

15. April 2009

Handreichung zum zukünftigen Umgang mit den Mehrarbeitsforderungen schulischer Personalräte durch die Schulleitungen

1. Ausgangslage:

Im Schuljahr 2006/2007 wurde die Mehrarbeit von Personalratsmitgliedern, die in der Funktion als schulisches Personalratsmitglied geleistet wurde, finanziell durch die Bezahlung von Mehrarbeitsvergütung ausgeglichen. Zukünftig ist die Bezahlung von Mehrarbeit, die im Rahmen der Tätigkeit als Personalratsmitglied geleistet wurde, nicht mehr möglich. Im Schuljahr 2006/2007 handelte es sich um eine Ausnahmeentscheidung, da zu dem damaligen Zeitpunkt der Vergütung noch nicht ersichtlich war, dass diese (Personalrats-)Mehrarbeit nicht von der Mehrarbeitsvergütungsverordnung erfasst werden kann. Der Ausgleich von ggf. vorhandener Mehrarbeit **muss nun zwingend mittels Freizeitzeitausgleich erfolgen.**

2. Wann liegt Mehrarbeit vor?

Aus § 48 Abs. 3 HmbPersVG ergibt sich, dass PR-Arbeit grundsätzlich während der regelmäßigen Arbeitszeit wahrzunehmen ist. **Nur , wenn die reguläre Arbeitszeit nicht versäumt wurde**, eine Lehrkraft also z.B. die PR-Arbeit jenseits der Arbeitszeitanteile für unterrichtsbezogene, funktionsbezogene und allgemeine Aufgaben ausgeübt hat, liegt Mehrarbeit vor. PR-Mitgliedern außerhalb des Kreises der Lehrkräfte kann Ausgleich für Mehrarbeit nur gewährt werden, soweit die PR-Aufgaben außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllt werden. Das gleiche gilt, soweit infolge der PR-Tätigkeit so hohe Arbeitsrückstände entstehen, dass diese nur durch Mehrarbeit abgebaut werden können.

3. Umgang mit geltend gemachten Mehrarbeitsforderungen:

Die Schulleitung muss die Notwendigkeit der von den PR-Mitgliedern in den jeweiligen Stundenabrechnungen aufgeführten Tätigkeiten prüfen (Zeitpunkt, Zeitraum, Dauer, Verrechnung etc.). Hier kann der von der Personalabteilung herausgegebene „Leitfaden Mehrbedarfe schulischer Personalräte – Hinweise für die Schulleitungen – vom Oktober 2007 herangezogen werden. Bei dieser Beurteilung ist die Personalabteilung selbstverständlich auch weiterhin gerne behilflich, die Feststellung der tatsächlich geleisteten Mehrarbeit ist aber ausschließlich durch die Schulleitung möglich. Falls nach dieser Prüfung durch die Schulleitung Mehrarbeitsstunden festgestellt werden, hat die Schulleitung zu ermöglichen, dass die Mehrarbeit durch entsprechende Freizeit ausgeglichen wird.

Die Mehrarbeit für Personalratstätigkeit wird in Zeitstunden bemessen. Als Basis ist von der 40-Stunden-Woche auszugehen.

4. Welche Möglichkeiten hat die Schulleitung um Freizeitausgleich zu gewähren?

Die Mehrarbeit ist in der Regel bis zum Ende eines Schuljahres, spätestens aber innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen (ab Entstehung des Mehrarbeitstatbestandes), für Lehrkräfte bis zum Ende des folgenden Schuljahres auszugleichen. Hinsichtlich der Art des Ausgleiches ist zu unterscheiden zwischen den Lehrkräften und dem übrigen Personal.

