

DGB Rechtsschutz GmbH - Büro München
Werinherstr. 89 b / 2. Stock, 81541 München

Verwaltungsgericht München
Bayerstr. 30
80335 München

Per eBO



[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Datum
09.04.2025

Az.: M 5 K 21.2762

In dem Rechtsstreit

Mathias Schmitt ./. Altmühltal-Realschule Realschuldirektor [REDACTED]

tragen wir ergänzend für den Kläger wie folgt vor:

Ergänzende Darstellung zum Antrag auf Gewährung von Freizeitausgleich

Aus der Bekanntmachung des Wahlergebnisses geht hervor, dass 60 Personen wahlberechtigt waren.

Anlage: Bekanntmachung des Wahlergebnisses vom 18.07.2019, Anlage 1

Gemäß den Bestimmungen des Art. 46 Abs. 3 bis 5 BayPVG sowie den entsprechenden Vorgaben aus dem KMS

Anlage: Auszug aus dem KMS des Staatsministeriums zur Freistellung, Anlage 2

war dem Kläger und dem Personalrat von Beginn der Amtszeit an eine Freistellung von drei Stunden wöchentlich zu gewähren. Das KMS hat die damalige Personalratsvorsitzende, Frau Herrler, dem Schulleiter zukommen lassen und gleichzeitig die Freistellung von drei Stunden Ende Juli 2019 beantragt.

Aus dem ministeriellen Schreiben des Finanzministeriums von 1998, das am 25.08.2023 angepasst und neu ausgegeben wurde (28 PVS-P 1050-3/39), geht hervor, dass für die Anzahl der Freistellungen der Beginn der Amtszeit entscheidend ist.

Trotzdem gewährte der Schulleiter nur zwei Stunden. Er begründete dies unter anderem damit, dass nach seiner Auffassung nicht wahlberechtigte Beschäftigte aufgeführt wurden und

die Zahl unter 60 Personen liege. Bei der letzten Wahl zum örtlichen Personalrat waren insgesamt 66 wahlberechtigte Personen.

Erst 2020 erfolgte seitens des Ministeriums eine Anpassung der Richtwerte auf 50 Beschäftigte, was jedoch zu diesem Zeitpunkt keinen Einfluss mehr auf die zuvor korrekt berechnete Freistellungsquote hatte. Die Ablehnung der dritten Freistellungsstunde durch den Schulleiter war somit rechtswidrig und führte zu einem zusätzlichen Arbeitsaufwand für den Kläger und den Personalrat, da zahlreiche Aufgaben ohne die rechtlich zustehende Arbeitsentlastung bewältigt werden mussten.

Gerade in Verbindung mit der Vielzahl der Aufgaben, die durch den Schulleiter jahrelang versäumt wurden (siehe fehlende Mitbestimmungsverfahren, unzureichende Monatsgespräche etc.), war diese dritte Freistellungsstunde dringend erforderlich und deren Verweigerung umso schwerwiegender.

Der Kläger hat sich daher zu Recht auf die gesetzlichen Regelungen berufen und die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben eingefordert. Die Weigerung des Schulleiters, dieser Verpflichtung nachzukommen, zeigt das systematische Vorgehen gegen die Rechte des Personalrats.

Als Zeugen benennen wir:

- [REDACTED] die im Zeitraum von Sommer 2019 bis zum 08.07.2020 als Personalratsvorsitzende tätig war. [REDACTED] hat ab Februar 2020 ihre Personalratszeiten dokumentiert. Ihre Aufzeichnungen belegen eindeutig, dass die Personalratsarbeit erforderlich war.

Anlage: Dokumentierte Zeiten der Personalratsvorsitzenden, Anlage 3

- [REDACTED] die als weiteres Mitglied im Personalrat tätig war und ebenfalls wertvolle Einblicke in die damaligen Geschehnisse geben kann.
- [REDACTED], ehemaliger Schulleiter der Realschule Beilngries, der dem Personalrat die ihm zustehenden Rechte regelmäßig nicht zugestand.

