

## Merkblatt: Freistellung der Örtlichen Personalräte

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

erneut wird versucht die Schulleitungen dazu anzuhalten, die Freistellung von Örtlichen Personalräten (ÖPR) zu beeinflussen. Wie schon in einer EPoS-Mail des MBWWK vom 02.07.2013 und vom 26.02.2014 versucht nun die ADD Trier die Schulleitungen auf eine geringe Vergabe von Freistellungen zu verpflichten.

Der Hauptpersonalrat Realschule plus stellt fest, dass es eine solche Verpflichtung nicht geben kann und weist auf weitere wichtige Einzelheiten hin:

Grundlage zur Vereinbarung von Freistellungen für die Örtlichen Personalräte (ÖPR) ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG). Hier sind die Paragraphen 39, 40 und 76 als Grundlage zu nennen.

Da die Regelungen des LPersVG nicht auf die schulischen Personalvertretungen angewendet werden konnten, kam es zu besonderen Regelungen für die Schulen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Freistellung von ÖPRen durch einen Einigungsstellenbeschluss im Jahr 1993 geregelt und findet seither Anwendung.

Die Mindestfreistellung, die der HPR ohnehin nicht als zeitgemäß und für unzureichend hält, errechnet sich nach der Formel:

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

Zu den Beschäftigten einer Dienststelle zählen nicht nur die Wahlberechtigten nach § 10 LPersVG, sondern alle Personen, die in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Land stehen, also z. B. alle Lehrer/-innen (auch beurlaubte), Lehramtsanwärter/-innen, Schulleiter/-innen und Stellvertreter/-innen sowie teilabgeordnete Lehrkräfte.

Unterrichtspflichtstunden sind die in § 3 Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung festgelegten Regelstundenmaße der jeweiligen Schulart (bspw. Realschule plus = 27 Std./Woche). Die besonderen Regelungen der FOS sind zu berücksichtigen.

Bei der Behandlung von Bruchteilen 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.

**Die obige Formel für die Mindestfreistellung umfasst nicht die Zeiten von Personalratssitzungen oder besondere örtliche Erschwernisse der Personalratsarbeit. Personalratsarbeit findet grundsätzlich während und nicht außerhalb der Arbeitszeit statt.**

So sind seit 1993 (Spruch der Einigungsstelle) weitere Betätigungsfelder für die ÖPRen hinzu gekommen:

Einstellung von Pädagogischen Fachkräften, Personalrekrutierung mittels PES, Einarbeiten in TvL und die neue Entgeltordnung, Mitbestimmung bei Eingruppierung und Einstufung von GTS- und PES-Mitarbeitern, Einrichten von Deutschintensiv-Kursen, Schulqualitätsentwicklung mittels INES bzw. Rückmeldung über EPoS, verstärkte Aktivitäten durch Berufsorientierung, wie bspw. Umsetzung des Profil-AC, Einrichten von Schwerpunktschulen an den Realschulen plus sowie Realschulen plus mit mehreren Standorten.

Schulleiter/-in und Personalrat sind berechtigt, über die errechnete Mindestfreistellung hinaus eine zusätzliche pauschalierte Freistellung schriftlich zu vereinbaren, wenn die Mindestfreistellung der tatsächlichen Belastung nicht gerecht wird.

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. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung kann grundsätzlich nicht erzwungen werden.

**Wichtig! Die mit der Schulleitung vereinbarte Freistellung des ÖPR wird über den Gliederungsplan erfasst. Diese wird zusätzlich zur Verfügung gestellt und geht nicht zu Lasten der sogenannten Drittelpauschale oder gar der Unterrichtsversorgung der Schule.**

Zur Beendigung und Nachwirkung einer Dienstvereinbarung ist zu beachten, dass die Geltung einer Dienstvereinbarung durch Neuwahl des Personalrats, Wechsel in der Person des Dienststellenleiters/der Dienststellenleiterin 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.

Personalrechtlich gesehen hat die Schulaufsicht hier keinerlei Einwirkungs- oder gar Versagungsmöglichkeiten! Anderslautende Auskünfte sind schlichtweg nicht zutreffend!

Freundliche Grüße

Ihr Hauptpersonalrat Realschule plus