



1A 1/0349

Erfurt, den 20. Januar 2009

**3. Neufassung der
Verwaltungsvorschrift vom 16. Juli 1998
über die Ausgestaltung von Teilzeitbeschäftigungen
unter besonderer Berücksichtigung
der Teilzeitbeschäftigungen
nach dem Floating - Modell, dem Modell 55PLUS, den
Angeboten auf Teilzeitbeschäftigung von 1993 und 1995
und den mit einer Teilzeitbeschäftigung neu
Eingestellten im Geschäftsbereich des Thüringer
Kultusministeriums
(VV Teilzeit)**

**Bezug: Angebote zur Erreichung einer sozial verträglichen
Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Thüringer Kultus-
ministeriums;
hier: Vereinbarung vom 23. April 1997 zu Teil C: Flexibilisierung
der Pflichtstundenverteilung**

0. Vorwort

Mit dieser Verwaltungsvorschrift werden Grundregelungen festgelegt, die für die gesamte Zeitdauer der oben genannten Teilzeitbeschäftigungen gelten.

Sie ersetzen die Regelungen der Neufassung der Verwaltungsvorschrift in der Fassung vom 25. Februar 2003.

Weitere Regelungen, die den Ablauf der genannten Teilzeitbeschäftigungen betreffen, insbesondere hinsichtlich dienstlicher Hinderungsgründe, werden durch besondere Verwaltungsvorschriften jährlich neu festgelegt.

1. Allgemeines

Die zur Bewältigung des Rückganges der Schülerzahlen eingeführten Teilzeitbeschäftigungen erfordern bezüglich Personaleinsatz und Unterrichtsplanung ein hohes Maß an Flexibilität. Versetzungen, Abordnungen - auch Teilabordnungen - sowie neue Formen der Stundenplanausgestaltung werden in größerem Maße erforderlich.

Oberste Priorität bei allen planerischen Maßnahmen hat die Absicherung des Unterrichts, der Hortbetreuung sowie der Förderung und Betreuung in den Förderschulen in hoher Qualität.

2. Geltungsbereich

Diese Verwaltungsvorschrift gilt für alle tarifbeschäftigten Lehrerinnen/Lehrer, Sonderpädagogischen Fachkräfte und Erzieherinnen/Erzieher in Teilzeit soweit in einzelnen Bestimmungen nicht ein eingeschränkter Geltungsbereich festgelegt wird.

3. Rechtliche Stellung der Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang von mindestens 50 % und Vollzeitbeschäftigte sind in der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses gleichgestellt; Rechte und Pflichten aus gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen gelten für beide in gleichem Maße. Auch die früher gegebene unterschiedliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigten bei der Berechnung der Beschäftigungszeiten, der Bewährungsaufstiegszeiten, der Jubiläumsdienstzeiten und der Höhe der Jubiläumswendungen besteht nicht mehr.

Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer, Sonderpädagogische Fachkräfte und Erzieherinnen/Erzieher dürfen daher auf Grund ihrer Teilzeitbeschäftigung nicht schlechter gestellt werden als Vollzeitbeschäftigte.

Die Teilzeitbeschäftigung erfasst dabei nicht nur die Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl, sondern auch die Teile der Arbeitszeit, die darüber hinaus in der Schule abzuleisten sind. Diesbezüglich wird auf die nachfolgende Ziffer 4 verwiesen.

4. Grundsätze der Einsatzplanung Teilzeitbeschäftigter

4.1. Allgemeine Grundsätze

Auf Grund der obigen Ausführungen ist damit grundsätzlich festzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte hinsichtlich der Einsatzplanung ebenso wie Vollzeitbeschäftigte schulischen Belangen unterworfen sind.

Bei der Einsatzplanung Teilzeitbeschäftigter ist jedoch zu berücksichtigen, dass diese für die Arbeitszeit, die nicht aus Pflicht- bzw. Präsenzstunden besteht, nicht

im gleichen zeitlichen Rahmen zur Verfügung stehen, wie entsprechende Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt sowohl für die Einteilung zu Aufsichtstätigkeiten als auch hinsichtlich der Lage und Anzahl der Zwischenstunden. Als Maßstab ist das Verhältnis des aktuellen Teilzeitbeschäftigungsumfangs zu dem eines Vollzeitbeschäftigten bei der Erfüllung der entsprechenden Tätigkeiten heranzuziehen.

