

**M 5 K 21.2762**



## **Bayerisches Verwaltungsgericht München**

### **Im Namen des Volkes**

In der Verwaltungsstreitsache

**Mathias Schmitt**  
Dorfstr. 44, 92339 Beilngries-Paulushofen

- Kläger -

bevollmächtigt:  
DGB Rechtsschutz GmbH  
Büro München  
Gebäude 32 a// 2. Stock  
Werinherstr. 79, 81541 München

gegen

**Freistaat Bayern**

vertreten durch:  
Regierung von Oberbayern  
Prozessvertretung  
Bayerstr. 30, 80335 München

- Beklagter -

wegen

Freizeitausgleich

erlässt das Bayerische Verwaltungsgericht München, 5. Kammer,

durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht [REDACTED]  
den Richter am Verwaltungsgericht [REDACTED]  
den Richter [REDACTED]  
den ehrenamtlichen Richter [REDACTED]  
die ehrenamtliche Richterin [REDACTED]

aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Mai 2025

**am 12. Mai 2025**

folgendes

**Urteil:**

- I. Die Klage wird abgewiesen.
- II. Der Kläger hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.
- III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar. Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

**Tatbestand:**

- 1 Der Kläger steht als Realschullehrer in Diensten des Beklagten. Er ist als Studienrat im Realschuldienst (Besoldungsgruppe A 13) an der Staatlichen Realschule B. beschäftigt. Im Schuljahr 2019/20 war er mit ca. 60 % in Teilzeit beschäftigt, ab August 2020 mit ca. 80 %.
- 2 Der Kläger war seit Juli 2019 Mitglied des Personalrats der Realschule B. Dieser besteht aus drei Mitgliedern. Im Oktober 2024 ist er aus dem Personalrat ausgetreten. Im Zeitraum August 2019 bis Juli 2020 war das Gremium mit zwei Stunden freigestellt. Davon wurden zwei Mitglieder mit je einer Wochenstunde freigestellt, der Kläger erhielt keine Freistellungsstunde. Eine Freistellung im Umfang von drei Stunden für den Personalrat wurde von der Dienststellenleitung abgelehnt. Nachdem sich ein Mitglied des Personalrats ab dem Schuljahr 2020/21 in Elternzeit befand, wurde eine Neuwahl initiiert, die aber nicht durchgeführt wurde. Ab Juli 2020 bestand der Personalrat aus nur zwei Mitgliedern, der Kläger war ab diesem Zeitpunkt Personalratsvorsitzender. Seit

August 2020 wird der Personalrat mit drei Stunden freigestellt, wovon auf den Kläger zwei Stunden Freistellung entfielen und auf das weitere Mitglied eine Stunde.

- 3 Mit Schreiben vom 26. März 2020 monierte der Kläger, dass in seine Mehrarbeitsberechnung für die Monate September bis November 2019 nicht die Personalratstätigkeit einbezogen worden sei. Dabei verwies der Kläger auf eine Tabelle, worin die Tätigkeiten des Klägers aufgelistet seien, die für September 2019 14 Stunden, für Oktober 11 Stunden und November 6 Stunden umfassten. Der Schulleiter lehnte mit Schreiben vom 9. April 2020 den Antrag auf Berücksichtigung der Personalratstätigkeit bei der Mehrarbeitsberechnung ab. Denn die Tätigkeit als Personalrat stelle keine Unterrichtstätigkeit dar. Art. 46 Abs. 2 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) verweise ausdrücklich auf Art. 87 Abs. 2 Satz 2 des Bayerischen Beamten gesetzes (BayBG) und auf die Möglichkeit einer Dienstbefreiung.
- 4 Der Kläger beantragte mit Schreiben vom 10. Juli 2020 Freizeitausgleich für den Zeitraum 1. August 2019 bis 7. Juli 2020 für seine Tätigkeit als Personalratsmitglied. Diesem Schreiben ist eine tabellarische Auflistung des Klägers beigefügt mit der Überschrift „Personalratstätigkeit des nicht freigestellten Personalratsmitglieds (Name des Klägers)“, die im Zeitraum September 2019 bis Juli 2020 einen Zeitaufwand von 12230 Minuten auflistet. Hierauf erfolgte keine Reaktion der Behördenleitung.
- 5 Am 26. März 2021 beantragte der Kläger Freizeitausgleich für Personalratsaktivitäten für den Zeitraum 8. Juli 2020 bis 31. Dezember 2020. Diesem Schreiben ist eine tabellarische Auflistung des Klägers beigefügt mit der Überschrift „Personalratstätigkeit (Name des Klägers) im Zeitraum Juli – Dezember über die Freistellung hinaus“. Hierauf erfolgte – soweit ersichtlich – ebenfalls keine Reaktion der Behördenleitung.
- 6 Am 25. Mai 2021 erhab der Kläger Klage. Der Anspruch auf Freistellung ergebe sich aus Art. 46 Abs. 2 BayPVG. Bis einschließlich Juli 2020 sei dem Kläger keine Freistellungsstunde gewährt worden, da die zwei Stunden der den Personalratsmitgliedern

