



Dienstvereinbarung zwischen dem Staatlichen Schulamt Frankfurt am Main und dem Gesamtpersonalrat Schule zur Mitbestimmung bei Mehrarbeit von Lehrkräften an Frankfurter Schulen

1. Präambel

Im Bewusstsein der gemeinsamen Verantwortung für die Qualität der Bildung und die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte an unseren Schulen, schließen das Staatliche Schulamt für die Stadt Frankfurt am Main und der Gesamtpersonalrat Schule diese Dienstvereinbarung zur Mitbestimmung bei Mehrarbeit von Lehrkräften.

Durch einen konstruktiven Dialog und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möchten wir die Rahmenbedingungen für eine positive Lehr- und Lernumgebung schaffen, die sowohl den Bedürfnissen der Lehrkräfte als auch den Anforderungen des Bildungssystems gerecht werden.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, die Rechte und Interessen der Lehrkräfte zu wahren sowie eine transparente und faire Regelung von Mehrarbeit zu gewährleisten.

Diese Vereinbarung soll dazu dienen, die bestmöglichen Bedingungen für alle Beteiligten zu fördern.

2. Grundsätze zur Mehrarbeit

Mehrarbeit ist nur zu leisten, wenn die zugrunde liegenden Regelungen dies vorsehen. Bei Lehrkräften im Beamtenverhältnis ist die Regelung zur Mehrarbeit in § 61 HBG festgelegt. Bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis kommt § 61 HBG über den Verweis in § 44 TV-H ebenfalls zur Anwendung.

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und unbefristet vollzeitbeschäftigte Tarifangestellte müssen unentgeltlich bis zu drei Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat leisten, sofern zwingende dienstliche Gründe dafür vorliegen.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und unbefristet teilzeitbeschäftigte Tarifangestellte müssen unter den genannten Bedingungen ebenfalls unentgeltlich Mehrarbeit leisten, allerdings nur anteilig im Rahmen ihres Beschäftigtvolumens (§ 61, Satz 3, HBG).

Befristet beschäftigte Tarifangestellte müssen keine unentgeltliche Mehrarbeit leisten.

Schwerbehinderte sind auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

Lehrkräfte mit Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit nach § 11 der Pflichtstundenverordnung müssen keine Mehrarbeit leisten, ebenso Lehrkräfte mit begrenzter Dienstfähigkeit.

3. Informationsrechte und Mitbestimmung des Personalrats

Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben nach **§ 61 Abs. 1 HPVG** rechtzeitig und umfassend zu informieren. Um die Mitbestimmung ordnungsgemäß zu gewährleisten, muss der Personalrat bereits bei der Planung der Maßnahmen einbezogen werden.

Dieses Informationsrecht bezieht sich auf den Bereich der Mehrarbeit nach §78 Abs.1, Nr. 2 des HPVG.

Mitbestimmungspflichtig ist zunächst die Mehrarbeit, die **die im Rahmen von § 17 Abs. 4 der Dienstordnung** für ein Schul(halb)jahr unter der Maßgabe, sie spätestens im darauffolgenden Schuljahr auszugleichen, festgesetzt wird

Weiter unterliegt der Mitbestimmung die **Mehrarbeit, die im Rahmen von § 61 HBG** geleistet wird. Da diese Form der Mehrarbeit nur begrenzt planbar ist, kann der Personalrat nicht in jedem einzelnen auftretenden Fall mitbestimmen.

Damit der Personalrat seiner Aufgabe, Überlastungen im Kollegium zu erkennen und vorzubeugen nachkommen kann, soll dem Personalrat die geleistete Mehrarbeit aller Beschäftigten monatlich schriftlich vorgelegt und überlassen werden.

Bei einer besonderen Häufung von Mehrarbeit, die beispielsweise fachbedingt auf eine oder wenige Lehrkräfte entfällt, ist diese zur Mitbestimmung vorzulegen, sobald die Belastung deutlich wird, etwa durch auffällige Regelmäßigkeit oder Beschwerden der betroffenen Lehrkräfte.

4. Außerunterrichtliche Tätigkeiten

Schulleitungen sind angehalten, den Personalrat über die Art und den Umfang besonderer außerunterrichtlicher Tätigkeiten (z.B. doppelte Klassenführung, außergewöhnliche Prüfungsbelastung, Organisation besonderer Veranstaltungen), die von Lehrkräften erwartet werden, zu informieren.

Ziel dieser Informationspflicht ist es, eine transparente Kommunikation zu gewährleisten und bei Bedarf gemeinsam Lösungen zu erarbeiten, um die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte so zu gestalten, dass eine Überlastung vermieden wird.

Der gemeinsame Austausch und die Zusammenarbeit in diesem Kontext sollen Qualität der Lehr- und Lernbedingungen sichern und die Gesundheit der Lehrkräfte fördern.

5. Ausgleich von Mehrarbeit

Übersteigt die Mehrarbeit die eben beschriebenen Grenzen, haben Lehrkräfte das Recht, dass ihnen die Mehrarbeit durch **Dienstbefreiung** ausgeglichen wird. Der Ausgleich soll frühzeitig nach Entstehung der Mehrarbeit erfolgen. Es ist zielführend, den Ausgleich gleich bei der Entstehung zu vereinbaren. Der Anspruch auf Dienstbefreiung verfällt nicht, denn der § 61 HBG enthält keine Verfallsfrist oder Ausschlussfrist.

Wenn die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, können Lehrkräfte an der Stelle von Zeitausgleich **Mehrarbeitsvergütung** erhalten und zwar für die gesamte Mehrarbeit.

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis und unbefristet vollzeitbeschäftigte Tarifangestellte haben ab der vierten in einem Monat geleisteten Vertretungsstunde einen Anspruch auf Bezahlung aller im Monat geleisteten Mehrarbeitsstunden, sofern nach §61HBG nicht ein Zeitausgleich erfolgt.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Beamtenverhältnis und unbefristet teilzeitbeschäftigten Tarifangestellten ist bei Mehrarbeit bis zur Grenze der Vollbeschäftigung die zeitanteilige Besoldung zu Grunde zu legen, sofern es sich um bezahlte Mehrarbeit handelt. Außerdem ist auch hier der zeitliche Ausgleich der Mehrarbeit vorgesehen.

6. Ausgleichsantrag

Jede Form der **Mehrarbeit an Schulen ist durch die Schulleitung zu dokumentieren. Anträge auf Zeitausgleich** und ersatzweise auf Bezahlung der geleisteten Mehrarbeit sollen zeitnah gestellt werden. Die Auflistung von Mehrarbeit sollte monatsweise erfolgen und dem Personalrat vorgelegt werden. Nach der Hessischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung muss Mehrarbeit schriftlich angeordnet oder genehmigt werden (§ 3 Abs. 1 Nummer 1 HMVergV) – auch der Vertretungsplan stellt eine solche schriftliche Anordnung im Sinne einer Verwaltungsanordnung nach § 79 HPVG dar. Die entsprechenden Regelungen für Teilzeitkräfte, insbesondere bei Klassenfahrten, finden sich u.a. in der Dienstvereinbarung Teilzeit des Staatlichen Schulamtes Frankfurt und des Gesamtpersonalrats Schule.

Frankfurt, den

5.9.25



Unterschrift Amtsleitung Staatliches Schulamt Frankfurt –



Unterschrift Gesamtpersonalrat Schule