Grundsätzlich wurde der Kläger gemeinsam mit den beiden genannten Personen erstmals in den Personalrat gewählt. Die damaligen Vorgänger im Personalrat sind geschlossen zurückgetreten, was offenkundig auf Einschüchterungsversuche durch den Schulleiter zurückzuführen ist. Es galt, was der Schulleiter sagt, muss gemacht werden. Der Schulleiter hat bis Sommer 2019 kein einziges Beteiligungsverfahren eingeleitet.

Anlage: Stellungnahme des Personalratsvorsitzenden bis 2019, Anlage 4

Im Übrigen der Kläger darauf, dass aus der Stellungnahme hervorgeht, dass der Dienststellenleiter Personalakten nicht korrekt geführt hat. Dies wurde bis November 2024 nicht berichtet. Die Staatsanwaltschaft ermittelt in diesem Zusammenhang,

In der Folge musste der im Juli 2019 neu gewählte Personalrat seine Rechte erst einmal einfordern. Es wurden folgende Verfahren angebahnt und in der Folge auch geführt:

- **Einrichtung der Schließanlage**

- **Interne Kommunikationsplattform**
- **Erörterung der Leistungsprämie**
- **Einrichtung eines Personalfragebogens**
- **Freie-Tage-Regelung**

Alle Beschlussverfahren bestätigten die Rechtsauffassung des ÖPR. Es gibt mittlerweile Dienstvereinbarungen zur Schließanlage und zur Kommunikationsplattform (die beide 2020 vom Kläger entworfen wurden), die Leistungsprämien werden mittlerweile korrekt erörtert, es gibt keinen Personalfragebogen und keine Freie-Tage-Regelung. Die Dienststelle musste auch bei den beiden Rechtsstreitigkeiten zur Kostentragung die Kosten tragen.

Wir verweisen außerdem auf ein Protokoll zum moderierenden Gespräch vom Oktober 2020

Anlage: Protokolle des moderierten Gesprächs, Anlage 5

Der Ministerialbeauftragte und der Hauptpersonalrat vertraten hier die Auffassung, dass der Personalrat eine von der Schulleitung getroffene Entscheidung akzeptieren bzw. tolerieren solle. Dies ignoriert jedoch die klaren gesetzlichen Vorgaben und setzt die Missachtung der Personalratsrechte fort. Der örtliche Personalrat wandte sich im Nachgang des moderierten Gesprächs an das Ministerium.

Anlage : Schreiben des Personalrats, Anlage 6

Da keine Reaktion folgte, musste der Personalrat die angebahnten Verfahren letztendlich vor dem Verwaltungsgericht einleiten.

Das Staatsministerium hat mit KMS vom 10.02.2020 die pauschale Freistellung von drei Stunden abgelehnt, da die Tätigkeiten keine pauschale Freistellung zugänglich sind. Gleichzeitig hat das Ministerium aber auf Art. 46 Abs. 2 BayPVG verwiesen. Sofern man annimmt, dass die Tätigkeiten keine pauschale weitere Freistellung rechtfertigen, so handelt sich bei der Realschule Beilngries um eine besondere Schule, bei der der örtliche Personalrat bis dato lediglich Grillfeste und Ausflüge organisiert hat. Seine Rechte durfte oder konnte er jedoch - vermutlich aus Angst - nicht wahrnehmen.

Der Kläger nahm hingegen seine Pflichten gesetzestreu wahr. Es kann hier nicht dem Kläger zum Nachteil gereichen, nur weil dieser die Rechte der Beschäftigten pflichtbewusst verfolgte und daher beträchtliche Arbeitszeit aufwenden musste.

