

Kosten der Personalratsarbeit

Personalrat – neu gewählt

Personalratsarbeit kostet - Zeit und Geld. Zeit ist den Personalratsmitgliedern zur Verfügung zu stellen, etwa durch die Fortzahlung des Entgeltes bzw. Gehaltes bei Wahrnehmung von Personalratsaufgaben bzw. durch Freizeitausgleich (§ 40 Abs. 2 HPVG). Das Geld hat die Dienststelle beizutragen. So heißt es in § 42 Abs. 1 HPVG:

„Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.“

Die Dienststelle ist demnach verpflichtet, die durch die Wahrnehmung der Aufgaben und Befugnisse des Personalrates entstehenden Kosten zu tragen. Demgegenüber darf der Personalrat nach § 43 HPVG von den Beschäftigten

keine Beiträge erheben, etwa um die durch die Personalratsarbeit entstehenden Kosten zu decken. Damit soll die Unabhängigkeit des Personalrates sichergestellt bleiben.

Trotz der eindeutigen Rege-

lung zur Kostentragung ist die Kostentragungspflicht der Dienststelle an verschiedene Voraussetzungen geknüpft. Was die Personalräte hierbei unbedingt zu beachten haben, wird hier skizziert.

Voraussetzungen der Kostentragungspflicht

Die Kostentragung durch die Dienststelle gemäß § 42 Abs. 1 HPVG hängt von zwei Voraussetzungen ab: Die Kosten müssen einerseits durch die Tätigkeit des Personalrates entstanden sein, andererseits müssen diese Kosten notwendig sein. Weiterhin verlangt die Rechtsprechung unter Berufung auf den von ihr entwickelten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, dass die Kosten **angemessen** sind und lässt es unter eng begrenzten Umständen zu, dass mit der Begründung, die **Haushaltsmittel** seien erschöpft, die Kostentragung abgelehnt werden kann.

Tätigkeit des Personalrats

Kosten, die durch die **Tätigkeit des Personalrates** entstanden sind, sind solche, die dem Personalrat oder seinen Mitgliedern durch die Wahrnehmung der im HPVG ausdrücklich eingeräumten Rechte (Mitbestimmungsrechte nach §§ 74, 77 HPVG, Mitwirkungsrechte nach §§ 63, 75 Abs. 2, 78 Abs. 1, 81 Abs. 1 und 2 HPVG, Anhörungsrechte nach §§ 78 Abs. 2, 81 Abs. 3 und 4 HPVG oder Informationsrechte nach § 62 Abs. 2 HPVG) oder bei der Erledigung der ihm

übertragenen Aufgaben und Befugnisse (allgemeine Aufgaben nach § 62 Abs. 1 HPVG oder Überwachungspflichten nach § 61 Abs. 1 HPVG) entstanden sind. Nicht erstattungsfähig sind jedenfalls Kosten, die nicht zum gesetzlichen Aufgabenbereich des Personalrates gehören, etwa solcher für einen Betriebsausflug, für die Betriebsportgruppe oder für die Weihnachtsfeier.

Ordnungsgemäßer Personalratsbeschluss

Die Kostentragungspflicht der Dienststelle wird zudem nur ausgelöst, wenn der Personalrat hierzu einen ordnungsgemäßen Beschluss gefasst hat. Dieser Beschluss löst als „Tätigkeit des Personalrats“ die Kostentragungspflicht aus und nicht etwa die nachfolgende Ausführung des Beschlusses, etwa Ankauf des be-



ver.di veröffentlicht eine Reihe von Handlungshilfen für die Personalratsmitglieder

- **ver.di-kompakt 1** Geschäftsführung, Personalratssitzung, Willensbildung im Personalrat (September 2012)
 - **ver.di-kompakt 2 Kosten der Personalratsarbeit**
 - **ver.di-kompakt 3** Beteiligungsrechte (Oktober 2012)
 - **ver.di-kompakt 4** Beteiligungsverfahren (November 2012)
 - **ver.di-kompakt 5** Verweigerung der Zustimmung (Dezember 2012)
 - **ver.di-kompakt 6** Antragsrechte (Januar 2013)
 - **ver.di-kompakt 7** Durchsetzen von Personalratsrechten (Februar 2013)
 - **ver.di-kompakt 8** Abschluss von Dienstvereinbarungen (März 2013)
- Alle Ausgaben können nach Erscheinen beim Fachbereich Gemeinden von ver.di Hessen bezogen werden.

