

Örtlicher Personalrat

für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen
sowie Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren
am Staatlichen Schulamt Offenburg



Mehrarbeitsunterricht (MAU)

Richtlinien zur Regelung des Mitbestimmungsrechtes des Örtlichen Personalrates

Rechtliche Grundlagen

§ 74 (2) Nr.4 LPVG „Der Personalrat hat mitzubestimmen über ... Anordnung von Mehrarbeit ...“;

§ 73 (1) „Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden.“;

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

§ 76 (1) LPVG „Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung.“

MAU – Wann? Wer? Umfang? Alternativen?

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.

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

- Einsatz der Schule zugewiesenen KV-Stunden (Lehrerreserve)
- befristete KV-Verträge
- Rückkehr aus Beurlaubung
- Regelstundenmaßausgleich (RMA) / variables Deputat (Verrechnung der Deputatsstunden mit dem darauffolgenden Schuljahr, siehe VwV „Anrechnungsstunden und Freistellungen“) nach Rücksprache und Genehmigung mit dem SSA
- Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents in der Primarstufe (sog. Hand-schlaglehrkräfte)

- Änderung des Lehrauftrags, z.B. Aufstockung von Teilzeitdeputaten (ggf. befristet) Kürzung oder Wegfall von ergänzenden Angeboten (siehe Organisationserlass 1.5) Kürzung des Unterrichtsangebotes
- Unterrichtsausfall, „verlässliches Heimschicken“

Empfehlungen zum Vertretungsplan müssen in einer GLK beschlossen werden. 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:

- Betreuung eines Kindes bis 12 Jahre
- Betreuung eines behinderten Kindes
- pflegebedürftige Angehörige
- gesundheitliche Einschränkungen
- 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 gibt keine Vorschrift und auch keine Erwartungshaltung von Seiten des KM oder der Schulverwaltung, dass vor der Anordnung von Mehrarbeitsstunden gegen Vergütung zunächst im Kollegium reihum „kostenlose“ Mehrarbeitsstunden einzufordern wären.

Das KM hat im Gegenteil anlässlich der Einführung der „verlässlichen Grundschule“ empfohlen, „von der Möglichkeit der bezahlten Mehrarbeit verstärkt Gebrauch zu machen.“

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 geprüft und nach Möglichkeit ausgeschöpft werden. Mehrarbeit muss schriftlich bzw. elektronisch auf einem Vertretungsplan 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 (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, sollte jedoch geprüft werden, ob eine vorübergehende Deputatserhöhung in Frage kommt (keine spätere Verrechnung). Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu achten!
- **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** erhalten bereits ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.
- **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** werden wie die entsprechenden 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 Lehramtsanwärter/innen, außer bei Fachlehrer/innen, nach Genehmigung durch die Seminarleitung in Absprache mit der Schulleitung möglich. Dabei ist bereits die erste Unterrichtsstunde vergütungsfähig.
- **Schwerbehinderte** werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (s. Integrationsvereinbarung).
- **befristet beschäftigte Lehrkräfte** (KV- und VKL-Lehrkräfte) dürfen keine Mehrarbeit leisten.

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...“ (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.

Ein Arbeitszeitkonto darf nicht geführt werden, d.h. es ist nicht möglich, dass in der Monats- oder Jahresbilanz Minusstunden entstehen.

Eine mit der Lehrkraft vereinbarte Verlegung von Unterricht ist möglich. Es handelt sich hier um eine Stundenplanänderung, nicht um MAU.

Alle geleisteten MAU-Stunden können, sofern die Bagatellgrenze überschritten wurde, am Ende eines Schuljahres bezahlt werden, sofern Freizeitausgleich während des Schuljahres nicht möglich war. Werden andere dienstliche Aufgaben (z.B. Fortbildung, Prüfungsaufsicht, Verwaltungstätigkeiten, ...) in ausfallenden Stunden wahrgenommen, ist dies ebenfalls kein Freizeitausgleich. Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, so werden die Stunden von den Schulleitungen monatlich über ein Schuljahr dokumentiert und am Ende des Schuljahres abgerechnet.

Empfohlen wird, dass die Lehrkräfte ihre MAU-Stunden ebenfalls dokumentieren und von Zeit zu Zeit mit der Schulleitung abgleichen.

Alle nicht ausgeglichenen und bis zum Ende des Schuljahres beantragten MAU-Stunden werden am Ende des Schuljahres grundsätzlich ausgezahlt.

Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis müssen aufgrund der Ausschlussfrist spätestens ein halbes Jahr nach Fälligkeit (Schuljahresende) abrechnen.

Den Antrag auf Vergütung von Mehrarbeitsstunden stellt die betroffene Lehrkraft. (Formular über Schulleitung oder Staatliches Schulamt)

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

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

Vorhersehbar ist Mehrarbeit, 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.

Als Vorlage hat der Personalrat ein Musterkonzept erstellt, das die Schule ihren Gegebenheiten anpassen kann (siehe Anlage).

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. Auch dieses Formular liegt diesem Infobrief bei. Dieses Formular wird ebenfalls benötigt, falls eine abgeschlossene Vereinbarung mit dem Personalrat im **Einzelfall** nicht eingehalten werden kann.

Beide Schreiben (Musterkonzept und Formular zur Beteiligung des ÖPR bei Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit) sind auch auf der Homepage des ÖPR zu finden.

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

Wichtig: Dieses Personalratsinfo dient der ersten Orientierung und kann eine profunde Beratung in ihrem Einzelfall nicht ersetzen. Bei individuellen Anliegen zum Thema können Sie sich gerne an den Personalrat wenden.

Zusammengestellt vom Örtlichen Personalrat am Staatlichen Schulamt Offenburg

Beispiel für eine Berechnung für ein Schuljahr bei Vollbeschäftigung, 3 h Bagatellgrenze

Monat	Mehrarbeit/Ausfall	Anrechnung
September	4 (Ausfall)	0 (noch kein MAU vorhanden)
Oktober	2 < 3	0
November	3	0
Dezember	2	0
Januar	4	4
Februar	2 Ausfall	4 – 2 = 2
März	4	2 + 4 = 6
April	1	6
Mai	0	6
Juni	5 MAU 2 Ausfall =	6+3 (da Bagatellgrenze überschritten) = 9 h
Juli	2 MAU 3 Ausfall =	9 – 3 (da Bagatellgrenze nicht überschritten) = 6 h
Abrechnung		6 h

Beispiel für Teilzeitdeputat - 2 h Bagatellgrenze

Monat	Mehrarbeit/Ausfall	Anrechnung
September	4 (Ausfall)	0 (noch kein MAU vorhanden)
Oktober	2 (= Bagatellgrenze) →	0
November	3	3
Dezember	2 (= Bagatellgrenze)	0 + 3 = 3
Januar	4	4 + 3 = 7
Februar	2 Ausfall	7 - 2 = 5
März	4	5 + 4 = 9
April	1 (unter d. Bagatellgr.)	9
Mai	0	9
Juni	5 MAU 2 Ausfall =	9+3 (da Bagatellgrenze überschritten) = 12 h
Juli	2 MAU 3 Ausfall =	12 - 3 (da Bagatellgrenze nicht überschritten) = 9 h
Abrechnung		9 h

Beispiel für Teilzeitdeputat - 1 h Bagatellgrenze

Monat	Mehrarbeit/Ausfall	Anrechnung
September	4 (Ausfall)	0 (noch kein MAU vorhanden)
Oktober	2 (> Bagatellgrenze) →	2
November	3	2 + 3 = 5
Dezember	2 (> Bagatellgrenze)	5 + 7 = 7
Januar	4	4 + 7 = 11
Februar	2 Ausfall	11 - 2 = 9
März	4	9 + 4 = 13
April	1 (= Bagatellgrenze)	13
Mai	0	13
Juni	5 MAU 2 Ausfall =	13 + 3 (da Bagatellgrenze überschritten) = 16 h
Juli	2 MAU 3 Ausfall =	16 - 1 (da Bagatellgrenze überschritten) = 15 h
Abrechnung		15 h

Beispiel für Teilzeitdeputat Arbeitnehmer*in- 0 h Bagatellgrenze

Monat	Mehrarbeit/Ausfall	Anrechnung
September	4 (Ausfall)	0 (noch kein MAU vorhanden)
Oktober	1 (> Bagatellgrenze) →	1
November	3	1 + 3 = 4
Dezember	2 (> Bagatellgrenze)	4 + 2 = 6
Januar	4	4 + 7 = 11
Februar	2 Ausfall	10 - 2 = 8
März	4	8 + 4 = 12
April	1 (= Bagatellgrenze)	12 + 1 = 13
Mai	0	13
Juni	5 MAU 2 Ausfall =	13 + 3 = 16 h
Juli	2 MAU 3 Ausfall =	16 - 1 = 15 h
Abrechnung		15 h