

# MAU

Mehrarbeitsunterricht



Sind Sie betroffen?  
Benötigen Sie Unterstützung?  
Wir helfen Ihnen gerne!

Ihre Ansprechpartner beim ÖPR des SSA Backnang

**Das Sprechstundenteam:**

Sonja Schiedt  
Katarina Leinert  
Christoph Schiek  
Carolin Reuschel  
Markus Rapp  
Alexander Steeb  
Christine Grainsperger  
Beatrix Kant  
Sabine Kaiser  
Diana Hubschneider

Bitte melden sie sich im Büro des Personalrates!  
Wir nehmen dann kurzfristig Kontakt mit Ihnen auf!

**Sprechstunden:**

Montag – Donnerstag 14.00 bis 16.00 Uhr  
Freitag: 10.30 bis 12.30 Uhr  
und nach Vereinbarung

Telefon: 07191 / 3454-150  
[Personalrat@ssa-bk.kv.bwl.de](mailto:Personalrat@ssa-bk.kv.bwl.de)

Das neue LPVG regelt in § 74 Abs. 2 Nr. 4 (früher § 70), dass die „Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft“ zu den Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung gehört, sofern es sich um vorhersehbare Fälle handelt. Das bedeutet, dass der Personalrat im Falle der Anordnung von Mehrarbeit bei einem vorhersehbaren Ausfall der beabsichtigten Maßnahme der Mehrarbeit zustimmen muss.

Die Prüfung des Örtlichen Personalrats, ob einer Mehrarbeit zugestimmt werden kann oder nicht, erfolgt nach verschiedenen Kriterien. Eine wesentliche Grundlage für die Prüfung stellt die GLK-Empfehlung (vgl. Konferenzordnung § 2 Abs. 1 Nr. 9) dar, in der der Umgang der Schulleitung mit Ausfällen oder Abwesenheiten von Lehrkräften dargestellt ist. Alle weiteren Auffang- bzw. Vertretungsmöglichkeiten (Einsatz einer Krankheitsvertretung, Aufstockung von Deputaten, Regelstundenmaßausgleich, Änderung Lehraufträge/Stundenpläne) müssen ausgeschöpft bzw. nicht anwendbar sein. Nur dann liegt die „zwingende dienstliche Notwendigkeit“ vor.

Unvorhersehbare Fälle, z.B. bei Vertretungsbedarf infolge einer plötzlichen Erkrankung einer Lehrkraft, sind dagegen nicht mitbestimmungspflichtig.

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.

Folgende Sonderregelungen sind zu beachten:

- ✓ **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** erhalten ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde das anteilige Entgelt.
- ✓ **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis** werden wie die entsprechenden Beamtinnen und Beamte behandelt.
- ✓ **Auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte** können Mehrarbeit abrechnen. Sie bekommen die Vergütung, die sich aus ihrer Besoldungsgruppe ergibt und nicht nur den MAU-Satz. **Teilzeitbeschäftigte** dürfen nur anteilig zur Mehrarbeit und Vertretungen ohne Vergütung herangezogen werden. Auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zu achten.
- ✓ **Schwangere** sollen nach der Mutterschutzverordnung / dem Mutterschutzgesetz nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden.
- ✓ **Anwärter/innen** können nach Abschluss ihrer Staatsprüfung freiwillig zusätzlichen Unterricht gegen Vergütung erteilen.
- ✓ **Schwerbehinderte/Behinderte** müssen gegen ihren Willen keine Mehrarbeit leisten.
- ✓ **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 Schuljahres durch Freizeitausgleich (ausfallende Stunden) ausgeglichen werden. Dabei gelten einzelne Hohlstunden, die durch unverschuldeten Ausfall entstehen, nicht als Freizeitausgleich. Freizeitausgleich 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.

Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis müssen aufgrund der Ausschlussfrist spätestens ein halbes Jahr nach Fälligkeit (Schuljahresende) abrechnen.

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).

Wir beraten Sie gerne im Vorfeld und begleiten Sie zu Ihren Gesprächen.  
Bitte nehmen Sie mit uns Kontakt auf.