Werden Personalratsmitglieder durch die Erfüllung ihrer Aufgaben über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus erheblich mehr beansprucht, so ist ihnen Dienstbefreiung in entsprechender Anwendung des Art. 87 Abs. 2 Satz 2 BayBG zu gewähren (Art. 46 Abs. 2 Satz 2 BayPVG). Wird demnach ein Personalratsmitglied durch seine Personalratstätigkeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihm innerhalb von drei Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Genau das hat der Kläger dann auch gemacht.

Erschwernis der Personalratsarbeit

Die Arbeit des neu gewählten Personalrats wurde von Beginn an erheblich erschwert, da der Schulleiter offensichtlich über keinerlei fundierte Kenntnisse der Personalratsarbeit verfügte. Dies führte dazu, dass der neu gewählte Personalrat zunächst einen enormen Mehraufwand betreiben musste, um sich eigenständig über seine Rechte und Pflichten zu informieren.

Besonders problematisch war, dass der Schulleiter die Bereitstellung des **Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG)** samt Kommentar verweigerte – ein grundlegendes Hilfsmittel für die sachgerechte Wahrnehmung der Personalratsaufgaben. Die Mitglieder sahen sich daher gezwungen, sich die notwendigen rechtlichen Grundlagen mühsam und zeitintensiv durch umfangreiche Internetrecherchen eigenständig zu erschließen.

Hinzu kam, dass der Schulleiter offenbar selbst nicht über ein Exemplar des BayPVG verfügte, was zu weiteren Missverständnissen und unnötigen Konflikten führte. Erst nach intensiven Diskussionen und langwierigen Auseinandersetzungen wurde dem Personalrat schließlich im **April 2020** ein Exemplar des Gesetzes zur Verfügung gestellt – fast ein Jahr nach Amtsantritt.

Darüber hinaus verweigerte der Schulleiter den neu gewählten Personalratsmitgliedern zunächst auch die Teilnahme an der gesetzlich vorgesehenen Grundschulung für Personalräte. Diese Schulung ist für neue Mitglieder unerlässlich, um ihre Aufgaben sachgerecht wahrnehmen zu können. Erst nach erheblichen Diskussionen und großem Engagement des Personalrats konnte dieser schließlich sein Recht auf Teilnahme an der Grundschulung im Februar 2020 durchsetzen. Der Schulleiter wollte nur ein Mitglied zulassen. Diese können dann die Erkenntnisse weiter geben.

Anlage: Schreiben des Schulleiters zur Grundschulung, Anlage 7

Trotz der klaren gesetzlichen Vorgaben sah sich der Personalrat immer wieder mit Angriffen des Schulleiters auf seine Mitbestimmungsrechte konfrontiert. Anstatt die gesetzlich verankerten Rechte des Personalrats zu respektieren und zu unterstützen, versuchte der Schulleiter wiederholt, diese zu untergraben. Dies führte nicht nur zu zahlreichen Auseinandersetzungen zwischen dem Personalrat und der Schulleitung, sondern belastete auch die Zusammenarbeit innerhalb des Personalrats erheblich.

Die ständigen Angriffe und die daraus resultierenden Unsicherheiten machten umfangreiche Diskussionen innerhalb des Personalrats erforderlich, in denen sich die Mitglieder intensiv mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und den notwendigen Handlungsschritten auseinandersetzen mussten. Diese internen Abstimmungen waren unverzichtbar, um die Interessen der Beschäftigten trotz der erschwerten Rahmenbedingungen konsequent zu vertreten. Die Vielzahl dieser internen Diskussionen ist umfangreich dokumentiert und verdeutlicht, wie sehr der Personalrat durch das Verhalten des Schulleiters zusätzlich belastet wurde.

Anlage: Gruppenchat des Personalrats, Anlage 8

Massive Anschuldigungen gegen den Kläger

Bereits zu Beginn seiner Amtszeit als Personalratsmitglied im **September 2019** sah sich der Kläger mit massiven und unbegründeten Anschuldigungen durch den Schulleiter konfrontiert. Der Schulleiter forderte den Kläger wiederholt und nachdrücklich auf, aus dem Personalrat auszutreten – ein klarer Versuch, ihn von der Wahrnehmung seiner gesetzlich verankerten Rechte und Pflichten abzuhalten.

