügen, welche sie über ihre regelmäßige Arbeitszeit von 24 Stunden hinaus an der Schulung teilgenommen habe, und sie dementsprechend den vollbeschäftigten beamteten Schulungsteilnehmern gleichzustellen, lehnte die Beklagte mit streitgegenständlichem Bescheid vom 31. Juli 2012 - der Klägerin zugegangen am 14. August 2012 - ab. Zutreffend sei zwar, dass gemäß § 39 Abs. 2 Satz 3 und Satz 4 NPersVG Mitglieder des Personalrats, welche durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über ihre regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht würden, Dienst- oder Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren sei, und dass dies sinngemäß auch für Teilzeitbeschäftigte gelte. Dieser Anspruch beschränke sich aber gemäß § 39 Abs. 2 Satz 1 NPersVG nur auf diejenige zusätzliche Zeit, die „zur ordnungsgemäßen Durchführung der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben“ aufgewendet worden sei und greife somit im Streitfall nicht ein. Denn unter „personalvertretungsrechtlichen Aufgaben“ im Sinne des § 39 Abs. 2 Satz 1 NPersVG seien nur diejenigen Aufgaben zu verstehen, die dem Personalrat durch Gesetz zugewiesen seien; die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen sei hingegen weder Gegenstand der gesetzlichen Beteiligungstatbestände der §§ 64ff., 75ff. NPersVG noch der Allgemeinen Aufgaben des Personalrats nach § 59 NPersVG.
- 4 Die dienstrechtlichen Folgen der Teilnahme der Klägerin an der Schulungsmaßnahme seien vielmehr in § 40 NPersVG spezialgesetzlich und abschließend geregelt. Die Schulung falle in den Anwendungsbereich des § 40 NPersVG, der als Rechtsfolge nur vorsehe, dass den Personalratsmitgliedern auf Antrag der zur Teilnahme an der Schulung erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren sei, sofern dringende dienstliche Gründe dem nicht entgegenstünden. Einen darüber hinausgehenden Anspruch auf Freizeitausgleich, wie er in § 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG geregelt sei, beinhalte § 40 NPersVG nicht. Im Übrigen seien personalvertretungsrechtliche Mandate gemäß § 39 Abs. 1 NPersVG als unentgeltliches Ehrenamt ausgestaltet. Durch die Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge sei sichergestellt, dass die Klägerin aufgrund ihrer ehrenamtlichen Teilnahme an der Schulung keine geldwerten Nachteile in Kauf nehmen müsse. Die von ihr verlangte Zeitgutschrift liefe im Ergebnis auf eine Entlohnung der für die Schulung aufgewendeten Zeit hinaus, was der Bestimmung des § 39 Abs. 1 NPersVG zuwiderliefe. Eine mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Personalratsmitglieder (überwiegend Frauen) gegenüber vollzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern (überwiegend Männern), denen in vergleichbaren Fällen nach § 40 NPersVG ein entsprechend ihrer individuellen Arbeitszeit höherer Freistellungsanspruch zustehe, sei in der Ablehnung des klägerischen Antrags nicht zu erblicken.
- 5 Mit ihrer am 6. September 2012 erhobenen Klage hat die Klägerin ihr auf § 39 Abs. 2 Satz 3 und 4 NPersVG gestütztes Zeitausgleichsbegehren weiter verfolgt und zur Begründung ausgeführt:
- 6 Der Vorschrift des § 40 NPersVG könne eine abschließende Regelung für alle schulungsbedingten Abwesenheitszeiten nicht entnommen werden, weil hier lediglich die Urlaubsgewährung für die Teilnahme an für die Personalratsarbeit „dienlichen“ Schulungen geregelt sei. Die Klägerin habe aber unstreitig an einer für ihre Personalrats Tätigkeit „erforderlichen“ Schulung im Sinne des § 37 Abs. 1 Satz 2 NPersVG teilgenommen. Es gehöre im Sinne von § 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG „zur Erfüllung ihrer Aufgaben“ als Personalratsmitglied, wenn sie an „erforderlichen Schulungen“ teilnehme, weil sie andernfalls nicht zur Erfüllung ihrer personalvertretungsrechtlichen Aufgaben in der Lage wäre. Die entgegenstehende Ansicht der Beklagten stelle eine mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Personalratsmitglieder dar und stehe im Übrigen in Widerspruch zur Recht-

sprechung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen (Urteil vom 13.12.2012 - 15 Sa 621/12 -, juris) und der mehrheitlichen Kommentarliteratur zu dieser Frage.

**7** Die Klägerin hat sinngemäß beantragt,

**8** die Beklagte unter Aufhebung des Bescheides vom 31. Juli 2012 zu verurteilen, dem Arbeitszeitkonto der Klägerin weitere 16 Stunden für ihre Teilnahme an dem Seminar „Einführung in das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz“ gutzuschreiben.

**9** Die Beklagte hat beantragt,

**10** die Klage abzuweisen.

**11** An der Auffassung, dass der Zeitausgleich für alle schulungsbedingten Abwesenheitszeiten in § 40 NPersVG abschließend geregelt sei, werde auch unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen festgehalten. Dementsprechend bestehe für die Zeit der Teilnahme an einer entsprechenden Schulung lediglich ein Anspruch auf Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge. Schon der Begriff der Urlaubsgewährung schließe von seinem Wortlaut her eine Dienstbefreiung jenseits des individuellen Arbeitssolls aus. Für dieses Ergebnis spreche auch die nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) geltende Rechtslage sowie die frühere arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu § 37 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG). Die Teilnahme an Personalratsschulungen gehöre für sich noch nicht zum Kreis der Tätigkeiten, die zur ordnungsgemäßen Durchführung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben erforderlich seien, sondern stelle insoweit lediglich eine propädeutische bzw. funktionsbegleitende Maßnahme dar. Die Erlangung der erforderlichen Kenntnisse sei zwar final auf die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Personalratsaufgaben ausgerichtet; sie stelle aber nicht die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Personalratsaufgabe selbst dar. Es ergebe sich kein Hinweis darauf, dass der niedersächsische Gesetzgeber mit der Vorschrift des § 40 NPersVG - im Unterschied zu den bundesrechtlichen Regelungen in § 46 BPersVG und § 37 BetrVG - ausschließlich Personalratsschulungen mit dem Grad der Sachdienlichkeit gesondert habe regeln und die „erforderlichen Schulungen“ den allgemeinen Personalratsaufgaben zuweisen wollen. Soweit § 40 NPersVG die Beurlaubung für sachdienliche Schulungen unter den Vorbehalt der dienstlichen Belange stelle, könne die Vorschrift dahingehend ausgelegt werden, dass dieser Vorbehalt nur sachdienliche Schulungen, nicht aber auch erforderliche Schulungen betreffe. Die Regelung des § 40 Satz 1 NPersVG stelle auch keine Ungleichbehandlung von teilzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern gegenüber vollzeitbeschäftigten Personalratsmitgliedern dar. Denn wenn vollzeitbeschäftigte Personalratsmitglieder aufgrund der Schulungsdauer über ihre Arbeitszeit hinaus beansprucht würden, bliebe auch dieser zeitliche Anteil unberücksichtigt.

