



Grundsätze der Vertretungs- und Mehrarbeitsregelungen

Dienstbesprechungen 2016

GLK und Personalrat sind gefragt

2



Was gilt es zu bedenken?

Empfehlungsrecht GLK

3

Konferenzordnung § 2 Abs. 1

„Zu den Angelegenheiten von wesentlicher Bedeutung für die Schule, über die ... die GLK ... berät und beschließt, gehören insbesondere...

Ziffer 9: „ allgemeine Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben, ... sowie für die Anordnung von Vertretungen, unbeschadet § 41 Abs. 1 SchG“

Übrigens: Die Verteilung von Anrechnungen muss für alle Lehrkräfte transparent sein.

Rechtsgrundlagen

4

- Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG, § 74)
- Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung
- Chancengleichheitsgesetz
- Landesbeamtengesetz (LBG)
- Sozialgesetzbuch - Neuntes Buch (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen)
- VwV Anrechnungen und Freistellungen
- Organisationserlass



Versorgungsengpässe bewältigen

5

- Umorganisation
(Auflösung Team/Teilungen, Zusammenlegung, Eigenständiges Lernen, Kürzung)
- **vorrangig** Pflichtbereich erfüllen, **Kürzung** sonstiger Angebote (verlässliche GS/SoS soweit möglich)
- 70-Stunden-Budget (Primarstufen)
- Variables Deputat (ASD-BW: Regelstundenmaßausgleich, VwV Anrechnungen)
- sog. „Lehrerreserve“ oder auch „mobile KV“
(Einsatz soll nicht unter 3 Wochen liegen, Ausnahme Verlässl. GS)
- Vertragslehrkräfte (nach Maßgabe vorhandener Mittel)
- Befrist. Aufstockung Teilzeit / Rückkehr Beurlaubung
- **MAU-Anordnung (zwingende dienstliche Verhältnisse!)**



Mehrarbeitsanordnung § 67 LBG

7

(3) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, **ohne Vergütung** über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse** dies erfordern.

Bei geleisteter Mehrarbeit ist für die ... geleistete Mehrarbeit entsprechende **Dienstbefreiung** zu gewähren.

→ Dabei ist bei Beamtinnen und Beamten die **Bagatellgrenze** zu beachten, im Gegensatz zu den tarifbeschäftigten Lehrkräften

Ist **Dienstbefreiung** aus **zwingenden dienstlichen Gründen** nicht möglich, kann nach den Voraussetzungen des § 65 LBesGBW **Mehrarbeitsvergütung** gewährt werden.

Anordnung von Mehrarbeit nur möglich, wenn

9

- Aufrechterhaltung des Unterrichtsbetriebs **unbedingt** erforderlich
- nach sorgfältiger Prüfung des Einzelfalls, ob **zwingende dienstliche Verhältnisse** gegeben sind
- andere Maßnahmen **also** objektiv **nicht in Betracht kommen**

Brief RPT 21.07.2014 (Vogelwaid)

10

„Der Ausgleich für geleistete Mehrarbeitsstunden soll durch Dienstbefreiung, d.h. Freizeitausgleich erfolgen (§ 67 Landesbeamtengesetz, § 65 Landesbesoldungsgesetz). Dabei ist ein Freizeitausgleich grundsätzlich nur nach geleisteter Mehrarbeit möglich, z.B. **mit Ankündigung bei Abwesenheit von Klassen oder Wegfall des Unterrichts nach Abschlussprüfungen.“**

(Quelle: Schreiben RPT, Abt. 7, Rainer Vogelwaid, an SSÄ Gymnasien Berufliche Schulen vom 21.07.2014, Az. 73-2/0321.6)