insgesamt gewährten Freistellung auf die beiden weiteren Gremiumsmitglieder aufgeteilt worden seien. Erst ab August 2020 sei eine dritte Freistellungsstunde gewährt worden, der Kläger sei mit zwei Stunden freigestellt worden. Die Tätigkeiten des Klägers für den Personalrat seien alle erforderlich gewesen und diese seien nur in der Freizeit des Klägers erbracht worden. Der Schulleiter habe die Arbeit des Personalrats durch seine rechtswidrigen Verhaltensweisen erheblich erschwert. So habe er etwa den neu gewählten Mitgliedern des Personalrats die Teilnahme an der gesetzlich vorgesehenen Grundschulung für Personalräte verwehrt. Der Schulleiter habe den Personalrat auch vielfach übergangen. Das habe einen erheblichen Aufwand bei der Wahrnehmung der Aufgabe des Personalrats verursacht. So hätten zahlreiche gerichtliche Verfahren geführt werden müssen, um die Rechte des Personalrats durchzusetzen.

7       Der Kläger hat zuletzt beantragt:

8           Der Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Freizeitausgleich im Umfang von 165 Stunden für die zur Erfüllung personalvertretungsrechtlicher Aufgaben aufgewandte Zeit in dem Zeitraum August 2019 bis Dezember 2020 zu gewähren.

9       Die Beklagte hat beantragt,

10           die Klage abzuweisen.

11       Es sei bereits nicht nachvollziehbar, dass die Personalratstätigkeit außerhalb der Arbeitszeit in der Freizeit erfolgt sei. Die vorgelegte Aufstellung der Tätigkeiten sei im Übrigen weder vom Zeitaufwand noch von den Tätigkeiten schlüssig.

12       Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichtsakte sowie die Protokolle vom 15. April 2024 und vom 12. Mai 2025 verwiesen.

**Entscheidungsgründe:**

- 13 Die zulässige Leistungsklage ist unbegründet.
- 14 Der Kläger hat keinen Anspruch auf Gewährung von 165 Stunden Dienstbefreiung für seine im Rahmen der Personalratstätigkeit im Zeitraum August 2019 bis Dezember 2020 wahrgenommenen Tätigkeiten. Bei dem geltend gemachten Anspruch handelt es sich nicht um eine Streitigkeit über die Rechtsstellung der Personalvertretung, sondern um die dienstrechtlichen Folgen des Klägers aus seiner Tätigkeit als Personalrat (BVerwG, U.v. 23.10.1980 – 2 C 43/78 – ZBR 1981, 288, juris Rn. 13 ff.; Balsterstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand: Januar 2025, Art. 46 Rn. 41).
- 15 1. Nach Art. 46 Abs. 2 Satz 2 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) ist Personalratsmitgliedern in entsprechender Anwendung von Art. 87 Abs. 2 Satz 2 des Bayerischen Beamten gesetzes (BayBG) Dienstbefreiung zu gewähren, wenn sie durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erheblich mehr beansprucht werden. In Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG ist bestimmt, dass Beamten und Beamtinnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren ist, wenn sie durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden.
- 16 Nach Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG hat die Versäumnis von Arbeitszeit, die zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, keine Minderung der Besoldung oder des Arbeitsentgelts zur Folge. Diese Dienstbefreiung betrifft die „Aufgabenwahrnehmungskonkurrenz“, dass für (nicht freigestellte) Personalratsmitglieder notwendige Personalratsarbeiten in die Dienstzeit fallen bzw. außer-

halb der üblichen Dienstzeiten zusätzlich anfallen. Diese Dienstbefreiung hat die Erledigung nur gelegentlich und dabei unregelmäßig anfallender, dem Umfang und der erforderlichen Erledigungszeit nach nicht im Voraus bestimmbarer Aufgaben im Blick (OVG NW, B.v. 28.5.2003 – 1 B 646/03 – PersV 2004, 66, juris Rn. 7; Balsterstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand: Januar 2025, Art. 46 Rn. 8, 10). Vor allem Sprechstunden und Einzelgespräche gehören zu den nur unregelmäßig bzw. gelegentlich anfallenden Aufgaben und bedingen eine Dienstbefreiung (BayVGH, B.v. 25.9.2008 – 17 P 07.1546 – BayVBI 2009, 732, juris Rn. 37). Auch Personalversammlungen, die Sitzungen des Personalrats sowie die Monatsgespräche fallen unter die Dienstbefreiung nach Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG (BayVGH, a.a.O., juris Rn. 26 ff.).