a) Lehrkräfte

- Nach dem Lehrerarbeitszeitmodell gehören eine Vertretungsstunde und eine Stunde Aufsicht zum Regelsoll jeder Lehrkraft. Die Schulleitung kann den Ausgleich also herbeiführen, indem sie die Lehrkraft nicht für Vertretungsstunden und/oder Aufsichten heranzieht.
- Zum Freizeitausgleich sind auch Unterrichtsstunden heranzuziehen, die planmäßig von der Lehrkraft zu geben wären, die aber ausfallen, so dass der Lehrkraft frei verfügbare Zeit entsteht. Dies ist z.B. der Fall, wenn sich die Klasse, in der die Lehrkraft zu unterrichten hätte, in einem Betriebspraktikum oder auf einem Ausflug oder einer Klassenreise befindet, an dem bzw. der diese Lehrkraft nicht teilnimmt. Das gleiche gilt bei Unterrichtsausfall durch Hitzefrei, Schließung von Fachräumen, Ausscheiden von Klassen nach erfolgter Prüfung (nicht bei Abiturprüfungen, da bereits faktorisiert) u.ä.. Frei verfügbare Zeit entsteht der Lehrkraft nur, wenn für sie keine andere Arbeitsleistung angeordnet wird, z.B. Unterricht in einer anderen Klasse oder Aufsicht bei schriftlichen Arbeiten.
- Bleiben am Ende des Schuljahres bzw. des Ausgleichszeitraumes noch Mehrarbeitsstunden über, so ist die Lehrkraft in entsprechendem Umfang von der Arbeit freizustellen.

Ist dabei ein Unterrichtsausfall unvermeidbar, so kann dieser mit den Instrumenten in „VOrM“ kompensiert werden. Ein Freizeitausgleich mit der Konsequenz von Unterrichtsausfall ist – auch vor dem Hintergrund des sparsamen Umgangs mit Vertretungsmitteln - erst am Ende des Schuljahres vorzunehmen, wenn feststeht, dass andere Ausgleichsmöglichkeiten nicht ausreichen.

Da die Mehrarbeit für Personalratstätigkeit in Zeitstunden (auf der Basis von 40 Wochenstunden) bemessen wird, ist bei Freizeitausgleich durch Befreiung in der Unterrichtstätigkeit eine Umrechnung unter Berücksichtigung des für das Unterrichtsfach jeweiligen Faktors vorzunehmen.

b) übriges Personal

Auch hier ist der Freizeitausgleich durch Freistellung von der Arbeit innerhalb eines Zeitraumes von 52 Wochen (ab Entstehung des Mehrarbeitstatbestandes) zu gewähren; dies kann stundenweise oder tageweise unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange erfolgen.

Schematische Darstellung von beispielhaften Handlungsoptionen zum Freizeitausgleich:

Lehrkräfte:

- Der Ausgleich kann unter Beteiligung des gesamten Kollegiums erfolgen, indem andere Kolleginnen/ Kollegen das PR-Mitglied vertreten (und ggf. hierfür späteren Ausgleich erhalten).
- Der Ausgleich kann herbeigeführt werden, indem die Lehrkraft von den im Lehrerarbeitszeitmodell vorgesehenen Vertretungsstunden und/oder der Aufsicht befreit wird.
- Ausgefallener Unterricht ist zum Ausgleich heranzuziehen. Hierin sind zum Beispiel Klassenreisen anderer Klassen und Betriebspraktika enthalten, an welchen die Lehrkraft nicht teilnimmt bzw. durch die Abwesenheit der Schüler kein Unterricht stattfindet.
- In den Beruflichen Schulen ist auch Unterrichtsausfall, der dadurch entsteht, dass Klassen nach abgeschlossenen Prüfungen ausscheiden, in vollem Umfang mit eventueller Mehrarbeit der Schulpersonalräte verrechnet werden.

übriges Personal:

- Für das in den Unterrichtsbetrieb der Schule integrierte sonstige pädagogische Personal gelten die Regularien für Lehrkräfte (z.B. Sozialpädagog/inn/en, Erzieher/innen etc.).
- Der unterrichtsfreie Zeitraum kann unter Berücksichtigung der notwendigen Gegebenheiten zum Ausgleich durch Freizeit herangezogen werden.
- Für Verwaltungspersonal und Hausmeister/-innen und Betriebsarbeiter/innen muss nach Möglichkeiten des Ausgleiches gesucht werden, welche sich durch Aufgabenkritik und Änderungen im Aufgabenzuschnitt (Verlagerung von Teilen der Aufgaben auf andere Personen) ergeben können.