

Rahmenvereinbarung zu Mehrarbeitsunterricht (MAU) zwischen dem Staatlichen Schulamt Heilbronn und dem Örtlichen Personalrat GHWRGSSBBZ

Präambel

Die Darstellung eines geordneten Unterrichtsangebots ist eine gemeinsame Aufgabe von Schulverwaltung, Schulleitungen und von Lehrerinnen und Lehrern. Um diese Aufgabe gerecht und fair, ausgewogen und unter Beachtung der wichtigen Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, sind wichtige Regelungen und Empfehlungen in dieser Rahmenvereinbarung dokumentiert. Damit soll sichergestellt werden, dass bei Personalausfällen mit einem geordneten, transparenten Verfahren ein möglichst qualifizierter Dienstbetrieb möglich ist.

§ 1 Grundsätze

Auf der Grundlage von

§ 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 ...“

§ 2 (1) Konferenzordnung „...einheitliche Durchführung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften an der Schule...“, „...allgemeine Empfehlungen für die Anordnung von Vertretungen...“.

wird vereinbart:

- (1) Mehrarbeitsunterricht kann nur angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.
- (2) Vor der Anordnung von Mehrarbeitsunterricht wird seitens der Schulleitung geprüft, ob der ausfallende Unterricht durch folgende Maßnahmen aufgefangen werden kann:
 - mit der Krankheitsreserve
 - mit einer Krankheitsvertretung (z.B. 70 - Stunden - Kontingent)
 - mit unterjähriger Aufstockung von Teil-Lehraufträgen, gegebenenfalls befristet
 - mit Rückkehr aus Beurlaubung
 - mit variablem Deputat (Regelstundenmaßausgleich)
 - mit der Änderung von Lehraufträgen

- mit Stundenverschiebungen und Unterrichtsausfall

Die Schulleitung hat dem Personalrat auf Verlangen darzulegen, welche Maßnahmen anvisiert wurden, und warum sie nicht umgesetzt werden konnten. Eine einheitliche Durchführung der Rahmenvereinbarung Mehrarbeitsunterricht (MAU) berät und beschließt die GLK.

- (3) **Vollzeitbeschäftigte Beamt/innen und vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmersverhältnis** dürfen zu Mehrarbeitsunterricht ohne Vergütung herangezogen werden und haben erst ab der vierten Mehrarbeitsstunde Anspruch auf Vergütung aller geleisteten Mehrarbeitsstunden des jeweiligen Kalendermonats (sog. Bagatellgrenze).
- (4) **Teilzeitbeschäftigte Beamt/innen** dürfen nur anteilig zu Mehrarbeitsunterricht ohne Vergütung herangezogen werden. Die Bagatellgrenze gilt anteilig.
- (5) **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmersverhältnis** erhalten ab der 1. geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.
- (6) **Schwangere** sollen nach Mutterschutzverordnung/Mutterschutzgesetz nicht zu Mehrarbeitsunterricht herangezogen werden.
- (7) **Anwärter/innen** dürfen grundsätzlich nicht zu Mehrarbeitsunterricht herangezogen werden. Freiwilliger Unterricht gegen Vergütung ist bei allen Lehramtsanwärter/innen außer Fachlehrer/innen nach Bestehen der zweiten Dienstprüfung, in Absprache mit dem Staatlichen Schulamt, möglich.
- (8) **Schwerbehinderte und Gleichgestellte** werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeitsunterricht freigestellt (SGB IX §124). Sie sind von der Schulleitung darauf hinzuweisen.
- (9) **Befristet Beschäftigte** (L. i. A.) dürfen keinen Mehrarbeitsunterricht leisten.
- (10) **Unterhältig Teilzeitbeschäftigte** und Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen werden nur einvernehmlich einbezogen.
- (11) Die Schulleitung weist alle von Mehrarbeitsunterricht betroffenen Lehrkräfte darauf hin, dass sie die Beteiligung des Personalrats in Anspruch nehmen können.

§ 2 Anordnung von Mehrarbeitsunterricht

- (1) Bei der Auswahl der Vertretungslehrkräfte ist die *gleichmäßige Verteilung* der Last auf das vorhandene Kollegium anzustreben, und es sind nach Möglichkeit persönliche / dienstliche Faktoren zugunsten der Beschäftigten zu berücksichtigen.
- (2) Muss Mehrarbeitsunterricht angeordnet werden, ist darauf zu achten, dass entweder ein Freizeitausgleich, oder durch Überschreitung der Bagatellgrenze gem. § 67 LBesG ein finanzieller Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit ermöglicht wird.

