



Baden-Württemberg

STAATLICHES SCHULAMT FREIBURG

Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie für Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren

Mehrarbeitsunterricht (MAU)

Richtlinien zur Regelung des Mitbestimmungsrechtes des Örtlichen Personalrates

15.01.2016

Diese Richtlinien sollen dem Wohl aller Beschäftigten dienen und gleichzeitig das Mitbestimmungsrecht des Örtlichen Personalrates (ÖPR) regeln. Unter Wahrung der jeweils geltenden Bestimmungen soll ein 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.

1. Rechtliche Grundlagen

Eine Auflistung der relevanten Rechtsfundstellen findet sich im Anhang.

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

- Einsatz der Schule zugewiesenen KV-Stunden
- Kürzung oder Wegfall von ergänzenden Angeboten (siehe Organisationserlass 1.5)
- Befristete KV-Verträge
- Rückkehr aus Beurlaubung
- Änderung des Lehrauftrags, z.B. Aufstockung von Teilzeitdeputaten, ggf. befristet
- Regelstundenmaßausgleich (variables Deputat, Verrechnung der Deputatsstunden mit dem darauffolgenden Schuljahr, siehe VwV „Anrechnungsstunden und Freistellungen“) nach Rücksprache mit dem und Genehmigung durch das SSA

- Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents in der Primarstufe (sog. Hand-schlaglehrkräfte)
- Unterrichtsausfall, „verlässliches Heimschicken“

Empfehlungen zum Vertretungsplan müssen in einer GLK beschlossen werden. Die Mehrbe-lastung soll i.B. auf das Deputat anteilmäßig auf die zur Verfügung stehenden Lehrkräfte verteilt werden. Nach Möglichkeit sind soziale Faktoren zugunsten der Beschäftigten zu be-rücksichtigen. Diese schließen die Anordnung von Mehrarbeit nicht prinzipiell aus. Zu be-rücksichtigende soziale Faktoren sind:

- Betreuung eines Kindes bis 12 Jahre
- Betreuung eines behinderten Kindes
- pflegebedürftige Angehörige
- gesundheitliche Einschränkungen bzw. Schwerbehinderung
- 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 ist im Sinne der Lehrkräfte sinnvoller, dass einzelne die Bagatellgrenze überschreiten anstatt dass mehrere Lehrkräfte nur wenige MAU-Stunden halten und somit unter der Bagatellgrenze bleiben.

Grundsätzliches zu Mehrarbeit und Mehrarbeitsvergütung

Sind alle oben genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von Mehrarbeit ausgeschöpft und ist dennoch Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen (z.B. kein KV möglich, aber Unterrichtsausfall bei Abschlussklassen wegen Bildungsanspruch nicht möglich) notwendig, dann gilt: Bei jeder zusätzlichen Unterrichtsstunde (nicht erst ab der vierten!) liegt Mehrar-beit vor und die oben genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von Mehrarbeit müssen geprüft und nach Möglichkeit ausgeschöpft worden sein. Mehrarbeit muss schriftlich ange-ordnet und dokumentiert werden, z.B. im Vertretungsplan.

- **Vollzeitbeschäftigte Beamte/innen** dürfen zu Mehrarbeit ohne Vergütung herangezogen werden und haben erst ab der vierten Mehrarbeitsstunde Anspruch auf Vergü-tung aller geleisteten Mehrarbeitsstunden des jeweiligen Kalendermonats (sog. Baga-tellgrenze).
- **Teilzeitbeschäftigte Beamte/innen** dürfen nur anteilig zur Mehrarbeit ohne Vergü-tung herangezogen werden. Demnach besteht z.B. bei einem Deputat von 8,5 Stun-den an der Grundschule (volles Deputat 28 Stunden) schon ab der ersten Mehrar-beitsstunde 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 ach-ten!
- **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** erhalten ab der 1. geleis-teten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.
- **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** werden wie die entspre-chenden Beamtinnen und Beamten behandelt.

- **Schwangere** 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** werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.
- **Befristet Beschäftigte** dürfen keine Mehrarbeit leisten.

2. 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...“, also werden z.B. nicht Stunden nachgearbeitet, die wegen Abwesenheit einer Klasse ausgefallen sind. Es handelt sich hierbei um eine nicht abgenommene Dienstleistung, diese kann nicht später verlangt werden. Stunden, die *vor* der ersten geleisteten Mehrarbeit ausgefallen sind können *nicht* als Dienstbefreiung gegengerechnet werden. Ein darf also kein Arbeitszeitkonto geführt werden. Demnach ist es nicht möglich, dass in der Wochen-, Monats- oder Jahresbilanz Minusstunden entstehen.

Eine mit der Lehrkraft vereinbarte Verlegung von Unterricht ist unabhängig von MAU möglich, steht aber in keinem Zusammenhang zu MAU. Es handelt sich um eine temporäre Stundenplanänderung.

Alle geleisteten MAU-Stunden können, sofern die Bagatellgrenze überschritten wurde, am Ende eines Schuljahres bezahlt werden, sofern Zeitausgleich während des Schuljahres nicht möglich war.

