



## Rahmendienstvereinbarung zum Umgang mit Mehrarbeit

Diese Rahmendienstvereinbarung wurde verfasst, um den Schulleitungen und Kollegien Handlungssicherheit im Umgang mit Anordnung und Vergütung von Mehrarbeit zu geben. Alle hier ausgeführten Darlegungen regeln, unter welchen Bedingungen Mehrarbeit angeordnet und vergütet wird. Sofern darüber hinaus innerhalb der Schulen des SSA Mannheim keine weitergehenden Regelungen getroffen werden, erübrigt sich eine Einführung des Beteiligungsverfahrens des ÖPR im Einzelfall.

### Grundsätzliches

Die Rechtsgrundlage zur „Mehrarbeit“ ist in §67 Abs.3 LBG geregelt.

Nach §74 LPVG unterliegt die Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit, Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft der uneingeschränkten Mitbestimmung des Personalrates.

Bei unvorhersehbarer Mehrarbeit unterliegt der Abschluss von Dienstvereinbarungen an Schulen über die Aufstellung von Grundsätzen die Anordnung von Mehrarbeit betreffend der Mitbestimmung des ÖPR.

Wenn zwingende dienstliche Gründe vorliegen, kann die Schulleitung Mehrarbeit nach §67 Abs.3 LBG anordnen. Zwingende Gründe liegen vor, wenn folgende Maßnahmen ausgeschöpft sind bzw. schulorganisatorische Gründe entgegenstehen:

- Einsatz der Lehrerreserve (KV-Stunden)
- Einsatz im Rahmen des 70 Stunden-Kontingents (GS)
- Unterrichtsverlegungen
- Wegfall von ergänzenden Angeboten
- Deputatsausgleich (NUR nach Absprache und Genehmigung durch das SSA: „Bugwelle“, Regelstundenmaßausgleich)
- Aufstockung von Teilzeitdeputaten (über SSA, muss vom RP genehmigt werden)
- Gruppenzusammenlegung, Stillarbeit unter Aufsicht, Mitversorgung und anderes

Bei jeder zusätzlichen Unterrichtsstunde (nicht erst ab der vierten) liegt Mehrarbeit vor und die strengen Kriterien für die Erforderlichkeit sind anzulegen.

Mehrarbeit muss schriftlich angeordnet und dokumentiert werden z.B.: auf einem Vertretungsplan.

Es empfiehlt sich, dass die angeordnete Mehrarbeit zunächst auf jene Kolleginnen und Kollegen verteilt wird, die Bereitschaft zur Mehrarbeit signalisieren.

### Umgang mit ausgefallenen Unterrichtsstunden

Nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG 2B27.92; 30.03.1992) darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden, um „...in der Vergangenheit (...) schuldlos nicht abgeleistete Arbeit nachzuholen.

Alle geleisteten MAU-Stunden können aber, sofern die Bagatellgrenze überschritten wurde, innerhalb eines Schuljahres (Neuregelung!) zeitnah durch Freizeitausgleich (ausfallende Stunden) ausgeglichen werden oder als MAU dokumentiert und dann vergütet werden.

Wenn möglich sollte der Freizeitausgleich Randstunden betreffen. Er sollte entweder zu einem späteren Unterrichtsbeginn oder zu einem früheren Unterrichtsende führen. Eine vereinbarte Verlegung von Unterricht ist möglich.

### Möglichkeiten der Dokumentation und Vergütung

Ist ein zeitnahe Freizeitausgleich durch Unterrichtsverlegung nicht möglich, so werden die Stunden von den Schulleitungen monatlich über ein Schuljahr dokumentiert und am Ende des Schuljahres abgerechnet.

Die monatliche Dokumentation ist unerlässlich, da nur so erfasst werden kann, welche MAU Stunden über der Bagatellgrenze liegen und damit vergütet oder in Form von Freizeitausgleich miteinander verrechnet werden können.

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

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gilt die gleiche Regelung.

Es ist sinnvoll und notwendig an jeder Schule Regelungen für einen kurzfristigen Ausfall und den damit ausgelösten Vertretungsbedarf zu treffen. Hierzu kann die Schulleitung und das Kollegium im Rahmen einer GLK Vertretungsmodelle, die für die jeweilige Schulart und das Kollegium passend sind, entwickeln. Dies darf aber nicht dazu führen, dass Lehrkräfte grundsätzlich und unabhängig vom tatsächlichen Bedarf für diese Situationen an der Schule verbleiben müssen. Teilzeitlehrkräfte sind entsprechend ihres Deputats nur anteilig heranzuziehen.

