Beilage
zur Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses vom 14.09.2021

120-50-23

Freistellung von Mitgliedern der neu gewählten Personalvertretung für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 und der neu gewählten Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.01.2024

I. Gutachten

1. Örtliche Personalräte/-innen

1.1 Rechtliche Grundlagen für die Freistellungen

Nach Art. 46 Abs. 4 BayPVG sind (in Abhängigkeit von der Beschäftigtenzahl der Dienststelle) mindestens freizustellen:

Beschäftigte	**Mindestfreistellung**
5 bis 399	keine Freistellung
400 bis 800	1 Personalratsmitglied
801 bis 1.600	2 Personalratsmitglieder
1.601 bis 2.400	3 Personalratsmitglieder

Wenn und soweit dies nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist, können nach Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG sowohl bei einer Beschäftigtenzahl von weniger als 400 Personen als auch ergänzend zum Mindestanspruch des Art. 46 Abs. 4 BayPVG zusätzliche Freistellungen gewährt werden.

Diese Bestimmungen gelten für alle örtlichen Personalräte der Stadtverwaltung. Die Freistellungsanträge der Personalräte für die Eigenbetriebe der Stadt Nürnberg (PR SUN, PR NüSt, PR ASN, PR NüBad und PR SÖR) werden in diesem Gutachten nicht behandelt. Über sie entscheidet (je nach Betriebssatzung bzw. Geschäftsverteilung) der jeweilige Werkausschuss bzw. die Werkleitung.

1.2. Maßstab für zusätzliche Freistellungen

Der Maßstab für zusätzliche Freistellungen ergibt sich aus Art und Umfang der Dienststelle und den nach den konkreten Verhältnissen regelmäßig in einem pauschalierbaren Mindestumfang anfallenden Personalratsaufgaben. Nachdem die Zahl der (ganzen) gesetzlichen Mindestfreistellungen von der Zahl der Beschäftigten abhängt, wurde (wie auch in den letzten Amtsperioden) orientiert an der gesetzlichen Freistellungsstaffel eine Anhaltsgröße errechnet. Diese rechnerische Anhaltsgröße soll zeigen, welcher Freistellungsbruchteil der tatsächlichen Zahl der Beschäftigten entsprechen würde. Dabei wird folgende Formel angewendet: Beschäftigtenzahl laut Wahlausschreibung geteilt durch 400 Beschäftigte bzw. bei über 1.600 liegenden Beschäftigten (hier nur PR Ref. V) geteilt durch 800 Beschäftigte.

1.3. Beantragte Freistellungen

Es liegen folgende Anträge der örtlichen Personalvertretungen vor:

Personalrat	Beschäftigte 01.08.2021	beantragte Freistellung	Mindestanspruch Art. 46 BayPVG	Rechnerische Anhaltsgröße	*bis 31.07.2021 genehmigte Freistellungen (nachrichtlich)*
PR OBM	827	2,40 VK	2,00 VK	2,07 VK	*2,10 VK*
PR 2. BM *ohne KpZ*	878	2,50 VK	2,00 VK	2,20 VK	*2,00 VK*
PR 3. BM *ohne FW*	171	0,75 VK	-	0,43 VK	*0,40 VK*
PR Ref. I/II	716*	2,00 VK	1,00 VK	1,79 VK	*1,70 VK*
PR Ref. III *ohne Frh*	410	1,00 VK	1,00 VK	1,03 VK	*0,50 VK*
PR Ref. IV *ohne Schulen*	448	1,50 VK	1,00 VK	1,12 VK	*1,25 VK*
PR Ref. V	3.262	5,48 VK	4,00 VK	4,08 VK	*5,00 VK*
PR Ref VI	627	2,00 VK	1,00 VK	1,57 VK	*1,40 VK*
PR Ref. VII	232	0,50 VK	-	0,58 VK	*0,50 VK*
PR FW	617	2,50 VK	1,00 VK	1,54 VK	*1,40 VK*
PR Frh	210	0,75 VK	-	0,53 VK	*0,50 VK*

* zzgl. 246 Nachwuchskräfte im Bereich der Verwaltung

PR OBM

Die beantragte Freistellung im Umfang von 2,40 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (2,07 VK) um etwa 16% ab.

Die Zahl der Beschäftigten im Geschäftsbereich des PR OBM hat sich im Vergleich zu 2016 deutlich erhöht *(Stellenschaffungen sowie Veränderungen im Geschäftsverteilungsplan der Stadt Nürnberg)*.

Bei den betreuten Dienststellen handelt es sich zum großen Teil um Dienststellen mit intensivem Publikumsverkehr, welche zudem über das gesamte Stadtgebiet verteilt sind. U. a. wegen der hohen Fluktuation in den Parteiverkehrsdienststellen, den personellen Veränderungen bedingt durch den demographischen Wandel sowie umfangreicher Digitalisierungsmaßnahmen (OZG) und weiterer Veränderungsprozesse im Geschäftsbereich ist ein erhöhter Betreuungsaufwand gegeben.
Mit dem Projekt „The Q“ (bisher betroffen MI und DiP) stehen zudem maßgebliche Veränderungen an.