Mehrarbeitsvergütung § 65 LBesGBW

11

- **Vorrang der Dienstbefreiung**
- Vergütung bei **Tarifbeschäftigten**
 - Vergütung zum Ende des Schulhalbjahres
 - Vergütung ab der ersten Stunde (keine Bagatellgrenze)
- **Vergütung bei Beamtinnen und Beamten**
 - Vergütung zum Ende des Schuljahres
 - Bagatellgrenze entsprechend den Deputaten beachten
- **Verfahren**
 - *Abrechnung auf Formular (Homepage RPT → Abt. 7 → Suchmaske → „Zahlung von Vergütung“ → <https://rp.baden-wuerttemberg.de/rpt/Abt7/Schulformulare/Zahlung%20von%20Verg%C3%BCtung%20f%C3%BCr%20Mehrarbeitsstunden%20-%20Antrag.pdf>)*
 - *... Antrag*
 - Schulleiter/in bestätigt, dass aus zwingend dienstlichen Gründen kein

Arbeitszeitkonten ohne Rechtsgrundlage

14

- Das Führen von Arbeitszeitkonten ist nicht rechtens.
- Lediglich das Aufschreiben von angeordneten Mehrarbeitsstunden und deren **nachfolgender** Freizeitausgleich ist **zulässig** und **erforderlich**.
- Grundlage ist die **Wochenarbeitszeit**
- **→ also kein Aufschreiben von unverschuldet ausgefallenen Deputatsstunden zum Zwecke späterer Mehrarbeit zulässig**

MAU-Anordnungsgesichtspunkte

15

- **Wer kommt in Frage**, wem kann MAU am ehesten zugemutet werden? (z.B. individuelle Belastungsgesichtspunkte, Diskriminierungsverbot von TZ-Beschäftigten beachten)
- **Gleichbehandlung** und den Grundsatz von „*Schutz und Fürsorge*“ wahren
- Bei bestimmten Personengruppen ist **Mehrarbeit nicht oder nur eingeschränkt zulässig**:
 - **Schwangere** und Lehrkräfte in **Rekonvaleszenz** oder **begrenzter Dienstfähigkeit**
 - Lehrkräfte mit **befristeten** Arbeitsverträgen
 - **Schwerbehinderte/Gleichgestellte** (auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt)
 - grundsätzlich **Lehramtsanwärter/innen**
(**Besonderheit**: zusätzlicher, freiwilliger Unterricht --> keine MAU)

Transparente, gerechte Regelungen gemeinsam erarbeiten

16

- B. Die **Schulleitung** entwirft unter Einbeziehung einer von der GLK gebildeten **Arbeitsgruppe** bzw. an kl. Schulen der GLK ein **Konzept**,
- wie die Schule **Ausfälle/Abwesenheiten strukturiert, pädagogisch vertretbar und solidarisch bewältigt** und
 - welche **„Instrumente“** (z.B. „Mitversorgung“/Stillarbeit; Verteilen von Schüler/innen, „Verlässliches Heimschicken“, 70-Stunden-Kontingent, Vertretung von Unterricht, „freiwillige Rufbereitschaft“, ...) angewandt werden sollen.
 - Mögliche Hilfe: **Musterkonzept MAU** des ÖPR Markdorf → www.schulamt-markdorf.de

Beratung und Beschlussfassung in der GLK

Leitmotto: Mehrarbeit und Mehrbelastung möglichst vermeiden

Wer, was, wann?

17

- Information der Schulleitungen auf den Dienstbesprechungen im Juni (GS) und Juli (Sek I) 2016
- ÖPR-Info zu Mehrarbeit im Juni 2016
- Entwicklungsprozess **in den Schulen** bis zu den Herbstferien 2016
- **Rückkoppelung** mit dem ÖPR bis zu den Weihnachtsferien 2016
- Arbeit an allen Schulen nach Grundsätzen ab **1. Februar 2017**

Beteiligung schafft Akzeptanz!

Noch Fragen...???

18



Ottmar.Rupp@oepr-ssa-mak.de

Fon 07520 924967

www.schulamt-markdorf.de → wir über uns → Örtlicher Personalrat