Hinweis

Ein ordnungsgemäßer Beschluss des Personalrates liegt vor, wenn dieser in einer Personalratssitzung, zu der rechtzeitig unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen wurde (§ 31 Abs. 2 HPVG), bei Beschlussfähigkeit (§ 34 Abs. 2 HPVG) mit der einfachen Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder (§ 34 Abs. 1 HPVG) gefasst wurde.

Der Personalrat hat durch seine Beschlüsse selbstständig und eigenverantwortlich darüber zu bestimmen, wie er seine Geschäfte führt und so die ihm obliegenden Aufgaben und Befugnisse wahrnimmt. Der Personalrat hat hierbei einen Beurteilungsspielraum und dabei zu prüfen, ob die angedachten Kosten für seine Tätigkeit erforderlich sind. Maßgebend ist, dass der Personalrat die Kosten im Zeitpunkt der Verursachung (regelmäßig die Beschlussfassung) nach pflichtgemäßer Beurteilung für notwendig halten durfte.

Personalrat – neu gewählt 2

Inhalt

Voraussetzungen der Kostentragungspflicht	S. 1
Personalratskosten – Einige Praxisbeispiele	S. 2
Schulungs- und Bildungsveranstaltungen	S. 3
Gesamtpersonalrat und JAV	S. 4

gehten Kommentars, Hinzuziehung einer Sachverständigen oder Teilnahme eines Personalratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung.

Sparsame Verwendung öffentlicher Mittel

Selbst wenn es sich um eine Personalratstätigkeit handelt, müssen die hierdurch entstehenden Kosten von der Dienststelle nur getragen werden, wenn der Personalrat das **Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel** sowie den **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**, nachdem die anfallenden Kosten in einem angemessenen Verhältnis zum erstrebten Nutzen stehen müssen, beachtet hat. Der Personalrat unterliegt als Teil der Dienststelle denselben haushaltsmäßigen Bindungen, den die Dienststelle selbst unterworfen ist. Bei für die Personalratsarbeit erforderlichen Kosten handelt es sich nach § 42 Abs. 1 HPVG allerdings um eine gesetzliche Zahlungsverpflichtung. Das hat die Dienststelle insbesondere bei der Aufstellung des Haushaltsplanes zu

beachten.

Einigen Personalräten werden mittlerweile eigene **Budgets** zur Verfügung gestellt, um die anfallenden Kosten der Personalratstätigkeit hieraus eigenverantwortlich bestreiten zu können. Der Personalrat ist trotzdem nicht frei in der Entscheidung, wofür das Budget verwendet wird. Er ist selbstverständlich gehalten, Ausgaben nur zu tätigen, die für seine Personalratstätigkeit notwendig sind.

Solche Budgets werden regelmäßig bezogen auf den voraussichtlichen Finanzbedarf des jeweiligen Personalrates erstellt. Die Dienststelle kann dem Personalrat allerdings die Übernahme von zusätzlichen Ausgaben nicht mit dem Hinweis auf die Überschreitung des Budgets (oder sonstiger Haushalts-titel) verweigern, wenn diese zusätzlichen Kosten für die Tätigkeit des Personalrates erforderlich sind und bei Aufstellung des Budgets nicht voraussehbar waren. Zu denken ist etwa an die Kosten für ein verwaltungsgerichtliches Beschlussverfahren, das der Personalrat zur Durchsetzung seines Mitbe-

stimmungsrechtes, das ihm die Dienststelle verweigert, anstrengt oder an die Kosten für eine Sachverständige, die den Personalrat bei der unmittelbar bevorstehenden Einführung einer neuen Technologie beraten soll.