Im Ergebnis erscheint ein leicht über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 2,25 VK als gerechtfertigt.

PR 2. BM
Die beantragte Freistellung im Umfang von 2,50 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (2,20 VK) um etwa 14 % ab.

Das sich im Vergleich zur letzten Amtsperiode (hier: 2,00 VK Freistellungen) keine wesentlichen Änderungen ergeben haben, sollte der Umfang auch für die kommende Amtsperiode beibehalten werden.

Im Ergebnis erscheint daher das nach Art.46 BayPVG zustehende Freistellungskontingent im Umfang von 2,0 VK als (weiterhin) sachgerecht.

PR 3. BM *(ohne FW)*
Die beantragte Freistellung im Umfang von 0,75 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (0,43 VK) um etwa 75 % ab.

Die Dienststelle Tg ist dezentral gelegen, wohingegen die Dienststelle 3.BM mit dem Kommunalen Außendienst (ADN) im Innenstadtbereich angesiedelt ist. Diese räumliche Entfernung ist für die Personalvertretung mit Wegezeiten und folglich mit erhöhtem zeitlichen Aufwand verbunden. Hinzu kommt, dass die meisten Beschäftigten im Bereich Tg und ADN eine Sieben-Tage-Woche abdecken müssen und zusätzlich zum Teil im Schichtdienst arbeiten. Somit ist eine personalvertretungsrechtliche Betreuung deutlich schwieriger als bei zentraler Lage mit ausschließlicher Verwaltungsstruktur.

Im Ergebnis erscheint ein leicht über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 0,5 VK als gerechtfertigt.

PR Ref. I/II
Die beantragte Freistellung im Umfang von 2,0 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (1,79 VK) um etwa 12 % ab.

Die Zahl der Wahlberechtigten im Geschäftsbereich des PR Ref.I/II hat sich im Vergleich zu 2018 *(hier: außerplanmäßige Wahlen aufgrund der Referatszusammenlegung)* deutlich erhöht.

Derzeit ist der Ausbau der IT und der HVE-Verwaltung noch nicht abgeschlossen, sodass in diesen Bereichen mit weiterem personellen Zuwachs zu rechnen ist. Daneben stehen große Projekte wie zum Beispiel „The Q“, der Auf- bzw. Ausbau einer Rufbereitschaft bei IT oder auch die Erstellung und Umsetzung von digitalen Fachstrategien in den zugehörigen Dienststellen an.

Im Ergebnis erscheint ein leicht über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 2,0 VK als gerechtfertigt.

PR Ref. III *(ohne Frh)*
Die beantragte Freistellung im Umfang von 1,0 VK weicht vom Mindestumfang nach Art. 46 BayPVG bzw. von der rechnerischen Anhaltsgröße (1,03 VK) nicht ab.

Im Ergebnis erscheint das beantragte Freistellungskontingent im Umfang von 1,0 VK als sachgerecht.

PR Ref. IV *(ohne Schulen)*
Die beantragte Freistellung im Umfang von 1,50 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (1,12 VK) um etwa 34 % ab.

Die dezentrale Lage der zu betreuenden Dienststellen führt zu erhöhten Wegezeiten. Weiterhin übernimmt die HVE – Schule und Sport zum Schuljahr 2021/2022 ca. 60 Gebäude des Jugendamts. Dadurch steigt die Zahl der HVE-Bezirke. Auch die Integration der Mitarbeitenden des Sportservices in die HVE-Verwaltung wird die Personalvertretung noch intensiv beschäftigen.

Im Ergebnis erscheint ein über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 1,25 VK als gerechtfertigt.

PR Ref. V
Die beantragte Freistellung von 5,48 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (4,08 VK) um etwa 34 % ab.

Die Zahl der Beschäftigten im Bereich des PR Ref. V ist im Vergleich zu 2016 deutlich gestiegen (über 20%). Zudem sind die über 200 Einrichtungen im Kita-Bereich über das gesamte Stadtgebiet verteilt.

Darüber hinaus stehen im Zuständigkeitsbereich des Personalrats Ref. V eine Vielzahl an Projekten und Veränderungsprozessen an (z.B.Umzug in „The Q“, Abschluss der SGB VIII Reform, weiterer Ausbau der Kindertageseinrichtungen, erhöhter Fachkräftemangel, Gesundheitsschutz des TV SuE).

Im Ergebnis erscheint daher ein über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 5,48 VK als gerechtfertigt.

PR Ref. VI
Die beantragte Freistellung von 2,0 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (1,57 VK) um etwa 27 % ab.

