



Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-,
Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ
beim Staatlichen Schulamt Ludwigsburg

Gemeinsames Merkblatt zur Mehrarbeit

Uns ist bewusst, dass die derzeitige Personalsituation die Schulen vor eine schwierige Aufgabe stellt, deshalb wird Mehrarbeit nicht immer zu vermeiden sein.

Bei jeder **zusätzlichen Unterrichtsstunde** über das persönliche Deputat hinaus (nicht erst ab der 4. Stunde) liegt Mehrarbeit (MAU) vor.

Unvorhersehbare Fälle (bis zu 3 Wochen), z.B. bei Vertretungsbedarf infolge der plötzlichen Erkrankung einer Lehrkraft, unterliegen **nicht** der Mitbestimmung des ÖPR.

Kriterien für die Erforderlichkeit

Schon aus Rechtsgründen (§ 90 Abs. 2 LBG) muss die Schulleitung, bevor sie Überstunden aufgrund zwingender dienstlicher Gründe anordnet, in jedem Einzelfall abwägen, ob nicht andere Möglichkeiten der Abhilfe gegeben sind. Dazu gehören z.B.:

- Einsatz der Lehrerreserve (KV-Stunden)
- Einsatz im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents (GS)
- Aufstockung von Teildeputaten
- Regelstundenmaßausgleich -RMA/ früher „Bugwelle“ genannt (nur mit SSA-Genehmigung)
- Gruppenezusammenlegung, Stillarbeit unter Aufsicht
- Wegfall von ergänzenden Angeboten

Der ÖPR gibt zu bedenken: Einige dieser Punkte können die Mangelsituation verschleiern und Lehrkräfte und Schulleitungen zusätzlich belasten.

Wenn alle Vertretungsmöglichkeiten ausgeschöpft sind (s.o.), kann **Unterricht partiell** ausfallen. Im **Ausnahmefall** und durch entsprechende Vorplanung ist dies auch im **Ganztagesbetrieb** möglich. Bei einer **Kürzung des Pflichtunterrichts** ist die Rücksprache mit dem Schulamt notwendig.

Für jede Mehrarbeitsstunde gilt:

- Mehrarbeit muss von der Schulleitung **schriftlich** auf dem **Vertretungsplan** angeordnet und dokumentiert werden.
- Empfohlen wird, dass die Lehrkräfte ihre MAU-Stunden ebenfalls dokumentieren und von Zeit zu Zeit mit der Schulleitung abgleichen.
- Schulleitungen legen ihre MAU-Stunden-Abrechnungen dem Schulamt vor.

Ermittlung und Berechnung der MAU-Stunden

- **Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte** sind verpflichtet, **ohne Vergütung 3** zusätzliche Unterrichtsstunden im Monat abzuleisten („Bagatellgrenze“).
- **Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte** dürfen nur **anteilig** zur Mehrarbeit und Vertretung **ohne Vergütung** herangezogen werden.
- Berechnung: Teilzeitdeputat x 3 h : Regeldeputat = persönliche Bagatellgrenze (meist Dezimalzahl)
- Beispiel: TZ 9 h x 3 h : 26 = 1,03 h = persönliche Bagatellgrenze
- **Bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis** liegt (wie bei den entsprechenden Beamten:innen) die **Bagatellgrenze bei 3 Stunden**.
- **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** s. Vergütung/Freizeitausgleich

- Bei befristet beschäftigten Lehrkräften empfehlen wir aus vertragsrechtlichen Gründen, vor Anordnung von Mehrarbeit diese durch das RP prüfen zu lassen.

Wichtig: Es ist **nicht** vorgesehen, Mehrarbeitsstunden zunächst **reihum im Kollegium ohne Vergütung zu verteilen**. Besser ist ein **Kumulieren in Abstimmung** mit infrage kommenden Lehrkräften zur Sicherung der Bezahlung anfallender Mehrarbeit.

Bei Anordnung von Mehrarbeit sind folgende Regelungen zu beachten:

- Auf **Vereinbarkeit** von Familie und Beruf ist zu achten.
- **Schwangere** und **Mütter in der Stillzeit** sollten nur unter bestimmten Voraussetzungen zu Mehrarbeit herangezogen werden. Die Schulleitung muss im Einzelfall abwägen, wem Mehrarbeit zugemutet werden kann. (vgl. Merkblatt Schwangerschaft und Mutterschutz)
- Bei **Anwärter:innen** ist die **Anordnung** von Mehrarbeit **nicht oder nur eingeschränkt zulässig**.
- Bei Zustimmung des:der Anwärter:in und **mit vorheriger Genehmigung des Seminars** und der **Schulleitung** kann Mehrarbeit **gegen Vergütung** jedoch gestattet werden.
- **Wichtig:** Das Ausbildungsziel darf nicht gefährdet sein. Deshalb empfehlen wir dringend, MAU-Stunden erst nach der Prüfung in Erwägung zu ziehen.
- **Schwerbehinderte/ behinderte Lehrkräfte ab GdB 30** werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (vgl. Integrationsvereinbarung und Teilhabegespräch).
- Bei **Teildienstfähigkeit** soll MAU nur im Einzelfall und mit Einverständnis der Lehrkraft erfolgen.
- Laut Handreichung dürfen Pädagogische Assistent:innen keinesfalls als Krankheitsstellvertretung eingesetzt werden.