Bezüglich anderer nichtteilbarer Lehreraufgaben (z. B. Schul- und Lehrerkonferenzen) ist allerdings zu berücksichtigen, dass diesen dadurch Rechnung getragen wird, dass die aus der Teilzeitbeschäftigung sich ergebenden Bruchteile einer Unterrichts- bzw. Präsenzstunde abgerundet werden. Diese für das Floating - Modell und das Modell 55PLUS bereits gegebene Regelung wird auf alle Teilzeitbeschäftigten ausgedehnt, die bisherigen Regelungen für die Teilzeitbeschäftigten auf der Grundlage der Angebote aus 1993 und 1995 sind hiermit aufgehoben.

Die Pflicht- bzw. Präsenzstunden sind für teilzeitbeschäftigte Lehrer in der Regelung für das Schuljahr 1995/96, für teilzeitbeschäftigte Erzieher in der Regelung für das Schuljahr 1997/98 und für teilzeitbeschäftigte Sonderpädagogische Fachkräfte in der Regelung für das Schuljahr 1999/2000 festgeschrieben. Daraus ergeben sich die in der Anlage 1 dargestellten Pflicht- bzw. Präsenzstunden während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung.

Wegen einer Besonderheit im Zusammenhang mit Abminderungsstunden auf Grund Alters wird auf Ziffer 4.2. verwiesen.

Bei der Einsatzplanung sind die Wünsche der Teilzeitbeschäftigten, soweit dienstliche Hinderungsgründe nicht entgegenstehen, zu berücksichtigen. Ein Rechtsanspruch auf einen freien Tag, insbesondere auf einen bestimmten freien Tag, besteht nicht, er ist aber zu realisieren, wenn es die Stunden- bzw. Dienstplanung zulässt. Teilzeitbeschäftigte sind an den freien Tagen vollständig von ihren Dienstpflichten befreit. Auf Ziffer 4.4 wird verwiesen.

4.2. Behandlung von Abminderungsstunden

Hat ein Teilzeitbeschäftigter Anspruch auf Abminderungsstunden, so ist die für den aktuellen Beschäftigungsumfang maßgebende wöchentliche Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl um die entsprechende Anzahl von Abminderungsstunden zu reduzieren.

Die festgelegten Abminderungsstunden auf Grund Alters erhalten auch die Beschäftigten mit 50 % bzw. 75 % Teilzeitbeschäftigung, soweit sie auch in diesem Umfang im Unterricht eingesetzt werden. Eine Kürzung der Abminderungsstunde(n) erfolgt nicht, wenn allein durch die Altersabminderung der Unterrichtseinsatz unter 50 % bzw. 75 % sinkt.

Teilzeitbeschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang von 75 %, die infolge der nunmehr eingeführten Abrundung von vornherein einen geringeren als 75 % umfassenden Unterrichtseinsatz aufweisen, erhalten nur eine Stunde Altersabminderung. Diesen Beschäftigten wird aber die Möglichkeit eingeräumt,

auf die Abrundung zu verzichten. Bei Verzicht sind dann zwei Abminderungsstunden zu gewähren.

Die genannten Regelungen gelten für Sonderpädagogische Fachkräfte sowie für Erzieherinnen und Erzieher entsprechend; an die Stelle des Unterrichtseinsatzes tritt hier die Tätigkeit unmittelbar mit Kindern und Jugendlichen.

Ergänzend wird auf die Regelung zu den Altersabminderungen in der jeweiligen Verwaltungsvorschrift für die Organisation der Schuljahre verwiesen.

Von der Grundsatzregelung zur Behandlung von Abminderungsstunden nach Abs. 1 wird dann abgewichen, wenn Abminderungsstunden als dienstlicher Hinderungsgrund bei besonderen schulischen Aufgaben behandelt werden. Diese Abminderungsstunden führen zur Erhöhung des Beschäftigungsumfanges. Das Floaten beschränkt sich auf die verbleibenden Pflichtstunden bzw. Präsenzstunden. Dieser erhöhte Beschäftigungsumfang wird jeweils für die Dauer eines Schuljahres mit einer Zusatzvereinbarung zum Teilzeitvertrag vereinbart.