Im gleichen Zeitraum unterstellte der Schulleiter dem Kläger zu Unrecht, gegen die Schweigepflicht verstoßen und sich unzulässig nach außen gewandt zu haben. Diese Vorwürfe entbehrten jeder Grundlage, da der Kläger ausschließlich im Rahmen seiner rechtmäßigen Personalratstätigkeit gehandelt hatte.

Trotz der offensichtlichen Unbegründetheit dieser Anschuldigungen ließ der Schulleiter einen entsprechenden **Eintrag in die Personalakte** des Klägers vornehmen. Dies stellt einen gravierenden Eingriff dar, da der Vorwurf in direktem Zusammenhang mit der gesetzlich geschützten Personalratstätigkeit des Klägers stand und somit unrechtmäßig war.

Die Vorgehensweise des Schulleiters verdeutlicht den Versuch, den Kläger einzuschüchtern und ihn von der Wahrnehmung seiner gesetzlichen Aufgaben als Personalrat abzuhalten.

Anlage: Eintrag in die Personalakte, Anlage 9

Anlage: Schreiben des Personalrats, Anlage 10

Anlage: Stellungnahme des ehemaligen Personalratsvorsitzenden, Anlage 11

Diese Akteneintrag führte zur Klage (**M 9 K 21.2534**) vor Gericht, die der Kläger, in diesem Fall nicht Personalratsmitglied führte. Die Entscheidung zur Rücknahme erfolgte nicht, weil der Kläger den Eintrag als berechtigt anerkannte, sondern aus rein pragmatischen Gründen. Da die Entscheidung des Gerichts voraussichtlich erst zu einem Zeitpunkt ergangen wäre, an dem der streitgegenständliche Eintrag aufgrund der gesetzlichen Frist ohnehin aus meiner Personalakte zu entfernen gewesen wäre, erschien dem Kläger eine Fortführung der Klage nicht mehr zielführend.

Mit dieser Entscheidung wollte der Kläger auch dem Gericht unnötigen Arbeitsaufwand ersparen. Da der Eintrag nach zwei Jahren regulär zu löschen ist und ein Urteil diesen Umstand kaum mehr praktisch beeinflusst hätte, hielt er die Rücknahme der Klage für eine sinnvolle und effiziente Lösung.

Er mag ausdrücklich betonen, dass die Rücknahme der Klage **keinerlei Anerkennung der Rechtmäßigkeit des ursprünglichen Eintrags** bedeutet. Vielmehr sah er den Eintrag nach wie vor als unrechtmäßig an und habe diesen Schritt lediglich im Sinne der Effizienz und zur Entlastung des Gerichts unternommen.

Unterlassene und nachzuholende Personalvertretungsrechte

Gemäß dem **Gruppenchat vom 14.03.2020** wurde deutlich, dass zahlreiche Personalvertretungsrechte in der Vergangenheit **nicht gesetzeskonform durchgeführt** wurden. Insbesondere zeigt die Vielzahl an Verfahren, die der Schulleiter in den Jahren **2015 bis 2019** nicht durchgeführt hat, dass diese Aufgaben dringend erforderlich und längst überfällig waren. Folgende **Personalvertretungsverfahren**, die zwingend durchzuführen gewesen wären, wurden vom Schulleiter unterlassen:

- Wunschliste freier Tage (**führte zum Verfahren M 20 P 20.1904**)

- Pausenordnung (wurde vom Schulleiter einfach neu festgelegt)
- Sicherheitsbeauftragter (wurde ohne Beteiligung festgelegt)
- Personalfragebogen (**führte zum Verfahren M 20 P 21.838**)
- ARB-Intern (**führte zum Verfahren M 20 P21.3896**)

Schließanlage (**M 20 P 20.6525 und später M 20 P21.3895**)

Es ist festzuhalten, dass diese Aufgaben nicht nur gesetzlich vorgeschrieben waren, sondern auch erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Sicherheit der Beschäftigten hatten.