Prüfung durch die Dienststelle

Der Dienststellenleitung wird von der Rechtsprechung ein Recht zur Prüfung eingeräumt, ob die anstehenden Personalratskosten durch die Wahrnehmung der dem Personalrat gesetzlich übertragenen Aufgaben entstanden sind und vom Personalrat bei seiner Entscheidung über die Erforderlichkeit und Angemessenheit der entstandenen Kosten die Grenzen seines Beurteilungsspielraums eingehalten wurden. Eine zu kleinliche Prüfung ist im Hinblick auf das Behinderungsverbot gemäß § 64 Abs. 1 HPVG nicht zulässig, insbesondere hat die Dienststelle auch die berechtigten Interessen des Personalrats an der Kostenübernahme zu bedenken. Zweifel an der Verpflichtung zur Übernahme der Kosten hat die

Tipp

Der Personalrat hat seinen absehbaren Finanzbedarf, etwa zusätzliche Schulungskosten wegen Neuwahlen, für seine Aufgabenerledigung rechtzeitig vor der Aufstellung des Haushaltsplanes bei der Dienststelle geltend zu machen, damit die erforderlichen Haushaltsmittel eingestellt werden können. Falls die Ansätze des Haushaltsplanes absehbar überschritten werden, ist der unvermeidbare Mehrbedarf zwecks Nachbewilligung ebenfalls rechtzeitig anzuzeigen.

Dienststelle mit dem Personalrat zu besprechen. Sollte dabei eine Verständigung nicht erzielt werden, muss ggf. auf Antrag des Personalrats das Verwaltungsgericht im Rahmen eines Beschlussverfahrens über die Verpflichtung der Dienststelle zur Übernahme der streitigen Personalratskosten entscheiden.

Personalratskosten – Einige Praxisbeispiele

Reisekosten

Für Reisen von Personalratsmitgliedern, die der Personalrat in Erfüllung seiner Aufgaben – ordnungsgemäß – beschlossen hat, werden Reisekosten nach § 42 Abs. 3 HPVG gezahlt. Hierzu gehören etwa Fahrten zu Personalratssitzungen, zu gemeinschaftlichen Besprechungen, zu Personalversammlungen oder zu Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Voraussetzung ist – neben dem Personalratsbeschluss – die vorherige **Anzeige** der Dienstreise bei der für die Genehmigung von Dienstreisen zuständigen Stelle innerhalb der Dienststelle.

Geschäftsbedarf

Ausdrücklich geregelt ist in § 42 Abs. 2 HPVG, dass die Dienststelle für die Sitzungen, die Sprechstunden und die laufende Geschäftsführung die erforderlichen Räume und den Geschäftsbedarf zur Ver-

fügung zu stellen hat. Bei den zur Verfügung zu stellenden Räumen handelt es sich etwa um Besprechungszimmer oder Sitzungsräume sowie um Büroräume für die laufende Geschäftsführung.

Zum **Geschäftsbedarf** gehören – orientiert an dem in der Dienststelle üblichen Standard – alle **Büroeinrichtungen und -gegenstände**, die für die wirksame Wahrnehmung der Geschäfte des Personalrats erforderlich sind, etwa Schreibmaterial, Büromaterial, Gesetzestexte, Kommentarliteratur zum HPVG, Fachzeitschrift zum Personalvertretungsrecht sowie Informations- und Kommunikationstechnik, wie Computer, Software, Drucker, Fotokopiergerät, Telefon, Telefax. Wird in der Dienststelle ein internes elektronisches Kommunikationssystem eingesetzt und können die Beschäftigten über **E-Mail und Intranet** erreicht werden, darf der Personalrat dieses System für seine Zwecke ebenfalls nutzen. Denkbar ist auch eine eigene –

interne – Homepage, die der Personalrat zur Information der Beschäftigten nutzt. Auch **Büropersonal** ist dem Personalrat zur Verfügung zu stellen, insbesondere für Schreibarbeiten und die sonstigen anfallenden Büroarbeiten. Der zeitliche Umfang – Teilzeit oder Vollzeit – richtet sich nach dem Bedarf des jeweiligen Personalrats, insbesondere dessen Größe und der Anzahl der Freistellungen.

Dem Personalrat ist eine **Anschlagtafel** („schwarzes Brett“) in der Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Auch die Information der Beschäftigten durch den Personalrat, etwa über eine **Infoschrift** oder Flugblätter, gehört zum Geschäftsbedarf. Die Kosten hierfür sind von der Dienststelle zu tragen, wenn der Inhalt der Infos zu den gesetzlichen Aufgaben und Befugnissen des Personalrats gehört.