**12** Das Verwaltungsgericht, das mit Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung entschieden hat, hat der Klage mit Urteil vom 25. Juli 2013 stattgegeben. Die Klägerin könne ihr Ausgleichsbegehren auf § 39 Abs. 2 Sätze 3 und 4 NPersVG stützen; § 40 NPersVG greife hier nicht ein. Zur Begründung hat sich die Vorinstanz im Wesentlichen der Argumentation des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen in dessen Urteil vom 13. Dezember 2012 (a. a. O.) angeschlossen.

**13** Am 26. Juli 2013 hat die Beklagte die vom Verwaltungsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung (§ 124 Abs. 2 Nr. 3 der Verwaltungsgerichtsordnung - VwGO -) zugelassene Berufung eingelegt und ihr erstinstanzliches Vorbringen wiederholt und vertieft.

**14** Die Beklagte beantragt,

**15** das Urteil des Verwaltungsgerichts zu ändern und die Klage abzuweisen.

**16** Die Klägerin beantragt,

**17** die Berufung zurückzuweisen.

**18** Sie verteidigt das angefochtene Urteil.

**19** Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts sowie des Vorbringens der Beteiligten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte nebst Beiakten Bezug genommen.

**20** Die Beteiligten haben auch für das Berufungsverfahren auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet.

## Entscheidungsgründe

- 21** Die Berufung der Beklagten, über die der Senat gemäß § 101 Abs. 2 VwGO ohne mündliche Verhandlung entscheiden konnte, bleibt ohne Erfolg. Das Verwaltungsgericht hat zu Recht festgestellt, dass die Klägerin wegen ihrer Teilnahme an dem Seminar „Einführung in das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz“ eine weitere Dienstbefreiung in Höhe von 16 Stunden beanspruchen kann.
- 22** I. Rechtsgrundlage für das geltend gemachte Zeitausgleichsbegehren ist § 39 Abs. 2 Sätze 3 und 4 NPersVG in der seit dem 1. Januar 2007 geltenden Fassung vom 22. Januar 2007 (Nds. GVBl. S. 11). Danach ist Personalratsmitgliedern, wenn diese durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, Dienst- oder Arbeitsbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren (§ 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG); § 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG gilt sinngemäß bei Teilzeitbeschäftigung oder bei sonstiger abweichender Regelung der Arbeitszeit (§ 39 Abs. 2 Satz 4 NPersVG). Dass die Klägerin als Mitglied des Personalrats infolge der Teilnahme an dem Seminar „Einführung in das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz“ im Umfang von 16 Stunden über ihre regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus beansprucht worden ist, ist zwischen den Beteiligten unstreitig; streitig ist allein, ob diese Beanspruchung im Sinne des § 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG „durch die Erfüllung ihrer Aufgaben“ erfolgte. Diese Frage ist zu bejahen.
- 23** 1. Die Vorschrift des § 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG knüpft erkennbar an die Regelungen des § 39 Abs. 2 Sätze 1 und 2 NPersVG an, wonach Mitglieder des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit sind, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben erforderlich ist (§ 39 Abs. 2 Satz 1 NPersVG), und wonach die Besoldung, das Arbeitsentgelt oder die sonstige Vergütung dadurch nicht gemindert werden (§ 39 Abs. 2 Satz 2 NPersVG). Dementsprechend ist der Begriff der „Aufgaben“ in § 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG mit dem der „personalvertretungsrechtlichen Aufgaben“ in § 39 Abs. 2 Satz 1 NPersVG identisch. Zu den „personalvertretungsrechtlichen Aufgaben“ in diesem Sinne gehören alle Aufgaben des Personalrats, wie sie sich aus den gesetzlichen Vorschriften des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes, aber auch aus weiteren gesetzlichen Bestimmungen, etwa dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX), ergeben (Bieler/Müller-Fritzsche, NPersVG, 16. Auflage 2013, § 37 Rn. 3; Fricke u. a., NPersVG, 5. Auflage 2010, § 39 Rn. 2). Umfasst sind also beispielsweise die Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten (§§ 64ff. NPersVG), der Kontakt mit den Beschäftigten, etwa in Form von Sprechstunden (§ 36 NPersVG), die Durchführung von Personalratssitzungen (§ 30 NPersVG) sowie deren Vor- und Nachbereitung oder die Zusammenarbeit mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung (§ 59 Nr. 9 NPersVG).
- 24** Der Wortlaut des § 39 Abs. 2 Satz 3 in Verbindung mit Satz 1 NPersVG schließt es indes nicht aus, unter der „Erfüllung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben“ auch die Teilnahme an „erforderlichen Schulungen“ im Sinne des Personalvertretungsrechts zu verstehen (so auch LAG Nds., Urteil vom 13.12.2012, a. a. O., Rn. 56f.; Bieler/Müller-Fritzsche, a. a. O., § 40 Rn. 2; Fricke u. a., a. a. O., § 37 Rn. 8, § 39 Rn. 8; anderer Auffassung: Dembowski u. a., Das Personalvertretungsrecht in Niedersachsen, Stand: Mai 2014, § 39 Rn. 32). Eine „erforderliche Schulung“ in diesem Sinne liegt vor, wenn der Personalrat ohne die Schulung des zu entsendenden Mitglieds seine personalvertretungsrechtlichen Befugnisse nicht sachgerecht wahrnehmen kann (vgl. BVerwG, Beschluss vom 16.11.1987 - BVerwG 6 PB 14.87 -, juris Rn. 3). Die Schulung muss also objektiv und subjektiv erforderlich sein, d. h. objektiv von ihrer Thematik her die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die ihrer Art nach für die Tätigkeit des betreffenden Personalrats benötigt werden, und subjektiv gerade für das zu entsendende Mitglied in dem Sinne notwendig sein, dass es für seinen möglichst sachgerechten Einsatz im Personalrat der Schulung in der betreffenden Materie bedarf, weil es damit noch nicht vertraut ist (vgl. BVerwG, Beschluss vom 25.6.1992 - BVerwG 6 P 29.90 -, juris Rn. 11 zu §§ 44 Abs. 1, 46 Abs. 6 BPersVG).
- 25** Grundkenntnisse des niedersächsischen Personalvertretungsrechts sind ihrer Art nach objektiv und subjektiv für jedes Personalratsmitglied erforderlich, weil diese Kenntnisse eine sachgerechte Ausübung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben überhaupt erst ermöglichen; unstreitig hatte die Klägerin als erstmals in den Personalrat gewähltes Mitglied diese Kenntnisse auch noch nicht erworben. Dass eine personalvertretungsrechtliche Grundschulung für jedes erstmalige Personalratsmitglied als erforderlich anzusehen ist (so BVerwG, Beschluss vom 27.4.1979 - BVerwG 6 P 45.78 -, juris Rn. 72f; Beschluss vom 26.2.2003 - BVerwG 6 P 9.02 -, juris Rn. 32; Nds. OVG, Beschluss vom 21.3.1990 - 18 L 21/89 -, juris Rn. 19; Beschluss vom 21.11.1994 - 18 L 2974/93 -, juris Rn. 14; Beschluss vom 11.1.2012 - 17 LP 2/10 -, juris Rn. 20; Bieler/Müller-Fritzsche, a. a. O., § 37 Rn. 29) und daher auch im Falle der Klägerin erforderlich war, wird von

