

Dienstvereinbarung zum Umgang mit vorhersehbarem Mehrarbeitsunterricht (MAU)

Zwischen dem Staatlichen Schulamt Lörrach (SSA) und dem Örtlichen Personalrat (ÖPR)

für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren beim Staatlichen Schulamt Lörrach

Stand: November 2019

Vorbemerkung

Zum Wohle aller Beschäftigten wird hiermit eine verbindliche Dienstvereinbarung zum Mehrarbeitsunterricht zwischen dem SSA und dem ÖPR getroffen.

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.

Beteiligungspflicht des Örtlichen Personalrats bei der Anordnung von Überstunden

Laut 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 allerdings nicht vorgesehen. Diese Begriffe finden in der Arbeitszeitverordnung für Beamte allgemein Anwendung, gelten aber nicht für die Arbeitszeit für Lehrkräfte (Lehrkräfte-AZVO, Juli 2014).

Das Mitbestimmungsrecht des ÖPR bezieht sich auf die Anordnung vorhersehbarer Überstunden bei Abwesenheit von Lehrkräften. Dies bedeutet für alle diese Schulleitungen, dass es nicht möglich ist, bei vorhersehbaren Ausfällen (Fortbildungen, Schullandheim, Schwangerschaften u.a.m.) Mehrarbeit ohne Beteiligung des Personalrats anzuordnen.

Vorhersehbar ist Mehrarbeit, wenn ihr Beginn mindestens drei Wochen in Vorhinein bekannt ist. In diesen Fällen muss der Personalrat vor der Anordnung von Mehrarbeit von der beabsichtigten Maßnahme informiert werden und der Maßnahme zustimmen.

Verfahrensempfehlung des SSA und des ÖPR: MAU-Vereinbarung mit GLK beschließen

In Absprache mit dem Schulamt empfiehlt der Personalrat den Schulen im Rahmen einer GLK einen verbindlichen Beschluss zu fassen, wie die Schule mit vorhersehbarer Abwesenheit von Lehrkräften umgeht (= MAU-Vereinbarung). Auf der Homepage des Schulamtes unter „Örtlicher Personalrat“ ist eine Muster-Vereinbarung eingestellt, welche die Schule ihren Gegebenheiten anpassen kann.

⇒ http://schulamt-loerrach.de/,Lde/Startseite/Schulleitung+_+Lehrkraefte/Oertlicher+Personalrat

Nachdem die GLK einen Beschluss gefasst hat, muss diese MAU-Vereinbarung dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Stimmt der Personalrat der Vereinbarung zu, ist sie für die Schule verbindlich und die Zustimmung des Personalrats zur Anordnung von MAU gilt als gegeben. Innerhalb dieser MAU-Vereinbarung kann die Schulleitung MAU anordnen, ohne für jeden Einzelfall die Zustimmung des Personalrats zu beantragen.

Alle Änderungen in der Vereinbarung müssen erneut zur Mitbestimmung vorgelegt werden.

Die Vereinbarung muss dem Kollegium zu Beginn jeden neuen Schuljahres vorgelegt werden; auf Antrag können Änderungen vorgenommen werden.

Ohne MAU-Vereinbarung: Zustimmung des ÖPR für jeden Einzelfall erforderlich

Falls Schulen keine Vereinbarung mit dem Personalrat abschließen, muss die Schulleitung den Personalrat jedes Mal beteiligen, wenn sie bei einem vorhersehbaren Ausfall MAU anordnen möchte. Auf der Homepage des Schulamtes unter „Örtlicher Personalrat“ ist das entsprechende Formular zur Personalratsbeteiligung zu finden.

Vermeidung von Mehrarbeitsunterricht (MAU):

Grundsätzlich sollten vor der Anordnung von Mehrarbeit zunächst alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft worden sein (Auflistung stellt kein Ranking dar):

- Einsatz der schuleigenen KV-Stunden
- Befristete KV-Verträge
- Einsatz von Lehramtsanwärter*innen (Voraussetzungen: Freiwilligkeit, abgeschlossene 2. Dienstprüfung, vorherige Zustimmung des zuständigen Seminars, vorliegender Vertrag mit dem Schulamt).
- Aufstockung von Teilzeitdeputaten auf freiwilliger Basis (auch während des Schuljahres und zeitlich befristet möglich)
- Kürzung oder Wegfall von ergänzenden Angeboten (siehe Organisationserlass 1.5)
- Einstellung von sog. „Handschlaglehrkräften“
- Rückkehr aus Beurlaubung
- Regelstundenmaßausgleich/variables Deputat (Verrechnung der Deputatsstunden) mit dem darauffolgenden Schuljahr. Siehe VwV „Anrechnungsstunden und Freistellungen“ nach Rücksprache mit dem und Genehmigung durch das SSA
- Änderung des Lehrauftrags
- Kürzung des Unterrichtsangebotes („verlässliches Heimschicken“)