Was dem Personalrat konkret zur Verfügung zu stellen ist, richtet sich den jeweiligen Gegebenheiten im Einzelfall (z.B. Größe der Dienst-

stelle, Umfang der personalrätlichen Tätigkeiten).

Kosten der Personalversammlung

Die Personalversammlung gehört zum Aufgabenbereich des Personalrats: Mindestens einmal im Jahr ist in einer solchen ein **Tätigkeitsbericht** zu erstatten (§ 45 Abs. 1 HPVG). Die notwendigen Kosten hat die Dienststelle zu tragen, etwa für Raummiete oder Veranstaltungstechnik. Den teilnehmenden Be-

Hinweis

Der Personalrat benötigt – falls ihm kein eigener (abschließbarer) Büroraum zur Verfügung gestellt wird – jedenfalls einen abschließbaren Schrank, um seine Unterlagen vor der Einsichtnahme durch unberechtigte Dritte zu schützen.

schäftigten werden nach § 46 Abs. 2 HPVG sogar die notwendigen Fahrtkosten für die Reise von der Beschäftigungsstelle zum Versammlungsort und zurück erstattet.

Kosten für Sachverständige

Lässt sich der Personalrat im Zusammenhang mit seinen Aufgaben und Befugnissen durch eine Sachverständige / einen Sachverständigen beraten, sind die hierdurch entstehenden notwendigen Kosten von der Dienststelle zu tragen. Die entgeltliche Beratung muss allerdings geboten sein, d.h. alle **Möglichkeiten zur kostenfreien Erkundigung** sind erschöpft. Der Personalrat muss nämlich zunächst die ihm zur Verfügung stehenden Hilfen zur (unentgeltlichen) Informationsbeschaffung nutzen, u.a. durch Einholen von Auskünften bei der Dienststelle, Teilnahme an Schulungs- und Bildungsmaßnahmen, Selbststudium von Fachliteratur oder Erkundigungen bei Gewerkschaften.

Kosten für Rechtsberatung

Der Personalrat ist berechtigt auch außerhalb eines verwaltungsgerichtlichen Beschlussverfahrens eine **rechtliche Beratung** durch Anwältin / Anwalt in Anspruch zu

nehmen, wenn dies für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Die offene Frage setzt dabei besondere Rechtskenntnisse voraus, lässt sich nicht anhand der Literatur und Rechtsprechung selbst beantworten und zwischen Personalrat und Dienststelle bestehen unterschiedliche Auffassungen. Solche Rechtsberatungskosten hat die Dienststelle dann zu tragen, wenn der Personalrat alle Möglichkeiten der Selbstinformation ausgeschöpft hat, die Hinzuziehung

Hinweis

Die Kosten einer außergerichtlichen anwaltlichen Beratung des Personalrats sind von der Dienststelle zu tragen, soweit der Personalrat diese Beratung beschlossen hat, ein ernsthafter Einigungsversuch mit der Dienststelle vorausgegangen ist und die Möglichkeiten der internen Klärung ergebnislos ausgeschöpft sind.

des dienststelleninternen Sachverständigen ohne Ergebnis blieb und die Einigungsversuche mit der Dienststellenleitung gescheitert sind.

Kosten bei gerichtlichen Verfahren

Die Verpflichtung der Dienststelle zur Kostentragung nach § 42 Abs. 1 HPVG erstreckt sich auch auf die notwendigen **Kosten von Rechtsstreitigkeiten** des Personalrats. Nach § 111 HPVG entscheiden die Verwaltungsgerichte u.a. über die Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalräte (Abs. 1) und bei groben Pflichtverletzungen der Dienststellenleitung (Abs. 2). Im personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren vor dem Verwaltungsgericht entstehen zwar keine **Gerichtskosten**, allerdings eventuell außergerichtliche Kosten durch die Beauftragung einer Rechtsanwältin / eines Rechtsanwalts. Solche **Anwaltskosten** hat die Dienststelle selbst dann zu tragen, wenn sie in dem Verfahren obsiegt hat. Die Pflicht zur Tragung von Rechtsanwaltskosten besteht grundsätzlich dann, wenn das Beschlussverfahren in Ausübung einer Tätigkeit des Personalrats geführt wird, die zu seinem gesetzlichen Aufgabenbereich gehört. Das gilt beispielsweise für Verfahren zur Durchsetzung von bestrittenen Beteiligungsrechten oder zur Durchsetzung der Kostenübernahmeverpflichtung. Zu tragen hat die Dienststelle nur die ge-