- 17 Freistellung nach Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG dient dazu, die außerhalb von Sitzungen der Personalvertretung anfallenden Geschäfte ordnungsgemäß und sachgemäß wahrzunehmen und dadurch eine wirksame Erfüllung der dem Personalrat zustehenden Aufgaben und Befugnisse sicherzustellen. Dazu gehören die regelmäßig anfallenden und vorhersehbaren Tätigkeiten wie die Vorbereitung und die Durchführung der vom Personalrat zu fassenden oder gefassten Beschlüsse (BayVGH, a.a.O., juris Rn. 26).
- 18 Über die Möglichkeit des Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG kann keine weitere Freistellung erreicht werden, wenn die Freistellungen ausgeschöpft sind. Denn das widerspräche dem komplexen Regelungsgefüge des Art. 46 BayPVG (OVG NW, B.v. 28.5.2003 – PersV 2004, 66, juris Rn. 12 ff. zur gleichlautenden Vorschrift des § 42 LPVG NRW).
- 19 Soweit Personalrats- und Vorstandssitzungen im Einzelfall Dienstbefreiungen rechtfertigen können, muss bei der Arbeitszeit von Lehrkräften berücksichtigt werden, dass zu deren Arbeitszeit nicht nur die Unterrichtszeit gehört, sondern auch die Vor- und Nachbereitung. Bei der Anberaumung der Sitzungen ist auf die dienstlichen Erforderisse Rücksicht zu nehmen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Erfüllung der

dienstlichen Aufgaben, nämlich die Durchführung des Schulunterrichts, bei wesentlicher Inanspruchnahme vormittäglicher Unterrichtsstunden deutlich stärker beeinträchtigt werden würde als bei Durchführung im Anschluss an den Vormittagsunterricht oder am Nachmittag. Dies beruht darauf, dass ein Unterrichtsausfall oder die Erteilung von Vertretungsunterricht durch klassenfremde Lehrer bzw. die Zusammenfassung mehrerer Klassen zum Vertretungsunterricht unzweifelhaft stärker in die Arbeit der Schule eingreifen würde als die mögliche Beeinträchtigung des Unterrichts durch unterbliebene oder verkürzte Vorbereitung dieses Unterrichts und unterlassene Nachbereitung des am Vortage erteilten Unterrichts (BVerwG, B.v. 22.4.1987 – 6 P 29/84 – ZBR 1987, 247, juris Rn. 23).

- 20 Wenn die Durchführung der Personalratstätigkeit ausnahmsweise nicht während der Arbeitszeit möglich ist, sollen die Personalratsmitglieder nicht dadurch benachteiligt werden, dass sie ihre personalvertretungsrechtlichen Aufgaben während ihrer Freizeit erfüllen müssen (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand: Januar 2025, Art. 46 Rn. 32a).
- 21 2. Nach diesen Grundsätzen besteht kein Anspruch des Klägers nach Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG auf Dienstbefreiung für die 165 Stunden, die der Kläger für die Personalratsarbeit aufgewendet habe. Dafür hat er entsprechende Auflistungen (Anlagen 6, 10 und 13) vorgelegt.
- 22 Die dort dokumentierten Tätigkeiten betreffen weit überwiegend nicht planbare Tätigkeiten, wie im Wesentlichen Sitzungen, Besprechungen und Gespräche. Für diese besteht Dienstbefreiung nach Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG. Soweit diese nicht in der Unterrichtszeit durchgeführt werden, ist die Dienstbefreiung während der Vor- und Nachbereitungszeit zu realisieren. Insoweit ist diese Diensttätigkeit zu komprimieren. Dabei ist in Kauf zu nehmen, dass die Vor- und Nachbereitung leidet (so BVerwG, B.v. 22.4.2987 – 6 P 29/84 – ZBR 1987, 247, juris Rn. 23).