Regelmäßiger „Bereitschaftsdienst“ oder „Rufbereitschaft“ ist im Schulbereich nicht vorgesehen. Diese Begriffe finden in der Arbeitszeitverordnung für Beamte allgemein Anwendung, gelten aber nicht für die Arbeitszeit für Lehrkräfte (Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung, K.u.U. Juli 2014). Wenn solche eingeführt werden sollen, müssen Sie dem ÖPR zur Zustimmung vorgelegt werden.

Ein "variables Deputat" (Regelstundenmaßausgleich), das im folgenden Schuljahr ausgeglichen wird, ist nur nach Absprache mit dem Staatlichen Schulamt möglich.

### Besondere Personengruppe

- Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Teilzeit erhalten ab der 1. geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.  
Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Vollzeit werden wie die entsprechenden Beamtinnen und Beamten behandelt.

- Auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte können Mehrarbeit abrechnen. Sie bekommen die Vergütung, die sich aus ihrer Besoldungsgruppe ergibt, ab Erreichen der Bagatellgrenze!  
Teilzeitbeschäftigte sollen nur anteilig zur Mehrarbeit und Vertretungen ohne Vergütung herangezogen werden. Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu achten.
- Schwangere dürfen nach der Mutterschutzverordnung/dem Mutterschutzgesetz nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden.
- Anwärter/innen dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden herangezogen werden.  
Freiwilliger zusätzlicher Unterricht von Anwärter/innen ist nach Genehmigung durch die Seminarleitung in Absprache mit der Schulleitung ist möglich.  
Erstattungsfähig sind nur Stunden, die über das Deputat (die Soll-Wochenstundenzahl) hinausgehen.
- Schwerbehinderte/Behinderte (auch Gleichgestellte) müssen gegen ihren Willen keine Mehrarbeit leisten (s. Inklusionsvereinbarung).
- Befristet beschäftigte Lehrkräfte dürfen keine Mehrarbeit leisten.

KV-Lehrkräfte haben einen regelmäßigen Stundenplan. Solange sie nicht als KV im Einsatz sind, werden sie unterstützend (z.B. im Tandem) im Unterricht eingesetzt.

### **Empfehlungsrecht der GLK**

Zu den Angelegenheiten von wesentlicher Bedeutung für die Schule, über die die GLK berät und beschließt, gehören insbesondere auch allgemeine Empfehlungen für die Anordnung von Vertretungen (vgl. §2 Abs.1 der Konferenzordnung). Das Kollegium hat hier Mitspracherecht und Mitverantwortung.

Es ist zielführend zu erörtern, wer wann bei Bedarf für Vertretungen zur Verfügung steht.

Ein GLK-Beschluss zur „kollektiven Mehrarbeit“ („Bereitschaftsdienste“) ist unwirksam, sofern der ÖPR nicht beteiligt wurde und zugestimmt hat.

Die Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit, deren Beginn über drei Wochen hinausgeht, benötigt vor der Umsetzung einer Zustimmung des Personalrats.

Bei Unklarheiten können sich Lehrkräfte an das Staatliche Schulamt oder den Personalrat wenden.

**gez: Hartwig Weik, Ltd. Schulamtsdirektor**

**gez.: Ricarda Kaiser, ÖPR Vorsitzender**

Mannheim, den 11.04.2018

## Möglichkeiten der Dokumentation von Mehrarbeitsstunden

Name: \_\_\_\_\_

Schule: \_\_\_\_\_

Schuljahr: \_\_\_\_\_

### Individuelle Bagatellgrenze:

Berechnung:

Individuelles Deputat: Regelstundenmaß:	Indiv. Deputat x 3 = Regelstundenmaß
Alles, was <b>über</b> dieser Bagatellgrenze liegt, ist ausgleichsfähig! Bruchteile nach dem Komma werden nicht berücksichtigt.	
<b>Mehrarbeit ist ausgleichsfähig bei mehr als ..... Std. im Kalendermonat</b>	

### Persönlich geleistete Mehrarbeit:

Monat	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Feb.
Geleistete Mehrarbeit						
Freizeitausgleich						
Bagatellgrenze überschritten: ja/nein						
Noch zu vergüten						
Freizeitausgleich später im Schuljahr						

Monat	März	April	Mai	Juni	Juli
Geleistete Mehrarbeit					
Freizeitausgleich					
Bagatellgrenze überschritten: ja/nein					
Noch zu vergüten					
Freizeitausgleich später im Schuljahr					

Nicht im Schuljahr durch Freizeit ausgeglichene Mehrarbeit und damit abrechenbar: ..... Std.