setzlichen Gebühren nach dem Rechtsanwaltsvergütungsgesetz, nicht darüber hinausgehende zwischen Personalrat und Anwältin / Anwalt vereinbarte Vergütungen. Nur wenn das Verfahren mutwillig oder aus haltlosen Gründen betrieben wird, muss die Dienststelle nicht zahlen. In diesen Fall hat auch der Personalrat wegen fehlender Rechts- und Vermögensfähigkeit die Anwaltskosten nicht zu tragen. Einzelne Personalratsmitglieder können ebenfalls nicht herangezogen werden, da regelmäßig der Personalrat die Beauftragung vorgenommen hat. Den Vorsitzenden der Personalräte ist daher bei der (entgeltlichen) Beauftragung Externer anzuraten, klarzustellen, dass die Beauftragung für den Personalrat – und nicht im eigenen Namen – erfolgt.

Hinweis

Der Personalrat muss nicht nur die Durchführung des Beschlussverfahrens vor dem Verwaltungsgericht in einer konkreten Angelegenheit beschließen, sondern auch die Rechtsanwältin oder den Rechtsanwalt namentlich benennen, die / der hiermit beauftragt werden soll

Schulungs- und Bildungsveranstaltungen

Durch die Teilnahme von Personalratsmitgliedern an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen soll die **„intellektuelle Waffengleichheit“** mit der Dienststelle hergestellt werden, damit der Personalrat als gleichberechtigter und sachkundiger Partner im Interesse der Beschäftigten mit der Dienststelle – auf Augenhöhe – verhandeln kann. Bei der Schulung und Bildung von Personalratsmitgliedern ist zwischen Anspruch auf **Dienstbefreiung** und Anspruch auf **Kostenübernahme** zu unterscheiden.

Nach § 40 Abs. 2 Satz 3 HPVG ist Personalratsmitgliedern für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit **dienen**, auf Antrag die erforderliche Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren. Für den Anspruch

auf Dienstbefreiung reicht es aus, dass die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen der Personalratsarbeit dienen. Das ist dann der Fall, wenn Kenntnisse vermittelt werden, die für die Personalratsarbeit förderlich sind, d.h. einen Bezug zum Aufgabenspektrum des Personalrates, etwa zu den allgemeinen Aufgaben nach § 62 Abs. 1 HPVG oder zu den Beteiligungsrechten nach §§ 74, 77, 81 HPVG haben. Das Teilnahmerecht an solchen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen ist kein individuelles Recht, sondern dient der Aufgabenwahrnehmung nach dem HPVG. Daher hat der jeweilige Personalrat **durch Beschluss** zu entscheiden, welches Mitglied wann an welcher Schulungs- und Bildungsveranstaltung teilnehmen soll. Ein solcher Personalratsbeschluss ist für das betrof-

fene Personalratsmitglied keine einseitige Vergünstigung, von der nach Belieben Gebrauch gemacht werden kann, sondern begründet die Pflicht zur Schulungsteilnahme. Dieser sogenannte **Entsendungsbeschluss** ist formale Voraussetzung für die Dienstbefreiung und löst ggf. die Pflicht der Dienststelle zum Tragen der Schulungskosten aus. Nach der Beschlussfassung hat der Personalrat bei der Dienststelle die Dienstbefreiung zu beantragen. Einer Genehmigung durch die Dienststelle bedarf es allerdings nicht.

