

Rahmenvereinbarung zu Mehrarbeitsunterricht (MAU)

zwischen dem Örtlichen Personalrat und dem Staatlichen Schulamt Künzelsau für
den Bereich der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen
sowie Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren

Juli 2024

Zum Wohle aller Beschäftigten wird hiermit eine Rahmenvereinbarung zum Mehrarbeitsunterricht zwischen dem Schulamt und dem Örtlichen Personalrat getroffen.

Diese Vereinbarung soll unter Wahrung der jeweils geltenden Bestimmungen einen Ausgleich zwischen den dienstlichen Interessen an der Erfüllung des staatlichen Erziehungs- und Bildungsauftrages, den Individualinteressen der Schüler/innen und Eltern sowie den berechtigten Interessen der Lehrkräfte sicherstellen.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht darf es nicht zur Regel werden, dass Lehrkräfte mehr als ihr individuelles Deputat unterrichten. Zwingend notwendige Abwesenheitsvertretung muss für alle betroffenen Lehrkräfte und auch für die Schulleitung unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und unter Belastungs- und Gerechtigkeitsaspekten leistbar und zumutbar sein.

Demnach sollten vor der Anordnung von Mehrarbeit zunächst alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft worden sein. Diese können sein:

- Einsatz zugewiesener KV-Stunden an der Schule
- Kürzung oder Wegfall von ergänzenden Angeboten (siehe Organisationserlass 1.5)
- Befristete KV-Verträge
- Rückkehr aus Beurlaubung
- Aufstockung von Teilzeitdeputaten, ggf. befristet
- Regelstundenmaßausgleich/ variables Deputat (Verrechnung der Deputatsstunden mit dem darauffolgenden Schuljahr, siehe VwV „Anrechnungsstunden und Freistellungen“) nach Rücksprache mit dem SSA
- Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents im Rahmen der Verlässlichen Grundschule, für Schulen der Sekundarstufe 1 sowie für die Primar- und Sekundarstufe 1 bzw. Hauptstufe an SBBZ (sog. Handschlaglehrkräfte)
- Änderung des Lehrauftrags
- Kürzung des Unterrichtsangebotes

Empfehlungen zum Vertretungsplan müssen in einer GLK beschlossen werden. Bei der Auswahl der Lehrkräfte für Vertretungen sind nach Möglichkeit **soziale Faktoren** zugunsten der Beschäftigten zu berücksichtigen. Diese schließen die Anordnung von Mehrarbeit nicht prinzipiell aus. Zu berücksichtigende soziale Faktoren sind:

- Betreuung eines Kindes bis 12 Jahre
- Betreuung eines behinderten Kindes
- pflegebedürftige Angehörige
- gesundheitliche Einschränkungen
- weitere Belastungsfaktoren, sofern sie bekannt sind

Zwingend notwendiger Mehrarbeitsunterricht soll generell in Absprache mit den Lehrkräften wenn möglich so angeordnet werden, dass ausgleichsfähige Mehrarbeit entsteht. Es gibt keine Vorschrift, vor der Anordnung von Überstunden gegen Vergütung zunächst im Kollegium reihum „kostenlose“ Überstunden einzufordern.

Grundsätzliches zu Mehrarbeit und Mehrarbeitsvergütung

Sind alle oben genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von Mehrarbeit ausgeschöpft und ist dennoch Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen notwendig (z.B. kein KV möglich, aber Unterrichtsausfall bei Abschlussklassen wegen Bildungsanspruch nicht möglich), dann gilt:

Bei **jeder** zusätzlichen Unterrichtsstunde (nicht erst ab der vierten!) liegt Mehrarbeit vor und die oben genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von Mehrarbeit müssen geprüft und nach Möglichkeit ausgeschöpft worden sein. Mehrarbeit muss schriftlich angeordnet und dokumentiert werden.

- **Vollzeitbeschäftigte Beamt/innen** dürfen zu Mehrarbeit ohne Vergütung herangezogen werden und haben erst ab der vierten Mehrarbeitsstunde Anspruch auf Vergütung aller geleisteten Mehrarbeitsstunden des jeweiligen Kalendermonats (sog. Bagatellgrenze).
- **Teilzeitbeschäftigte Beamt/innen** dürfen nur anteilig zur Mehrarbeit ohne Vergütung herangezogen werden. Demnach besteht z.B. bei einem Deputat von 8,5 Stunden an der Grundschule (volles Deputat 28 Stunden) schon ab der ersten Mehrarbeitsstunde Anspruch auf anteilige Vergütung. Bevor Mehrarbeit geleistet wird, sollte jedoch geprüft werden, ob eine vorübergehende Deputatserhöhung in Frage kommt (keine spätere Verrechnung). Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu achten!
- **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmersverhältnis** erhalten ab der 1. geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.
- **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmersverhältnis** werden wie die entsprechenden Beamtinnen und Beamten behandelt.
- **Schwangere** und **Stillende** sollen nach Mutterschutzverordnung/Mutterschutzgesetz nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden (siehe Merkblatt für Schwangere).
- **Anwärter/innen** dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden herangezogen werden. Freiwilliger Unterricht gegen Vergütung ist bei allen Lehramtsanwärter/innen außer Fachlehrer*innen möglich. Dabei ist bereits die 1. Unterrichtsstunde vergütungsfähig.
- **Schwerbehinderte** und **Behinderte** werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.
- **Befristet Beschäftigte** (L. i. A.) dürfen keine Mehrarbeit leisten.
- **Begrenzt dienstfähige Lehrkräfte** müssen keine Mehrarbeit leisten.

Wie ist MAU umzusetzen und abzurechnen?