Werden in einer ausfallenden Stunde andere dienstliche Aufgaben wahrgenommen (z.B. Fortbildung, Prüfungsaufsicht, Verwaltungstätigkeiten,...), ist dies *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. Voraussetzung ist, dass sie bei Anordnung vom Schulamt genehmigt wurden.

Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis müssen aufgrund der Ausschlussfrist spätestens ein halbes Jahr nach Fälligkeit (Schuljahresende) abrechnen. Die Vergütung wird bei der Schulleitung mit dem entsprechenden Formblatt beantragt.

3. Wie können Schulen das Mitbestimmungsrecht des ÖPR bei der Anordnung von Überstunden an den Schulen einhalten?

Seit Inkrafttreten des neuen Landespersonalvertretungsgesetzes (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 allgemeine 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.

Als vorhersehbar gilt Mehrarbeit aktuell, 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 ÖPR www.pr-fr.de 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. Die Mitbestimmung des ÖPR kann durch eine GLK-Empfehlung nicht ersetzt werden, selbst wenn sie einstimmig befürwortet wurde. 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. Für Einzelfälle, die durch diese Vereinbarung nicht abgedeckt sind, ist eine gesonderte Beteiligung des ÖPR einzuholen. Auf der Homepage des ÖPR www.pr-fr.de finden Sie das entsprechende Formular. **Alle Änderungen in der Vereinbarung müssen dem ÖPR 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 www.pr-fr.de ist das entsprechende Formular zur Personalratsbeteiligung zu finden.

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

Diese Richtlinien gelten zunächst für alle Schulen des Zuständigkeitsbereiches.

Die Vorgehensweise, die Vorlage zur Dienstvereinbarung mit der Schule, das Formular zur Personalratsbeteiligung sowie diese Richtlinien sind mit der Leitung des Staatlichen Schulamtes abgestimmt.

gez. Freiburg, den 15.01.2016


.....
Peter Fels
Personalratsvorsitzender GHWRGS am Schulamt

Auflistung der relevanten Rechtsfundstellen

- § 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 ...“
- § 41 Schulgesetz: Verteilung der Lehraufträge, Aufstellung der Stunden- und Aufsichtspläne sowie Anordnung von Vertretungsunterricht.
- § 2 (1) Konferenzordnung „... einheitliche Durchführung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften an der Schule...“, „... allgemeine Empfehlungen für die Anordnung von Vertretungen...“.
- § 67 Abs. 3 Landesbeamtengesetz
- Organisationserlass 1.5
- VwV „Anrechnungsstunden und Freistellungen“
- Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes zur Anordnung von Mehrarbeit (30.3.1992; BVerwG 2 B 27.92).
- KM, 8. Januar 2009; AZ: 14-0311.41/315: Mehrarbeitsvergütung und Bagatellgrenze
- KM 16.3.2000, AZ: 32-6662.01/366: Empfehlung des KM, von der Möglichkeit der bezahlten Mehrarbeit verstärkt Gebrauch zu machen.
- KM, 27.7.2005 AZ: 14-0301.620/1303: an den Schulen werden keine Jahresarbeitszeitkonten, Verrechnungslisten oder Arbeitszeitblätter eingeführt.

Anmerkungen und Erläuterungen zu Mehrarbeit

(nicht Teil der Richtlinien)

Bagatellgrenze – Mitbestimmung – Dreiwochenfrist

Wenn zwischen dem Bekanntwerden und der Umsetzung von MAU min. 3 Wochen liegen, muss jede einzelne Mehrarbeitsstunde vom ÖPR genehmigt werden, auch wenn die Bagatellgrenze nicht überschritten wird – außer die Schule hat eine Vereinbarung abgestimmt und mit dem ÖPR abgeschlossen.

Innerhalb der Dreiwochenfrist ist aktuell keine Genehmigung durch den ÖPR erforderlich.

Berechnung der Bagatellgrenze

Die Bagatellgrenze ist für Volldeputatler 3 Unterrichtsstunden, für Teilzeitkräfte proportional weniger, wobei hier immer abgerundet wird! So führt bereits eine Stunde unter Volldeputat dazu, dass die Bagatellgrenze auf 2 UStd. sinkt. Hier die konkreten Grenzen:

Volles Deputat	26	27	28	3 h/Monat
Ihr Deputat	17,5 – 25,5 h	18 – 26,5 h	19 – 27,5 h	2 h/Monat
Ihr Deputat	9 – 17 h	9 – 17,5 h	9,5 – 18,5 h	1h/Monat
Ihr Deputat	bis 8,5 h	bis 8,5 h	bis 9 h	keine Mehrarbeit ohne Bezahlung

Zeiträume für Bagatellgrenze und Ausgleich

Für die Bagatellgrenze gilt der Kalendermonat als Abrechnungszeitraum. Folge: wenn innerhalb eines Kalendermonates die Bagatellgrenze überschritten wird, entsteht ein Anrecht auf Bezahlung bzw. Ausgleich.

Ausgleich (durch Unterrichtsausfall) wird über das ganze Schuljahr hinweg verrechnet. Also kann erst am Ende des Schuljahres endgültig festgestellt werden, wieviel Anrecht auf Bezahlung bestehen bleibt.