



Information Nr. 1 für Personalräte 2013-2017

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Rheinland-Pfalz
Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz

Telefon: 06131 28988-0
Fax: 06131 28988-80
E-Mail:
gew@gew-rlp.de
Internet:
www.gew-rlp.de

Text:
Sylvia Sund
Udo Küssner



Teilfreistellung für Schulpersonalräte



Nach § 40 Abs. 2 LPersVG können Mitglieder in den Personalräten der Schulen für Personalratstätigkeit Teilfreistellungen erhalten. Regelungen für den Schulbereich wurden durch Einigungsstellenbeschlüsse in den Jahren 1993 und 1994 erzielt und finden in allen Schularten Anwendung (Spruch der Einigungsstelle Grund-, Haupt- und Regionale Schulen vom 08.09.1993 und Spruch der Einigungsstelle Sonderschulen/Förderschulen vom 21.01.1994).

1) Die **Mindestfreistellung** errechnet sich nach der Formel

$$\frac{\text{Beschäftigtenzahl} \times \text{Unterrichtspflichtstunden}}{450}$$

2) Zu den **Beschäftigten** zählen nicht nur die **Wahlberechtigten** nach § 10 LPersVG, sondern **alle Personen**, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Land stehen, also z. B. alle LehrerInnen (auch beurlaubte), LehramtsanwärterInnen, SchulleiterInnen und StellvertreterInnen und Teilabgeordnete, nicht jedoch Hausmeister oder Schulsekretärinnen; dies sind genau die KollegInnen, die für die **Feststellung der Größe des Personalrats** nach § 12 Abs. 3 LPersVG maßgebend sind. Teilzeitbeschäftigte werden **nicht** anteilig gezählt.

3) Unterrichtspflichtstunden sind die in § 3 Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung festgelegten **Regelstundenmaße** der jeweiligen Schulart.

4) Bei der Behandlung von **Bruchteilen** gemäß Nr. 1 wird in Halbstundenschritten auf- und abgerundet. Werte bis 0,249 werden abgerundet, Werte zwischen 0,25 und 0,749 ergeben 0,5 Stunden Freistellung und solche ab 0,75 werden auf die nächste volle Stunde aufgerechnet. Dies stellt auch sicher, dass kleine Dienststellen ab fünf Beschäftigte mindestens 0,5 Stunden Freistellung erhalten.

5) Die obige Formel für die **Mindestfreistellung** umfasst nicht die Zeiten von **Personalratssitzungen** oder besondere **örtliche Erschwernisse** der Personalratsarbeit.

6) SchulleiterIn und Personalrat sind berechtigt, über die gemäß Nr. 1 errechnete Mindestfreistellung hinaus eine zusätzliche **pauschalierte Freistellung** zu vereinbaren, wenn die Mindestfreistellung der tatsächlichen Belastung nicht gerecht wird. Personalratsarbeit soll grundsätzlich nicht in der Freizeit der Personalratsmitglieder stattfinden.

- Bei **besonderen örtlichen Verhältnissen** (z. B. dislozierte Standorte, Vertretung mehrerer Schulen, aber auch schulinterne Besonderheiten) können Schulleitung und Personalrat eigenständig eine weitergehende Freistellung vereinbaren.
- Im Interesse einer besseren Planbarkeit des Unterrichts und des Vertretungsbedarfs ist es möglich, in Abweichung von § 39 Abs. 2 auch die **Zeitfaktoren für die Personalratssitzungen** in eine pauschalierte Dienst- und Arbeitsbefreiung mit einzubeziehen.

7) Für den Bereich der **Förderschulen** ist außerdem die Umrechnung der Lehrerwochenstunden in Stunden der Pädagogischen Fachkräfte geregelt. Dies wird gegenwärtig (gemäß der aktuellen Unterrichtsverpflichtung von 27 Lehrerwochenstunden für FörderschullehrerInnen und der Präsenzzeitregelung für Pädagogische Fachkräfte von 33 Zeitstunden) folgendermaßen berechnet:

Für die Berechnung der PF-Stunden wird die Zahl der LWS mit dem Faktor 1,222 multipliziert. Diese PF-Stunden sind Präsenzstunden zu je 60 Min., die sich zusammensetzen aus je 45 Min. Unterricht und je 15 Min. insbesondere für Aufsichten und Besprechungen.

8) Die GEW empfiehlt den Personalräten, die Teilfreistellung durch den Abschluss einer **schriftlichen Dienstvereinbarung** zu regeln (§ 40 Abs. 3, § 76 LPersVG).

Zur **Beendigung und Nachwirkung** der Dienstvereinbarungen ist zu beachten, dass die Geltung einer Dienstvereinbarung durch Neuwahl des Personalrats, Wechsel in der Person des Dienststellenleiters oder Wechsel des Rechtsträgers der Dienststelle nicht beendet wird. Dienstvereinbarungen können mit Dreimonatsfrist gekündigt werden. Sie können auch befristet abgeschlossen werden. Der Abschluss einer neuen ersetzt die alte Dienstvereinbarung.

Nach Kündigung oder Zeitablauf gelten Dienstvereinbarungen zu Teilfreistellungen weiter, bis sie durch andere Dienstvereinbarungen ersetzt werden (Nachwirkung gemäß § 76 Abs. 3 LPersVG).

