

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

Anmerkungen

1. Ausgangslage

Personalratsmehrarbeit entsteht, wenn Personalratsmitglieder ihre Personalratsarbeit zwingend außerhalb ihrer eigentlichen Tätigkeit durchführen müssen. Dies trifft in erster Linie auf Lehrkräfte zu. Anderen Beschäftigten, die aufgrund der Personalratsarbeit mit ihrer anderen Arbeit nicht rechtzeitig fertig werden können, muss für diese Tätigkeit Mehrarbeit angeordnet werden. Dies ist keine notwendige Personalratsmehrarbeit, auch wenn sie mittelbar durch die Personalratsarbeit ausgelöst wurde.

Lehrkräfte, für deren Tätigkeit Unterricht oder andere fest messbare Arbeitszeiten ausfallen, leisten auch keine Mehrarbeit.

Mehrarbeit durch Personalratsarbeit entsteht bei Lehrkräften dann, wenn sie außerhalb der übrigen festgelegten Arbeitszeiten Notwendige Personalratsarbeit leisten.

Den Schulen (und nicht den Personalräten oder den Personalratsmitgliedern) ist dafür ein Zeitvolumen zur Verfügung gestellt worden. Dies ist für den Ausgleich der Personalratsarbeit einzusetzen. Reicht dieses Volumen nicht aus, weil die Personalratsmitglieder notwendigerweise mehr Zeit benötigen haben, entsteht Mehrarbeit, die ausgeglichen werden muss

Die Mehrarbeit aus dem Schuljahr 2006/07 ist nach langem Hin- und Her von der Schulbehörde durch Bezahlung ausgeglichen worden. Das ist nach Meinung des Personalamtes und des Hamburgischen Obergerichts nicht zulässig. Allein Freizeitausgleich ist zulässig.

Die strittigen Mehrarbeitsfälle aus dem Schuljahr 2007/08 wurden zwar zwischen GEW und Schulbehörde beraten. Ein Ausgleich erfolgt aber nicht mehr durch die Schulbehörde. **Dies muss jede Schule selbst regeln.** Die Anweisung dazu gibt das Papier. Die Schulbehörde wird die Schulen, deren Personalräte ihre Ansprüche aus dem Schuljahr 2007/08 über die GEW haben vertreten lassen, aber darüber informieren, dass der Umfang der notwendigen PR Arbeit bereits geprüft wurde und die Schulleitungen das entsprechende Ergebnis übernehmen können. Die entsprechenden Personalräte werden darüber gesondert von der GEW informiert.

2. Verfahren

Der Ausgleich muss also innerhalb der Schule geklärt werden. Da das Personalvertretungsgesetz ganz eindeutig sagt, dass den Personalratsmitgliedern die Zeit für ihre notwendige Tätigkeit frei zu geben ist und, wenn das nicht geht, entstandene Mehrarbeit durch Freizeit auszugleichen ist (§ 48 Absatz 2 und 3), muss die Schule das tun. Die Schulleitung darf sich nicht auf die Stundenzuweisung der Schulbehörde zurückziehen und die Position vertreten, mehr sei eben nicht da (Rechtsfolgen siehe unten).

Sie muss vielmehr im Streitfall das tun, was bislang von Vertretern der GEW und der BSB mit Schulleitungen und Schulpersonalräten gemacht worden ist: Prüfen, ob Mehrarbeit nach den Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes vorliegt. Dazu gibt es eine Handreichung für Schulleitungen, die den Personalräten in einer von der GEW kommentierten Form vorliegt. Ggf. bitte abfordern.

Die so festgestellte Mehrarbeit ist zwingend in Freizeit auszugleichen, bei Lehrkräften entweder in demselben oder im darauffolgenden Schuljahr.

3. Streit über die Notwendigkeit

Notwendig ist jede PR Arbeit, die sich aus der Anwendung des Personalvertretungsgesetz und anderer Vorschriften (z. B. Schulgesetz bei Findungen) ergibt. Dazu gibt es ein Papier der Schulbehörde aus dem Oktober 2007 mit dem Titel „Leitfaden Mehrbedarfe schulischer Personalratsmitglieder – Hinweise für Schulleitungen, das den Personalräten in einer von der GEW kommentierten Fassung vorliegt. Nach unseren Erfahrungen sind insbesondere folgende Punkte umstritten (Auswahl nicht vollständig, genannt nur Fälle, in denen keine PR – Arbeit vorliegt)

- Teilnahme an GEW Veranstaltung. Die sind in der Regel keine Personalratsarbeit, es sei denn, es gäbe dazu besondere Hinweise z. B. Fortbildung.
- Das Volumen der Personalratsarbeit muss für einen außen stehenden Dritten nachvollziehbar sein z. B. was die Dauer und Häufigkeit von Personalratssitzungen angeht. So wird man kaum belegen können, dass ein Personalrat einer Schule mit 35 Beschäftigten pro Woche eine dreistündige Sitzung abhalten muss es sei denn, es lägen besondere Aufgaben an (kompliziertes Mitbestimmungsverfahren). Dauert allerdings ein Dienststellengespräch so lange, ist dies immer Personalratsarbeit, weil die Dienststelle ja Einfluss auf die Dauer hat. Das Gleiche gilt z. B., wenn die Dienststelle PR – Mitglieder bittet, an Vorstellungsgesprächen teilzunehmen.