Im Vergleich zur letzten Amtsperiode (hier: 1,40 VK Freistellungen) haben sich keine wesentlichen Änderungen ergeben. Dem Personalzuwachs im Ref. VI soll durch ein Ausweitung des bisherigen Freistellungkontingents um 0,1 VK Rechnung getragen werden.

Im Ergebnis erscheint – entsprechend der rechnerischen Anhaltsgröße - ein Freistellungskontingent im Umfang von 1,5 VK als sachgerecht.

PR Ref. VII
Die beantragte Freistellung von 0,50 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (0,58 VK) nicht ab.

Im Ergebnis erscheint das beantragte Freistellungskontingent im Umfang von 0,5 VK als sachgerecht.

PR Ref. FW
Die beantragte Freistellung von 2,50 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (1,54 VK) um etwa 62 % ab.

Die Zahl der Beschäftigten im Bereich der Feuerwehr ist im Vergleich zu 2016 zudem deutlich gestiegen. Die zu betreuenden Mitarbeitenden verteilen sich auf insgesamt fünf Wachen mit insgesamt 15 Wachabteilungen.

Durch die verschiedenen Dienstmodelle, wie den 24-Stunden Dienst, den verschiedensten Schichtdiensten der ILS, den Tagdienst in der Verwaltung, Elektrotechnikabteilung und den Mischdienst, ist der Zeitaufwand für die Personalratsarbeit erhöht.

Im Ergebnis erscheint ein über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 2,0 VK als gerechtfertigt.

PR Frh

Die beantragte Freistellung von 0,75 VK weicht von der rechnerischen Anhaltsgröße (0,53 VK) um etwa 42 % ab.

Durch die Friedhöfe im Süden und im Nordwesten sowie der Hauptstelle im Zentrum Nürnbergs sind oft Fahrten durch das gesamte Stadtgebiet erforderlich, was in der Folge zu erhöhten Wegezeiten führt. Auf Grund des täglichen Umgangs mit dem Thema Tod ist auch eine besonders hohe psychische Belastung bei den Mitarbeitenden festzustellen und dadurch auch ein erhöhter Betreuungsaufwand seitens der Personalvertretung.

Im Ergebnis erscheint ein über der rechnerischen Anhaltsgröße liegendes Freistellungskontingent im Umfang von 0,75 VK als angebracht.

2. Stufengesamtpersonalvertretungen bei SchA und SchB

Das Freistellungskontingent des Stufen-PR SchA für die Amtsperiode 2016/2021 betrug 32 Entlastungsstunden für Lehrkräfte.
Für die neue Amtsperiode beantragt der Stufen-PR SchA (843 Beschäftigte) für seine 7 Mitglieder insgesamt 33 Entlastungsstunden für Lehrkräfte.

Das Freistellungskontingent des Stufen-PR SchB für die Amtsperiode 2016/2021 betrug 36 Entlastungsstunden für die Lehrkräfte und 0,08 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft.
Für die neue Amtsperiode beantragt der Stufen-PR SchB (1.084 Beschäftigte) für seine 7 Mitglieder insgesamt 38 Entlastungsstunden und 0,1 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft.

Nach Art. 54 Abs. 1 Satz 1 BayPVG i. V. m. Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG können auch den Mitgliedern von Stufenvertretungen (Art. 55 Satz 2 i. V. m. Art. 56 BayPVG) Freistellungen gewährt werden, wenn und soweit dies nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben des Personalrats erforderlich ist. Ab einer Mitgliederzahl von 9 Mitgliedern (entspricht 1.501 bis 3.000 Beschäftigten) ist mindestens eine Freistellung zu gewähren (Art. 54 Abs. 2 BayPVG).

Weder PR SchA noch PR SchB fallen unter die gesetzliche Regelung für eine Mindestfreistellung. Die gewünschten Freistellungskontingente sind daher nach dem Maßstab des Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG zu bewerten und es besteht insofern ein Ermessensspielraum.

Die Notwendigkeit von Entlastungsstunden bzw. einem Freistellungskontingent wird durch die steigende Mitarbeitendenzahl sowie durch die sich verändernden Rahmenbe-

dingungen (u.a. offene bzw. geschlossene Ganztagsschule, Einführung G9, Digitalisierung im Schulbereich) begründet.