der Beklagten zwar nicht in Abrede genommen. Sie meint aber, dass Personalratsschulungen unabhängig vom Grad ihrer Erforderlichkeit bloß als propädeutische bzw. funktionsbegleitende Maßnahmen zu qualifizieren und daher tatbestandlich strikt von der Wahrnehmung der Personalratsaufgaben selbst abgegrenzt werden müssten. Dieser Auffassung vermag der Senat indes, ebenso wie das Verwaltungsgericht, nicht zu folgen. Denn das Grundwissen um die Aufgaben des Personalrats und die vom Gesetz geforderte Art und Weise der Aufgabendurchführung in der Dienststelle ist so eng mit der Durchführung der Aufgaben selbst verbunden, dass eine Trennung dieser Aspekte künstlich erschiene. Weil die Kenntnis über das „Was“ und das „Wie“ der Aufgaben des Personalrats nach dem Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz derart allernächste Vorbedingung der Aufgabendurchführung selbst ist, ist die Teilnahme an entsprechenden Schulungen zur „Erfüllung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben“ selbst zu rechnen (ebenso: LAG Nds., Urteil vom 13.12.2012, a. a. O., Rn. 70). Diese Sichtweise entspricht im Übrigen der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Vorschrift des § 37 BetrVG in der Fassung vom 11. Oktober 1952 (BGBl. I S. 681), welche - anders als die spätere Fassung vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13) - für die Teilnahme an (erforderlichen und geeigneten) Schulungs- und Bildungsmaßnahmen eine gesonderte Freistellungs- und Lohnfortzahlungsregelung nicht enthielt (vgl. BAG, Urteil vom 10.11.1954 - 1 AZR 19.53 -, juris Rn. 23).

- 26** 2. Die Beklagte kann dieser Auslegung nicht mit Erfolg entgegenhalten, sie widerspreche dem Gesetzeszusammenhang, weil § 40 Satz 1 NPersVG für die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen lediglich einen Urlaubsanspruch unter Fortzahlung der Bezüge vorsehe und diese Regelung abschließend sei. Denn nach dem eindeutigen Wortlaut des § 40 Satz 1 NPersVG -
- 27** *„Mitgliedern des Personalrats ist für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienlich sind, auf Antrag der erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen“ -*
- 28** erfasst diese Vorschrift nur der Personalratsarbeit dienliche Schulungen. Der Begriff der „dienlichen Schulung“ in diesem Sinne entspricht dem der „geeigneten Schulung“ im Sinne des § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG und des § 46 Abs. 7 BPersVG (Fricke u. a., a. a. O., § 40 Rn. 1) und erfasst - in Abgrenzung zu den „erforderlichen Schulungen“ - solche Veranstaltungen, in denen nützliche und förderliche - aber eben keine notwendigen - Kenntnisse für die Personalratsarbeit vermittelt werden (vgl. BVerwG, Beschluss vom 27.4.1979 - BVerwG 6 P 45.78 -, juris Rn. 69; Nds. OVG, Beschluss vom 18.1.1989 - 18 L 14/87 -, juris Rn. 23; Bieler/Müller-Fritzsche, a. a. O., § 40 Rn. 2; Fricke u.a., a. a. O., § 40 Rn. 1).
- 29** Dass § 40 Satz 1 NPersVG auch für „erforderliche Schulungen“ Geltung beanspruchte, lässt sich auch nicht der Regelung des § 37 Abs. 1 Satz 2 NPersVG entnehmen, in der es heißt:
- 30** *„Kosten, die der Teilnehmerin oder dem Teilnehmer an den in § 40 genannten Veranstaltungen entstehen, sind erstattungsfähig, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.“*
- 31** Unstreitig betrifft § 40 Satz 1 NPersVG seinem ausdrücklichen Wortlaut nach Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, die der Personalratsarbeit dienlich sind. Wäre der in § 37 Abs. 1 Satz 2 NPersVG enthaltene Begriff der „in § 40 genannten Veranstaltungen“ als ein Verweis auf „dienliche Personalratsschulungen“ zu lesen, so ließe sich § 37 Abs. 1 Satz 2 NPersVG kein sinnvoller Regelungsgehalt entnehmen, weil dann normiert wäre, dass Kosten für „dienliche Personalratsschulungen“ erstattungsfähig sind, soweit es sich um „erforderliche Personalratsschulungen“ handelt. Dass der Gesetzgeber einen derartigen Regelungsgehalt nicht gewollt haben kann, liegt auf der Hand. Gleichwohl kann aus der Zusammenschau zwischen § 37 Abs. 1 Satz 2 und § 40 Satz 1 NPersVG nicht geschlossen werden, dass der Gesetzgeber in § 40 Satz 1 NPersVG auch „erforderliche Schulungen“ normiert hat. Denn einer solchen Lesart ist entgegenzuhalten, dass § 37 Abs. 1 Satz 2 NPersVG nicht von den „in § 40 geregelten Veranstaltungen“, sondern von den „in § 40 genannten Veranstaltungen“ spricht. Damit ist der Verweis in § 37 Abs. 1 Satz 2 NPersVG allein auf den in § 40 Satz 1 NPersVG enthaltenen Oberbegriff der „Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“ bezogen (hiervon ausgehend auch Bieler/Müller-Fritzsche u. a., a. a. O., § 37 Rn. 18ff.; Fricke u. a., a. a. O., § 37 Rn. 5ff.).
- 32** Die Beklagte kann sich für ihre Auslegung des § 40 Satz 1 NPersVG als abschließende Regelung für die Berücksichtigung von Abwesenheitszeiten im Zusammenhang mit Schulungs- und Bildungsmaßnahmen auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass sich die Anwendbarkeit des