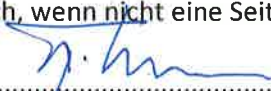
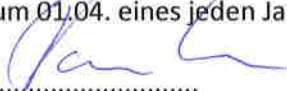
Verteilung von Mehrarbeitsunterricht (MAU):

- Es gibt keine Vorschrift, MAU so zu verteilen, dass die individuelle Bagatellgrenze der Lehrkräfte nicht überschritten wird.
- Es kann vielmehr ggf. im Interesse der Lehrkräfte sein, die Bagatellgrenze zu überschreiten, um einen Anspruch auf Ausgleich (Vergütung über Freizeitausgleich oder Entgelt) zu erhalten.
- Soziale Kriterien müssen bei der Verteilung von MAU berücksichtigt werden.
 - Betreuung eines Kindes bis 12 Jahre
 - Betreuung eines behinderten Kindes
 - pflegebedürftige Angehörige
 - gesundheitliche Gründe
 - weitere Belastungsfaktoren, sofern diese bekannt sind

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

Diese Vereinbarung zwischen ÖPR und SSA gilt ab dem Tag nach der Unterzeichnung.

Die Verlängerung erfolgt automatisch, wenn nicht eine Seite bis zum 01.04. eines jeden Jahres kündigt.

Lörrach 21.11.2019  

Ort, Datum Schulamt örtlicher Personalrat

Zusammenfassung:

Der ÖPR ist bei der Anordnung von MAU bei vorhersehbarem Unterrichtsausfall zu beteiligen (LPVG)

Zwei Verfahren sind zur Beteiligung des ÖPR möglich:

a) (Empfohlen):

Verabschiedung eines verbindlichen Beschlusses der GLK zum Umgang mit MAU, um eine pauschale Zustimmung des ÖPR zu erhalten. Der aktuell gültige Beschluss ist den Kollegen*innen jedes Schuljahr neu vorzulegen und auf Antrag zu ändern.

Oder

b) Beteiligung des ÖPR bei jedem einzelnen vorhersehbaren Unterrichtsausfall.

Rechtliche Rahmenbedingungen zu Mehrarbeitsunterricht (MAU)

Zusammenstellung des Örtlichen Personalrats

für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real- und Gemeinschaftsschulen sowie sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren
beim Staatlichen Schulamt Lörrach

Stand: November 2019

Sind alle in der Rahmenvereinbarung genannten Möglichkeiten zur Vermeidung von MAU geprüft und ausgeschöpft und ist aus **zwingenden** dienstlichen Gründen MAU dennoch notwendig, dann gilt:

1. Umsetzung von MAU

1.1. Grundsätzliche Hinweise zu MAU

- Bei **jeder zusätzlich geleisteten Unterrichtsstunde** (nicht erst nach Erreichen der individuellen Bagatellgrenze!) liegt **Mehrarbeit** vor. Dabei ist zu beachten, dass Aufsichten, Wandertage, Schulfeste etc. laut Landesbeamtengesetz keine Mehrarbeit darstellen (jedoch gehören sie zu den teilbaren Dienstaufgaben und sind von Teilzeitlehrkräften nur anteilig zu leisten).
- Es gelten **individuelle Bagatellgrenzen** für Beamte*innen (Teilzeit und Vollzeit) und Arbeitnehmer*innen (Vollzeit). Hinweise zur Berechnung der individuellen Bagatellgrenze sind unter 2.1. zu finden. Unterhalb dieser individuellen Bagatellgrenze kann keine Vergütung für MAU erfolgen.
- Wird innerhalb eines Kalendermonats diese Bagatellgrenze überschritten, werden alle geleisteten Stunden vergütet (siehe auch 2. Abrechnung und Vergütung von MAU)
- Arbeitnehmer*innen in Teilzeit erhalten immer, also bereits ab der 1. geleisteten Mehrarbeitsstunde, das anteilige Entgelt (keine Bagatellgrenze!). Für die Abrechnung der MAU-Stunden bei Arbeitnehmern*innen in Teilzeit sind entsprechende Hinweise siehe 2.1. c) zu beachten.
- Teilzeitbeschäftigten Lehrkräften darf Mehrarbeitsunterricht nicht überproportional zugeteilt werden, nur weil sie vermeintlich leichter zur Verfügung stehen.
- Von MAU ausgenommene Personengruppen:
 - **Schwangere** sowie **stillende Mütter** (lt. Mutterschutzgesetz, siehe auch „Merkblatt für Schwangere“)
 - **Anwärter*innen** Aber: Freiwilliger Mehrarbeitsunterricht ist nach abgeschlossener 2. Dienstprüfung, vorheriger Zustimmung des Ausbildungsseminars und Vertrag mit dem Schulamt möglich und ab der 1. Unterrichtsstunde bereits vergütungsfähig, keine Bagatellgrenze!
 - **Fachlehrer*innen in Ausbildung**
 - **Befristet Beschäftigte**
 - **Begrenzt dienstfähige Lehrkräfte**
 - **Schwerbehinderte** werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt
 - **Lehrkräfte in der Wiedereingliederungsphase** (Rekonvaleszenz)
 - **Kirchliche Lehrkräfte**