Die **Übernahme der Schulungskosten**, etwa Teilnahmegebühren, Unterbringungs- und Verpflegungskosten sowie Fahrtkosten, richtet sich nach § 42 Abs. 1, 3 HPVG. Solche Kosten für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müs-

sen von der Dienststelle nur getragen werden, soweit diese für die Personalratstätigkeit **erforderlich** sind. Erforderlich sind Schulungen zu Kenntnissen, die unter Berücksichtigung der konkreten Verhältnisse in der Dienststelle notwendig sind, damit der Personalrat seine gegenwärtig und künftig anstehenden Aufgaben sach- und fachgerecht erfüllen kann. Die Erforderlichkeit von angedachten Schulungs- und Bildungsveranstaltung ist dann zu bejahen, wenn

- die Veranstaltung Themen betrifft, die zu den Aufgaben des Personalrats gehören (**Sachbezogenheit**),
- das entsandte Personalratsmitglied der konkreten Schulung bedarf (**Personenbezogenheit**) und
- Kenntnisse vermittelt werden, die der Personalrat für seine aktuelle

Tätigkeit benötigt (**Aktualität**)

Grund- und Aufbauschulungen im HPVG und Grundschulungen im **Arbeits- bzw. Beamtenrecht** sind für alle Personalratsmitglieder, die an solchen Schulungen noch nicht teilgenommen haben, immer erforderlich. Werden hingegen spezielle Kenntnisse vermittelt, etwa Suchtprobleme am Arbeitsplatz, Arbeitsschutz und Unfallverhütung, Gleichbehandlung, Dienstplangestaltung, Personalplanung müssen die genannten Erforderlichkeitsvoraussetzungen vorliegen und vom Personalrat besonders begründet werden.

Die Kostentragung für solche **Spezialschulungen** ist regelmäßig auf ein einziges Personalratsmitglied beschränkt. Dieses hat nach der Schulung den Personalrat über das erworbene Wissen zu informieren und ggf. bei anstehenden Beschlüssen den Personalrat entsprechend zu beraten.

Teilnehmenden Personalratsmitgliedern werden nach § 42 Abs. 3 HPVG die **Reisekosten** für die Teilnahme an erforderlichen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bezahlt, sofern ein Beschluss des Personalrates – regelmäßig der Entsendungsbeschluss – vorliegt und die Reise der für die Genehmigung zuständigen Stelle **vorher angezeigt** wird.

Nach aktueller Rechtsprechung des BVerwG (PersR 2011, 477) soll der Personalrat nicht berechtigt

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

Tipp

Sollte der Personalrat sich wegen fehlender Gleichwertigkeit nicht für das kostengünstigere Seminar entscheiden, ist dies nachvollziehbar zu begründen und – neben dem Namen des teilnehmenden Personalratsmitglieds und der Begründung der Erforderlichkeit – in das Protokoll der Personalratssitzung aufzunehmen.

Daraus folgt allerdings nicht, dass der Personalrat stets die kostengünstigste Schulung auszuwählen hat. Vielmehr ist er befugt, seine Entscheidung zur Schulungsteilnahme nach qualitativen Kriterien zu treffen. Bietet die Dienststelle dem Personalrat ein vergleichbares behördeninternes Seminar an, darf er durch Vergleich der Themenpläne und der Schulungsdauer prüfen, ob dieses mit dem von ihm in Aussicht genommenen Seminar des gewerkschaftlichen Schulungsveranstalters gleichwertig ist.

Kostenübernahme bei fehlenden Haushaltsmitteln

Die Kostentragungspflicht der Dienststelle kann, auch für tatsächlich angemessene und erforderliche Kosten entfallen, wenn keine Haushaltsmittel mehr vorhanden sind. Das tritt dann ein, wenn eine Kostenerstattung im Rahmen des Haushaltsrechts nicht (mehr) möglich ist, d.h. die entsprechenden Haushaltstitel ausgeschöpft sind und eine außer- bzw. überplanmäßige Nachbeschaffung (vgl. § 100 HGO) ausscheidet. Die Ablehnung der Kostenübernahme wegen fehlender Haushaltsmittel kann nur zum „gegenwärtigen Zeitpunkt“, nicht „für alle Ewigkeit“ erfolgen. Sobald wieder Haushaltsmittel vorhanden sind, sind die angeforderten Kosten, etwa für eine Schulungsveranstaltung, zu übernehmen.

