



Verband Reale Bildung

Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

*Reale Bildung
verbindet!*

Ministerium für Bildung
Frau Cornelia Wernz
per Mail

Timo Lichtenthäler
Landesvorsitzender
Felix-Blass-Str. 2
53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler

Telefon:
(02641) 9117284 (p)
(02691) 92260 (d)

Mail:
timo.lichtenthaeler@vrb-rlp.de

Bad Neuenahr, den 22.01.2017

**Entwurf zur Neufassung der Verwaltungsvorschrift „Mehrarbeit im Schuldienst“
hier: Stellungnahme des Verbandes Reale Bildung (VRB)**

Sehr geehrte Frau Wernz,

zur vorgelegten Entwurfsfassung nehmen wir wie folgt Stellung:

Zunächst stellen wir fest, dass Sie in Ihrem Anschreiben vom 28.11.2016 die Begrifflichkeit der **Rückäußerung** verwenden und auf den bereits vorgelegten Entwurf der Verwaltungsvorschrift und das durchgeführte informelle Anhörungsverfahren vom 18.10.2013 verweisen. Die hier vorgelegte Fassung beinhaltet gegenüber der Version aus dem Jahr 2013 eine Vielzahl von Veränderungen, so dass wir davon ausgehen, dass es sich hierbei erneut um einen Mitbestimmungstatbestand der zuständigen Stufenvertretung handelt. Die von Ihnen genannte und beabsichtigte bessere Verständlichkeit und größere Klarheit geht mit einer teilweisen völlig anderen Sachverhaltsdarstellung einher. Die Neufassung der Verwaltungsvorschrift war im Jahre 2013 mit dem Ziel angedacht, für alle Beteiligten eine transparenterer Verfahrensweise herzustellen und auch um auf Probleme in der praktischen Anwendung der VV einzugehen. Für den konkreten Schulalltag bedeuten die komplexen Bestimmungen der VV und die umfangreiche verpflichtende Dokumentation für die Schulleitungen, die Lehrkräfte und die Personalräte weitere zusätzliche Verwaltungsarbeit.

Zu 1.1:

Für Lehramtsanwärter/innen kann nach dem Bestehen der zweiten Staatsprüfung zusätzlich erteilter Unterricht vergütet werden. Gemeint sind hier die üblichen PES-Verträge im gesetzlich geregelten Höchstumfang. Mehrarbeit im klassischen Sinne dieser VV sind auch nach Bestehen der Prüfung formal nicht zulässig.

Zu 1.3.9:

Dieser Punkt bezieht sich nur auf Lehrkräfte, die keine Altersermäßigung erhalten, ab Beginn des Schuljahres, in dem sie das 56. Lebensjahr vollenden. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass jeder, der die Altersermäßigung erhält (ab dem 63. Lebensjahr), weiterhin ohne Einschränkung zur Mehrarbeit

VRB – Verband Reale Bildung
Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

Timo Lichtenthäler
Landesvorsitzender
Felix-Blass-Str. 2 · 53474 Bad Neuenahr-Ahrweiler

Kontakt:
Tel.: 02641/9117284
timo.lichtenthaeler@vrb-rlp.de

Der VRB ist am 20.03.2014
aus dem VDR
hervorgegangen.



herangezogen werden kann. Dies können wir im Sinne der Gesunderhaltung unserer älteren Lehrkräfte nicht akzeptieren!

Zu 1.3.10:

Der Mitbestimmung des örtlichen Personalrats unterliegt nicht nur die vorhersehbare Mehrarbeit. Die Einsicht in die Listen der „Plus- und Minusstunden“ und die Mitsprache bei der Bewertung von nicht unterrichtlichen Tätigkeiten als „Minusstunden“ sollte an dieser Stelle ausdrücklich erwähnt werden.

Die Definition des Begriffs „vorhersehbare Mehrarbeit“ wird mit einer zeitlichen Komponente von sechs Werktagen in Verbindung gebracht. Dies bedeutet in der schulischen Praxis, dass jede Heranziehung zu Mehrarbeit (z. B. eine Lehrkraft meldet sich kurzfristig für die ganze Woche krank) dann nicht vorhersehbare Mehrarbeit bedeutet und jede Lehrkraft für Mehrarbeitsstunden herangezogen werden kann. Die Definition „Vorhersehbarkeit von Unterrichtsausfall“ ist hier falsch abgeleitet und wird dem schulischen Alltag nicht gerecht. Hier wird das Mitbestimmungsrecht ausgehebelt und die Schulleitung könnte ständig Mehrarbeit anordnen, ohne den ÖPR hinzuziehen, da die Frist für ein ordentliches Mitbestimmungsverfahren nicht gewahrt werden kann.