Zusätzlich sind folgende **Mitwirkungsverfahren** nachzuholen:

- Gestaltung der Arbeitsplätze (**Sanierungsbau**)
- Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten (wurde nicht gemacht)

Darüber hinaus wurden die dem Personalrat zustehenden **Erörterungsrechte gemäß Art. 77a BayPVG (M 20 P 21.797)** ebenfalls nicht ordnungsgemäß wahrgenommen.

Ebenfalls wurden wichtige Dienstvereinbarungen (DV), die zur Regelung zentraler Arbeitsabläufe erforderlich gewesen wären, vom Schulleiter bislang nicht erstellt. Es ist dringend erforderlich, dass folgende **Dienstvereinbarungen** nachgeholt werden:

- Nutzungsordnung zur Internetnutzung
- Dienstvereinbarung zur Schließanlage
- Dienstvereinbarung zu ARB-Intern
- Dienstvereinbarung zur Regelung der Teilzeit

Verweigerte Monatsgespräche und Gesprächsabbrüche

Ein weiteres gravierendes Problem stellte das Verhalten des Schulleiters im Zusammenhang mit den gesetzlich vorgeschriebenen **Monatsgesprächen** dar. Der Schulleiter hat über Monate hinweg keine Monatsgespräche durchgeführt – beispielsweise im Zeitraum von **Mai bis September 2020**.

Dies führte zu erheblichem Mehraufwand, da der Kläger und die weiteren Personalratsmitglieder ihre Rechte in dieser Hinsicht sogar über **höhere Instanzen** einfordern mussten.

Nach intensiven Bemühungen kam es schließlich im **Oktober 2020** zu einem einzigen **Schlichtungsgespräch**. Dennoch wurde im darauffolgenden Monat, im **November 2020**, erneut kein Monatsgespräch durchgeführt.

Darüber hinaus brach der Schulleiter **zwei geplante Gespräche** einfach ab – einmal im **Dezember 2019** und ein weiteres Mal im geplanten Gespräch für **Juli 2020**.

Ab Dezember wollte der Schulleiter auch den Kläger sowie ein weiteres Mitglied des Personalrats ausschließen und nur noch mit der Vorsitzenden verhandeln.

Anlage: Mail der Personalratsvorsitzenden an den Hauptpersonalrat, Anlage 12

In den darauf folgenden Jahren fanden Monatsgespräche ebenfalls nur äußerst sporadisch statt. Besonders gravierend war, dass im Schuljahr **2023/24**, während der Kläger im Verbot der Führung der Dienstgeschäfte war, lediglich **drei Monatsgespräche im gesamten Schuljahr** stattfanden.

Fehlende Einsicht des Schulleiters und Zweifel an der Arbeitszeit

Ebenso verwunderlich ist die Tatsache, dass sowohl der Schulleiter selbst als auch das Staatsministerium bereits seit September 2019 und darauf folgend über den HPR und den MB seit Oktober 2019 immer eingebunden war. Es war offenkundig, dass der Schulleiter dem Personalrat bewusst seine Rechte beschneit. Gerade deshalb ist ein Zweifel an den vom Kläger dokumentierten Personalratszeiten nicht gerechtfertigt.

Regelmäßiges Agieren des Schulleiters ohne Beteiligung des Personalrats

Grundsätzlich agierte der Schulleiter regelmäßig **ohne Beteiligung des örtlichen Personalrats oder der Gleichstellungsbeauftragten**. Besonders auffällig war dieses Verhalten während der Corona-Zeit, in der es keinerlei Rücksprachen mit dem Personalrat gab. Stattdessen verkündete der Schulleiter regelmäßig **einseitig seine Entscheidungen** und verweigerte systematisch den Dialog mit den Mitbestimmungsgremien.