§ 3 Ausgleich von Mehrarbeitsunterricht

- (1) Für Mehrarbeitsunterricht soll primär Freizeitausgleich gewährt werden. Sowohl einzelne als auch mehrere aufeinanderfolgende Hohlstunden werden nicht als Freizeitausgleich gewertet.

- (2) Kann bei Mehrarbeitsunterricht nicht zeitnah eine entsprechende Dienstbefreiung erfolgen, werden diese Stunden von der Lehrkraft dokumentiert. Die über das Deputat hinaus geleisteten Unterrichtsstunden können mit innerhalb desselben Monats oder mit zukünftig ausfallenden Unterrichtsstunden verrechnet werden. Nach Endbilanzierung wird ggf. am Schuljahresende Mehrarbeitsunterrichtsvergütung beantragt.
- (3) Die Schulleitung dokumentiert und bilanziert unter Mitwirkung der Lehrkraft die angeordneten Mehrarbeitsstunden. Sie ermöglicht dem Personalrat und den einzelnen Lehrkräften auf Anfrage eine Einsicht in diese Aufstellung.

§ 4 Mitbestimmungsrechte von GLK und Personalrat im Zusammenhang mit der Abwesenheitsvertretung

(1) Nicht vorhersehbarer Mehrarbeitsunterricht

Nicht vorhersehbar ist Mehrarbeit, wenn ihr Beginn weniger als drei Wochen entfernt ist. Der Personalrat empfiehlt den Schulen ein Konzept zu erarbeiten, wie die Schule mit der Abwesenheit von Lehrkräften umgeht. Nachdem die GLK eine Empfehlung zum Konzept verabschiedet hat, muss es dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Stimmt der Personalrat dem Konzept zu, ist es für die Schulen verbindlich. Alle Änderungen in der Vereinbarung müssen erneut zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

(2) Vorhersehbarer Mehrarbeitsunterricht

Vorhersehbar ist Mehrarbeit, wenn ihr Beginn mindestens drei Wochen entfernt ist. In diesen Fällen muss der Personalrat vor der Anordnung von Mehrarbeit über die beabsichtigte Maßnahme informiert werden und der Maßnahme zustimmen.

Falls die Schule eine Vereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen hat (siehe Absatz (1)), kann sie innerhalb dieser Regelung MAU anordnen und hat hierfür die Zustimmung des Personalrats.

Falls die Schule keine Vereinbarung mit dem Personalrat abgeschlossen hat, muss die Schulleitung den Personalrat für jede einzelne Maßnahme beteiligen, wenn sie bei einem vorhersehbaren Ausfall MAU anordnen möchte.

Der Personalrat ist ebenfalls zu beteiligen, falls eine abgeschlossene Vereinbarung mit dem Personalrat im Einzelfall nicht eingehalten werden kann.

(3) Nicht vorhersehbarer Mehrarbeitsunterricht bei einer Dauer von drei Wochen oder länger.

Dieser ist ebenfalls beteiligungspflichtig. Dies gilt auch, wenn erst im weiteren Verlauf bekannt wird, dass der Vertretungsbedarf länger andauert.

Das Beteiligungsverfahren ist dann umgehend durchzuführen. Die bisher getroffenen Anordnungen bleiben für die Dauer des Beteiligungsverfahrens wirksam.

§ 5 Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt am 10. November 2015 in Kraft. Sie kann von jeder Seite mit einer Kündigungsfrist von 1 Monat zum Monatsende, frühestens jedoch 1 Jahr nach Inkrafttreten gekündigt werden. Im Falle einer Kündigung gilt sie weiter, bis eine neue Dienstvereinbarung abgeschlossen wird.

Beide Seiten verpflichten sich, spätestens nach einem Schuljahr die Praktikabilität und die Wirksamkeit dieser Rahmenvereinbarung zu überprüfen.

Heilbronn, 10. November 2015

gez. Wolfgang Seibold
Leitender Schulamtsdirektor
Staatliches Schulamt Heilbronn

gez. Andrea Krieg
Vorsitzende
Örtlicher Personalrat GHWRGSSBBZ