§ 40 Satz 1 NPersVG auf die nach ihren Voraussetzungen engeren „erforderlichen Personalratsschulungen“ bereits aus dem argumentum a maiore ad minus ergebe. Denn gegen die Argumentation, dass das Personalratsmitglied dann, wenn es für eine „dienliche Schulung“ einen Urlaubsanspruch erhalte, dies erst Recht für die Teilnahme an einer „erforderlichen Schulung“ gelten müsse, spricht schon der Untersagungsvorbehalt in § 40 Satz 1, letzter Halbsatz NPersVG, wonach das Personalratsmitglied für die Teilnahme an „dienlichen Schulungen“ nur Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge erhält, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (LAG Nds., Urteil vom 13.12.2012, a. a. O., Rn. 68). Angesichts der besonderen Bedeutung der „erforderlichen Schulungen“ für die Personalratsarbeit ist der Untersagungsvorbehalt auf sie nicht übertragbar. Dasselbe gilt im Hinblick auf das in § 40 Satz 1 NPersVG formulierte Antragerfordernis.

- 33** Soweit die Beklagte dem entgegenhält, § 40 Satz 1 NPersVG sei dahingehend teleologisch zu reduzieren, dass bei „erforderlichen Schulungen“ weder das Antragerfordernis noch der Untersagungsvorbehalt Anwendung fänden, ist diese Argumentation auf der Basis der Rechtsauffassung, dass die Rechtsfolgen des § 40 Satz 1 NPersVG - Urlaubsgewährung unter Fortzahlung der Bezüge - für die Teilnahme an allen Personalratsschulungen abschließend seien, zwar konsequent; zur Begründung dieser Rechtsansicht trägt sie indes nichts Substantielles bei. Denn einer derartigen teleologischen Reduktion bedürfte es nur, wenn das Gesetz die Frage, was während der Teilnahme an einer „erforderlichen Personalratsschulung“ mit der bestehenden Dienstleistungspflicht sowie den zu zahlenden Bezügen geschieht, offen ließe, was aber - wenn man insoweit § 39 Abs. 2 NPersVG für einschlägig erachtet - gerade nicht der Fall ist.
- 34** 3. Dem Verwaltungsgericht ist auch darin beizupflichten, dass die Beklagte ihre Rechtsposition nicht mit Erfolg auf § 37 Abs. 6 BetrVG in der vom 19. Januar 1972 bis zum 27. Juli 2001 geltenden Fassung sowie auf § 46 Abs. 6 BPersVG - bzw. auf die hierzu ergangene Rechtsprechung - stützen kann, weil die genannten Regelungen mit den streitgegenständlichen Regelungen nicht vergleichbar sind.
- 35** a) Das Betriebsverfassungsgesetz sah in seiner Fassung vom 11. Oktober 1952 (BGBl. I S. 681) keine eigenständigen Bestimmungen für „erforderliche“ und „geeignete Personalratsschulungen“ vor, sondern normierte in § 37 Abs. 2 BetrVG<sub>1952</sub>, dass die Versäumnis von Arbeitszeit, die nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich war, den Arbeitgeber nicht zur Minderung des Arbeitsentgelts berechtigte. In Anwendung dieser Bestimmung hat das Bundesarbeitsgericht einen Anspruch auf Lohnfortzahlung eines Betriebsratsmitglieds insoweit bejaht, als dieses Mitglied an einer „erforderlichen Betriebsratsschulung“ teilgenommen hatte, und zur Begründung ausgeführt, dass zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Betriebsrats auch die Kenntnis des „Was“ und „Wie“ der Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz gehöre, weil diese Kenntnis als allernächste Vorbedingung der Aufgabenerfüllung so eng mit dieser verbunden sei, dass eine Trennung dieser Momente durchaus lebensfremd wäre (BAG, Urteil vom 10.11.1954, a. a. O., Rn. 23).
- 36** Demgegenüber war § 37 BetrVG in der Fassung vom 15. Januar 1972 (BGBl. I S. 13), ohne wesentliche Änderungen in Kraft bis zum 27. Juli 2001, vollständig anders aufgebaut. In § 37 Abs. 2 BetrVG<sub>1972</sub> war geregelt, dass Mitglieder des Betriebsrats von ihrer beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts zu befreien waren, wenn und soweit es nach Umfang und Art des Betriebs zur ordnungsgemäßen Durchführung ihrer Aufgaben erforderlich war. Die Vorschrift des § 37 Abs. 3 Satz 1 BetrVG<sub>1972</sub> bestimmte, dass zum Ausgleich für Betriebsratstätigkeit, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen war, das Betriebsratsmitglied Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts hatte; war die Arbeitsbefreiung aus zeitlichen Gründen vor Ablauf eines Monats nicht möglich, so war die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten (§ 37 Abs. 3 Satz 2 BetrVG<sub>1972</sub>). Nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG<sub>1972</sub> galt Absatz 2 entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich waren. Und nach § 37 Abs. 7 Satz 1 BetrVG<sub>1972</sub> hatte unbeschadet der Vorschrift des Absatzes 6 jedes Mitglied des Betriebsrats während seiner regelmäßigen Amtszeit Anspruch auf bezahlte Freistellung für insgesamt drei Wochen zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die von der zuständigen obersten Arbeitsbehörde des Landes nach Beratung mit den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände als geeignet anerkannt waren.
- 37** Für den Geltungsbereich dieses Regelwerks entsprach es der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, dass die Teilnahme an „erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“ keine Betriebsratstätigkeit sei und deshalb ein Freizeitausgleich für Schulungen, die außer-