Ein besonders schwerwiegendes Beispiel hierfür war sein Verhalten im Zusammenhang mit der **Kommunikationsplattform**, die der Schulleiter nutzte, um **Mitarbeiter während der Coronazeit zu überwachen**. Er betrachtete dies sogar als seine Aufgabe und ignorierte die rechtlichen Vorgaben, die in solchen Fällen die Beteiligung des Personalrats und den Abschluss einer Dienstvereinbarung vorschreiben. Der Abschluss einer entsprechenden Dienstvereinbarung wurde vom Schulleiter verweigert und erfolgte erst **Jahre später**, nachdem der Personalrat ein **Gerichtsverfahren** zur Durchsetzung dieser Vereinbarung einleiten musste.

Die Dienstvereinbarung war bereits zu diesem Zeitpunkt entworfen worden, wurde jedoch über Monate hinausgezögert.

Ähnlich verlief das Verfahren zur **Dienstvereinbarung zur Schließanlage**, die ebenfalls während dieser Zeit entworfen wurde. Auch hier verweigerte der Schulleiter lange Zeit den Abschluss der Vereinbarung, sodass erst nach umfangreichen Verhandlungen und der Einleitung eines weiteren Verfahrens die Dienstvereinbarung ein Jahr später abgeschlossen werden konnte.

Weitere gravierende Mängel und Pflichtverletzungen der Schulleitung

Neben den bereits beschriebenen Verstößen und Behinderungen der Personalratsarbeit sind weitere gravierende Mängel im Handeln des Schulleiters festzustellen, die sowohl für einzelne Beschäftigte als auch für den Freistaat Bayern erhebliche Konsequenzen hatten.

Fehlerhafte Vertragsgestaltung und finanzielle Schäden

Im Schuljahr **2019/20** sowie erneut im Schuljahr **2020/21** kam es zu eklatanten Verstößen bei der Einstellung und Vertragsgestaltung von Lehrkräften. Konkret betroffen war unter anderem [REDACTED], dessen Arbeitsvertrag im Schuljahr 2019/20 fehlerhaft gestaltet wurde. Darüber hinaus änderte der Schulleiter im Schuljahr 2020/21 eigenmächtig und ohne Rücksprache mit dem **Bezirkspersonalrat** sowie dem **örtlichen Personalrat** den Arbeitsvertrag eines weiteren Lehrers. Diese eigenmächtige Vertragsumwidmung führte dazu, dass eine schwangere Lehrkraft während der Corona-Pandemie zwar weiterhin **Vollzeit bezahlt** wurde, jedoch aufgrund ihres tatsächlichen Deputats lediglich **in Teilzeit arbeitete**.

Dieser Verstoß gegen die rechtlich vorgeschriebenen Mitbestimmungsverfahren hatte nicht nur negative Folgen für die betroffene Lehrkraft, die durch die fehlerhafte Vertragsgestaltung

benachteiligt wurde, sondern verursachte zudem einen **finanziellen Schaden für den Freistaat Bayern**.

Die Korrektur dieses schwerwiegenden Fehlers erforderte umfangreiche und zeitintensive Korrespondenz mit dem **Staatsministerium**, dem **Bezirkspersonalrat** und dem **Schulleiter** selbst. Der damit verbundene Mehraufwand war erheblich und hätte durch ordnungsgemäße Einbindung der Personalvertretung vermieden werden können.

Missachtung der Beteiligungsrechte bei schulischen Veranstaltungen

Neben diesen formalen Verstößen gegen geltendes Recht wurden auch in weiteren Bereichen die Mitbestimmungsrechte des Personalrats systematisch ignoriert.

