



Örtlicher Personalrat

am Staatlichen Schulamt Albstadt

Mehrarbeit - der letzte Ausweg zur Abdeckung von Unterrichtsausfällen!

Es ist die Pflicht des Landes, die Schulen personell so auszustatten, dass die Erfüllung des Regelunterrichts möglich ist. Es ist nicht Aufgabe der Schulleitung und der Lehrkräfte einen möglichen Mangel zu kompensieren. Abwesenheitsvertretung muss für alle betroffenen Lehrkräfte und auch für die Schulleitung unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und unter Belastungs- und Gerechtigkeitsaspekten leistbar und zumutbar sein. **Es darf nicht zur Regel werden, dass Lehrkräfte mehr als ihr individuelles Deputat unterrichten.**

Alle geleisteten MAU-Stunden werden, sofern die Bagatellgrenze überschritten wurde und Freizeitausgleich während des Schuljahres nicht möglich war, am Ende eines Schuljahres auf Antrag (LBV über SL) ausbezahlt. Die MAU-Stunden werden von der Schulleitung monatsweise dokumentiert und am Ende des Schuljahres abgerechnet. Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis müssen spätestens ein halbes Jahr nach Fälligkeit abrechnen. Wir empfehlen, dass Lehrkräfte ihre MAU-Stunden selbst ebenfalls dokumentieren und von Zeit zu Zeit mit der Schulleitung abgleichen, um möglichen Unstimmigkeiten bereits im Vorfeld begegnen zu können.

Bei jeder zusätzlichen Unterrichtsstunde (nicht erst ab der 4.!) liegt Mehrarbeit vor.

Mehrarbeit muss von der Schulleitung schriftlich angeordnet und dokumentiert werden.

- Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen/ Beamte und Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis dürfen zu Mehrarbeit ohne Vergütung herangezogen werden und haben erst ab der 4. Mehrarbeitsstunde Anspruch auf Vergütung (dazu zählt auch Freizeitausgleich) **aller** geleisteten Mehrarbeitsstunden des jeweiligen Kalendermonats.
- Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen/ Beamte dürfen nur anteilig zur Mehrarbeit ohne Vergütung herangezogen werden. (z.B. 1/2 Lehrauftrag schon ab der 2.MAU-Stunde)
- Teilzeitbeschäftigte im Arbeitnehmerverhältnis haben ab der 1. geleisteten Mehrarbeitsstunde einen anteiligen Ausgleichsanspruch.
- Besondere Regelungen gelten für **Schwangere** (nicht gegen ihren Willen), **Schwerbehinderte** (siehe Integrationsvereinbarung) und **befristet Beschäftigte** (MAU-Verbot).

Dienstvereinbarung mit dem SSA

Unsere Musterdienstvereinbarung zu MAU strebt an, Abwesenheitszeiten von Lehrkräften strukturiert, pädagogisch vertretbar und solidarisch zu bewältigen. Sie berücksichtigt neben dem Aspekt der Fürsorge für die Schüler/innen auch die Fürsorge für die Lehrkräfte.

Kurzfristige Erkrankung

- Krankheitsreserve
- Stundenplanänderung
- 70-Stunden-Kontingent
- verlässliches
- Heimschicken mit Betreuungsangebot
- Verteilung ohne den
- Klassenteiler zu überschreiten

Anordnung von MAU

- nur wenn, zwingende
- dienstliche Gründe vorliegen
- Bagatellgrenze
- überschreiten nach Absprache
- zeitnahe
- Dienstbefreiung oder Vergütung

Längere Abwesenheit

- Auflösung des
- Ergänzungsbereichs
- Krankheitsreserve
- 70-Stunden-Kontingent
- KV-Lehrkraft einstellen
- Teilzeit-Aufstockung
- variables Deputat
- Änderung der Stundentafel
- Unterrichtskürzungen



Mehr

Handlungsfreiheit

In der GLK ein Konzept zur Mehrarbeit beschließen und dem ÖPR zur Mitbestimmung vorlegen - denn in vorhersehbaren Fällen von Unterrichtsausfall müsste ansonsten zuvor der ÖPR beteiligt werden!



Minuskonten sind unzulässig

Mehrarbeit darf nach einem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts nicht angeordnet werden, um „... in der Vergangenheit (...) schuldlos nicht abgeleistete Arbeit nachzuholen...“



Bitte soziale Kriterien berücksichtigen

Bei der Anordnung von MAU sollten soziale Faktoren berücksichtigt werden: Betreuung von Kindern, pflegebedürftige Angehörige, gesundheitliche Einschränkung...