halb der Arbeitszeit stattgefunden hatten, gemäß § 37 Abs. 3 BetrVG<sub>1972</sub> nicht in Betracht komme. Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, dass für die Zeit der Teilnahme an „erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“ die Bestimmung des § 37 Abs. 3 BetrVG<sub>1972</sub> schon deshalb nicht gelten könne, weil § 37 Abs. 6 BetrVG<sub>1972</sub> nur auf den Absatz 2 des § 37 BetrVG<sub>1972</sub>, nicht aber auch auf dessen Absatz 3 verweise (BAG, Urteil vom 18.9.1973 - 1 AZR 102.73 -, juris Rn. 18; Urteil vom 19.7.1977 - 1 AZR 302.74 -, juris Rn. 16; Urteil vom 27.6.1990 - 7 AZR 292/89 -, juris Rn. 26; ebenso etwa Dietz/Richardi, BetrVG, 6. Auflage 1981, § 37 Rn. 111f.; anderer Auffassung, d. h. einen Anspruch nach § 37 Abs. 3 BetrVG<sub>1972</sub> für die Teilnahme an „erforderlichen Schulungen“ bejahend: Däubler u. a. [Hrsg.], BetrVG, 3. Auflage 1992, § 37 Rn. 15, 106). Damit habe der Gesetzgeber deutlich zum Ausdruck gebracht, dass die in § 37 Absatz 6 BetrVG<sub>1972</sub> geregelte Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen hinsichtlich der Entgeltfrage ihre Begrenzung in dem in § 37 Abs. 2 BetrVG<sub>1972</sub> aufgezeigten Umfang erhalte. Da die Bezugnahme auf § 37 Absatz 3 BetrVG<sub>1972</sub> nicht erfolgt sei, hätten Betriebsratsmitglieder bei Teilnahme an erforderlichen Schulungen nach § 37 Abs. 6 BetrVG<sub>1972</sub> gemäß § 37 Abs. 2 dieser Vorschrift nur Anspruch auf das Arbeitsentgelt, das sie erhalten hätten, wenn sie im Betrieb verblieben wären (Lohnausfallprinzip).

- 38** Entgegen der Auffassung der Beklagten lässt sich indes aus dieser Rechtsprechung für den Streitfall nichts ableiten. Denn die Position des Bundesarbeitsgerichts zur Nichtanwendbarkeit des § 37 Abs. 3 BetrVG<sub>1972</sub> auf „erforderliche Betriebsratsschulungen“ lag im Wesentlichen in der eindeutigen gesetzgeberischen Entscheidung begründet, die Rechtsfolgen der Teilnahme an einer solchen Schulung im Hinblick auf Arbeitsbefreiung und Entgeltfortzahlung in § 37 Abs. 6 BetrVG<sub>1972</sub> gesondert zu regeln und dabei die allgemeine Regelung des § 37 Abs. 3 BetrVG<sub>1972</sub> nicht in Bezug zu nehmen. Eine solche eigenständige Regelung unter ausdrücklicher „Ausklammerung“ der allgemeinen Vorschrift des § 39 Abs. 2 NPersVG ist im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz hingegen gerade nicht enthalten. Sie besteht im Übrigen auch für den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes nicht mehr, weil durch Art. 1 Nr. 29 b) aa) des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom 23. Juli 2001 (BGBl. I S. 1852) die Vorschrift des § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG dahingehend geändert worden ist, dass für erforderliche Schulungen nicht nur die Rechtsfolgen des § 37 Abs. 2 BetrVG, sondern auch die des Absatzes 3 dieser Vorschrift in Bezug genommen werden.
- 39** b) Auch in § 46 Abs. 6 BPersVG sind die Rechtsfolgen der Teilnahme an „erforderlichen Personalratsschulungen“ im Hinblick auf Dienstbefreiung und Bezügefzahlung gesondert geregelt. Dort heißt es wörtlich:
- 40** *„Die Mitglieder des Personalrates sind unter Fortzahlung der Bezüge für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen vom Dienst freizustellen, soweit diese Kenntnisse vermitteln, die für die Tätigkeit im Personalrat erforderlich sind.“*
- 41** Außerdem findet sich auch in § 46 BPersVG eine mit der Vorschrift des § 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG nahezu wortgleiche Regelung - nämlich die Bestimmung des § 46 Abs. 2 Satz 2 BPersVG -, welche wie folgt lautet:
- 42** *„Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren.“*
- 43** Beide Regelungen bestehen unverändert seit Inkrafttreten des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693) mit Wirkung vom 1. April 1974 und entsprechen inhaltlich den Regelungen in § 37 Abs. 6 und Abs. 3 BetrVG<sub>1972</sub>. Dementsprechend hat auch das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass die Teilnahme an „erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“ nach § 46 Abs. 6 BPersVG nicht zur erforderlichen Tätigkeit des Personalrats selbst gehöre, weil § 46 Abs. 6 BPersVG nicht auf die allgemeine Befreiung von der beruflichen Tätigkeit für die Erfüllung vertretungsrechtlicher Aufgaben in § 46 Abs. 2 BPersVG verweise (BVerwG, Beschluss vom 27.4.1979 - BVerwG 6 P 45.78 -, juris Rn. 50; Beschluss vom 27.4.1979 - BVerwG 6 P 17.78 -, juris Rn. 39; ebenso Altvater u. a., BPersVG, 8. Auflage 2013, § 37 Rn. 116). Und auch in einer weiteren Entscheidung, der das Begehren eines Personalratsmitglieds auf weitere Dienstbefreiung gemäß § 46 Abs. 2 Satz 2 BPersVG wegen der Teilnahme an einer „geeigneten Schulung“ im Sinne des § 46 Abs. 7 BPersVG zugrunde lag, hat das Bundesverwaltungsgericht festgestellt, dass § 46 Abs. 2 Satz 2 BPersVG schon nach seiner systematischen Stellung im Gesetz auf die Teilnahme an „geeigneten Schulungen“ im Sinne des § 47 Abs. 7 BPersVG keine

