**Mustervereinbarung**

**Vorbemerkung: Dies ist eine Vorlage, die von Ihnen in einer   
GLK beraten, angepasst und beschlossen werden muss.**

**Vereinbarung der XY-Schule mit dem ÖPR GHWRGS am SSA Freiburg**

**Regelungen zur Abwesenheitsvertretung**

**An unserer Schule besteht immer wieder die Notwendigkeit, die vielfältig begründete Abwesenheit von Lehrkräften zu bewältigen. Auf der Grundlage von Konferenzordnung § 2 Abs. 1 Nr. 9 hat die Gesamtlehrerkonferenz deshalb am XX.XX.2015 eine „allgemeine Empfehlung für die Verteilung sonstiger dienstlicher Aufgaben sowie für die Anordnung von Vertretungen“ beraten und beschlossen. Diese Empfehlungen der GLK bilden die Grundlage nachfolgender Vereinbarung mit dem ÖPR.**

1. **Vorbemerkung**

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.

Es ist die Aufgabe des Landes, die Schulen personell so auszustatten, dass die Erfüllung des Unterrichts gewährleistet ist. Es ist nicht die Aufgabe der Schulleitung, einen möglichen Mangel dadurch zu kompensieren, dass Lehrkräfte mehrbelastet werden. Im Rahmen der Fürsorgepflicht und im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz darf es nicht zur Regel werden, dass Lehrkräfte mehr als ihr individuelles Deputat unterrichten. Zwingend notwendige Abwesenheitsvertretung muss für alle betroffenen Lehrkräfte sowie für die Schulleitung unter Berücksichtigung von Belastungs- und Gerechtigkeitsaspekten leistbar und zumutbar sein.

1. **Verfahrensschritte**

a) Die Schulleitung unternimmt zur Bewältigung bei **kurzfristiger Abwesenheit** von Lehrkräften z.B. unten stehende Schritte.

1. Vor der Anordnung von Mehrarbeit soll die Schulleitung nachfolgende Überbrückungsmaßnah­men ausschöpfen, sofern nicht aus zwingenden dienstlichen Gründen die Anordnung von Mehrarbeit Vorrang genießt (z.B.: Unterrichtsausfall bei Abschlussklassen wegen Bildungsanspruch nicht möglich, gleichzeitig keine KV einsetzbar).

* Stundenplanänderung
* Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents in der Primarstufe (sog. Handschlaglehrkräfte)
* „Verlässliches Heimschicken“ nach Vorinformation und Rückmeldung der Eltern. Die Schule bietet an, diejenigen Schülerinnen und Schüler zu betreuen, die von den Eltern nicht betreut werden können.
* …

1. Sofern pädagogisch, räumlich und aufsichtsrechtlich überhaupt vertretbar:

* Beaufsichtigung von maximal einer Klasse durch eine benachbarte Lehrkraft längstens x Stunden pro Woche, jedoch nicht mehr als x Stunden pro Tag.
* Verteilung der Schüler/innen nach einem bekannten und transparenten Verteilungsplan, sofern der Klassenteiler nicht oder nur sehr geringfügig überschritten wird, maximal x Stunden pro Woche, jedoch nicht mehr als x Stunden pro Tag.
* Zusammenlegung von Gruppen, sofern der Klassenteiler bzw. die Gruppengröße (z.B. Technik) nicht oder nur geringfügig überschritten wird.
* …

1. Falls dennoch Mehrarbeit angeordnet werden muss, prüft die Schulleitung zuvor die „zwingende dienstliche Notwendigkeit“ genau (§ 67 Abs. 3, Landesbeamtengesetz). Zwingend notwendig ist Mehrarbeit dann, wenn Abwesenheit durch die unter Punkt 1 genannten Maßnahmen nicht aufgefangen werden kann.

b) Bei **absehbarer Abwesenheit** sind vorrangig nachfolgende Maßnahmen durchzuführen:

1. Die Schule beantragt über das Schulamt die Einstellung einer KV-Lehrkraft.
2. Kann das Unterrichtsdefizit ganz oder teilweise nicht durch andere Maßnahmen wie befristete Verträge, TZ-Aufstockung, Regelstundenmaßausgleich und „Überbrückungsmaßnahmen“ (s.o.) aufgefangen werden, ändert die Schulleitung den Einsatz der Lehrkräfte. Für die Schüler/innen bedeutet dies, dass – solange gravierende Abwesenheitssituationen anhalten – die Stundentafel und somit das Unterrichtsangebot gekürzt werden. Dies ist notwendig, um eine Überlastung der Lehrkräfte zu vermeiden.

**Grundsätzliches zu MAU**

1. Die Schulleitung beachtet bei der Anordnung von Mehrarbeit außerdem strikt die gesetz­lichen Grenzen für Mehrarbeit sowie die Schutzvorschriften (z.B. für Schwangere, für Schwerbehinderte und Gleichgestellte, für Lehrkräfte in einer Rekonvaleszenz, für Lehramtsanwärter/innen bzw. Referendar/innen sowie für Lehrkräfte mit befristeten Arbeitsver­trägen) und § 13 Chancengleichheitsgesetz (Einräumung familiengerechter Arbeitszeit auf Antrag).
2. Sie zieht die unterhälftig Teilzeitbeschäftigten und die aus familiären Gründen Teilzeit­beschäftig­ten nur anteilig heran und achtet darauf, dass die Belastung der Teilzeitbe­schäftigten aus familiären Gründen dem Grund und Zweck der Teilzeitbeschäftigung (Betreuung von Kindern unter 18 Jahren bzw. Pflegebedürftigen) nicht zuwiderläuft.
3. Die Schulleitung achtet darauf, dass Mehrarbeit unter Berücksichtigung sozialer und gesundheitlicher Aspekte angeordnet wird.
4. 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 unbezahlte Überstunden einzufordern.
5. Die Schulleitung soll im Rahmen der jeweils geltenden Bestimmungen und Vorgaben der Schulaufsicht dem „variablen Deputat“ (Regelstundenmaßausgleich), der Aufstockung von Teil-Lehraufträgen oder der (vorübergehenden) Neu-Festlegung der Lehraufträge und Stundenpläne den Vorrang vor der Anordnung von Mehrarbeit geben.
6. **Gremienbeteiligung und Beschluss**

Diese Regelung wurde am XXX in der GLK beschlossen, der Protokollauszug mit der Beschlussfassung ist dieser Vereinbarung beigefügt.

Sie wird/wurde dem Elternbeirat am XXX vorgelegt und erläutert. Der Elternbeirat hat sie zur Kenntnis genommen.

Die Schulkonferenz wurde am XXX und die Eltern am XXX (z.B. durch einen Elternbrief) informiert.

Der Personalrat leitet die Vereinbarung dem Staatlichen Schulamt Freiburg nach der Personalratszustimmung zur Kenntnis weiter.

Die Regelung wurde dem Personalrat GHWRGS beim Staatlichen Schulamt Freiburg am XXX zur Zustimmung vorgelegt.

Nach der Zustimmung des Personalrats sind diese Regelungen zur Abwesenheitsvertretung verbindlich, sofern nicht gesetzliche Bestimmungen oder Anordnungen der Schulaufsicht diesen entgegenstehen. Innerhalb dieses Rahmens kann die Schulleitung MAU anordnen und hat hierfür die Zustimmung des Personalrats. Kann die Vereinbarung im **Einzelfall** aus Sicht der Schul­leitung nicht eingehalten werden, ist eine gesonderte Zustimmung zu beantragen, siehe Formular auf der Homepage www.pr-fr.de. **Alle Veränderungen in dieser Regelung zur Abwesenheitsvertretung müssen erneut zur Mitbestimmung vorgelegt werden.**

XX, den XX.XX.XXXX

XXX

Schulleiter/in der XY-Schule