

Info für Lehrkräfte an Schulen

Mehrarbeitsunterricht (MAU) aus Teilzeitsicht

Was ist eigentlich eine Bagatellgrenze?

Lehrkräfte mit vollem Deputat haben nach §67 Abs. 3 des Landesbeamtengesetzes ohne Vergütung bis zu drei Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Kalendermonat zu leisten „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern“. Wird diese sog. „Bagatellgrenze“ überschritten, müssen alle geleisteten Mehrarbeitsstunden (also auch die ersten drei) mit Freizeit ausgeglichen oder (falls dies nicht möglich ist) ausbezahlt werden.

Auch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sind verpflichtet bei „zwingenden dienstlichen Verhältnissen“ Mehrarbeit zu leisten. Hier reduziert sich die Bagatellgrenze im Verhältnis zum Deputat. Maßgeblich bei der Berechnung der Bagatellgrenze ist die Zahl vor dem Komma.

So hat bspw. eine verbeamtete Grundschullehrerin mit einem Deputat von 17 (von 28) Stunden eine Bagatellgrenze von 17/28 von 3 Stunden. Das sind 1,83 Stunden. Das heißt, in der Praxis müsste die Kollegin eine Unterrichtsstunde pro Kalendermonat zusätzlich arbeiten. Ab der zweiten Deputatsstunde wird die Mehrarbeit mit Freizeit ausgeglichen. Ist ein Freizeitausgleich nicht möglich, muss vergütet werden.

Bei einer verbeamteten Sonderschullehrerin mit einem Deputat von 20 (von 26) Stunden beläuft sich die Bagatellgrenze auf 2,3. Sie müsste also ggf. 2 Unterrichtsstunden pro Kalendermonat ohne Vergütung leisten.

Wie sieht das bei angestellten Lehrkräften in Teilzeit aus?

Bei teilzeitbeschäftigten Angestellten gibt es grundsätzlich keine Bagatellgrenze. Sie bekommen ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde die anteilige Bezahlung bis zum Erreichen des Vollzeit-Deputats. Ab dem Erreichen der Vollzeitgrenze werden sie wie Beamte/-innen behandelt. Bei verbeamteten Teilzeitlehrkräften bezieht sich die Mehrarbeit ausschließlich auf Unterricht, also nicht auf schulische (z.B. Projekttag, Schulfeste) und außerschulische Veranstaltungen (z.B. Schullandheime, Ausflüge). Dies ist bei tarifbeschäftigten Teilzeitlehrkräften nicht der Fall. Nehmen sie an ganztägigen außerunterrichtlichen Veranstaltungen teil, so werden sie so bezahlt wie vergleichbare Vollbeschäftigte.

Tarifbeschäftigte sollten unbedingt innerhalb eines halben Jahres Ansprüche geltend machen, indem sie das Formular mit den MAU-Stunden bei der Schulleitung abgeben und sich eine Kopie mit Eingangsstempel geben lassen.

Auf was muss die Schulleitung bei Teilzeitlehrkräften achten?

Die Schulleitung ist verpflichtet sicherzustellen, dass es bei Teilzeitbeschäftigten bei der Anordnung von Mehrarbeit nicht zu überproportionaler Belastung kommt. Ihre Belange müssen Berücksichtigung finden. Unterhäftig Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte aus familiären Gründen sollten nur einvernehmlich zu MAU herangezogen werden. Schwangere, Schwerbehinderte und Probezeitbeamte/-innen dürfen nur im Rahmen der rechtlichen Regelungen zu Mehrarbeit herangezogen werden. Mehrarbeit von befristet Beschäftigten ist nicht zulässig.



Wie kann MAU an Schulen vermieden oder eingeschränkt werden?

Nicht jede Unterrichtsstunde und nicht jedes schulische Angebot muss stattfinden. Unterricht kann auch ausfallen, sofern dies verlässlich geschieht und die Aufsichtspflicht nicht verletzt wird.

Eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft kann ihr Deputat befristet erhöhen, wenn dies im dienstlichen Interesse ist. Dies hätte den Vorteil, dass die zusätzlich geleisteten Unterrichtsstunden auf die Pension bzw. Rente angerechnet werden.

Eine weitere Möglichkeit ist das „variable Deputat“. Dabei kann die Mehrarbeit über einen gewissen Zeitraum hinweg mit einer entsprechenden Deputatsreduzierung im darauffolgenden Schuljahr oder Schulhalbjahr verrechnet werden.

Wer bestimmt bei Mehrarbeit mit?