Ist festgestellt, wie viel Mehrarbeit angefallen ist und ausgeglichen werden muss, muss die Schulleitung das entsprechend der Anweisung der Schulbehörde tun. Ziffer 3. des Schreibens ist insoweit völlig eindeutig.

4. Wer führt die Auseinandersetzung?

Die Schulbehörde schreibt den Schulleitern, sie sei den Schulleitungen bei Fragen gerne behilflich. Das gilt natürlich bezogen auf die Personalräte für die GEW in genau derselben Weise. Allerdings werden vor Ort Konflikte künftig nicht mehr stellvertretend auf der Ebene der BSB gelöst. Die Lösung muss vor Ort erfolgen.

Weigert sich eine Schulleitung standhaft, als notwendig anerkannte PR Arbeit durch Freizeit innerhalb des Ausgleichszeitraums auszugleichen, verstößt sie gegen ihre Dienstpflichten. Es ist weder möglich noch sinnvoll zu versuchen, den Konflikt zwischen Schulleitung und Behörde auf dem Rücken des Personalrats auszutragen. Dies wird nicht funktionieren.

Die GEW würde den GEW Mitgliedern in einem solchen Fall Rechtsschutz geben. Ein Verfahren müsste dann in der Regel mit Beginn des zweiten Schulhalbjahres des Ausgleichszeitraums beginnen. Es gibt dabei die Möglichkeit, die Schulleitung verurteilen zu lassen, den Freizeitausgleich zu gewähren (einstweilige Verfügung) oder, wenn das bis zum Abschluss des Schulhalbjahres nicht erledigt werden kann, Schadensersatz zu verlangen. Wir gehen davon aus, dass die Schulbehörde es so

weit nicht kommen lassen, sondern vorher eine dienstliche Anweisung an die Schulleitungen geben wird.

5. Welche Ausgleichsmöglichkeiten gibt es?

In diesem Punkt wird es ziemlich viel Diskussion geben. Viele Kolleginnen und Kollegen werden sagen: Damit geht Personalratsarbeit aber auf Kosten anderer Beschäftigter, z. B. wenn ich keine Vertretung machen muss, andere aber um so mehr. So nachvollziehbar so eine Haltung ist, sie geht am Kern vorbei, weil sie die Personalratsarbeit als geringwertiger einschätzt als andere Arbeit. Das aber genau ist nicht der Fall. Personalratsarbeit ist genau so viel wert wie Unterricht, Pausenaufsicht oder Vertretungsstunden, wie Konferenzteilnahme oder, oder, oder. Also ist Personalratsmehrarbeit mit anderen Tätigkeiten austauschbar. Niemand würde eine solche Diskussion führen, wenn z. B. eine Kollegin entlastet würde, weil sie z. B. eine Planungsaufgabe übernimmt.

Ob den Schulen für ihre Aufgaben insgesamt zu wenig Zeit zur Verfügung gestellt wird, dürfte nicht umstritten sein. Dies Problem ist ein politisches, es ist nicht am Beispiel der Personalvertretung zu lösen.

Es muss auch darauf geachtet werden, dass Personalratsmitglieder nicht anders behandelt werden als die übrigen Beschäftigten. So ist es z. B. nicht zulässig, bei PR Mitgliedern einzelne ausfallende Stunden gegenzurechnen, wenn dies bei dem übrigen Personal nicht geschieht. Die wäre ein Rechtsverstoß (Gleichbehandlungsgrundsatz, Benachteiligung von Personalratsmitgliedern).

Wenn ein Ausgleich während des Schuljahres und des darauffolgenden nicht innerhalb des Ausgleichszeitraums erfolgt, muss die Schulleitung den Betroffenen rechtzeitig von der Arbeit freistellen. Der dritte Punkt unter Ziffer 4. ist insoweit völlig eindeutig.

Dazu können Schulleitungen auf Mittel aus dem Topf VOrM zurückgreifen. Eine kluge Schulleitung sollte über diese Brücke gehen.

Andreas Hamm
Mai 2009