Die dienstlichen Hinderungsgründe werden durch Verwaltungsvorschrift jährlich gesondert verfügt.

4.3. Besondere Grundsätze bezüglich Abordnung und Versetzung

Bei Abordnungen und Versetzungen gelten für Teilzeitbeschäftigte die gleichen gesetzlichen und tariflichen Regelungen wie für Vollzeitbeschäftigte.

Es ist auch dann eine Auswahlentscheidung zwischen dem fachlich geeigneten Vollzeitbeschäftigten und dem fachlich geeigneten Teilzeitbeschäftigten zu treffen, wenn die Abordnung nur im Umfang eines Teils einer Vollzeitstelle erforderlich ist. Im Rahmen dieser Auswahlentscheidung ist zu berücksichtigen, dass für den Teilzeitbeschäftigten der Aufwand, der mit der Abordnung verbunden ist, im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit z.B. auf Grund der Fahrtzeit häufig höher sein wird als bei einem Vollzeitbeschäftigten. Daher kann die im Rahmen der Auswahlentscheidung zu betrachtende Gesamtschau ergeben, dass die Abordnung für den Teilzeitbeschäftigten belastender ist als für den Vollzeitbeschäftigten.

Wenn es gleichwohl erforderlich ist, einen Teilzeitbeschäftigten gegen seinen Willen abzuordnen, so bedarf es einer nachvollziehbaren Begründung.

Jede Dienststelle, die eine Abordnung oder Teilabordnung verfügt, von der ein Teilzeitbeschäftigter gegen seinen Willen betroffen ist, hat dem Teilzeitbeschäftigten das Erfordernis der Maßnahme schriftlich zu begründen.

Bei schulartübergreifenden Abordnungen können in der Einarbeitungsphase bis zu zwei Anrechnungsstunden gewährt werden. Für die Entscheidung, ob, in welchem Umfang und über welchen Zeitraum diese Regelung umgesetzt wird, sind das im Einzelfall mit dem Wechsel der Schulart einhergehende Qualifizierungserfordernis und dessen Umfang maßgeblich, wobei zu berücksichtigen ist, dass das Qualifizierungserfordernis bei Teilzeitbeschäftigten nicht nur anteilig anfällt.

Ergänzend sind die Ausführungen des Abschnitts „Regionale Kooperationen zwischen Schulen verschiedener Schularten“ der „Eckpunkte der

Personalentwicklung der staatlichen Schulen im Freistaat Thüringen“ zu beachten.

Anträgen von Teilzeitbeschäftigten auf Versetzung soll stattgegeben werden, wenn der Versetzung dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

4.4. Beteiligung der Personalvertretungen

Bei allen Maßnahmen sind die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen zu beachten.

5. Teilzeitbeschäftigung und Mehrarbeit bzw. Überstunden

5.1. Grundsätzliche und allgemeine Vorschriften

5.1.1 Grundsätze

Bezüglich der Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit sind bei Lehrerinnen/Lehrern und Sonderpädagogischen Fachkräften die einschlägigen beamtenrechtlichen Vorschriften maßgebend. Die Hinweise zur Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit für Lehrerinnen/Lehrer und Sonderpädagogische Fachkräfte vom 5. September 2000 - Az.: 3B1/03671 – sind dabei zu berücksichtigen.

Für die Mehrarbeit von Erzieherinnen und Erziehern gelten die Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Grundsätzlich ist für die Anordnung von Mehrarbeit sowohl bei Vollzeit- als auch bei Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen zu beachten, dass

- Mehrarbeit an den Schulen nur anzuordnen ist, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt,
- Mehrarbeit vom Schulleiter oder einer dazu befugten Person im Voraus schriftlich angeordnet oder unmittelbar nachträglich schriftlich genehmigt werden muss,
- Mehrarbeit bei Lehrerinnen/Lehrern und Sonderpädagogischen Fachkräften nur vorliegt, wenn mehr als die nach dem Umfang der Beschäftigung regelmäßig festgelegten Unterrichtsstunden erteilt werden. Als Unterrichtsstunden werden alle Stunden gewertet, die für den Schüler Unterricht darstellen; dies gilt unabhängig von der Unterrichtsmethode.