Ein besonders gravierendes Beispiel hierfür war die Organisation der **50-Jahresfeier der Schule**, bei der der Schulleiter sämtliche Planungen und Entscheidungen ohne Absprache mit dem Personalrat durchführte. Dies führte zu einer unzumutbaren Belastung für die Lehrkräfte, die im Rahmen der Feierlichkeit zu **10 Stunden Arbeitszeit ohne Pausen** verpflichtet wurden. Der Personalrat wurde hier vollständig übergangen, obwohl er gesetzlich einzubinden gewesen wäre.

Eigenmächtige Entscheidungen während der Corona-Pandemie

Auch während der Corona-Pandemie traf der Schulleiter wiederholt eigenmächtig Entscheidungen ohne Rücksprache mit dem Personalrat. Dies betraf unter anderem Maßnahmen zur Unterrichtsorganisation und zu Dienstplichten, die ohne die notwendige Abstimmung mit den Mitbestimmungsgremien umgesetzt wurden.

Diese Vorgehensweise führte nicht nur zu erheblichen Konflikten, sondern gefährdete auch die Gesundheit und das Wohlbefinden der Lehrkräfte, da wichtige Schutzmaßnahmen und organisatorische Fragen ohne Mitsprache entschieden wurden.

Eigenmächtiges Vorgehen des Schulleiters bei Stundenplänen

Darüber hinaus führte das eigenmächtige Verhalten des Schulleiters in Bezug auf Stundenpläne und Arbeitsverträge zu weiteren erheblichen Problemen:

- Der Schulleiter änderte bei neuen Stundenplänen **regelmäßig ohne Absprache** die freien Tage von Teilzeitlehrkräften. Die betroffenen Lehrkräfte wurden dadurch wiederholt vor vollendete Tatsachen gestellt und in ihren Rechten beschnitten.

Dieser Vorfall sowie viele weitere Verstöße zeigen deutlich, dass der Schulleiter seine gesetzlichen Pflichten zur Einbeziehung des Personalrats und zur Einhaltung der Mitbestimmungsrechte **systematisch missachtet** hat.

Erschwernis der Personalratsarbeit aufgrund fehlender gemeinsamer Zeitfenster

Ein weiterer gravierender Umstand, der die Personalratsarbeit erheblich erschwerte, war die organisatorische Situation innerhalb des Personalrats. Da **alle drei Mitglieder des Personalrats in Teilzeit tätig** waren, ergab sich bereits strukturell ein bedeutendes Hindernis für die Durchführung gemeinsamer Sitzungen und die Erledigung der notwendigen Personalratsaufgaben.

Konkret waren die drei Mitglieder lediglich am **Freitag gemeinsam in der Schule** anwesend. Selbst an diesem Tag existierte jedoch **keine gemeinsame Unterrichtsstunde**, die für Per-

sonalratssitzungen genutzt werden konnte. Die einzige Möglichkeit, Personalratssitzungen, Monatsgespräche und andere erforderliche Abstimmungen durchzuführen, bestand somit **außerhalb der regulären Unterrichtszeit**, insbesondere **am Nachmittag**.

Dies hatte zur Folge, dass die Mitglieder des Personalrats ihre Aufgaben zwangsläufig in ihrer Freizeit bzw. außerhalb ihrer dienstlichen Verpflichtungen wahrnehmen mussten. Dies stellt einen erheblichen organisatorischen Nachteil dar und führte zu einem zusätzlichen Arbeitsaufwand, der keinesfalls vermeidbar war.