Zu 2.1:

Die hier vorgenommene Schwellenwertbeschreibung unterläuft die Regelungen der Lehrerarbeitszeitverordnung, auf die Sie in Punkt 1.2.1 selbst Bezug nehmen! Mehrarbeit im Schuldienst liegt demnach dann vor, wenn über die persönliche Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilt wird. Aus unserer Sicht ist folgerichtig auch ein Ausgleich bereits nach der ersten Mehrarbeitsstunde angezeigt.

Zu 2.2:

„Der Schwellenwert, bis zu dem Mehrarbeit nicht ausgeglichen wird, beträgt nach §73 Abs.2 S. 2 LBG i.V.m. § 3 Abs. 1 Nr. 3 und §6 Abs. 2 Nr.1 LMVergVO im Kalendermonat drei Unterrichtsstunden bzw. bei Teilzeitbeschäftigung ein Achtel des reduzierten Regelstundenmaßes.“

Für den VRB ist diese Regelung ein Verstoß gegen das Grundsatzprinzip, dass Mehrarbeit grundsätzlich auszugleichen ist. Eine Differenzierung des Ausgleiches ist hier dringend geboten in eine Differenzierung des Begriffes „Ausgleich durch Vergütung“ und „Ausgleich durch Dienstbefreiung“

Unser Verband fordert, dass der **Ausgleich durch Dienstbefreiung ab der ersten Mehrarbeitsstunde** gelten muss. Ansonsten besteht unserer Ansicht nach die Gefahr, dass jede Lehrkraft drei Mehrarbeitsstunden pro Monat ableistet und nichts dafür bekommt. Allein die Schwellenwertbeschreibung und Definition eines Schwellenwertes setzt eine regelmäßige Inkaufnahme von Mehrarbeit voraus, die pauschal nicht ausgeglichen werden soll. Auch das ist nicht im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen!



Verband Reale Bildung

Landesverband Rheinland-Pfalz e.V.

*Reale Bildung
verbindet!*

Zu 2.6:

Zusätzlich zu den dienstlichen Aufgaben und den Aufgaben im dienstlichen Interesse sollten auch nicht unterrichtliche Tätigkeiten (wie z.B. Sammlung aufräumen, Geräte bestellen oder reparieren, => ebenfalls von allgemeinem Interesse) aufgeführt werden, wenn es um die Vermeidung von Minusstunden geht und die Lehrkraft der Schulleitung ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellt.

Zu 2.7:

Wenn man als Arbeitnehmer während eines Urlaubs erkrankt, werden die Krankheitstage nicht als Urlaubstage gezählt. Entsprechend sollte der Ausgleich durch Dienstbefreiung erneut möglich sein, wenn eine Lehrkraft einen gewährten Ausgleich durch Dienstbefreiung wegen Krankheit nicht in Anspruch nehmen konnte. Diese Regelung benachteiligt die Lehrkräfte.

Zu 6.2:

Dadurch, dass der Ausgleich durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres oder sogar noch länger (vgl. 2.4), also über das Ende eines Schuljahres hinaus, erfolgen kann, ist eine umfangreiche Dokumentation notwendig. Deshalb sollte auch die Weitergabe der Daten im Falle einer Abordnung oder Versetzung geregelt werden. Es kann nicht sein, dass der Ausgleich für geleistete Mehrarbeit durch den Wechsel der Dienststelle verfällt.

Zu 6.3:

Damit die Lehrkräfte vergütungsfähige Mehrarbeit erkennen können, müssen sie vollständigen Einblick in die persönliche saldierte Liste der Plus- und Minusstunden erhalten. Andernfalls sind die Lehrkräfte bei der Beantragung der Bezahlung vergütungsfähiger Mehrarbeit allein auf eigene Notizen angewiesen.

Freundliche Grüße

Timo Lichtenthäler