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (30.3.1992; BVerwG 2 B 27.92) darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden, um „...in der Vergangenheit (...) schuldlos nicht abgeleistete Arbeit nachzuholen...“ (z.B. um Stunden nachzuarbeiten, die wegen Abwesenheit einer Klasse ausgefallen sind.)

Es handelt sich hierbei um eine nicht abgenommene Dienstleistung, die nicht später verlangt werden kann. Ausgefallene Stunden vor der ersten geleisteten Mehrarbeit können **nicht** als Dienstbefreiung gegengerechnet werden.

Eine mit der Lehrkraft vereinbarte Verlegung von Unterricht ist möglich. Es handelt sich hier um eine Stundenplanänderung, nicht um MAU.

Alle geleisteten MAU-Stunden können, sofern die Bagatellgrenze überschritten wurde, am Ende eines Schuljahres bezahlt werden, sofern Zeitausgleich während des Schuljahres nicht möglich war. Sowohl einzelne als auch mehrere aufeinanderfolgende Hohlstunden werden nicht als Freizeitausgleich gewertet. Werden andere dienstliche Aufgaben (z.B. Fortbildung, Prüfungsaufsicht, Verwaltungstätigkeiten,...) in der ausfallenden Stunde wahrgenommen, ist dies ebenfalls kein Freizeitausgleich. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, stellt die Lehrkraft einen Antrag auf Abrechnung.

Empfohlen wird, dass Lehrkräfte ihre MAU-Stunden dokumentieren und von Zeit zu Zeit mit der Schulleitung abgleichen.

Alle nicht ausgeglichenen MAU-Stunden werden am Ende des Schuljahres ausgezahlt (auch wenn sie unter der individuellen Bagatellgrenze liegen!).

Ein Arbeitszeitkonto darf nicht geführt werden. Es ist nicht möglich, dass in der Monats- oder Jahresbilanz Minusstunden entstehen.

Tarifbeschäftigte müssen ihren Anspruch auf Vergütung aufgrund der tariflichen Ausschlussfrist (TV-L) stets innerhalb von 6 Monaten nach Ableistung der vergütungspflichtigen Mehrarbeit geltend machen. Die Vergütung wird bei der Schulleitung mit dem entsprechenden Formblatt beantragt.

Umsetzung der Mitbestimmung des Örtlichen Personalrats bei der Anordnung von Überstunden an den Schulen

Laut Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) hat der Personalrat bei der „Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft“ ein uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht (§ 74 Abs. 2 Nr. 4 LPVG).

Regelmäßiger „Bereitschaftsdienst“ oder „Rufbereitschaft“ ist im Schulbereich nicht vorgesehen. Diese Begriffe finden in der Arbeitszeitverordnung für Beamte allgemein Anwendung, gelten aber nicht für die Arbeitszeit für Lehrkräfte (Lehrkräfte-AZVO, K.u.U., Juli 2014).

Das Mitbestimmungsrecht des ÖPR GHWRGS bezieht sich auf die **Anordnung vorhersehbarer Abwesenheit** von Lehrkräften. Dies bedeutet für alle Schulleitungen an GHWRGS-Schulen, dass es nicht mehr möglich ist bei vorhersehbaren Ausfällen Mehrarbeit ohne Beteiligung des Personalrats anzuordnen.

Vorhersehbar ist Mehrarbeit, wenn ihr Beginn mindestens drei Wochen entfernt ist. In diesen Fällen muss der Personalrat vor der Anordnung von Mehrarbeit von der beabsichtigten Maßnahme informiert werden und der Maßnahme zustimmen.

Um das Verfahren praktikabel zu machen und den Kollegien Handlungssicherheit zu geben, empfiehlt der Personalrat den Schulen, ein Konzept zu erarbeiten, wie die Schule mit Abwesenheit von Lehrkräften umgeht. Falls es kein Konzept an der Schule gibt, ist auf der Homepage des Schulamtes unter „Örtlicher Personalrat“ ein Musterkonzept eingestellt, das die Schule ihren Gegebenheiten anpassen kann.

Nachdem die GLK eine Empfehlung verabschiedet hat, muss das Konzept dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Stimmt der Personalrat dem Konzept zu, ist es für die Schule verbindlich und die Zustimmung des Personalrats zur Anordnung von MAU gilt als gegeben. Innerhalb dieses Rahmens kann die Schulleitung MAU anordnen und hat hierfür die Zustimmung des Personalrats. **Alle Änderungen in der Vereinbarung müssen erneut zur Mitbestimmung vorgelegt werden.**

Falls Schulen keine Vereinbarung mit dem Personalrat abschließen, muss die Schulleitung den Personalrat beteiligen, wenn sie bei einem vorhersehbaren Ausfall MAU anordnen möchte. Auf der Homepage des ÖPR ist das entsprechende Formular zur Personalratsbeteiligung zu finden. Dieses Formular wird ebenfalls benötigt, falls eine abgeschlossene Vereinbarung mit dem Personalrat im **Einzelfall** nicht eingehalten werden kann.

Bei Unklarheiten können sich Lehrkräfte und Schulleitungen an den Örtlichen Personalrat und an das Staatliche Schulamt wenden.

Soweit einzelne Vorschriften der Dienstvereinbarung aufgrund anderweitiger Regelungen unwirksam sein sollten, wird die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt.

Diese Dienstvereinbarung gilt zunächst für ein Jahr nach Unterzeichnung.
Sie verlängert sich jeweils um ein Jahr, sofern von den Unterzeichnern kein
Widerspruch erfolgt. Einvernehmliche Änderungen sind davon unabhängig jederzeit
möglich.

Künzelsau, 02.07.2024

gez. Bettina Hey
Schulamt

gez. Jana Kolberg
Personalrat