

Dienstvereinbarung zur Mitbestimmung des Personalrats bei der Anordnung von Mehrarbeitsunterricht (MAU)

gem. § 85 Landespersonalvertretungsgesetz, Kurzname: DV MAU.
Gültig ab 01.11.2017.

1. Zielsetzung

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist, allen Beschäftigten im Amtsbereich durch Klärung der Zuständigkeiten und des Mitbestimmungsverfahrens Rechts- und Handlungssicherheit zur Anordnung von MAU zu geben und möglichst einvernehmliche Lösungen vor Ort zu finden, die sowohl die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages sowie weiterer schulischer Aufgaben ermöglichen, als auch das Wohl der Beschäftigten berücksichtigen.

2. Rechtsgrundlage

Rechtsgrundlage für die uneingeschränkte Mitbestimmung des Personalrats bei der Anordnung von Mehrarbeit, Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist § 74 (2) Nr. 4 LPVG.

3. Begriffe

Mehrarbeit entsteht (erst), wenn die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit (Deputat) überschritten wird. Diese wird in Unterrichtsstunden gemessen, weshalb nur für zusätzlich geleistete Unterrichtsstunden Freizeitausgleich oder Vergütung zulässig sind. Arbeitnehmer/-innen sind hier Beamt/-innen gleichgestellt. Aufgrund der Wochenarbeitszeit ist Ausgleich grundsätzlich ab der ersten MAU-Stunde zu geben, mit Ausnahme von zwingenden dienstlichen Verhältnissen. Gemäß § 67 (3) LBG sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Geht bei Lehrkräften diese Mehrarbeit über drei Unterrichtsstunden monatlich (Teilzeitkräfte anteilig) hinaus, ist innerhalb eines Jahres entsprechende Dienstbefreiung oder ggfs. Vergütung zu gewähren. Folgenden Personengruppen darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden: Anwärter/-innen im Vorbereitungsdienst, Schwangeren, Stillenden und Rekonvaleszenten (§ 35 AzUVO). Schwerbehinderte dürfen gegen ihren Willen nicht über ihr Tagesdeputat zu Mehrarbeit herangezogen werden und sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 124 SGB IX).

"Zwingende dienstliche Verhältnisse" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, für den aber durch Rechtsprechung (BVerwG 1992) folgende Anforderungen festgelegt wurden: Zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht zu bewältigen sind. Das Innenministerium erläuterte 2011: Es muss sich dabei um ausnahmsweise, zeitlich begrenzt anfallende Sonderbelastungen handeln. Es ist nicht zulässig, auf diese Weise längerfristig nicht ausreichendes Personal zu ersetzen. Mehrarbeit muss schriftlich angeordnet und dokumentiert werden. Es wird im LPVG zwischen vorhersehbarer und unvorhersehbarer Mehrarbeit unterschieden. Das Kultusministerium präziserte im April 2015: Vorhersehbar ist die Mehrarbeit, wenn ihr Beginn mindestens drei Wochen entfernt ist.

4. Voraussetzungen und Arten der Mitbestimmung

Vorhersehbare Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats. Unvorhersehbare, kurzfristig angeordnete Mehrarbeit unterliegt laut KM erst dann der Mitbestimmung, wenn bekannt ist oder wird, dass der Vertretungsbedarf drei Wochen oder mehr andauern wird. Während dieses Beteiligungsverfahrens bleibt die zunächst kurzfristige Anordnung wirksam, da sie ursprünglich rechtmäßig ohne Personalratsbeteiligung angeordnet worden ist. Vor dem Bekanntwerden der Dreiwochendauer bleibt die Einzelanordnung mitbestimmungsfrei. Die Mitbestimmung beschränkt sich dabei auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne.

5. Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne

- a) Es ist die Pflicht des Dienstherrn, die Dienststellen personell so auszustatten, dass die Erfüllung der Pflichtaufgaben möglich ist. Es ist nicht Aufgabe der Dienststellenleitung, Ressourcendefizite bei der Abwesenheitsvertretung zu verschleiern oder dadurch zu lösen, dass die ggfs. unbezahlte Inanspruchnahme von teilzeitbeschäftigten Beschäftigten zur Regel wird.
- b) Abwesenheitsvertretung muss für alle betroffenen Beschäftigten einschließlich Dienststellenleitung unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und unter Belastungs- und Gerechtigkeitsaspekten leistbar und zumutbar sein.
- c) Regelungen zur Abwesenheitsvertretung streben an, Abwesenheitszeiten von Beschäftigten strukturiert, pädagogisch vertretbar und solidarisch zu bewältigen.
- d) Abwesenheitsvertretung beachtet neben dem Aspekt der Fürsorge für die Schüler/-innen auch die Fürsorge für die Beschäftigten. Vermeidung von Mehrarbeit hat dabei Vorrang vor Anordnung von Mehrarbeit.

6. Vermeidung von Mehrarbeit

Vor der Anordnung von Mehrarbeit wendet die Dienststellenleitung folgende Maßnahmen zur Vermeidung von Mehrarbeit an. Diese Aufstellung stellt zwar eine praxiserprobte, aber keine notwendige Reihenfolge dar, sondern eine Auswahl von möglichen Maßnahmen, die im Einzelfall angemessen unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit zu entscheiden ist.

