

Rahmenvereinbarung „Mehrarbeitsunterricht“ zwischen dem Personalrat GHWRGS und dem Staatlichen Schulamt Nürtingen

Präambel

Zum Wohle aller Beschäftigten wird hiermit eine Vereinbarung zum Mehrarbeitsunterricht zwischen dem Schulamt und dem Personalrat GHWRGS getroffen. 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.

Die Vertretung abwesender Lehrkräfte ist eine gemeinsame Aufgabe von Schulverwaltung, Schulleitungen und von Lehrerinnen und Lehrern. Um diese Aufgabe unter Beachtung der Anliegen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der gesetzlichen Vorgaben zu erfüllen, sind wichtige Regelungen in dieser Rahmenvereinbarung dokumentiert. Damit soll sichergestellt werden, dass bei Personalausfällen mit einem geordneten, transparenten Verfahren ein möglichst qualifizierter Dienstbetrieb möglich ist. Im Rahmen der Fürsorgepflicht und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes soll es nicht zur Regel werden, dass Lehrkräfte – außer in sehr dringenden Notfällen - mehr als ein volles Deputat unterrichten oder dass Teilzeitkräfte über längere Zeit über die individuell gewählte Unterrichtsverpflichtung hinaus eingesetzt werden.

§ 1 Grundsätze

Auf der Grundlage von Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

§ 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.“

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

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

sowie

§ 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) Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern. (Nach dem Innenministerium Baden-Württemberg (IM, 14.2.2011, AZ: 1-300.1/38) ist hierzu festgelegt: „...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 zum Beispiel nicht zulässig, auf diese Weise längerfristig nicht ausreichendes Personal zu ersetzen.“)

- (2) Kann der vorhersehbare Ausfall von Lehrkräften durch andere Maßnahmen gelöst werden, müssen diese vorrangig genutzt werden.
- (3) Hierzu wird vor der Anordnung von Mehrarbeit durch die Schulleitung geprüft, ob der ausfallende Unterricht
- a) mit der mobilen Krankheitsreserve,
 - b) mit einer Krankheitsvertretung (befristeter Vertrag),
 - c) mit unterjähriger Aufstockung von Teilzeit-Lehraufträgen,
 - d) mit dem variablen Deputat (Regelstundenmaßausgleich),
 - e) mit einer Einstellung im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents in der Primarstufe,
 - f) mit sonstigen Maßnahmen (z.B. Mitbeaufsichtigung einer anderen Klasse...), die Lehrkräfte nicht unvertretbar belasten dürfen
 - g) oder mit der Kürzung des Unterrichtsangebots und der damit verbundenen Neufestlegung von Lehraufträgen

an der Schule aufgefangen werden kann.

Eine einheitliche Durchführung der Rahmenvereinbarung Mehrarbeitsunterricht berät und **beschließt die GLK. Die Schulleitung informiert den Personalrat auf Verlangen, welche Maßnahmen anvisiert wurden und warum sie nicht umgesetzt werden konnten.**

- (4) Für **Schwangere, Lehrkräfte mit befristeten Arbeitsverträgen (KV) und Lehrkräfte, die sich in Rekonvaleszenz** befinden, kann grundsätzlich keine Mehrarbeit angeordnet werden.
- (5) **Lehramtsanwärter/innen** dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden herangezogen werden. Freiwilliger Unterricht gegen Vergütung ist bei allen Lehramtsanwärter/innen außer Fachlehrer/innen nach der Prüfung möglich. Dabei ist bereits die 1. Unterrichtsstunde vergütungsfähig.
- (6) **Schwerbehinderte** müssen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt werden. (SGB IX § 124). Sie sind von der Schulleitung darauf hinzuweisen.
- (7) **Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte und vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** 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).
- (8) **Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte** sollen nur anteilig entsprechend ihres Deputats zu Mehrarbeit herangezogen werden. Die Bagatellgrenze gilt anteilig.
- (9) **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** erhalten ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.
- (10) **Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** müssen aufgrund der Ausschlussfrist spätestens ein halbes Jahr nach Fälligkeit (Schuljahresende) abrechnen. Die Vergütung wird bei der Schulleitung mit dem entsprechenden Formblatt beantragt.
- (11) **Unterhältig Teilzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen** werden nur einvernehmlich einbezogen.

- (12) Die Schulleitung informiert alle von einer Mehrarbeitsmaßnahme betroffenen Lehrkräfte darüber, dass sie die Beteiligung des Personalrats in Anspruch nehmen können.

§ 2 Anordnung von Mehrarbeit

- (1) Bei der Auswahl der Vertretungs-Lehrkräfte ist die gleichmäßige Verteilung der Last auf das Kollegium anzustreben und es 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.
- (2) Muss Mehrarbeitsunterricht angeordnet werden, ist darauf zu achten, dass entweder ein Freizeitausgleich oder durch Überschreitung der Bagatellgrenze gem. § 67 Landesbesoldungsgesetz (LBesG) ein finanzieller Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit ermöglicht wird.

§ 3 Ausgleich von Mehrarbeit

- (1) Mehrarbeitsunterricht soll primär durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden. Regulär im Stundenplan ausgewiesene Hohlstunden können nicht als Freizeitausgleich gewertet werden.
- (2) Werden andere dienstliche Aufgaben (z.B. Prüfungsaufsicht, Verwaltungstätigkeiten...) in der ausfallenden Stunde angeordnet, ist dies ebenfalls keine Dienstbefreiung.
- (3) Kann zeitnah keine entsprechende Dienstbefreiung erfolgen, wird Mehrarbeitsvergütung (MAU) beantragt. Zur Berechnung der Ansprüche bei der Mehrarbeitsvergütung werden die über das Deputat hinaus geleisteten Unterrichtsstunden mit ausgefallenen Stunden verrechnet.
- (4) Verrechnungsfähig sind ausschließlich nicht gehaltene Stunden, die zeitlich nach der angeordneten Mehrarbeit entstanden sind.
- (5) Die Schulleitung erfasst die von den Lehrkräften geleisteten Mehrarbeits-Unterrichtsstunden und ermöglicht den einzelnen Lehrkräften auf Anfrage Einsicht in diese Aufstellung.
- (6) Im Rahmen der Vierteljahresgespräche zwischen dem Personalrat und der Schulamts wird die angefallene Mehrarbeit bei Bedarf erörtert.

§ 4 Mehrarbeit, die absehbar drei Wochen oder länger dauert bzw. die in drei Wochen beginnt: Verfahren der Mitbestimmung

- (1) Dauert dienstlich zwingend notwendiger Mehrarbeitsunterricht absehbar länger als drei Wochen oder beginnt er in drei Wochen, beteiligt die Schulleitung den Personalrat vor der Anordnung gem. § 74 Abs. 2 Nr. 4 LPVG und informiert ihn hinsichtlich der Dauer der Vertretung bzw. etwaiger Änderungen. Die Beteiligung erfolgt durch ein Formblatt, das per Mail an den Personalrat gesandt wird (oepr.ghrs@ssa-nt.kv.bwl.de)
- (2) Es gilt das reguläre Mitbestimmungsverfahren mit der regulären Zustimmungsfrist des Personalrats von drei Wochen. Der Personalrat bemüht sich, im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten diese Frist zu unterschreiten.
- (3) Es gelten die nach § 1 vereinbarten Grundsätze.

§ 5 Inkrafttreten, Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt am 01.03.2016 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.

Nürtingen, den 1.3.2016



Staatliches Schulamt, Amtsleiterin Frau Dr. Corina Schmitzek



Personalratsvorsitzender Hans Dörr