Freizeitausgleich/ Vergütung

- Laut Arbeitszeitverordnung sollte Mehrarbeit nach Möglichkeit mit Freizeit ausgeglichen werden; Freizeitausgleich hat Vorrang vor Vergütung.
- **Freizeitausgleich** soll entweder zu einem späteren Unterrichtsbeginn oder einem früheren Unterrichtsende führen. Einzelne Hohlstunden, die durch unverschuldeten Ausfall entstehen, gelten nicht als Freizeitausgleich. Wir empfehlen eine Absprache zwischen Schulleitung und betroffener Lehrkraft.
- Mehrarbeit soll **zeitnah abgerechnet** und **vergütet** werden.
- Die Formblätter erhalten Sie von Ihrer Schulleitung. Vergleichen Sie hierzu die von der Schulleitung dokumentierten Stunden mit Ihren Aufschrieben.
- Bei **Vollzeit Beamtinnen und Beamten** werden **ab der 4. Stunde alle geleisteten**
- Mehrarbeitsstunden nach der MAU-Pauschale **vergütet**.
- **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** erhalten **ab der 4. Stunde für alle geleisteten** Mehrarbeitsstunden den MAU-Satz ihrer Tarifgruppe.
- **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** erhalten **ab der ersten** geleisteten Mehrarbeitsstunde bis zum vollen Deputat das anteilige Entgelt oder Freizeitausgleich.
- Ist bei **teilzeitbeschäftigten Beamt:innen** die **persönliche Bagatellgrenze überschritten**, werden **alle geleisteten** Mehrarbeitsstunden **vergütet**. Die Mehrarbeit wird **anteilig der Besoldung** vergütet oder in Freizeit ausgeglichen.
Die Vergütung wird individuell berechnet. *Bruttobezüge: (4,348xDeputat)*
- **Tarifbeschäftigte Lehrkräfte** sollten geleistete Mehrarbeitsstunden ebenfalls zeitnah, jedoch **spätestens nach Ablauf von 6 Monaten** (tarifliche Ausschlussfrist) abrechnen.
- Das Führen eines **Jahresarbeitszeitkontos** ist im Schulbereich **nicht vorgesehen**.

Begründung: 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.

Aufstockung /Regelstundenmaßausgleich (RMA)/ „Bugwelle“

- Wenn absehbar ist, dass eine Lehrkraft für längere Zeit ausfällt, empfehlen wir wegen der angemessenen Bezahlung eine **Aufstockung des Deputats**. Hierzu meldet die Schulleitung beim SSA den Bedarf an. Wichtig: Erst **nachdem der/die Personalschulrat:rätin die Genehmigung erteilt** hat, ist die Vergütung gesichert.
- Aufstockungen sind auch **befristet möglich**.
- Bei **fristgerechter** Aufstockung **„bis auf Weiteres“** (derzeit bis 31.März) ist die erhöhte Bezahlung während der Sommerferien gewährleistet.
- Mehrarbeit in einem zusammenhängenden Zeitraum von mehr als 3 Monaten kann zusammengefasst werden („Bugwelle“). Ein „variables Deputat“ (**Regelstundenmaßausgleich**), das im folgenden Jahr ausgeglichen wird, ist jedoch nur nach **Absprache mit dem SSA** möglich.

Empfehlungsrecht der Gesamtlehrkonferenz/ schulinterne Regelungen

- Die GLK hat laut **Konferenzordnung § 2 Absatz 9 ein Empfehlungsrecht** „für die Anordnung von Vertretungen“.
- Der ÖPR empfiehlt, bei der Auswahl der Lehrkräfte soziale Faktoren zu berücksichtigen.
- **Hohlstunden** sollen **nicht absichtlich** im Stundenplan zur Schaffung von Vertretungsmöglichkeiten eingeplant werden, da dies eine Erhöhung der Arbeitszeit darstellt.
- Sobald in einer Schule für alle Lehrkräfte gültige Regelungen für die Verteilung der Mehrarbeit aufgestellt werden, dürfen diese nur mit Zustimmung des Personalrats angewendet werden.
- Ein GLK-Beschluss ersetzt nicht die Zustimmung des Personalrats! Beschlüsse z.B. zu kollektiver Mehrarbeit („Bereitschaftsdienste“) sind daher unwirksam.

