



# Mehrarbeitsunterricht

## Grundsätzliches:

Nach § 70 Abs. 2, Nr. 4 LPVG ist der Personalrat bei der Anordnung von Mehrarbeit (auch bei sog. Bereitschaftsdiensten oder Rufbereitschaft) **mitbestimmungspflichtig**.

Schon aus Gründen der praktischen Umsetzung kann die Anordnung von Mehrarbeit bei **unvorhergesehenen Unterrichtsausfällen** nicht jedes Mal vorher mit dem Örtlichen Personalrat abgestimmt werden. Wir gehen deshalb davon aus, dass dieses Info des ÖPR die grundsätzlichen Umgehensweisen mit Mehrarbeit nach dem Grundsatz der Fairness und der Solidarität hinreichend erklärt. Anderweitige Regelungen können nur im Einvernehmen mit der Kollegin/ dem Kollegen erfolgen oder durch einen GLK-Beschluss festgelegt werden. Der Personalrat ist von den anderweitigen Regelungen und entsprechenden GLK-Beschlüssen zu informieren, damit er seiner Mitbestimmungspflicht gerecht werden kann.

Jede Beamtin/jeder Beamte muss Mehrarbeit übernehmen (§ 67 Abs. 3 LBG), sofern sie **dienstlich notwendig** ist und **schriftlich angeordnet** wurde (z.B. durch Aushang des Vertretungsplanes). Dies gilt gemäß §44 TV-L auch für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis.

## **Pflichtunterricht hat bei Mehrarbeitsfragen immer Vorrang vor dem Ergänzungsbereich.**

Mehrarbeitsunterricht sollte, wann immer möglich, vermieden werden, um zusätzliche Arbeitsbelastungen zu verhindern.

Wenn Mehrarbeit unter o.a. Umständen dennoch anfällt, steht nach wie vor der **Freizeitausgleich vor Geld** an erster Stelle (§ 65 Abs. 2 Nr. 3 Landesbesoldungsgesetz).

Als Mehrarbeit gilt nur gehaltener Unterricht (nicht z.B. Prüfungen, Schullandheim oder Schulfeste).

Bis zum Erreichen der "Bagatellgrenze" - im Schulbereich drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat, für Teilzeitbeschäftigte anteilig weniger - erfolgt kein Ausgleich. Sobald dieser Grenzwert im Kalendermonat überschritten wird, erfolgt vorrangig ein Freizeitausgleich, und zwar für alle in diesem Kalendermonat geleisteten Mehrarbeitsstunden. Dabei müssen für die Lehrkraft danach ausgefallene Unterrichtsstunden gegengerechnet werden. Nur wenn in einem Kalendermonat über die "Bagatellgrenze" hinaus Mehrarbeit geleistet wurde und hierfür nicht innerhalb von mindestens einem Schuljahr eine Dienstbefreiung möglich war, besteht ein Vergütungsanspruch, dann aber für alle in diesem Monat geleisteten und nicht durch Freizeit ausgeglichenen Mehrarbeitsstunden.

**Die MAU-Stunden der Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** müssen wie bisher **innerhalb von 6 Monaten** abgerechnet werden.

Die schulinterne MAU-Regelung darf aber nicht zu Arbeitszeitkonten bei der Schulleitung führen. Notizen über Mehrarbeitszeit und ausgeglichene Stunden sind aber möglich. Lehrkräfte sollten ihre individuelle Liste zu ihrer eigenen Übersicht führen.

**Vorhersehbare Ausfälle** (z.B. Mutterschutz, Vätermoate, längerfristige Erkrankungen) über längere Dauer sollten **schnellstmöglich** dem SSA zur Information mitgeteilt werden.

## Umgang mit Mehrarbeit im Bereich des Staatlichen Schulamtes Karlsruhe

- Die GLK der einzelnen Schule hat beim Umgang mit MAU ein Mitspracherecht und sollte Regelungen für die Schule gemeinsam mit der Schulleitung festlegen (§ 2 Abs. 1 Nr. 9 Konferenzordnung).
- Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft sowie bewusstes Einbauen von Hohlstunden in die Stundenpläne lehnt der Personalrat ab, da es eine versteckte Erhöhung der Arbeitszeit bedeutet.