Anwendung finde, weil die Freistellung hierzu in der letztgenannten Bestimmung eigenständig und abschließend geregelt sei; insbesondere fehle es insoweit an einem Verweis auf § 46 Abs. 2 BPersVG (BVerwG, Urteil vom 23.10.1980 - BVerwG 2 C 43.78 -, juris Rn. 20). Angesichts des Umstands, dass es im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz an einer eigenständigen Freistellungsregelung für „erforderliche Personalratsschulungen“ entsprechend § 46 Abs. 6 BPersVG fehlt, scheidet daher auch eine Anwendung der o. g. bundesverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung auf den Streitfall aus.

- 44** 4. Die Rechtsauffassung der Beklagten findet schließlich auch in der Gesetzgebungsgeschichte keine Stütze.
- 45** a) Das Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen vom 4. März 1961 - Nds. PersVG - (Nds. GVBl. S. 79) ist am 1. April 1961 in Kraft getreten. Die Bestimmung des § 50 Nds. PersVG<sub>1961</sub> entsprach weitgehend der Vorschrift des § 37 BetrVG<sub>1952</sub>, d. h. in Absatz 1 war geregelt, dass die Mitglieder des Personalrats ihr Ehrenamt unentgeltlich ausüben, Absatz 2 bestimmte, dass, wenn zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats die Versäumnis von Arbeitszeit erforderlich war, die Dienstbezüge, das Arbeitsentgelt oder sonstige Vergütungen nicht gemindert waren, und nach § 50 Absatz 3 Satz 1 Nds. PersVG<sub>1961</sub> waren (allerdings nur) die Vorstandsmitglieder des Personalrats von ihrer dienstlichen Tätigkeit freizustellen, soweit es nach Umfang und Art der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich war. Die Pflicht der Dienststelle zur Kostentragung war in § 52 Nds. PersVG<sub>1961</sub> geregelt, nach dessen Absatz 1 die Dienststelle die durch die Tätigkeit des Personalrats oder eines seiner Mitglieder oder des Wahlvorstands entstehenden Kosten trug, soweit sie zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Tätigkeit erforderlich waren. Eigenständige Regelungen zu den Rechtsfolgen der Teilnahme an „erforderlichen“ und/oder „dienlichen Personalratsschulungen“ - also zur Frage der Dienstbefreiung, der Bezügefortzahlung und der Kostentragung - existierten nicht. Dies lässt nur den Schluss zu, dass die Rechtsfolgen im Zusammenhang mit der Teilnahme eines Personalratsmitglieds an „erforderlichen Personalratsschulungen“ anhand der allgemeinen Regelungen der §§ 50 Abs. 2, 52 Abs. 1 Nds. PersVG<sub>1961</sub> bestimmt worden sind.
- 46** b) Durch Art. 1 des Vierten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen vom 20. März 1972 (Nds. GVBl. S. 145) wurde dem Absatz 2 des § 50 Nds. PersVG (Lohnausfallprinzip) der folgende Satz 2 angefügt, der im Wesentlichen der heutigen Vorschrift des § 39 Abs. 2 Satz 3 NPersVG entspricht:
- 47** *„Soweit Personalratsmitglieder Geschäfte des Personalrats außerhalb der Arbeitszeit erledigen müssen, haben sie Anspruch darauf, dass ihnen dem erforderlichen Zeitaufwand entsprechend Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt wird.“*
- 48** Außerdem wurde als Satz 3 eine Bestimmung aufgenommen, die mit der heutigen Regelung des § 40 Satz 1 NPersVG weitgehend übereinstimmt, allerdings mit dem Unterschied, dass Personalratsmitgliedern für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienlich waren, auf Antrag der erforderliche Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren war, wenn (lediglich) dienstliche Gründe nicht entgegenstanden. Diese Änderungen sollten nach der Begründung des Regierungsentwurfs der Erleichterung der Arbeit der Personalräte und einer Verbesserung ihrer rechtlichen Stellung gegenüber der Dienststelle dienen (LT-Drs. 7/559, S. 24). Außerdem wurde die Pflicht der Dienststelle zur Kostentragung in § 52 Abs. 1 Nds. PersVG<sub>1972</sub> nunmehr wie folgt geregelt:
- 49** *„Die notwendigen Kosten, die durch die Tätigkeit des Personalrats oder eines seiner Mitglieder entstehen, trägt die Dienststelle.“*
- 50** Eigenständige Bestimmungen zu den Rechtsfolgen der Teilnahme an „erforderlichen Personalratsschulungen“ beinhaltete das Gesetz somit weiterhin nicht. Gerade die Betonung der Verbesserung der Stellung des Personalrats durch Aufnahme (auch) des § 50 Abs. 2 Satz 3 Nds. PersVG<sub>1972</sub> in das Gesetz verdeutlicht aber, dass der Gesetzgeber davon ausgegangen ist, (über die allgemeinen Regelungen) zuvor nur die Rechtsfolgen der Teilnahme an „erforderlichen Personalratsschulungen“ geregelt zu haben. Dementsprechend fehlt für die Auffassung, die neu aufgenommene Vorschrift des § 50 Abs. 2 Satz 3 Nds. PersVG für „dienliche Personalratsschulungen“ erfasse auch „erforderliche Personalratsschulungen“, in der Gesetzgebungsgeschichte zu Art. 1 des Vierten Gesetzes zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes des Landes Niedersachsen vom 20. März 1972 jeder Anhaltspunkt.