Beteiligung des Personalrats

Die Anordnung von Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats (§74,2 LPVG).

- Das LPVG regelt in § 74 Abs.2 Nr.4, dass die Anordnung von Mehrarbeit zu den Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung gehört, sofern es sich um **Fälle von längerer Dauer** (ab 3 Wochen) oder um **vorhersehbare** Ausfälle (mindestens 3 Wochen entfernt) handelt. Der ÖPR verzichtet auf Informationen, wenn der Ausfallgrund von kurzer Dauer ist (z.B. eintägige Fortbildung).
- Die Schulleitung muss den Personalrat **über das Schulamt vor der Anordnung vorhersehbarer Mehrarbeit** (über 3 Wochen) von der Absicht informieren und um Zustimmung bitten (mittels Antragsformular des Schulamts).
- Für Fälle der **nicht vorhersehbaren Notwendigkeit** von Mehrarbeit erstreckt sich die Mitbestimmung auf die Aufstellung von Grundsätzen zur Verteilung der Mehrarbeit.

Verfahren

- Die Schulleitung meldet dem SSA (Personalschulrat:rätin) mittels Formular den Ausfall und den Umfang der Mehrarbeit sowie die geplanten Maßnahmen.
- Eine Information und damit die Beteiligung des ÖPR erfolgt schriftlich durch das SSA.

- Der ÖPR prüft die geplanten Maßnahmen, berät, beschließt und informiert das SSA über die Entscheidung. Diese geht den Schulen über das SSA zu.
- Im Falle einer Ablehnung müssen Schulleitungen Alternativen (ggf. mit der GLK) entwickeln. Das Verfahren muss erneut durchlaufen werden.

<p>Mehrarbeit-Stunden im Rahmen des Förderprogramms “Lernen mit Rückenwind“ (Schuljahr 2021-2023)</p>
--

- Bestandslehrkräfte können am Förderprogramm LmR **freiwillig** über vergütete Mehrarbeit (MAU) mitwirken.
- Wichtig: Auch bei MAU-LmR müssen **vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte**, sowohl verbeamtet als auch tarifbeschäftigt, **mehr als 3 Unterrichtsstunden pro Monat** leisten, damit die Stunden vergütet werden!
- Für **verbeamtete Teilzeitbeschäftigte** ist die persönliche Bagatellgrenze (siehe S. 2) anzuwenden.
- Bei **tarifbeschäftigten Lehrkräften in Teilzeit** ist zu beachten, dass die Mehrarbeit bereits ab der ersten Stunde bezahlt wird.
- Mit **Erreichen des Volledeputats** liegt die Bagatellgrenze bei 3 Unterrichtsstunden pro Monat.
- Achten Sie auf die **Auswirkung der Ferien** auf Ihre Bagatellgrenze! Eventuell ist es sinnvoll, eine weitere reguläre MAU-Stunde zu übernehmen. Dies könnte auch bei einer kurzfristigen Erkrankung der Fall sein.
- Die Abrechnung der **Mehrarbeit im Rahmen von LmR** erfolgt zeitnah auf einem gesonderten Formular, da diese aus einem anderen Topf finanziert wird.
- **Reguläre MAU-Stunden** werden hier zwar ebenfalls dokumentiert, die Abrechnung erfolgt jedoch über das bekannte Formular. Wir empfehlen, auf diesem die MAU LmR-Stunden zusätzlich zu vermerken.
- Trotz der getrennten Abrechnung handelt es sich sowohl bei MAU LmR als auch bei MAU im regulären Schuldienst besoldungsgesetzlich um Mehrarbeit.
- **Beide Formen der Mehrarbeit sind** daher bei der **Ermittlung der Bagatellgrenze relevant** und **entsprechend zu berücksichtigen** (siehe TZ-Beispiel S. 1 unten). Kommt man mit MAU-LmR und regulärem MAU über die persönliche Bagatellgrenze, werden **alle** MAU-Stunden bezahlt.
- Am besten rechnen Sie zeitgleich ab, dokumentieren Ihre Stunden und überprüfen die Auszahlung.
- Beispiel: Vollzeit-LK 3 LmR Stunden, 1 reguläre MAU-Stunde = 4 Stunden Auszahlung
- Die Beteiligung des Personalrats bei MAU LmR erfolgt direkt über eine Mail der Schulleitung an den ÖPR. Anträge über planbare MAU-Stunden über 3 Wochen erfolgen wie immer über das SSA.

Sabine Conrad/ Amtsleiterin des SSA LB

Ellen Seybold/Vorsitzende des ÖPR