5.1.2 Verfahren

Besteht die Notwendigkeit zur Vergabe von Mehrarbeit, so ist zunächst zu prüfen, ob ein Teilzeitbeschäftigter bereit und in der Lage ist, Mehrarbeit als planmäßige oder außerplanmäßige Mehrarbeit zu leisten. Ist dies nicht der Fall,

kommt nur die Anordnung von Mehrarbeit in Betracht, diese Anordnung darf gegenüber Teilzeitbeschäftigten nur dann ergehen, wenn kein fachlich geeigneter Vollzeitbeschäftigter an der betreffenden Schule vorhanden ist.

5.1.3 Ausnahmeregelung

Als einzige Ausnahme von dem Grundsatz, dass nur zusätzliche Unterrichtsstunden eine Mehrarbeit darstellen, liegt für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte bei ganz- und mehrtägigen Schülerfahrten, ganz- und mehrtägigen Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalten, Studienfahrten, Projekttagen und Projektwochen auch dann Mehrarbeit vor, wenn eine der genannten Maßnahmen an planmäßigen Unterrichtstagen stattfindet. Die Anzahl der Mehrarbeitsstunden ergibt sich aus dem Verhältnis der wöchentlichen, aktuellen Pflichtstundenzahl des Teilzeitbeschäftigten zur regelmäßigen Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten.

Folgende Berechnungsformel ist anzuwenden:

$$\text{Berücksichtigungsfähige Mehrarbeit} = \frac{\text{wöchentliche Pflichtstundenzahl eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten}}{5} - \frac{\text{wöchentliche Pflichtstunden des Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem aktuellen Beschäftigungsumfang}}{5} \times \text{Anzahl der betroffenen Unterrichtstage}$$

Auf das Schreiben des Thüringer Kultusministeriums vom 12. April 2001 (Einbeziehung neuer Unterrichtskonzepte in die Mehrarbeitsdefinition; hier: Projektarbeit, AZ.: 3/3B1 03671) wird ergänzend hingewiesen.

Bei auftretenden Stundenbruchteilen wird bei Bruchteilen unter 5/10 auf volle Stunden abgerundet, ab 5/10 wird auf volle Stunden aufgerundet.

5.2. Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen/Lehrern, und Sonderpädagogischen Fachkräften unter Berücksichtigung des Teils C: Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung

Abweichend von den allgemeinen Regelungen zur Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit - die den Ausgleich, vorrangig in Freizeit und im laufenden Schuljahr zum Ziel haben - wird für alle Teilzeitbeschäftigten nach dem Floating - Modell, dem Modell 55PLUS, den Teilzeitvereinbarungen von 1993 und 1995 sowie für die auf Dauer oder neu eingestellten teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen/Lehrern und Sonderpädagogischen Fachkräften weiterhin die Möglichkeit eröffnet, geleistete Mehrarbeitsstunden in bestimmtem Umfang anzusammeln und zu einem späteren Zeitpunkt auszugleichen.

Für Sonderpädagogische Fachkräfte sind die Bestimmungen bezüglich der Präsenzstunden entsprechend anzuwenden.

Die Grundlage dafür bildet die Vereinbarung über die Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung (Teil C der Angebote zur Erreichung einer sozial verträglichen Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Thüringer Kultusministeriums) vom 23. April 1997.

Für Teilzeitbeschäftigte nach dem Modell 55PLUS wird zusätzlich eine besondere Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitverteilung - Verblockung - angeboten. Auf Ziffer 5.3.2 wird verwiesen.

5.2.1. Anwendungsbereich, Umfang und Grenzen der Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung

5.2.1.1. Anwendungsbereich

Die Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung ist nur bei den in Ziffer 5.2. genannten Tarifbeschäftigten in Teilzeit möglich.

5.2.1.2. Umfang

Zur Flexibilisierung können nur die Stunden herangezogen werden, die sich aus der Differenz der Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten und der Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl des Teilzeitbeschäftigten pro Unterrichtswoche im Durchschnitt ergeben.

