

Dienstvereinbarung zu Mehrarbeitsunterricht (MAU)

**zwischen dem Örtlichen Personalrat und dem Staatlichen Schulamt Tübingen für
den Bereich der Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und
sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren**

Juni 2016

Zum Wohle aller Beschäftigten wird eine Dienstvereinbarung 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.

Maßgebliche Rechtsgrundlagen hierfür sind

- Landespersonalvertretungsgesetz
- § 67 Absatz 3 LBG
- Organisationserlass 1.5 (2016/2017)
- Mehrarbeitsvergütung (MAU), Schreiben vom 21.07.2014 (RP-TÜ, Herr Vogelwaid)
- VwV Anrechnungsstunden und Freistellungen II

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 werden. Diese können sein:

- Einsatz der der Schule zugewiesenen KV-Stunden
- 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 Deputatstunden mit dem darauffolgenden Schuljahr) nach Rücksprache mit dem SSA
- Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents in der Primarstufe (sog. Handschlaglehrkräfte)
- Änderung des Lehrauftrags und/oder Stundenplanänderung

Empfehlungen zum Vertretungsplan müssen in einer GLK beschlossen werden.

Bei der Auswahl der Lehrkräfte für Vertretungen sind **soziale Faktoren** zugunsten der Beschäftigten zu berücksichtigen. Diese schließen die Anordnung von Mehrarbeit nicht prinzipiell aus. Zu berücksichtigende soziale Faktoren sind u.a.:

- Betreuung eines Kindes bis 12 Jahre
- Betreuung eines behinderten Kindes
- pflegebedürftige Angehörige
- gesundheitliche Einschränkungen

Aus zwingenden dienstlichen Gründen notwendiger Mehrarbeitsunterricht ist vorrangig durch spätere Dienstbefreiung auszugleichen. Ist dies aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich und muss Mehrarbeit angewiesen werden, ist es nicht notwendig, dass zum Zweck der Vermeidung von Ausgleichsansprüchen eine Verteilung auf alle Lehrkräfte vorgenommen wird.

Zu zwingenden dienstlichen Gründen führt das Innenministerium aus: „..., dass es sich um ausnahmsweise und zeitlich begrenzte anfallende Sonderbelastung handelt – mithin dass es ‚brennt‘. Es ist z.B. nicht zulässig, auf diese Weise längerfristig nicht ausreichendes Personal zu ersetzen.“ (14.02.2011, AZ: 1-0300.1/38)

Grundsätzliches zu Mehrarbeit und Mehrarbeitsvergütung

Sind alle oben genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von Mehrarbeit ausgeschöpft und ist dennoch Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen notwendig, dann gilt: Bei **jeder** zusätzlichen Unterrichtsstunde (nicht erst ab der vierten!) liegt Mehrarbeit vor und die oben genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von Mehrarbeit müssen zuvor geprüft und ausgeschöpft worden sein. Mehrarbeit muss von der Schulleitung 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, d.h. bei der Überschreitung der 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, ist zu prüfen, ob eine vorübergehende Deputatserhöhung in Frage kommt. Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu achten!
- **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** haben ab der 1. geleisteten Mehrarbeitsstunde einen anteiligen Ausgleichsanspruch.
- **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** werden wie die Beamtinnen und Beamten behandelt.
- **Schwangere** dürfen nicht gegen ihren Willen zur Mehrarbeit herangezogen werden
- **Schwerbehinderte** werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Schwerbehinderte, die zwei zusätzliche Deputatstunden Ermäßigung erhalten, dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden.
- **Befristet Beschäftigte** (L.i.A.) dürfen keine Mehrarbeit leisten.

Wie ist MAU umzusetzen und abzurechnen?

Mehrarbeit darf nach einem Urteil der Bundesverwaltungsgerichts nicht angeordnet werden, um „... in der Vergangenheit (...) schuldlos nicht abgeleistete Arbeit nachzuholen...“, also um z.B. nachträglich Stunden zu verrechnen, die wegen Abwesenheit einer Klasse ausgefallen sind (30.03.1992, BVerwG 2 B 27.92). Eine mit der Lehrkraft zuvor vereinbarte konkrete Verlegung von Unterricht ist möglich.

Alle geleisteten MAU-Stunden werden, sofern die Bagatellgrenze überschritten wurde und Zeitausgleich während des Schuljahres nicht möglich war, am Ende eines Schuljahres auf Antrag bezahlt. Werden andere dienstliche Aufgaben (z.B. Fortbildung, Prüfungsaufsicht, Verwaltungstätigkeiten,...) in der ausfallenden Stunde wahrgenommen, ist dies ebenfalls kein Freizeitausgleich. Ist ein Ausgleich nicht möglich, so werden die Stunden von den Schulleitungen monatsweise dokumentiert und am Ende des Schuljahres abgerechnet. Empfohlen wird, dass Lehrkräfte ihre MAU-Stunden festhalten und von Zeit zu Zeit mit der Schulleitung abgleichen.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gilt die gleiche Regelung. Lehrkräfte im Arbeitnehmersverhältnis müssen aufgrund der Ausschlussfrist spätestens ein halbes Jahr nach Fälligkeit abrechnen. Die Vergütung wird mit dem entsprechenden Formblatt „Antrag auf Zahlung von Vergütung für Mehrarbeitsunterrichtsstunden“ über die Schulleitung beim LBV beantragt.

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

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“ sind im Schulbereich nicht vorgesehen. Diese finden keine Anwendung für die Arbeitszeit für Lehrkräfte.

Das Mitbestimmungsrecht des ÖPR GHWRGS bezieht sich auf die **Anordnung von Mehrarbeit bei 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.

Vorhersehbare Mehrarbeit (z.B. infolge von: Mutterschutz, Elternzeit, Reha, geplante OPs, etc.) ist zustimmungspflichtig. 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.

Diese Vereinbarung gilt ab dem 1.6.2016 immer bis zum 31.7. des Folgejahres. Die Verlängerung erfolgt automatisch, wenn nicht eine Seite bis zum 1. April kündigt.

Tübingen,.....

.....
Schulamt

.....
Personalrat