Anspruch auf Freizeitausgleich gemäß BayPVG

Gemäß den Regelungen des **Art. 46 Abs. 2 BayPVG** besteht für Personalratsmitglieder, die durch ihre Tätigkeit **erheblich über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus** beansprucht werden, ein klarer Anspruch auf Freizeitausgleich. Da die Personalratsarbeit aufgrund der fehlenden gemeinsamen Stunden **ausschließlich außerhalb der regulären Arbeitszeit** erfolgen konnte, ist diese Situation vergleichbar mit der Teilnahme von Teilzeitlehrkräften an **Schulungen**, für die ebenfalls ein entsprechender Freizeitausgleich gewährt werden muss. Es ist daher nicht nur angemessen, sondern rechtlich geboten, dem Kläger und den weiteren Personalratsmitgliedern einen entsprechenden Freizeitausgleich zu gewähren. Die Tatsache, dass die Erfüllung der Personalratsaufgaben unter diesen erschwerten Bedingungen dennoch verantwortungsbewusst und gesetzestreu wahrgenommen wurde, unterstreicht die Notwendigkeit, diesen Mehraufwand auch konsequent anzuerkennen.

Der zusätzliche zeitliche Einsatz war nicht nur unvermeidbar, sondern resultierte unmittelbar aus den organisatorischen Rahmenbedingungen und der fehlenden Unterstützung durch die Schulleitung. Ein Freizeitausgleich ist daher nicht nur gerechtfertigt, sondern aus Sicht der gesetzlichen Vorgaben zwingend erforderlich.

Umfangreicher Schriftverkehr und Beweismaterial

Das Verhalten des Schulleiters und die daraus resultierenden Konflikte führten zu einem **umfangreichen Schriftverkehr mit diversen Instanzen**, der hier nur beispielhaft angeführt wird.

Sollte das Gericht tatsächlich alle Beweismittel anfordern und dem Kläger nicht glauben, erklärt sich der Kläger bereit, sämtliche relevanten Unterlagen bis spätestens **9. April** dem Gericht vorzulegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dies weit über **1000 Seiten** umfassen dürfte.

Beispielhaft seien hier nochmals die über **250 Seiten Kommunikation in der internen Chatgruppe** angeführt, die die ständigen Angriffe des Schulleiters auf die Personalratsrechte sowie die Vielzahl der notwendigen Maßnahmen zur Durchsetzung dieser Rechte dokumentieren.

Der Kläger bittet außerdem zu bedenken, dass er im Oktober 2024 aus dem Personalrat ausgetreten ist und somit keinen Zugang mehr zu den Protokollen und Aufzeichnungen des Personalrats hat. Falls seitens des Gerichts oder der Gegenseite Zweifel an den dokumentierten Personalratszeiten bestehen, müssten diese Unterlagen vom Gericht oder der Gegenseite angefordert werden.

Dokumentation der Personalratstätigkeit und Arbeitszeiterfassung

Besonders unverständlich ist dies vor dem Hintergrund, dass das **Kultusministerium** die Umsetzung eines bedeutenden **EuGH-Urteils** verweigert, das eine **verpflichtende Arbeitszeiterfassung** für **alle Mitarbeiter**, einschließlich der Lehrkräfte, vorsieht.

Trotz dieser Verpflichtung zur umfassenden Arbeitszeiterfassung wird dieses Urteil vom **Kultusministerium** bislang **nicht umgesetzt**, insbesondere im Bereich der Lehrkräfte.

Anlage: Tätigkeitsnachweis, Anlage 13

Das Verhalten des Kultusministeriums steht im Widerspruch zu den geltenden europäischen Rechtsvorgaben und führt zu einer ungleichen Behandlung von Lehrkräften im Vergleich zu anderen Berufsgruppen.

Die beschriebenen Vorfälle verdeutlichen, dass der Schulleiter wiederholt und systematisch gegen die gesetzlichen Mitbestimmungsrechte verstoßen und dadurch sowohl den betroffenen Beschäftigten als auch dem Freistaat Bayern erheblichen Schaden zugefügt hat.

Die vom Kläger dokumentierten Zeiten sind angesichts der transparenten und konsequenten Erfassung mit einer App nachvollziehbar und glaubwürdig. Zweifel an diesen Aufzeichnungen erscheinen vor diesem Hintergrund unbegründet