Die zur Flexibilisierung zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden stehen vom Umfang her für jede Unterrichtswoche zur Verfügung, unabhängig davon, ob die Unterrichtsverpflichtung gleichmäßig über die Unterrichtswochen verteilt ist oder ob eine schulisch bedingte ungleichmäßige Verteilung bis hin zum Blockunterricht vorliegt.

Folgende Besonderheiten sind zu beachten:

Für den Bereich der Gymnasien und Gesamtschulen mit Oberstufe sind, weil der Umfang der Pflichtstunden abhängig ist vom Einsatzumfang in der Oberstufe, die zur Flexibilisierung zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden dadurch zu ermitteln, dass zuerst festzustellen ist, in welchem Umfang der Einsatz in der Oberstufe im kommenden Schuljahr erfolgen soll. Aus der sich hieraus ergebenden Pflichtstundenzahl für Vollzeitbeschäftigte und dem laut Teilzeitvertrag vereinbarten Beschäftigungsumfang ist die entsprechende durchschnittliche wöchentliche Pflichtstundenzahl in Teilzeitbeschäftigung zu ermitteln. Die Differenz der wöchentlichen Pflichtstundenzahlen ergibt die Unterrichtsstundenzahl, die zur Flexibilisierung zur Verfügung steht. Auf die Abrundungsregelung gemäß 4.1 wird hingewiesen. Vertretungsunterricht in der Oberstufe (außerplanmäßige Mehrarbeit) wirkt sich auf die ermittelten Pflichtstundenzahlen nicht aus. Bezüglich eines auf Dauer eintretenden Wechsels im Pflichtstundenumfang wird auf Punkt 5.2.3 verwiesen.

Für den Bereich der berufsbildenden Schulen ist der Umfang der Pflichtstunden vom Einsatz abhängig. Die zur Flexibilisierung zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden sind dadurch zu ermitteln, dass zuerst festzustellen ist, in welchem Umfang der Einsatz im jeweiligen Unterricht erfolgen soll. Aus der sich hieraus ergebenden Pflichtstundenzahl für Vollzeitbeschäftigte und dem laut Teilzeitvertrag vereinbarten Beschäftigungsumfang ist die entsprechende durchschnittliche wöchentliche Pflichtstundenzahl in Teilzeitbeschäftigung zu

ermitteln. Die Differenz der wöchentlichen Pflichtstundenzahlen ergibt die Unterrichtsstundenzahl, die zur Flexibilisierung zur Verfügung steht. Auf die Abrundungsregelung gemäß 4.1 wird hingewiesen. Vertretungsunterricht (außerplanmäßige Mehrarbeit) wirkt sich auf die ermittelten Pflichtstundenzahlen nicht aus. Bezüglich eines auf Dauer eintretenden Wechsels im Pflichtstundenumfang wird auf Punkt 5.2.3 verwiesen.

5.2.1.3. Grenzen der Flexibilisierung

Überschreitet der/die Teilzeitbeschäftigte durch Mehrarbeit die Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl des vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten oder die für Gymnasien, Gesamtschulen mit Oberstufe oder berufsbildende Schulen ermittelten Flexibilisierungsstunden, dann sind diese die Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl überschreitenden Mehrarbeitsstunden nach den allgemeinen Regelungen zur Abgeltung von Mehrarbeit abzugelten; sie können nicht auf dem Konto angespart werden.

Bei der Prüfung, ob die drei Stunden abgeltungsfreie Mehrarbeit monatlich gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 1 MVergV überschritten werden, sind die auf dem Konto angesammelten Mehrarbeitsstunden mitzurechnen. Daraus ergibt sich, dass es für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, sofern sie das Pflichtstundenkonto nicht ausgeschlossen haben (siehe Ziffer 5.2.3.) oder selbst eingeschränkt haben (siehe Ziffer 5.2.5.) keine abgeltungsfreie Mehrarbeit gibt.

Mit der Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung dürfen weiterhin nicht mehr als 600 Stunden angesammelt werden. Wird diese Grenze erreicht, ist ein Ausgleich bzw. ein Teilausgleich entsprechend der nach 5.2.4. beschriebenen Ausgleichsmöglichkeiten vorzunehmen. Mehrarbeitsstunden, die über die 600-Stunden-Grenze hinausgehen, sind nach den allgemeinen Regelungen zur Abgeltung von Mehrarbeit abzugelten.

