



Informationen zur Personalratsarbeit:

Arbeitsversäumnis zur Ausübung von Personalratstätigkeit

Mit unserer Reihe „Informationen zur Personalratsarbeit“ geben wir Erläuterungen zu ausgewählten Themen für Personalräte. Dabei haben wir die für Schleswig-Holstein maßgebenden Rechtsgrundlagen berücksichtigt.

Dienststelle und Personalrat arbeiten eng und gleichberechtigt zusammen – so sieht es das Schleswig-Holsteinische Mitbestimmungsgesetz vor. Um diese Zusammenarbeit auch in der Praxis auf Augenhöhe zu gewährleisten, müssen die Personalräte die Spielregeln und ihre Rechte kennen. Dafür möchten wir einen Beitrag leisten.

Nutzen Sie auch unsere weiteren Serviceangebote. Dazu zählen u.a. Seminare, Personalrätekonferenzen sowie der Bezug unserer Zeitschrift zum Personalvertretungsrecht. Bei Bedarf ermöglichen wir auch Rechtsschutz, wenn es Probleme im Zusammenhang mit der Personalratstätigkeit gibt.

Auf eine gute Zusammenarbeit im Interesse der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst!



Hinweise:

Alle §§ beziehen sich auf das Mitbestimmungsgesetz Schleswig-Holstein, soweit keine abweichende Rechtsgrundlage benannt ist.

Stand der Information: April 2019

Nachdruck nur mit Genehmigung des Herausgebers

Grundsätzliches

Die Aufgaben der Personalräte sind wichtig und umfangreich. Die Anforderungen und Erwartungen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen - eben „typisch Öffentlicher Dienst“. Das gilt für jedes einzelne Personalratsmitglied, denn die Aufgaben des Personalrates sind ihm als Kollektivorgan zugeordnet (vergl. z.B. §§ 2, 47, 51). Die Aufgaben der einzelnen Personalratsmitglieder sind deshalb grundsätzlich nicht auf die Teilnahme an Beratungen und Beschlussfassungen im Rahmen von Personalratssitzungen (§ 25 Abs. 2, § 28 Abs. 1) beschränkt. Die konkreten Aufgaben und Termine werden in der Regel auf die Personalratsmitglieder verteilt, wobei in der Geschäftsordnung nähere Regelungen getroffen werden können (§ 24 Abs. 3, § 32 Abs. 1). Da die Möglichkeit für vollständige Freistellungen sehr begrenzt und von der Zahl der Beschäftigten in den jeweiligen Dienststellen abhängig ist (§ 36 Abs. 3 bzw. – für Personalräte der Lehrkräfte – § 81 Nr. 4 und der entspr. Verordnung über die Pflichtstundenermäßigung) üben die meisten Personalräte die Personalratstätigkeit neben ihrer regulären Arbeit als Ehrenamt aus (§ 1 Abs. 4).

Arbeits- bzw. Dienstbefreiung

Es ist also besonders wichtig, dass auch den Personalratsmitgliedern, die nicht auf der Grundlage von § 36 Abs. 3 freigestellt sind, die notwendige Zeit zur Verfügung gestellt wird, um ihre Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Deshalb können Personalratsmitglieder dafür Arbeits- bzw. Dienstbefreiung in Anspruch nehmen, denn das Versäumnis von Arbeitszeit sowie die Nichterfüllung dienstplanmäßiger Leistungen darf nicht zu finanziellen Nachteilen führen (§ 36 Abs. 1). Damit wird das allgemeine Behinderungsverbot (§ 107 BPersVG) konkretisiert: Personalratsmitglieder dürfen in ihrer Aufgabenwahrnehmung nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

Allerdings ist § 36 Abs. 2 zunächst irreführend. Danach ist einem Personalratsmitglied erst dann, wenn die Personalratsarbeit zu einer Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit von mehr als 5 Stunden im Monat führt, Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang zu gewähren. Jedoch wäre es mit dem Benachteiligungsverbot nicht zu vereinbaren, wenn infolge der Personalratsaufgaben auf dem eigentlichen Arbeitsplatz Überstunden entstehen, die nicht abgegolten werden dürfen.

Deshalb gilt grundsätzlich: Personalratsarbeit ist Arbeitszeit und nach den gleichen beamten- und tarifrechtlichen Regelungen zu behandeln wie die Arbeitszeit für die reguläre Stelle. Dabei sind ggf. Dienstvereinbarungen ergänzend zu beachten, z.B. bezüglich eventueller Regelungen über die flexible Arbeitszeit. Die Einschränkung des § 36 Abs. 2 kann deshalb höchstens unter ausgesprochen engen Voraussetzungen greifen. Ggf. empfehlen wir, in Anwendungsfällen einen individuellen rechtlichen Rat einzuholen.