- 23 Vom Kläger ist nicht schlüssig und nachvollziehbar vorgetragen, dass seine Tätigkeiten für den Personalrat, soweit für diese Dienstbefreiung besteht (Art. 46 Abs. 2 Satz 1 BayPVG) zwingend nur in der Freizeit durchgeführt werden konnten. Aus der Angabe des Klägers hierzu in der mündlichen Verhandlung, dass er immer eine qualitativ hochwertige Vor- und Nachbereitung seines Unterrichts geleistet habe, folgt nicht, dass er sich bemüht hat, die Personalratstätigkeit soweit möglich in der untermittelfreien Dienstzeit zu erledigen. Die vorgelegten Auflistungen weisen nur die nach den Aufzeichnungen des Klägers aufgewendeten Zeiten für dessen Personalratstätigkeit auf. Dabei umfassen diese Zeiten auch Tätigkeiten an Samstagen, Sonntagen und Feiertagen. Daraus folgt nicht, dass die Personalratstätigkeiten nicht innerhalb der untermittelfreien Dienstzeit erledigt werden konnten. Das gilt auch mit Blick darauf, dass ein Lehrer bei der Erfüllung seiner Diensttätigkeiten außerhalb der eigentlichen Unterrichtszeit frei ist. Eine Ausnahmesituation (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand: Januar 2025, Art. 46 Rn. 32a), dass die nicht von vornherein planbaren Personalratstätigkeiten in vollem Umfang ausschließlich in der Freizeit des Klägers hätten erledigt werden müssen, folgt aus den Aufstellungen gerade nicht. Denn dort ist nur der Zeitaufwand als solcher niedergelegt. Daher kann das Argument, dass aufgrund der schwierigen Zusammenarbeit mit dem Schulleiter die Personalratstätigkeit zeitlich sehr umfangreich gewesen sei, nichts Anderes bedingen. Dass und in welchem Umfang die Personalratstätigkeit nicht während der Dienstzeit erledigt werden konnte und daher ausnahmsweise in der Freizeit habe stattfinden müssen, folgt weder aus den Auflistungen noch den sonstigen Ausführungen der rechtskundig vertretenen Klapgepartei im Verfahren.
- 24 Soweit der Kläger angibt, dass auf ihn im Schuljahr 2019/20 keine Freistellung für die Personalratstätigkeit entfallen sei, folgt auch daraus kein Anspruch auf Dienstbefreiung nach Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG. Wie oben dargelegt wird durch die Freistellung der Zeitaufwand der Personalräte für die regelmäßig anfallenden und vorhersehbaren Tätigkeiten ausgeglichen. Aus den Auflistungen wie den sonstigen Einlassungen folgt nicht, dass der Kläger durch diese Tätigkeiten über die regelmäßige Arbeitszeit erheblich mehr beansprucht worden wäre (Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG). Dabei

ist auch zu berücksichtigen, dass der Kläger in diesem Zeitraum nicht Personalratsvorsitzender war bzw. diese Tätigkeit nicht wahrgenommen hat. Der Großteil der regelmäßigen und vorhersehbaren Tätigkeiten entfallen aber auf den Vorsitzenden dieses Gremiums (so: BayVGH, B.v. 25.9.2008 – 17 P 07.1546 – BayVBI 2009, 732, juris Rn. 40). Es ist nicht nachvollziehbar dargelegt, dass die regelmäßigen und vorhersehbaren zu erledigenden Tätigkeiten einen solchen Umfang eingenommen hätten, dass der Kläger dadurch über die regelmäßige Arbeitszeit erheblich mehr beansprucht worden wäre. Obwohl in Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG nur auf die Rechtsfolgen des Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG hingewiesen wird, kann für die Konkretisierung der Formulierung „erheblich mehr beansprucht“ auf den Zeitrahmen des Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG zurückgegriffen werden. Dort ist festgelegt, dass Dienstbefreiung erst ab einer monatlichen Zusatzbeanspruchung von mehr als fünf Stunden im Monat zu gewähren ist (Ballerstedt/Schleicher/Faber/Hebeler, BayPVG, Stand: Januar 2025, Art. 46 Rn. 40). Das gilt auch mit Blick auf Teilzeitbeschäftigung des Klägers mit etwa 60 % in Schuljahr 2019/20.