Eine ganz wichtige Rolle bei Mehrarbeit spielt die GLK. Sie berät und beschließt ein Konzept zum Unterrichtsausfall. Dieses wird der Schulleitung als Empfehlung vorgelegt.

Die Mehrarbeit unterliegt grundsätzlich dem Mitbestimmungsrecht des Personalrats.

Und wie sieht das in der Praxis aus?

Fall 1: An einer Grundschule ist eine Kollegin zweieinhalb Wochen lang krank geschrieben. Welche Möglichkeiten gibt es für die Schule?

Da Krankheitsvertretung erst angefordert werden kann, wenn der Unterrichtsausfall mindestens drei Wochen beträgt, muss die Schule den ausfallenden Unterricht aus eigener Kraft auffangen.

Möglichkeit 1: An Grundschulen können bis zu 70 Unterrichtsstunden von der Schulleiterin kurzfristig und unbürokratisch an „Handschlagslehrkräfte“ (beurlaubte oder pensionierte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis) übertragen werden.

Möglichkeit 2: Mehrere Lehrkräfte erklären sich dazu bereit, für diese Zeit Mehrarbeit zu übernehmen, wenn gewährleistet ist, dass sie über ihre persönliche Bagatellgrenze kommen und die Vergütung (durch Zeit oder Geld) einvernehmlich geregelt werden kann. Die Belange der vertretenden Lehrkräfte müssen berücksichtigt werden, wenn ein Freizeitausgleich erfolgt.

Möglichkeit 3: Es wird überprüft, welche schulischen Aktivitäten und welche Unterrichtsstunden verlässlich ausfallen können und wie durch Stundenplanänderungen Ressourcen eingespart werden können.

Fall 2: An einer Realschule fällt ein Fachlehrer für mindestens drei Monate wegen der Pflege eines Angehörigen kurzfristig aus. Obwohl eine Krankheitsvertretung über das Schulamt beantragt wird, steht kurzfristig niemand zur Verfügung. Der Schulbetrieb muss aber weiterlaufen.

Möglichkeit 1: Kollege A ist bereit, den Fachunterricht in einer Klasse zu übernehmen und dafür sein Deputat um vier Stunden zu erhöhen. Im Rahmen des „variablen Deputats“ hat er die Möglichkeit, diese zusätzliche Arbeitszeit im nächsten Schul(halb)jahr in Form einer Deputatsverringerung zu verrechnen. Das wäre bei einer Verrechnung innerhalb eines Schuljahres eine Deputatsstunde. Innerhalb eines halben Jahres würden zwei Deputatsstunden reduziert.

Möglichkeit 2: Kollegin B, eine Teilzeitkraft, erklärt sich bereit, ihr Deputat für diese Zeit aufzustocken. Das hat für sie den Vorteil, dass nicht nur ihre Bezüge erhöht werden, sondern die Mehrarbeit auch in ihre Pensionsberechnung einfließt.

Ferner wird natürlich auch überprüft, was ausfallen und was durch Umstrukturierung aufgefangen werden kann.

Fall 3: Eine kleine Werkrealschule im ländlichen Raum hat immer wieder das Problem, keine Krankheitsvertretung zu bekommen. Die GLK erarbeitet deshalb mit der Schulleitung und der Ansprechpartnerin einen Maßnahmenkatalog, wie gehandelt wird, wenn Lehrkräfte ausfallen.

Mögliche Vereinbarungen:

- Grundsätzlich wird immer überprüft, wer zu welchen Maßnahmen bereit ist (variables Deputat, kurzfristiges Aufstocken...).
- Soziale Verhältnisse müssen berücksichtigt werden. Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss gewährleistet sein. Auf die Belange schwerbehinderter oder gleichgestellter Lehrkräfte muss Rücksicht genommen werden.
- Persönliche Belange müssen bei der Aufstellung von Vertretungsplänen beachtet werden. So ist unter anderem festgelegt, wer wann zur Verfügung stehen könnte.
- Flexibilität muss honoriert werden. Lehrkräften, die kurzfristig und unkompliziert Mehrarbeit übernehmen, muss entgegengekommen werden.
- Auf eine gerechte Verteilung der Mehrbelastung innerhalb des Kollegiums muss geachtet werden.

Der Maßnahmenkatalog wird dem Personalrat von der Schulleitung zur Mitbestimmung vorgelegt.

*Monika Sulzberger, Landespersonengruppe Frauen
Daniela Weber, Vorstandsbereich Frauenpolitik*

GEW-Mitglieder können für vertiefende Informationen die Broschüren „Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung“ und „Kinder! Kinder!“ beim GEW-Webshop bestellen.