1.2. Einschränkungen bei MAU

- Angestellte (tarifbeschäftigte) Lehrkräfte in Altersteilzeit (in der Arbeitsphase) dürfen MAU nur bis zur Höhe der sog. Minijobgrenze (450 €) leisten.
- Angestellte Lehrkräfte dürfen höchstens 288 MAU-Stunden/Kalenderjahr ableisten.
- Bei Ausfällen von kirchl. Lehrkräften muss zuerst bei den Dekanaten Ersatz beantragt werden. Sollte der Ausfall nicht vollständig oder gar nicht ersetzt werden, müssen schulorganisatorische Maßnahmen folgen. Nur im Notfall, sollte gar keine andere Möglichkeit bestehen, können MAU-Stunden beantragt werden. Diese müssen allerdings, bevor die Stunden angefallen sind, mit einer Begründung beantragt werden.
- Stunden in der Ganztagsbetreuung, die vom Schulträger oder anderen außerschulischen Partnern abgedeckt werden, sind nicht durch MAU aus dem Kollegium, sondern durch den Betreuungsträger selbst abzufangen.

2. Abrechnung und Vergütung von MAU

2.1. Berechnung der Individuellen Bagatellgrenze/Kalendermonat

a) Beamte*innen in Voll- und Teilzeit

Formel zur Berechnung der individuellen Bagatellgrenze:
 $3 \times \text{Deputat} / \text{Regelstundenmaß}$
Dezimalstellen werden gestrichen

Beispiele:

- Lehrkraft mit überwiegendem Einsatz an GS, volles Deputat: $3 \times 28 / 28 = 3$
→ Bagatellgrenze 3 Std.
- Lehrkraft mit überwiegendem Einsatz an SBBZ, halbes Deputat: $3 \times 13 / 26 = 1,5$
→ Bagatellgrenze = 1 Std.
- Lehrkraft mit überwiegendem Einsatz an RS, 8 Std. Deputat: $3 \times 8 / 27 = 0,88$
→ Bagatellgrenze = 0 Std.
- SEK-Lehrkraft an GMS mit SEK II, Deputat 20 Std: $3 \times 20 / 25 = 2,4$
→ Bagatellgrenze 2 Std.

Bei Überschreitung der Bagatellgrenze werden immer alle Stunden (ab der 1. Std.!) vergütet und nicht nur die Stunden, die über der Bagatellgrenze liegen.

b) Arbeitnehmer*innen in Vollzeit

Werden behandelt wie vollzeitbeschäftigte Beamte*innen. Sie haben eine Bagatellgrenze von 3 Deputatsstunden.

c) Arbeitnehmer*innen in Teilzeit

Es gibt keine Bagatellgrenze. Das heißt, Arbeitnehmer*innen in Teilzeit erhalten immer bereits ab der **ersten** geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt **bis zum vollen Deputat**, danach gelten folgende Regelungen:

- Abrechnung der Stunden bis zum „vollen“ Deputat: wie normale Deputats- Vergütung
- Danach ist auch die Bagatellgrenze zu beachten

Beispiel:

TZ mit 26/28 WStd. - im Monat 5 Mehrarbeitsstunden

- 2 Stunden als normale Deputatsvergütung bezahlt
- 3 Stunden werden nicht vergütet, da unter der Bagatellgrenze

2.2. Zur Unterscheidung von „Bug- und Heckwelle“

- a) Als „Bugwelle“ werden die Überstunden (geleistete Mehrarbeit) der Lehrkraft bezeichnet (→ Führen eines „Überstundenkontos“).
- b) Zur „Heckwelle“: Nacharbeit von zuvor ausgefallenen Stunden ist nicht erlaubt. Es darf kein Minusstundenkonto geführt werden. Laut einem 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...“

2.3. Vorrang der Vergütung durch Freizeitausgleich

Geleistete Mehrarbeit über die individuelle Bagatellgrenze hinaus ist vorrangig durch Freizeitausgleich zu vergüten (z.B. Ausfall von Unterrichtsstunden).

