



Rahmenvereinbarung zur Anordnung von Mehrarbeitsunterricht (MAU)

zwischen dem Personalrat GHWRGS und dem Staatlichen Schulamt Göppingen für den Bereich der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (GHWRGS)

Stand 31.03.2016

Personenbezogene Daten aktualisiert 01.08.2022

Zum Wohle aller Beschäftigten wird hiermit eine Rahmenvereinbarung zur Anordnung von Mehrarbeitsunterricht zwischen dem Staatlichen 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 sowie unter Belastungs- und Gerechtigkeitsaspekten leistbar und zumutbar sein.

§ 1 Grundsätze

Auf der Grundlage von

§ 73, (1) LPVG:

„Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden.“

§ 73, (2) LPVG:

„Der Personalrat kann seine Zustimmung zu Maßnahmen in zuvor festgelegten Einzelfällen oder für zuvor festgelegte Fallgruppen von Maßnahmen vorab erteilen.“

§ 74, (2), Nr. 4 LPVG:

„Der Personalrat hat ... mitzubestimmen über Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.“

§ 76, (1) LPVG:

„Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung.“

§ 44, (1) Schulgesetz:

„Die Lehrerkonferenzen beraten und beschließen alle wichtigen Maßnahmen, die für die Unterrichts- und Erziehungsarbeit der Schule notwendig sind ...“

§ 2, (1), Nr. 6 und Nr. 9 Konferenzordnung:

„...die Gesamtlehrerkonferenz berät und beschließt ... einheitliche Durchführung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften an der Schule...“, und „...allgemeine Empfehlungen ... für die Anordnung von Vertretungen...“

wird vereinbart:

- (1) Mehrarbeitsunterricht kann nur angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.
- (2) Vor der Anordnung von Mehrarbeitsunterricht wird seitens der Schulleitung geprüft, ob der ausfallende Unterricht durch folgende Maßnahmen aufgefangen werden kann:

- Einsatz von der Schule zugewiesenen KV-Stunden (Resi-intern)
- Einsatz der Stützpunkt-Krankheitsstellvertreter/innen ab dem 3. Tag
- Kürzung oder Wegfall von ergänzenden Angeboten
- In der Primarstufe: Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents (sog. Handschlaglehrkräfte)
- Befristete KV-Verträge auf TV-L-Basis.
- Rückkehr aus Beurlaubung / Elternzeit
- Aufstockung von Teilzeitdeputaten, ggf. befristet
- Regelstundenmaßausgleich / variables Deputat (Verrechnung der Deputatsstunden mit dem darauffolgenden Schuljahr, nach Rücksprache mit dem SSA
- Änderung des Lehrauftrags
- Kürzung des Unterrichtsangebotes

- (3) Empfehlungen zur Erstellung des Vertretungsplans müssen in einer GLK beraten und beschlossen werden. „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).

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 jedoch:

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

- (4) **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).

- (5) **Teilzeitbeschäftigte Beamt/innen** dürfen nur anteilig zur Mehrarbeit ohne Vergütung herangezogen werden. Bevor Mehrarbeit geleistet wird, sollte geprüft werden, ob eine vorübergehende freiwillige Deputatserhöhung in Frage kommt (Stewi-Antrag).

- (6) **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** erhalten ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.

- (7) **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** werden wie die entsprechenden Beamtinnen und Beamten behandelt.

- (8) **UnterhäftigTeilzeitbeschäftigte** werden nur einvernehmlich einbezogen

- (9) **Schwangere** sollen nach Mutterschutzverordnung/Mutterschutzgesetz nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden (siehe Merkblatt für Schwangere).

- (10) **Kolleg/innen in der Rekonvaleszenz** dürfen nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden.
- (11) **Schwerbehinderte und Gleichgestellte** werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.
- (12) **Anwärter/innen** dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden herangezogen werden. Freiwilliger Unterricht gegen Vergütung ist **nach bestandener zweiter Dienstprüfung** bei allen Lehramtsanwärter/innen außer Fachlehrer/innen in Absprache mit dem Staatlichen Schulamt möglich.
- (13) **Befristet Beschäftigte** (L. i. A.) dürfen keine Mehrarbeit leisten.
- (14) **Kirchliche Lehrkräfte** sollen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden.