- 51** c) Durch Gesetz vom 2. März 1994 (Nds. GVBl. S. 95) wurde das bis dato geltende Personalvertretungsgesetz durch ein neu konzipiertes Gesetz ersetzt, welches die zuvor in § 50 normierten Tatbestände in § 39 Nds. PersVG<sub>1994</sub> regelte und durch welches § 39 NPersVG seine heute geltende Fassung erhielt (seit dem Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen und anderer Gesetze vom 12. November 1997 [Nds. GVBl. S. 464] trägt das Gesetz den Titel „Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz - NPersVG -). Durch § 39 Abs. 2 Satz 1 Nds. PersVG<sub>1994</sub> -
- 52** *„Mitglieder des Personalrats sind von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit, soweit es zur ordnungsgemäßen Durchführung der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben erforderlich ist“*
- 53** - wurde klargestellt, dass Personalratsmitglieder kraft Gesetzes von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit sind, sofern dies zur ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung erforderlich ist (LT-Drs. 12/4370, S. 122). § 39 Abs. 2 Satz 2 Nds. PersVG<sub>1994</sub> entsprach der bisherigen Regelung des § 50 Abs. 2 Satz 1 Nds. PersVG<sub>1972</sub>; die Vorschrift des § 39 Abs. 2 Satz 3 Nds. PersVG<sub>1994</sub> war mit der durch das Vierte Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen vom 20. März 1972 neu eingefügten Bestimmung des § 50 Abs. 2 Satz 3 Nds. PersVG<sub>1972</sub> identisch. Neu aufgenommen wurde der heutige Satz 4 des Absatzes 2, wonach die Regelungen des Satzes 3 auch für Teilzeitbeschäftigte gelten.
- 54** Die durch das Vierte Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen vom 20. März 1972 neu eingefügte Vorschrift über „dienliche Personalratsschulungen“ (§ 50 Abs. 2 Satz 3 Nds. PersVG<sub>1972</sub>) wurde nunmehr in einer gesonderten Bestimmung - § 40 Nds. PersVG<sub>1994</sub> - geregelt. Der dortige Satz 1 entsprach im Wesentlichen der Vorgängervorschrift des § 50 Abs. 2 Satz 3 Nds. Pers-VG<sub>1972</sub>, wobei die Urlaubsgewährung nunmehr nur bei einem Entgegenstehen dringender dienstlicher Gründe abgelehnt werden konnte, um die Fortbildungsmöglichkeiten für Personalratsmitglieder zu verbessern (LT-Drs. 12/4370, S. 126); § 40 Satz 2 Nds. PersVG<sub>1994</sub> regelte erstmals die Teilnahmemöglichkeit von Ersatzmitgliedern.
- 55** Dass der Gesetzgeber nunmehr der Auffassung gewesen wäre, die Regelung des § 40 Nds. PersVG erfasse auch „erforderliche Personalratsschulungen“, findet in den Gesetzesmaterialien keine Stütze. Der Umstand, dass die kommunalen Spitzenverbände im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu § 40 Nds. PersVG die Forderung erhoben hatten, nur solche Schulungs- und Bildungsmaßnahmen anzuerkennen, die für die Personalratsarbeit notwendig sind (LT-Drs. 12/4370, S. 126), besagt nur, dass es Bestrebungen gab, die mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen vom 20. März 1972 eingefügte Neuregelung für „dienliche Personalratsschulungen“ wieder rückgängig zu machen. Dem ist der Gesetzgeber nicht gefolgt, weil die Fortbildungsmöglichkeit der Personalratsmitglieder gegenüber dem bisherigen Recht nicht verschlechtert werden sollte (LT-Drs. 12/4370, S. 126); für die Frage, ob der Gesetzgeber die Rechtsfolgen des § 40 Satz 1 Nds. Pers VG<sub>1994</sub> auch auf den Bereich der „erforderlichen Personalratsschulungen“ erstrecken wollte, gibt dieser Aspekt hingegen nichts her. Dasselbe gilt im Hinblick auf die im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zu § 40 Satz 2 Nds. PersVG<sub>1994</sub> erhobene Forderung des Sparkassen- und Giroverbandes nach einer Beschränkung „für Ersatzmitglieder auf eine einwöchige Grundschulung“. Zwar ist - wie ausgeführt - eine personalvertretungsrechtliche Grundschulung nach allgemeiner Ansicht für jedes erstmalige Personalratsmitglied erforderlich. Von einer personalvertretungsrechtlichen Grundschulung ist in der genannten Passage jedoch gerade keine Rede, so dass auch ihr mit hinreichender Sicherheit entnommen werden kann, dass der Gesetzgeber in § 40 Satz 1 die Rechtsfolgen der Teilnahme an „dienlichen“ und „erforderlichen Personalratsschulungen“ im Hinblick auf Arbeitszeitbefreiung und Bezügefortzahlung abschließend zu regeln beabsichtigte.
- 56** Soweit der Gesetzgeber mit § 37 Abs. 1 Satz 2 Nds. PersVG<sub>1994</sub> erstmals einen gesonderten Kostentatbestand für die Teilnahme an erforderlichen Schulungen in das Gesetz aufgenommen hat, diente dies ausweislich der Gesetzesbegründung der „gesetzlichen Klarstellung, weil nach der Rechtsprechung die Teilnahme des Personalratsmitglieds an der Schulungs- und Bildungsveranstaltung selbst nicht Personalratstätigkeit ist, sondern lediglich der Entsendungsbeschluss des Personalrats“ (LT-Drs. 12/4370, S. 120). Damit wird ersichtlich Bezug genommen auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts aus dem Jahr 1979, wonach die für § 44 Abs. 1 BPersVG erforderliche „Tätigkeit des Personalrats“ - nach § 44 Abs. 1 BPersVG trägt die Dienststelle die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten - nicht in der Teilnahme an der Schulungs- und Bildungsmaßnahme selbst zu sehen sei, weil § 46 Abs. 6 BPersVG nicht auf § 46 Abs. 2 BPersVG verweise, sondern in dem in § 46 Abs. 6 BPersVG zwar nicht ausdrücklich vorgesehenen, aber gleichwohl vorausgesetzten Entsendebeschluss des Personalrats (BVerwG, Be-