Unter Anerkennung der dargestellten Situation werden folgende Freistellungskontingente befürwortet:

Stufen-PR SchA
32 Entlastungsstunden für Lehrkräfte

Stufen-PR SchB
38 Entlastungsstunden für Lehrkräfte und 0,1 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft

3. Gesamtpersonalrat

Das Freistellungskontingent des Gesamtpersonalrats (GPR) betrug für die Amtsperiode 2016/2021 insgesamt 4,87 VK (inkl. 8 Entlastungsstunden Lehrkräfte) sowie 0,60 VK Freistellungskontigent für den Betriebssport *(ursprünglich befristet bis 31.07.2018, aber nachträglich verlängert).*

Der GPR beantragt für die kommende Wahlperiode insgesamt 4,45 VK Freistellungen sowie für die in den GPR gewählten Lehrkräfte zusätzlich 4 Stunden Entlastung von der Unterrichtspflichtzeit (Regelstundenmaß: 24 Wochenstunden, d.h. 0,17 VK). Umgerechnet ergeben sich insgesamt 4,62 Freistellungen. Zusätzlich wird eine Freistellung im Umfang von 0,5 VK für den Betriebssport beantragt.

Die Rechtsgrundlage für die Mindestfreistellungen ergibt sich aus Art. 53 Abs. 2 BayPVG i. V. m. Art. 54 Abs. 2 BayPVG. Bei mehr als 10.000 regelmäßig Beschäftigten besteht der GPR aus 17 Mitgliedern, davon sind mindestens 3 Vorstandsmitglieder des GPR freizustellen.

Der GPR hat mit 17 Mitgliedern die gesetzliche Maximalgröße. Aufgrund der vielfältigen Aufgaben und im Hinblick auf die geltend gemachte Arbeitsbelastung des GPR in gesamtstädtischen Fragen sollte ein über die Mindestregelung (3 Freistellungen) hinausgehendes Freistellungskontingent in Höhe von 4,62 VK gewährt werden, nicht jedoch das zusätzliche Freistellungskontingent für den Betriebssport.

4. Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung

Das Freistellungskontingent der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV) betrug für die Amtsperiode 2019/2021 insgesamt 1,7 VK.

Der GPR bzw. die GJAV beantragt für die kommende Wahlperiode insgesamt 1,8 VK Freistellungen.

Für die GJAV gilt keine Mindestfreistellungsregelung nach dem BayPVG. Eine Freistellung ist jedoch möglich, wenn und soweit dies nach Art und Umfang der Dienststelle zur ordnungsgemäßen Durchführung der Aufgaben der GJAV erforderlich ist (Art. 64 i.V.m. Art. 62 i. V. m. Art. 46 Abs. 3 Satz 1 BayPVG).

Die GJAV wird - wie der GPR - auf gesamtstädtischer Ebene gewählt. In der Folge sind alle im Zusammenhang mit der Ausbildung stehenden Fragen und Aufgaben für Jugendliche nach dem BayPVG von der GJAV zu bearbeiten.

Da die Zahl der städtischen Nachwuchskräfte zuletzt kontinuierlich angestiegen ist, sollte das beantrage Freistellungskontingent im Umfang von 1,8 VK gewährt werden.

Beschlussvorschlag

1. Gemäß Art. 46 Abs. 4 und Art. 46 Abs. 3 BayPVG werden auf Antrag der örtlichen Personalräte für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 folgende Freistellungskontingente genehmigt:

1.1	PR OBM	2,25 Freistellungen
1.2	PR 2 BM	2,00 Freistellungen
1.3	PR 3. BM	0,50 Freistellungen
1.4	PR Ref.I/II	2,00 Freistellungen
1.5	PR Ref. III	1,00 Freistellungen
1.6	PR Ref. IV.	1,25 Freistellungen
1.7	PR Ref. V	5,48 Freistellungen
1.8	PR VI	1,50 Freistellungen
1.9	PR Ref. VII	0,50 Freistellungen
1.10	PR FW	2,00 Freistellungen
1.11	PR Frh	0,75 Freistellungen

2. Für den GPR wird für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.07.2026 ein Kontingent von 4,62 Freistellungen genehmigt.

3. Für die GJAV wird für die Amtsperiode vom 01.08.2021 bis 31.01.2024 ein Kontingent von 1,8 Freistellungen genehmigt.

4. Im Rahmen der genehmigten Kontingente sind im Stellenplan rückwirkend ab 01.08.2021 die erforderlichen Stellen mit dem Stellenvermerk „F 07/26“ bzw. für die GJAV „F 01/24“ auszuweisen (Art. 68 Abs. 3 Nr. 2 GO); die Änderungen des Freistellungskontingents sind zeitgerecht anzupassen. Die jeweils von den Personalräten/-innen beschlossenen Mitglieder sind freizustellen.

5. Für den Stufen-PR SchA werden 32 Entlastungsstunden für Lehrkräfte und für den Stufen-PR SchB 38 Entlastungsstunden für Lehrkräfte sowie 0,1 VK Freistellung für eine Verwaltungskraft genehmigt.

II. Herrn OBM

III. PA

IV. Ref. I/II/POA

Nürnberg,
Referat für Finanzen, Personal und IT

(38 34)

In Abdruck:
GPR
BDR
DiP
Ref. I/II-CC