Welche Voraussetzungen müssen für eine Dienstbefreiung vorliegen?

Die Dienstbefreiung muss zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich sein. Dazu gehören nur die Tätigkeiten, die diesem Gremium dem Gesetz nach ausdrücklich zugewiesen oder unmittelbar aus ihm abzuleiten sind.

Dienstbefreiung kommt z. B. in Betracht für:

- Sitzungen des Personalrats (§ 25, § 28 Abs. 1) und ggf. ergänzend des Vorstands (§ 24 Abs.3)
- Abhaltung von Sprechstunden (§ 33),
- Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen (§ 37),

- Personalversammlungen (§§ 39 ff),
- Sitzungen der Stufenvertretungen (§ 44), des Gesamtpersonalrates (§ 45, der Arbeitsgemeinschaften (§ 46, § 83 Abs. 3)
- Teilnahme am Monatsgespräch mit der Dienststellenleitung (§ 47 Abs. 1),
- Unterrichtung durch die Dienststellenleitung, Teilnahme an Planungsgruppen, Beratung erwogener Maßnahmen (§ 49 Abs. 1)
- Teilnahme an Terminen bzgl. Auswahlverfahren (§ 49 Abs. 4)
- Hinzuziehung zu Terminen bzgl. Arbeitsschutz (§ 50 Abs. 2, 3)
- Sitzungen der Einigungsstelle, § 53 Abs. 3, § 54 Abs. 1),
- Zusammenarbeit mit der JAV (§ 66, § 67 Abs. 1),
- Beteiligung am betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 167 Abs. 2 SGB IX)

Was ist, wenn Zweifel an der „Erforderlichkeit“ bestehen?

Wenn das Personalratsmitglied ihm zugeordnete und vom Gesetz gedeckte Aufgaben wahrnimmt und das Arbeitsversäumnis unter vernünftiger Würdigung der Umstände als erforderlich angesehen werden kann, sollte es keine Probleme geben.

Der Personalrat bzw. das einzelne Personalratsmitglied hat bei der Beurteilung der Frage der Erforderlichkeit einen gewissen Entscheidungsspielraum. Dieser basiert auf dem Behinderungsverbot und dem Gebot der engen und gleichberechtigten Zusammenarbeit mit der Dienststelle. Allerdings entbindet dies nicht von einer gewissen Rücksichtnahme auf die dienstlichen Erfordernisse. In Einzelfällen könnte die in Betracht gezogene Art und Weise der Aufgabenerledigung angepasst werden oder ein Ersatzmitglied (§ 23) einspringen. Die ordnungsgemäße Erfüllung der Personalratsaufgaben darf jedoch niemals gefährdet werden.

Dienstbefreiung kann dagegen nicht beansprucht werden für Aufgaben, die nicht dem Personalrat zugeordnet sind. Dazu gehört zum Beispiel die individuelle Rechtsberatung der Beschäftigten. Dies würde auch zu unkontrollierbaren Belastungen und Anforderungen auf Seiten des Personalrates führen. Es obliegt den Beschäftigten grundsätzlich selber, wie sie ihre individuellen Rechte prüfen und durchsetzen; zum Beispiel kann auf Gewerkschaften oder Anwälte zurückgegriffen werden.

Was passiert, wenn die Dienststelle (nachträglich) die Voraussetzungen verneint?

Wenn die Dienststelle ggf. nach einer Aufgabenwahrnehmung behauptet, dass die Voraussetzungen für eine Dienstbefreiung nicht vorlagen, ist das grundsätzlich unschädlich – jedenfalls dann, wenn die Inanspruchnahme der Dienstbefreiung durch das Personalratsmitglied nicht vollkommen abwegig war. Andernfalls müsste nachgearbeitet werden oder eine Minderung der Bezüge hingenommen werden (Umkehrschluss aus § 36 Abs. 1) – dies dürfte aber die absolute Ausnahme und von der Dienststelle nur schwierig durchsetzbar sein.

Beansprucht ein Personalratsmitglied allerdings Dienstbefreiung, obwohl es weiß, dass die Voraussetzungen dafür nicht vorliegen, handelt es sich um eine Pflichtverletzung. Die Folgen könnten neben einer Minderung der Bezüge auch ein Ausschluss aus dem Personalrat (§ 21) oder sogar arbeitsrechtliche beziehungsweise disziplinarische Konsequenzen sein.

