

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.2022 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.

I. 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 zu kompensieren. 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.

II. Verfahrensschritte

II.a Die Schulleitung unternimmt zur Bewältigung bei **kurzfristiger Abwesenheit** von Lehrkräften untenstehende Schritte.

Kurzfristig ist Abwesenheit in der Regel nur, wenn eine Lehrkraft spontan erkrankt oder plötzlich aus anderen Gründen ihrer Unterrichtsverpflichtung nicht nachkommen kann.

1. Vor der Anordnung von Mehrarbeit soll die Schulleitung nachfolgende Überbrückungsmaßnahmen ausschöpfen, sofern nicht aus zwingenden dienstlichen Gründen (z.B. kein KV möglich, aber Unterrichtsausfall bei Abschlussklassen wegen Bildungsanspruch nicht möglich) die Anordnung von Mehrarbeit Vorrang genießt.
 - 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.
 - ...
2. 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.
 -
3. 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.

II.b Bei vorhersehbarer Abwesenheit (Beginn mindestens drei Wochen entfernt), sind vorrangig nachfolgende Maßnahmen durchzuführen:

1. Die Schule beantragt über das Schulamt die Einstellung einer KV-Lehrkraft.
2. Kann das Unterrichtsdefizit nicht oder nicht komplett durch andere Maßnahmen wie befristete Verträge, TZ-Aufstockung, Regelstundenmaßausgleich und „Überbrückungsmaßnahmen“ (→ s. II.a 1.) 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- bzw. Referendar/innen sowie für Lehrkräfte mit befristeten Arbeitsverträgen) und § 13 Chancengleichheitsgesetz (Einräumung familiengerechter Arbeitszeit auf Antrag).
2. Sie zieht die unterhältig 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) 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 möglichst 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.
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.

III. Beschluss - Gremienbeteiligung

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

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.

Die Regelung wurde dem Personalrat GHWRGS beim Staatlichen Schulamt Offenburg 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 ÖPR-Homepage).

Alle Veränderungen in dieser Regelung zur Abwesenheitsvertretung müssen erneut zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

XX, den

XXX

Schulleiter/in der XY-Schule