In Anbetracht der schwierigen Finanzlage der Kommunen kommt es vermehrt vor, dass Dienststellen die Kostentragung wegen **nicht vorhandener Haushaltsmittel** ablehnen, etwa die Teilnahme an kostenintensiven Schulungsveranstaltungen. Das ist jedenfalls dann nicht zulässig, wenn es die Dienststelle unterlassen hat, den voraussichtlich notwendigen Finanzbedarf des Personalrates bei den Haushaltsanforderungen einzubringen. Die Dienststelle kann weiterhin die Kostentragung we-

Beispiel

Trotz fehlender Haushaltsmittel sind die Kosten für die Teilnahme eines Personalratsmitglieds an einem Tagesseminar zur „Interkommunalen Zusammenarbeit in Hessen“, bei dem u.a. die Folgen für die betroffenen Beschäftigten und die Handlungsmöglichkeiten des Personalrats vermittelt werden, zu übernehmen, wenn die Dienststelle aktuell solche Zusammenarbeiten beabsichtigt und bisher noch kein Personalratsmitglied zu diesem Thema geschult wurde.

gen nicht vorhandener Haushaltsmittel nicht ablehnen, wenn die Funktions- und Arbeitsfähigkeit des Personalrates betroffen ist und kein zeitlicher Aufschub duldet. Für solche notwendigen und unaufschiebbaren Tätigkeiten des Personalrates sind die Kosten auch dann zu tragen, wenn im Zeitpunkt der Kostenverursachung dafür Haushaltsmittel nicht zur Verfügung stehen. Hier sind dann ggf. über- bzw. außerplanmäßige Mittel zur Verfügung zu stellen. Unaufschiebbar ist die Teilnahme an einer Spezialschulung, wenn die dort vermittelten Kenntnisse benötigt werden, um einem akuten Handlungsbedarf auf Seiten des Personalrats zu genügen.

Gesamtpersonalrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung

Die Kosten der Tätigkeit des Gesamtpersonalrats hat ebenfalls die Dienststelle zu tragen. Das ergibt sich aus § 53 i.V.m. § 51 Abs. 1 HPVG, die auf die Kostentragungsregelung des § 42 HPVG verweisen. Damit gilt das Obengenannte auch für Gesamtpersonalräte und deren Tätigkeiten.

Auch die durch die Tätigkeit der **Jugend- und Auszubildendenvertretung** oder eines ihrer Mitglieder entstehenden Kosten hat die Dienststelle zu tragen (§ 56 i.V.m. § 42 Abs. 1 HPVG). Die konkreten Voraussetzungen zur Kostenübernahme für Personalräte gelten ebenso. Die Kosten müssen

für die Wahrnehmung der gesetzlichen Aufgaben und Befugnisse der Jugend- und Auszubildendenvertretung – etwa Antragsrechte nach § 55 Abs. 1 Nr. 1, 2 oder 4 HPVG; Überwachungsrechte nach § 55 Abs. 1 Nr. 3 HPVG oder die Durchführung von Jugend- und Auszubildendenversammlungen nach § 57 HPVG – **erforderlich** sein. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung hat einen entsprechenden **Beschluss** zu fassen und dabei das Gebot der sparsamen Verwendung öffentlicher Mittel zu beachten.

Kosten für die Schulung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung trägt die

Dienststelle, wenn deren Inhalte für deren Aufgabenwahrnehmung notwendig sind. Das gilt etwa für Schulungen im Bereich des HPVG, des Jugendarbeitsschutzes oder des

Berufsausbildungsrechts. Reisekosten der Jugend- und Auszubildendenvertretung werden allerdings nur gezahlt, wenn der Personalrat die Reise beschlossen hat (§ 56 HPVG).

Impressum

Herausgeber und V.i.S.d.P.:
ver.di Hessen, Fachbereich Gemeinden,
Gerhard Abendschein,
Postfach 200 255, 60606 Frankfurt am Main,
Tel.: 069 2569-1240, Fax: 069 2569-2662,
Mail: gerhard.abendschein@verdi.de

Redaktion: Michael Kröll, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Frankfurt am Main

Layout: winterstein · grafik · design, Frankfurt am Main

Druck: Imprenta, Obertshausen



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**