- Teilzeitlehrkräfte haben einen guten Grund für ihre Teilzeit und können nicht überproportional im Verhältnis zu den Vollbeschäftigten zur Mehrarbeit verpflichtet werden.
- Befristet Beschäftigte, Referendare, Referendarinnen (vor den Prüfungen) und in Altersteilzeit oder in Rekonvaleszenz befindliche Lehrkräfte, dürfen **keine** Mehrarbeit leisten, Schwangere und Schwerbehinderte nur mit deren besonderer Zustimmung.
- Vorrang vor angeordneter MAU sollten in vorhersehbaren Fällen folgende Maßnahmen haben:
  - Anforderung von KV beim SSA (bei längerem Ausfall)
  - Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents in der Primarstufe (sog. Handschlaglehrkräfte)
  - rechtzeitig angekündigter Unterrichtsausfall
  - zeitweilige Kürzung der Stundentafel

Sofern pädagogisch, räumlich und aufsichtsrechtlich überhaupt vertretbar :

- Beaufsichtigung von maximal einer Klasse durch eine benachbarte Lehrkraft (mit begrenzter Zeit)
- Verteilung der Schüler/innen nach einem bekannten und transparenten Verteilungsplan, sofern der Klassenteiler nicht überschritten wird
- Nutzung des Regelstundenmaßausgleichs in Absprache mit dem SSA (Anrechnung im nächsten Schuljahr)
- Evtl. freiwillige Aufstockung des Deputates bei TZ-Lehrkräften nach Absprache mit dem SSA (dies ist seit diesem Schuljahr **unkomplizierter** als zuvor)
- Stunden, die **vor** der geleisteten Mehrarbeit ausgefallen sind, können nicht gegengerechnet werden.
- Zwingend notwendiger Mehrarbeitsunterricht soll generell in Absprache mit den Lehrkräften wenn möglich so angeordnet werden, dass ausgleichsfähige Mehrarbeit entsteht.
- Bei hoher Zahl an Ausfällen wird Unterrichtsausfall unvermeidlich sein, um unverhältnismäßige Mehrarbeit für die Lehrkräfte abzuwenden.

Dabei weisen wir auf die „Hinweise zur Anwendung des LBG“ des Innenministeriums (14.2.2011,AZ 1-0300.1/38) hin:

„Danach sind Beamtinnen und Beamte bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten. Dies bedingt, dass es sich um ausnahmsweise und zeitlich begrenzt anfallende Sonderbelastungen handelt- mithin, dass es „brennt“. Es ist z.B. nicht zulässig, auf diese Weise längerfristig nicht ausreichendes Personal zu ersetzen.“

**Der ÖPR ist nach §70 LPVG verpflichtet, sein Augenmerk im Sinne der Beschäftigten besonders auf die Fürsorgepflicht und die Bestimmungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu richten**

Der Örtliche Personalrat geht deshalb davon aus, dass den Schulen mit diesem Papier genügend Freiraum gegeben ist, um bei Personalknappheit einerseits die Unterrichtsversorgung zu gewährleisten, und andererseits die Belange des Lehrpersonals angemessen zu berücksichtigen.

Bei zu hoher Belastung durch Mehrarbeit oder anderen Unstimmigkeiten steht der Personalrat wie gewohnt **allen** Beteiligten zur Beratung zur Verfügung.

**Der Personalrat bittet aufgrund seiner Mitbestimmungspflicht die Schulleitung, dieses Informationsschreiben Mehrarbeitsunterricht (MAU) in einer Konferenz zu besprechen, entsprechende Regelungen zur Mehrarbeit an der jeweiligen Schule zu bestätigen oder neu zu vereinbaren und diese in der in der Schule üblichen Weise zu dokumentieren.**

**Mit dem beigegefügt Bogen bitten wir um Rückmeldung, um von einer gemeinsamen Grundlage aller Schulen ausgehen zu können.**

Corinna Blume  
Personalratsvorsitzende