Grundsätzlich macht es durchaus Sinn, über die Arbeitsversäumnisse Buch zu führen. In einer Liste sollten alle Arbeitsversäumnisse mit Grund, Datum, Ort und Dauer geführt werden. Denn im Falle von Unstimmigkeiten mit der Dienststelle trifft das Personalratsmitglied die Beweislast, dass während einer bestimmten Zeit Personalratstätigkeit ausgeübt wurde.

Ist eine Abmeldung zur Wahrnehmung von Personalratsaufgaben erforderlich?

Zwar entfällt bei Vorliegen der dargestellten Voraussetzungen die Arbeitspflicht kraft Gesetzes. Dennoch obliegt dem Personalratsmitglied eine Abmeldepflicht. Auch wenn sie im MBG nicht ausdrücklich vorgegeben ist, ergibt sie sich aus der Treuepflicht der Beschäftigten. Die Dienststelle muss in die Lage versetzt werden, auf die Abwesenheit zu reagieren, zum Beispiel indem für eine Vertretung gesorgt wird. Die Abmeldung erfolgt – soweit nicht anders geregelt – gegenüber der/dem Vorgesetzten. Sie sollte auch in den Fällen erfolgen, in denen die Dienststellenleitung eigentlich Kenntnis hat (z.B. Monatsgespräche), da dies nicht zwingend in allen Organisationseinheiten bekannt ist. Zudem empfiehlt es sich, über feststehende Termine (z.B. Sitzungen, Schulungen) vorab zu informieren.

Das Personalratsmitglied hat die wahrzunehmende Personalratstätigkeit nach Ort und Zeit zu beschreiben. Angaben zur Art der Tätigkeit können grundsätzlich nicht verlangt werden, es sei denn, die Dienststelle macht geltend, das Personalratsmitglied sei an seinem Arbeitsplatz unabhkömmlich und dienststellenbedingte Gründe erforderten eine Vertagung der Durchführung der Personalratsaufgabe.

Mit der Abmeldepflicht geht die Pflicht zur unverzüglichen Rückkehr an den Arbeitsplatz sowie zur Rückmeldung einher. Letzteres ist allerdings entbehrlich, wenn von vornherein ein fester Rückkehrzeitpunkt feststand.

Verletzt das Personalratsmitglied seine Abmeldepflicht, führt das zwar nicht zu einer Minderung der Bezüge. Der Arbeitgeber könnte aber versuchen, mit einer Abmahnung bzw. Disziplinarmaßnahmen zu reagieren oder Schadensersatzansprüche geltend zu machen.

Was passiert, wenn die Dienststelle das Verlassen des Arbeitsplatzes untersagt?

Sollte die Dienststelle dem Personalratsmitglied das Recht, den Arbeitsplatz zu verlassen, verweigern, darf nicht eigenmächtig gehandelt werden. Es sollte zunächst weitere Überzeugungsarbeit geleistet werden, ggf. unter Einschaltung weiterer Vorgesetzter bzw. der Dienststellenleitung. Kann kein zufriedenstellendes Ergebnis erzielt werden, hat das Personalratsmitglied in Eilfällen die Möglichkeit, eine einstweilige Verfügung zu erwirken, um die ihm übertragene Aufgabe durchführen zu können.

Ein Personalratsmitglied kann auch grundsätzlich nicht darauf verwiesen werden, ein (teil-)freigestelltes Mitglied solle die Aufgabe erledigen. Dies würde einen Eingriff in die Geschäftsführung des Personalrats bedeuten. Der Personalrat sollte aber ungeachtet dessen aufgrund der auch ihm obliegenden Pflicht zur Rücksichtnahme auf dienstliche Erfordernisse bereits im Vorfeld erwägen, dass vorzugsweise freigestellte Personalratsmitglieder – sofern vorhanden – zur Aufgabenerledigung herangezogen werden. Andere Mitglieder kommen insbesondere in Frage, wenn freistellungsbedingte Kapazitäten nicht ausreichen oder sie über spezielle Kenntnisse verfügen.

Wie sieht es mit der Bezahlung aus?

§ 36 Abs. 1 regelt, dass für die Zeit erforderlicher Arbeitsversäumnisse keine Minderung der Dienstbezüge, des Arbeitsentgelts und der Zulagen erfolgt. Für den Zeitraum des Arbeitsversäumnisses steht unveränderte Bezahlung auf Grund der besoldungs- bzw. tarif- oder einzelvertraglichen Bestimmungen zu.

Es gilt dabei das sog. Lohnausfallprinzip. Es ist zu ermitteln, was das Personalratsmitglied verdient hätte, wenn es nicht an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert gewesen wäre. Damit wird dem Begünstigungs- und Benachteiligungsverbots des § 107 BPersVG Rechnung getragen.