schluss vom 27.4.1979 - BVerwG 6 P 45.78 -, juris Rn. 51ff.). Dem folgend sind auch das Oberverwaltungsgericht Lüneburg sowie das Niedersächsische Oberverwaltungsgericht in ihrer Rechtsprechung zu § 52 Abs. 1 NPersVG<sub>1972</sub> davon ausgegangen, dass die kostenverursachende Tätigkeit nicht in der Teilnahme des Personalratsmitglieds an der Schulungsveranstaltung, sondern in dem Entsendungsbeschluss liegt (OVG Lüneburg, Beschluss vom 21.3.1990 - 18 L 21.89 -, juris Rn. 18; Nds. OVG, Beschluss vom 4.11.1992 - 18 L 8479/91 -, juris Rn. 31). Die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist indes zu einer Vorschrift ergangen, welche für die Teilnahme an „erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen“ eine eigenständige Zeitausgleichs- und Bezügefortzahlungsregelung enthält, an der es im Personalvertretungsgesetz für das Land Niedersachsen gerade fehlte. Außerdem hätte es unter Berücksichtigung der bundesverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung einer eigenständigen Kostenregelung für die Teilnahme an „erforderlichen Schulungen“ gerade nicht bedurft, weil insoweit die allgemeine Kostenregelung ausreichend gewesen wäre. Vor diesem Hintergrund lässt sich den Gesetzesmaterialien zu § 37 Abs. 1 Satz 2 Nds. PersVG<sub>1994</sub> jedenfalls nicht eindeutig entnehmen, dass der Gesetzgeber die Rechtsfolgen des § 40 Satz 1 Nds. PersVG<sub>1994</sub> auch im Hinblick auf die Teilnahme an „erforderlichen Personalratsschulungen“ für einschlägig hielt.

- 57** 6. Der Beklagten ist zwar zuzugeben, dass es, wenn die Teilnahme an „erforderlichen Schulungen“ im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz dem Begriff der Personalratstätigkeit selbst unterfällt, der gesonderten Kostenregelung des § 37 Abs. 1 Satz 2 NPersVG nicht bedurft hätte, weil insoweit die allgemeine Regelung des § 37 Abs. 1 Satz 1 NPersVG griffe. Dies gilt jedoch - wie gerade der Vergleich mit dem Bundespersonalvertretungsrecht zeigt - auch im Falle der Gegenposition, denn nach der bereits zitierten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ergibt sich bei einem entsprechenden Entsendebeschluss des Personalrats eine Kostenerstattungspflicht des Dienstherrn für die Teilnahme eines Personalratsmitglieds an „erforderlichen Schulungen“ im Sinne von § 46 Abs. 6 BPersVG aus der allgemeinen Kostenregelung des § 44 Abs. 1 BPersVG (BVerwG, Beschluss vom 27.4.1979 - BVerwG 6 P 45.78 -, juris Rn. 50ff.).
- 58** Letztlich ist das Niedersächsische Personalvertretungsgesetz im Hinblick auf den Komplex „Teilnahme an erforderlichen Personalratsschulungen“ im Vergleich zu den Regelungen in § 46 BPersVG oder anderen Landesgesetzen (vgl. etwa § 47 Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg, § 41 Landespersonalvertretungsgesetz Rheinland-Pfalz oder § 39 Personalvertretungsgesetz für das Land Mecklenburg-Vorpommern) nur unvollständig normiert (zur ebenfalls nicht geregelten Frage, ob eine Kostenerstattungspflicht auch für Grundschulungen von Ersatzmitgliedern des Personalrats besteht, Nds. OVG, Beschluss vom 9.4.2008 - 18 LP 2.07 -, juris). Wenn es aber an entsprechenden Sonderregelungen fehlt, muss auf die allgemeinen Grundsätze zurückgegriffen werden, was zur Folge hat, dass die Teilnehmer an „erforderlichen Personalratsschulungen“ gemäß § 39 Abs. 2 Satz 1 NPersVG kraft Gesetzes von ihrer dienstlichen Tätigkeit befreit sind (so auch LAG Nds., Urteil vom 13.12.2012, a. a. O., Rn. 69) und auch im Übrigen die Rechtsfolgen des § 39 Abs. 2 NPersVG gelten.
- 59** 7. Nach alledem bleibt festzuhalten, dass es im Niedersächsischen Personalvertretungsgesetz für die Teilnahme an „erforderlichen Personalratsschulungen“ an einer Bestimmung fehlt, welche - wie § 37 Abs. 6 BetrVerfG oder § 46 Abs. 6 BPersVG - Art und Umfang der Arbeitszeitbefreiung eigenständig regelt und aus der sich ableiten ließe, dass insoweit eine Anwendung der allgemeinen Grundsätze des § 39 Abs. 2 NPersVG nicht in Betracht kommt. Die Vorschrift des § 40 Satz 1 NPersVG betrifft nur „dienliche Personalratsschulungen“, während § 37 Abs. 1 Satz 2 NPersVG eine Sonderregelung für die Kostenerstattung im Zusammenhang mit der Teilnahme an erforderlichen Schulungen beinhaltet. Da der Wortlaut des § 39 Abs. 2 Satz 1 NPersVG es nicht ausschließt, zur „ordnungsgemäßen Durchführung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben“ auch die Teilnahme an einer „erforderlichen Schulung“ zu rechnen und sich aus der Gesetzgebungsgeschichte ein eindeutiger Wille des Gesetzgebers, eine solche Auslegung nicht vorzunehmen, nicht ergibt, greift im Streitfall die Vorschrift des § 39 Abs. 2 Satz 3 in Verbindung mit Satz 4 NPersVG ein mit der Folge, dass die Beklagte das Begehren der Klägerin auf weitergehende Dienstbefreiung zu Unrecht abgelehnt hat.
- 60** II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 2 VwGO.
- 61** Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO in Verbindung mit § 708 Nr. 10 der Zivilprozessordnung (ZPO).
- 62** Gründe für die Zulassung der Revision gemäß § 132 Abs. 2 VwGO, § 127 des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) liegen nicht vor. Hier käme allein eine Revisi-

onszulassung wegen grundsätzlicher Bedeutung (§ 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO) in Betracht. Dass eine Entscheidung im Revisionsverfahren indes dazu dienen könnte, die Rechtseinheit in ihrem Bestand zu erhalten oder die Weiterentwicklung des Rechts zu fördern (Kraft, in: Eyermann, VwGO, 14. Auflage 2014, § 132 Rn. 14), ist angesichts dessen, dass hier spezifische niedersächsische Regelungen in Frage stehen, welche sich von den weitaus detaillierteren eigenständigen Regelungen der Rechtsfolgen im Hinblick auf die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an (erforderlichen) Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Länder und des Bundes maßgeblich unterscheiden, nicht ersichtlich.



Diesen QR-Code scannen, wenn Sie **genau dieses Dokument** öffnen möchten.