

Dienstvereinbarung

über die Beteiligung des ÖPR bei der Anordnung von Mehrarbeit in den Schulen im Verantwortungsbereich des SSA Rastatt

zwischen dem Staatlichen Schulamt Rastatt

vertreten durch Schulamtsleiterin Herrn Wolfgang Held

und dem Örtlichen Personalrat Rastatt

vertreten durch den Vorsitzenden Herrn Bernhard Baumstark

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.

Zur Vereinfachung des Verfahrens wird deshalb in dieser Dienstvereinbarung eine Vorabzustimmung des ÖPR im folgenden Fall erteilt:

Wenn zwingende dienstliche Verhältnisse vorliegen, kann die Schulleitung Mehrarbeit nach § 67 Abs. 3 LBG anordnen unter Berücksichtigung der im gemeinsamen Merkblatt „Mehrarbeit“ (siehe Anlage) aufgeführten Bedingungen. Bei vorhersehbarer Mehrarbeit, die absehbar länger als drei Wochen geleistet wird, ist der ÖPR zu beteiligen, wenn

- es Abweichungen von der Dienstvereinbarung gibt
- die betroffene Lehrkraft sich an den ÖPR wendet.

Bekanntgabe der Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung wird in geeigneter Form in der Dienststelle bekannt gegeben und auf der Homepage des SSA Rastatt eingestellt.

Zu Beginn jedes Schuljahres muss das Kollegium im Rahmen einer GLK auf die DV hingewiesen werden, damit dem Kollegium die Inhalte der DV und des gemeinsamen Merkblattes bekannt sind und, wie vorgesehen, einschlägige Empfehlungen verabschieden kann. Nur dadurch behält die Vorabzustimmung durch den ÖPR Gültigkeit.

Inkrafttreten und Geltungsdauer

Diese Dienstvereinbarung tritt ab sofort in Kraft. Sie verlängert sich automatisch um ein Schuljahr, wenn sie nicht bis zum ersten April eines Jahres gekündigt wird.

Rastatt, März 2019

gez. Wolfgang Held, Ltd. Schulamtsdirektor

gez. Bernhard Baumstark, ÖPR Vorsitzender

SSA Rastatt / ÖPR

Gemeinsames Merkblatt: Mehrarbeit

des Staatlichen Schulamts Rastatt, Ludwigring 7 und dem Örtlichen Personalrat GHWRGS

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 diese Maßnahmen ausgeschöpft sind:

- Einsatz der Lehrerreserve (KV-Stunden)
- Deputatsausgleich („Bugwelle“)
- Aufstockung von Teilzeitdeputaten
- Einsatz im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents (GS)
- Unterrichtsverlegungen
- Wegfall von ergänzenden Angeboten
- Gruppenzusammenlegung, Stillarbeit unter Aufsicht und anderes

Mehrarbeit beginnt mit der ersten Stunde - keine gleichmäßige Verteilung im Kollegium

Bei **jeder** zusätzlichen Unterrichtsstunde (nicht erst ab der vierten) liegt Mehrarbeit vor und die strengen Kriterien für die Erforderlichkeit sind anzulegen. **Mehrarbeit muss schriftlich auf einem Vertretungsplan angeordnet und dokumentiert werden. Eine Regelung, vor der Anordnung von Überstunden gegen Vergütung zunächst reihum im Kollegium bis zu drei kostenlose MAU-Stunden einzufordern, besteht nicht.**

- **Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Teilzeit** erhalten ab der 1. geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.
- **Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Vollzeit** werden wie die entsprechenden Beamtinnen und Beamte behandelt.
- **Auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte** können Mehrarbeit abrechnen und zwar bekommen sie die Vergütung, die sich aus ihrer Besoldungsgruppe ergibt und nicht nur den MAU-Satz! **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 § 35 AzUVO nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden (s. Merkblatt für Schwangere).
- **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 möglich. Erstattungsfähig sind nur Stunden, die über die Soll-Wochenstundenzahl hinausgehen.
- **Schwerbehinderte/Behinderte** müssen gegen ihren Willen keine Mehrarbeit leisten (s. Inklusionsvereinbarung).
- **Befristet beschäftigte Lehrkräfte** dürfen keine Mehrarbeit leisten.

Kein Nacharbeiten von „Freizeit“: Nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden, um „...in der Vergangenheit (...) schuldlos nicht abgeleistete Arbeit nachzuholen...“ (also um z.B. nachträglich Stunden zu verrechnen, die wegen Abwesenheit einer Klasse ausgefallen sind.) Eine zuvor vereinbarte Verlegung von Unterricht ist möglich. Alle geleisteten MAU-Stunden können aber, sofern die Bagatellgrenze überschritten wurde, **innerhalb eines Jahres** (Neuregelung!) durch Zeitausgleich (ausfallende Stunden) ausgeglichen werden. **In der Regel sollte der Zeitausgleich Randstunden betreffen. Er soll entweder zu einem späteren Unterrichtsbeginn oder einem früheren Unterrichtsende führen.** Ist ein Zeitausgleich nicht möglich, so werden die Stunden von den Schulleitungen monatlich über ein Schuljahr dokumentiert und am Ende des Schuljahres abgerechnet.

Empfohlen wird, dass die Lehrkräfte ihre MAU-Stunden ebenfalls dokumentieren und von Zeit zu Zeit mit der Schulleitung abgleichen. Dazu könnte die Bereitstellung der schriftlich angeordneten Mehrarbeitsstunden im Vertretungsplan dienen (z.B. als Ordner im Lehrerzimmer oder elektronisch).

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gilt die gleiche Regelung.

Regelmäßiger „Bereitschaftsunterricht“ 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). Im Einzelfall ist eine solche Regelung nach individueller Absprache und mit dem Einverständnis der jeweiligen Lehrkraft möglich. **Ein Jahresarbeitskonto darf nicht geführt werden.**

Ein „variables Deputat“ (Regelstundenmaßausgleich =RSA), das im folgenden Schuljahr ausgeglichen wird, ist nur nach Absprache mit dem SSA möglich.

Mehrarbeitszeiträume von jeweils mehr als 3 Monaten können zusammengefasst werden („Bugwelle“). Der ÖPR wird darüber vom SSA informiert.

KV-Lehrkräfte

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 eindeutig Mitspracherecht und Mitverantwortung.

Ein GLK-Beschluss zur „kollektiven Mehrarbeit“ („Bereitschaftsdienste“) ist unwirksam.

Bei Unklarheiten können sich Lehrkräfte an das SSA oder den Personalrat wenden. **Die Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit, deren Beginn über drei Wochen hinausgeht, benötigt vor der Umsetzung die Zustimmung des Personalrats.**

Rastatt, März 2019

gez. Wolfgang Held, Ltd. Schulamtsdirektor

gez. Bernhard Baumstark, ÖPR Vorsitzender