- 25 Soweit der Kläger ab 8. Juli 2020 die Funktion des Personalratsvorsitzenden wahrgenommen hat, folgt aus den Auflistungen wie den sonstigen Einlassungen ebenso keine erheblich höhere Beanspruchung im Sinn der oben gemachten Ausführungen. Für die nicht planbaren Tätigkeiten gilt – wie oben bereits dargestellt –, dass nicht nachvollziehbar dargelegt wurde, dass und in welchem Umfang die Personalratstätigkeit nicht während der Dienstzeit erledigt werden konnte und daher ausnahmsweise in der Freizeit stattfinden müssen. Soweit dort für den Zeitraum ab dem 8. Juli 2020 planbare Tätigkeiten aufgeführt sind, ist die zeitliche Schwelle in dem Sinn nicht überschritten, dass der Kläger durch die Personalratstätigkeit „erheblich mehr beansprucht“ worden wäre. Es ist aus den Auflistungen nicht ersichtlich, dass diese Tätigkeiten zwingend nur in der Freizeit hätten durchgeführt werden können und einen Umfang von drei Stunden im Monat überschritten hätten (5 Stunden x 60 %).

- 26 Für die planbaren Tätigkeiten ab dem Schuljahr 2020/21 gilt, dass der Kläger in diesem Zeitraum im Umfang von zwei Unterrichtsstunden freigestellt war. Es ist aus den Auflistungen nicht ersichtlich und auch ansonsten nicht vorgetragen, dass die planbaren Personalratstätigkeiten einen solchen Umfang gehabt hätten, dass die Freistellung im Umfang von zwei Unterrichtsstunden und die zusätzlich zu berücksichtigende daraus folgende Freistellung von Vor- und Nachbereitungszeiten nicht ausreichend gewesen wäre, um den zeitlichen Aufwand für diese Personalratstätigkeiten auszugleichen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Bayerische Verwaltungsgerichtshof für die Erledigung des Schriftverkehrs durch den Personalratsvorsitzenden einen Ansatz von vier (Zeit)Stunden pro Monat als angemessen angesehen hat (BayVGH, B.v. 25.9.2008 – 17 P 07.1546 – BayVBI 2009, 732, juris Rn. 40). Erst recht ist nicht ersichtlich, dass die Personalratstätigkeit zwingend in der Freizeit hätte geleistet werden müssen und einen solchen zeitlichen Umfang gehabt hätte, dass sowohl die nicht planbaren wie planbaren Tätigkeiten (unter Abzug der Freistellung) eine Grenze von vier Stunden (5 Stunden x 80%) überschritten hätten.
- 27 Hinzu kommt, dass es zum Teil auch fraglich scheint, ob ausschließlich Personalratstätigkeiten in die zeitliche Auflistung aufgenommen wurden. Denn mitunter sind dort auch Tätigkeiten genannt, die einen engen Bezug zur dienstlichen Stellung des Klägers haben (z.B. 9.9.2019).
- 28 3. Der Kläger hat als unterlegener Beteiligter nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen. Der Ausspruch über die vorläufige Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung beruht auf § 167 Abs. 2 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).

### **Rechtsmittelbelehrung:**

Nach §§ 124, 124 a Abs. 4 VwGO können die Beteiligten die **Zulassung der Berufung** gegen dieses Urteil innerhalb **eines Monats** nach Zustellung beim **Bayerischen Verwaltungsgericht München**,

**Hausanschrift: Bayerstraße 30, 80335 München, oder**  
**Postanschrift: Postfach 20 05 43, 80005 München**

beantragen. In dem Antrag ist das angefochtene Urteil zu bezeichnen. Dem Antrag sollen vier Abschriften beigefügt werden.

**Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist.** Die Begründung ist bei dem **Bayerischen Verwaltungsgerichtshof**,

**Hausanschrift in München: Ludwigstraße 23, 80539 München, oder**  
**Postanschrift in München: Postfach 34 01 48, 80098 München**  
**Hausanschrift in Ansbach: Montgelasplatz 1, 91522 Ansbach**

einzureichen, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist.

Über die Zulassung der Berufung entscheidet der Bayerische Verwaltungsgerichtshof.

Vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhelfeverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof eingeleitet wird, die aber noch beim Verwaltungsgericht vorgenommen werden. Als Prozessbevollmächtigte zugelassen sind neben Rechtsanwälten und den in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Rechtslehrern mit Befähigung zum Richteramt die in § 67 Abs. 4 Sätze 4 und 7 VwGO sowie in §§ 3, 5 RDGEG bezeichneten Personen und Organisationen.

[REDACTED] Für die Richtigkeit und Vollständigkeit der Abschrift

München, 26.05.2025  
Die Urkundsbeamte / Der Urkundsbeamte  
der Geschäftsstelle