Die 600-Stunden-Grenze ist bei der besonderen Möglichkeit der Verblockung gemäß Ziffer 5.3.2 nicht einschlägig.

5.2.2. Führung eines Pflichtstundenkontos

Für jeden Teilzeitbeschäftigten wird ein Pflichtstundenkonto eröffnet. Die Pflichtstundenkonten werden in der Regel computergestützt geführt. Kontoauszüge sind dem Bediensteten auf Anforderung auszuhändigen.

Soweit an einzelnen Schulen keine computergestützte Führung der Pflichtstundenkonten erfolgt, sind die in Anlage 2 beigefügten Pflichtstundenkontoblätter zu verwenden. Sie bestehen aus Vorblättern für die unter Ziffer 5.2.3. aufgeführten Arten der Mehrarbeit, sowie den Nachweisbögen zur Erfassung der Mehrarbeit und dem Nachweisbogen zur Abgeltung der Mehrarbeit - Saldierung -. Der Teilzeitbeschäftigte kann auf einer Ablichtung der Kontoblätter das Pflichtstundenkonto für seine Unterlagen mitführen, maßgeblich ist jedoch das in der Schule befindliche Original.

Das Pflichtstundenkonto wird an der Schule geführt, unterliegt aber der Kontrolle durch das Staatliche Schulamt. Diese Kontrollbefugnis umfasst auch die Korrektur von offensichtlich unrichtig geführten Pflichtstundenkonten.

5.2.3. Arten von Mehrarbeit bei der Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung

Bei der Mehrarbeit, die im Rahmen der Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung im Rahmen der unter 5.2.1. genannten Grenzen auf dem Pflichtstundenkonto angesammelt werden können, sind zwei Arten zu unterscheiden:

a) Planmäßige Mehrarbeit

Planmäßige Mehrarbeit liegt nur vor, wenn über die Dauer eines Schuljahres (vom 1. August bis 31. Juli des folgenden Kalenderjahres) oder eines Schulhalbjahres (entweder 1. Schulhalbjahr vom 1. August bis 31. Januar des folgenden Kalenderjahres oder 2. Schulhalbjahr vom 1. Februar bis 31. Juli des gleichen Kalenderjahres) die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung um mindestens eine Unterrichtsstunde gegenüber der nach der Teilzeitbeschäftigung zu haltenden Unterrichtsstundenzahl erhöht wird. Möglich ist planmäßige Mehrarbeit dem gemäß nur dann, wenn zu Beginn eines Schuljahres oder eines Schulhalbjahres bereits feststeht, dass für die gesamte Dauer eines Schuljahres oder eines Schulhalbjahres regelmäßig eine zusätzliche Pflichtstundenverpflichtung des Teilzeitbeschäftigten erforderlich wird, um regelmäßigen Unterrichtsausfall, sei es durch das Fehlen oder durch langfristigen Ausfall von Lehrpersonal, zu vermeiden.

Vorstehende Regelung ist für Sonderpädagogische Fachkräfte bezüglich der Präsenzstunden entsprechend anzuwenden.

Planmäßige Mehrarbeit ist sowohl hinsichtlich der Aufnahme als auch hinsichtlich des Ansparens nur auf freiwilliger Basis möglich.

Aus diesem Grunde ist sowohl die planmäßige Mehrarbeit an sich als auch das Ansammeln zur Abgeltung in folgenden Schuljahren auf dem Kontovorblatt schriftlich zu vereinbaren. Die Vereinbarung ist unverzüglich mit Schuljahres- bzw. Schulhalbjahresbeginn abzuschließen und ist für den vereinbarten Zeitraum bindend. Sie bedarf der vorherigen Zustimmung des Staatlichen Schulamtes.

Sind zu Beginn eines Schuljahres noch Unterrichtsstunden abzudecken, für die eine noch nicht verwirklichte Einstellung vorgesehen ist, und ist diese Abdeckung durch Vertretungsunterricht im Rahmen von außerplanmäßiger Mehrarbeit vorerst notwendig, so ist diese außerplanmäßige Mehrarbeit in eine planmäßige ab Schuljahresbeginn umzuwandeln, sobald feststeht, dass die Einstellung bzw. Unterrichtsabdeckung endgültig nicht verwirklicht werden kann.