- a) Einsatz der internen und externen (Anforderung beim SSA) Beschäftigtenreserve.
- b) Durch von der GLK beschlossene Gesamtplanung begrenzte Nacharbeit schuldlos ausgefallener Stunden.
- c) Zusammenlegung von Gruppen.
- d) Nebenbeaufsichtigung von maximal einer Klasse.
- e) Verantwortbare Kürzung des Unterrichtsangebots (Unterrichtsausfall), an gebundenen Ganztagschulen verlässlich durch Vorinformation der Eltern und das Angebot, von den Eltern nicht betreubare Schüler/innen gesammelt zu betreuen.
- f) Deputats- und Stundenplanänderungen, einschließlich Kürzung oder Wegfall von ergänzenden Angeboten (siehe Organisationserlass 1.5 Vertretungsregelungen, Lehrerreserve).
- g) Deputatsaufstockung, Rückkehr aus Beurlaubung oder Erhöhung des Regelstundenmaßausgleichs (RMA, ugs. "Bugwelle") nach Rücksprache mit dem Staatlichen Schulamt.
- h) Nur bei Grundschulen: Einstellung von 70-Stunden-Lehrkräften.

7.1 Anordnung von Mehrarbeit - Mitbestimmung konkret - Auftrag an die Dienststellenleitungen

Im Fall der Mitbestimmung ist der Personalrat von der Dienststellenleitung rechtzeitig vor der Anordnung der Maßnahme zu informieren und erst nach seiner Zustimmung darf die Maßnahme angeordnet werden.

Der PR orientiert seine Zustimmung an folgenden Kriterien:

- a) Was ergab die Prüfung und Anwendung der unter 6. genannten Maßnahmen zur Vermeidung von Mehrarbeit?
- b) Was ergab die Prüfung, ob zwingende dienstliche Verhältnisse vorliegen (vgl. 3.)?
- c) Wie wurden bei der Anordnung von Mehrarbeit die familiengerechte Arbeitszeit nach Chancengleichheitsgesetz und die weiteren Schutzvorschriften für Anwärter/-innen, Schwangere, Stillende, Rekonvaleszente, Schwerbehinderte oder befristet Beschäftigte berücksichtigt?
- d) Wie wurden bei der Anordnung von Mehrarbeit die Verhältnismäßigkeit der Voll- und Teilzeitdeputate, entsprechende Bagatellgrenzen (monatlich drei MAU-Stunden bzw. anteilig) und die Verteilung innerhalb des Kollegiums berücksichtigt?
- e) Wie wurde bei der Anordnung von Mehrarbeit die Pflicht zum vorrangigen Ausgleich durch Dienstbefreiung (Freizeit) bis zum Schuljahresende mitgeplant (z. B. durch Stattstunden, vgl. Handlungsempfehlungen des PR in der Website)?

Dieser Auftrag an die Dienststellenleitungen bei jeder mitbestimmungspflichtigen Anordnung von Mehrarbeit kann ersetzt werden durch die Vorlage von und PR-Zustimmung zu einem u. g. GLK-Konzept.

7.2 Anordnung von Mehrarbeit - Mitbestimmung konkret - Auftrag an die GLK

Für Beteiligungsverfahren ab mindestens dreiwöchigem Vertretungsbedarf benötigt der Personalrat von jeder Schule ein von der GLK beschlossenes Konzept zur Abwesenheitsvertretung einschließlich Anordnung von Mehrarbeit, damit er seine Mitbestimmung im Sinne der dort Beschäftigten wahrnehmen kann. Jede GLK hat gem. § 2 (1) Nr. 9 Konferenzordnung das Recht, Empfehlungen an die Schulleitung für die Anordnung von Vertretungen aufzustellen. Der Personalrat stellt zur Unterstützung der GLK entsprechende Vorlagen und Handlungsempfehlungen zur Abwesenheitsvertretung in seiner Website zur Verfügung.

Wird ein solches GLK-Konzept dem PR und dem SSA vorgelegt und diesem Konzept seitens des PR zugestimmt, gilt das Konzept verbindlich für diese Dienststelle und die Dienststellenleitung muss bei Einhaltung dieses Konzepts den PR nicht weiter beteiligen, andernfalls schon. Alle Änderungen in dem GLK-Konzept müssen dem PR erneut zur Mitbestimmung vorgelegt werden und gelten erst nach dessen Zustimmung.

8. Initiativrecht des Personalrats gegenüber Dienststellenleitungen gem. § 84 LPVG

Um sein Mitbestimmungsrecht und seine Mitbestimmungspflicht qualifiziert und rechtzeitig wahrnehmen zu können, kann der Personalrat eine Maßnahme zur Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit, Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft schriftlich und begründet bei der Dienststellenleitung beantragen, was innerhalb von drei Wochen mindestens mit einem Zwischenbescheid schriftlich beantwortet werden soll oder schriftlich und begründet abzulehnen ist.

9. Gültigkeit

Diese Dienstvereinbarung gilt ab der gemeinsamen Bekanntgabe an die Dienststellen bis sie von einer Seite gekündigt wird. Sie wird von der Dienststellenleitung in geeigneter Weise an die Beschäftigten weiter geleitet.

Biberach a. d. Riss, 24.10.2017



Achim Schwarz, Stv. Amtsleiter



Heidrun Drews, Personalrat