Dabei ist zu beachten:

- Ausfall von Pflichtunterricht sollte vermieden werden.
- Eine Anwesenheitspflicht in der Schule, um andere Aufgaben (z.B. Fortbildung, Prüfungsaufsicht, Verwaltungstätigkeiten,...) in der ausfallenden Stunde zu übernehmen, ist kein Freizeitausgleich.
- Verlangt die Schulleitung, dass Lehrkräfte bei Abwesenheit einer Klasse in der Schule anwesend sind, so gilt dies als geleistete Arbeitszeit.

2.4. Vergütung durch Bezahlung des Mehrarbeitsunterricht (MAU)

Ist ein Freizeitausgleich nicht möglich, muss die Schulleitung bei Entstehung von Anspruch auf Vergütung von Mehrarbeitsunterricht (MAU) beim SSA **einen Antrag auf Abrechnung** stellen. Am Ende des Schuljahres muss die Schulleitung die tatsächlich entstandenen Vergütungsansprüche beim SSA beantragen (siehe auch Hinweise in 2.6 „Dokumentation von MAU“).

Zu beachten sind jeweils die Fristen für die Abrechnung:

- **Beamte*innen** rechnen zum Schuljahresende ab.
- **Lehrkräfte im Arbeitnehmersverhältnis** müssen aufgrund der Ausschlussfrist spätestens ein halbes Jahr nach Entstehung der MAU abrechnen.
- **Lehreranwärter*innen** spätestens 6 Monate nach Ablauf des Monats in dem der selbstständige Unterricht erteilt wurde (*eigenes Formular!*).

⇒ Vordrucke/Merkblätter sind im Intranet des SSA Lörrach unter „Örtlicher Personalrat“ abrufbar.

2.5. Vergütungssätze von Mehrarbeitsunterricht (MAU)

Besoldungsgruppe	1.1.2019	1.1.2020	1.1.2021
A9 – A11 / E9 – E11	19,66 €	20,29 €	20,57 €
A12	24,33 €	25,11 €	25,46 €
A13 / E13 (Gehobener Dienst)	28,91 €	29,84 €	30,26 €
Ab A13 / E13 (Höherer Dienst)	33,78 €	34,86 €	35,35 €

Grundlage/Stand: Besoldungsanpassungsgesetz vom 9.10.2019, LT-DS 16/7018

⇒ Aktuell gültige Stundensätze auf www.lbv.landbw.de !

2.6. Dokumentation von Mehrarbeitsunterricht (MAU)

Die Schulleitung dokumentiert alle anfallenden MAU-Stunden der Kolleginnen und Kollegen.

Wir empfehlen, dass Lehrkräfte ihre MAU-Stunden zusätzlich dokumentieren und mit der Schulleitung abgleichen.

⇒ Ein Musterformular dazu finden Sie auf der Homepage des Schulamtes unter „Örtlicher Personalrat“.

2.7. Auflistung der relevanten Rechtsfundstellen

- § 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 ...“
- § 41 Schulgesetz: Verteilung der Lehraufträge, Aufstellung der Stunden- und Aufsichtspläne sowie Anordnung von Vertretungsunterricht.
- § 2 (1) Konferenzordnung „... einheitliche Durchführung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften an der Schule...“, „... allgemeine Empfehlungen für die Anordnung von Vertretungen...“.
- § 67 Abs. 3 Landesbeamtengesetz
- Organisationserlass 1.5
- VwV „Anrechnungsstunden und Freistellungen“
- Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes zur Anordnung von Mehrarbeit (30.3.1992; BVerwG 2 B 27.92).
- KM, 8. Januar 2009; AZ: 14-0311.41/315: Mehrarbeitsvergütung und Bagatellgrenze
- KM 16.3.2000, AZ: 32-6662.01/366: Empfehlung des KM, von der Möglichkeit der bezahlten Mehrarbeit verstärkt Gebrauch zu machen.
- KM, 27.7.2005 AZ: 14-0301.620/1303: an den Schulen werden keine Jahresarbeitszeitkonten, Verrechnungslisten oder Arbeitszeitblätter eingeführt.