Tritt im Bereich der Gymnasien, Gesamtschulen mit Oberstufe und den berufsbildenden Schulen im laufenden Schuljahr eine auf Dauer angelegte Änderung im Einsatz in der Oberstufe bzw. im berufstheoretischen oder berufspraktischen Unterricht ein, der eine Änderung der Pflichtstundenzahl

bewirkt, so ist das Pflichtstundenkontovorblatt wie unter 5.2.1.2. neu auszufertigen.

Im Bereich der berufsbildenden Schulen ist der Abschluss von planmäßiger Mehrarbeit abweichend vom Schuljahresbeginn auch noch zu dem Zeitpunkt möglich, zu dem die abschließende regelmäßige Unterrichtsplanung abgeschlossen ist.

Soweit die Führung der Pflichtstundenkonten im Einzelfall nicht computergestützt erfolgt, wird planmäßige Mehrarbeit, in Prozentsätzen gebucht. Die einschlägigen Prozentsätze für geleistete Mehrarbeitsstunden sind in der Tabelle der Anlage 3 aufgeführt. Ins Pflichtstundenkontoblatt ist immer die Prozentzahl gemäß Anlage 3 einzutragen, auch wenn die Summe aus Teilzeitbeschäftigung und planmäßiger Mehrarbeit 100% übersteigt.

b) Außerplanmäßige Mehrarbeit

Außerplanmäßige Mehrarbeit ist Mehrarbeit, die nicht unter die Regelung zur planmäßigen Mehrarbeit fällt, z. B. Vertretung.

Außerplanmäßige Mehrarbeit ist nachträglich in planmäßige Mehrarbeit umzuwandeln, wenn sich aufgrund einer oder mehrerer übertragener Vertretungen, deren voraussichtliche Dauer zunächst nicht feststand, sodann ergeben hat, dass ein regelmäßig erhöhter Beschäftigungsumfang mindestens für die Dauer eines Schulhalbjahres besteht.

Außerplanmäßige Mehrarbeit wird auch bei im Einzelfall nicht computergestützter Kontenführung in Einzelstunden eingetragen.

Das Ansammeln der außerplanmäßigen Mehrarbeit auf dem Pflichtstundenkonto (siehe auch Ziffer 5.2.5.) bedarf der Zustimmung des Teilzeitbeschäftigten. Dazu ist die auf dem betreffenden Kontovorblatt zu schließende Vereinbarung vorzunehmen. Das Staatliche Schulamt ist über diese Vereinbarung in Kenntnis zu setzen.

5.2.4. Grundlagen des Ausgleichs im Rahmen der Flexibilisierung

Für den Ausgleich der plan- und außerplanmäßigen Mehrarbeit gibt es zwei Möglichkeiten, die nach dem Sinn und Zweck der Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung für folgende Schuljahre vorzusehen ist.

1. Alternative - Freizeitausgleich

Die eine Möglichkeit besteht in der Minderung der Pflichtstundenzahl um die angesammelten mehr geleisteten Pflichtstunden in folgenden Schuljahren. Die Minderung ist dabei in der Regel gleichmäßig auf mindestens ein Schulhalbjahr zu verteilen. "In der Regel" liegt dann vor, wenn die Anzahl der angesammelten Pflichtstunden eine schulisch sinnvolle gleichmäßige Verteilung erlaubt. Bei einer für eine solche regelmäßige Minderung nicht ausreichenden Anzahl angesammelter Pflichtstunden sind auch vom genannten Grundsatz abweichende Ausgestaltungen denkbar. Dies gilt auch für die Pflichtstunden, die

für eine regelmäßige Abgeltung nicht mehr verwendet werden können. Vollständige Freistellungen jedoch sind auf die Dauer von zwei Wochen zu beschränken.

Bei vollständiger Freistellung ist der Bedienstete von allen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt.

Freizeitausgleich erfolgt sowohl bei planmäßiger Mehrarbeit als auch bei außerplanmäßiger Mehrarbeit an Hand der angesammelten Stunden durch Freistellungen in der Unterrichtszeit. Die Stundenzahl bei planmäßiger Mehrarbeit ergibt sich aus den unten aufgezeichneten Prozentsätzen bzw. aus dem Kontoprogramm.