§ 2 Anordnung von Mehrarbeitsunterricht

- (1) Bei der Auswahl der Vertretungslehrkräfte ist die gleichmäßige Verteilung der Last auf das vorhandene Kollegium anzustreben. Es sind nach Möglichkeit persönliche / dienstliche Faktoren zugunsten der Beschäftigten anzustreben.
- (2) Muss Mehrarbeitsunterricht angeordnet werden, ist darauf zu achten, dass entweder ein Freizeitausgleich oder durch Überschreitung der Bagatellgrenze gem. § 67 LBesG ein finanzieller Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit ermöglicht wird.
- (3) Zwingend notwendiger Mehrarbeitsunterricht soll generell **in Absprache mit** der Lehrkraft 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.
- (4) Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (30.3.1992; BVerwG 2 B 27.92) darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden, um „...in der Vergangenheit (...) schuldlos nicht abgeleitete 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.**

§ 3 Ausgleich von Mehrarbeitsunterricht

- (1) Für Mehrarbeitsunterricht soll primär Freizeitausgleich gewährt werden. Sowohl einzelne als auch mehrere aufeinanderfolgende Hohlstunden werden nicht als Freizeitausgleich gewertet.
- (2) Kann bei Mehrarbeitsunterricht nicht zeitnah eine entsprechende Dienstbefreiung erfolgen, werden diese Stunden von der Lehrkraft dokumentiert. Die über das Deputat hinaus geleisteten Unterrichtsstunden können innerhalb desselben Monats oder mit zukünftig ausfallenden Unterrichtsstunden verrechnet werden. Nach der Endbilanzierung wird ggf. am Schuljahresende Mehrarbeitsunterrichtsvergütung beantragt.
- (3) Die Schulleitung dokumentiert und bilanziert unter Mitwirkung der Lehrkraft die angeordneten Mehrarbeitsstunden. Sie ermöglicht dem Personalrat und den einzelnen Lehrkräften auf Anfrage eine Einsicht in die Aufstellung.

§ 4 Mitbestimmungsrechte von GLK und Personalrat im Zusammenhang mit der Abwesenheitsvertretung

(1) Nicht vorhersehbarer Mehrarbeitsunterricht

Nicht vorhersehbar ist Mehrarbeit, wenn ihr Beginn weniger als drei Wochen entfernt ist. Der Personalrat empfiehlt den Schulen ein Konzept zu erarbeiten, wie die Schule mit der Abwesenheit von Lehrkräften umgeht. Nachdem die GLK eine Empfehlung zum Konzept verabschiedet hat, muss es dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Stimmt der Personalrat dem Konzept zu, ist es für die Schulen verbindlich. Alle Änderungen in der Vereinbarung müssen erneut zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

(2) Vorhersehbarer Mehrarbeitsunterricht

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

Falls die Schule eine Vereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen hat (s. Absatz (1)), kann sie innerhalb dieser Regelung MAU anordnen und hat hierfür die Zustimmung des Personalrats.

Falls die Schule keine Vereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen hat, muss die Schulleitung den Personalrat für jede einzelne Maßnahme beteiligen, wenn sie bei einem vorhersehbaren Ausfall MAU anordnen möchte.

Der Personalrat ist ebenfalls zu beteiligen, falls eine abgeschlossene Vereinbarung mit dem Personalrat im Einzelfall nicht eingehalten werden kann.

(3) Nicht vorhersehbarer Mehrarbeitsunterricht bei einer Dauer von drei Wochen oder mehr

Dieser ist ebenfalls beteiligungspflichtig. Dies gilt auch, wenn erst im weiteren Verlauf bekannt wird, dass der Vertretungsbedarf länger andauert.

Das Beteiligungsverfahren ist dann umgehend durchzuführen. Die bisher getroffenen Anordnungen bleiben für die Dauer des Beteiligungsverfahrens wirksam.

§ 5 Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Vereinbarung gilt vom **01.03.2016** bis zum 31.07.2017. Die Verlängerung um ein weiteres Jahr erfolgt automatisch, wenn nicht eine Seite jeweils 3 Monate vorher kündigt. Im Falle einer Kündigung gilt sie weiter, bis eine neue Rahmenvereinbarung abgeschlossen wird.

Göppingen, 22. März 2016

Jörg Hofrichter
Leitender Schulamtsdirektor
Staatliches Schulamt Göppingen

Volker Spellenberg
Vorsitzender ÖPR GHWRGS