2. Alternative - Erhöhung des Einkommens

Die andere Möglichkeit besteht darin, die angesammelten mehr geleisteten Pflichtstunden zur Erhöhung des Einkommens in folgenden Schuljahren zu verwenden. Dabei bleiben die nach dem Teilzeitarbeitsvertrag abzuleistenden Pflichtstunden unverändert, jedoch wird das Einkommen prozentual erhöht. Die Vergütung der abzugeltenden Mehrarbeitsstunden erfolgt zu den Bedingungen, die zum Zeitpunkt der Abgeltung für die Vergütung maßgebend sind. Die Vergütung nach dem aktuellen Beschäftigungsumfang darf bei Erhöhung durch den Ausgleich von Mehrarbeit die Vergütung des vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht überschreiten. Gegebenenfalls ist dieser Ausgleich auf mehrere Schuljahre zu verteilen bzw. Prozentsätze, die die genannten Grenze von 100 % überschreiten, verbleiben auf dem Pflichtstundenkonto.

2. Alternative a) Abgeltung planmäßiger Mehrarbeit.

Die Erhöhung der Vergütung bei geleisteter planmäßiger Mehrarbeit beinhaltet die Steigerung des Einkommens um die Prozentpunkte, die angesammelt wurden.

Die Dauer der Zahlung von erhöhten Bezügen muss mindestens ein Schulhalbjahr umfassen und von der Höhe her in der Regel mindestens den Umfang einer planmäßigen Mehrarbeitsstunde, aufs Schuljahr bezogen, ausmachen. Sind höhere Prozentsätze angesammelt worden - auch innerhalb eines Schuljahres bzw. Schulhalbjahres - ist auch eine Verteilung auf mehrere Schuljahre unter Beachtung der genannten Grenzen möglich.

2. Alternative b) Abgeltung außerplanmäßiger Mehrarbeit

Die Ausführungen zur 2. Alternative a) gelten entsprechend. Die bisherigen Regelungen betreffend die Abgeltung in 5-Prozentpunkt-Schritten entfallen.

5.2.5. Einschränkung des Pflichtstundenkontos auf Wunsch des Teilzeitbeschäftigten

Teilzeitbeschäftigte, die zwar Mehrarbeit leisten, jedoch kein Ansammeln, sondern unmittelbare Abgeltung im laufenden Schuljahr wünschen, unterliegen den allgemeinen Regelungen zur Mehrarbeit. Die Abgeltungsregelungen der

Flexibilisierung sind für diese Fälle nicht anzuwenden. Die Ablehnung des Ansammelns ist auf dem Kontovorblatt zu vermerken.

Auf ausdrücklichen Wunsch des Beschäftigten ist es möglich, die Zahl der Pflicht- bzw. Präsenzstunden, die dem Konto gutgeschrieben werden, auf eine bestimmte Anzahl zu beschränken. Damit wird nicht das Direktionsrecht auf Anordnung weiterer Mehrarbeitsstunden, die über dieses persönlich gesetzte Maß hinausgehen, eingeschränkt. Die Mehrarbeitsstunden, die das Maß der für die Gutschrift im Pflichtstundenkonto festgelegten Anzahl überschreiten, sind nach den allgemeinen Regeln zur Abgeltung von Mehrarbeit auszugleichen. Dabei ist zu prüfen, ob die zur Abgeltung erforderliche Anzahl von Mehrarbeitsstunden vorliegt. Die im laufenden Monat bereits in das Pflichtstundenkonto aufgenommenen Pflicht- bzw. Präsenzstunden sind mitzurechnen.

5.2.6. Wahl des Ausgleichs, Fristen und Termine

Die Wahl der Ausgleichsart und des Ausgleichszeitraumes wird vom Beschäftigten getroffen. Dem Wunsch des Beschäftigten ist zu entsprechen, soweit dienstliche Belange, die schriftlich zu begründen sind, nicht entgegenstehen. Die Prüfung entgegenstehender dienstlicher Belange hat zunächst an der Schule und dann beim Staatlichen Schulamt zu erfolgen. Wird finanzielle Abgeltung gewählt, ist zusätzlich die Bestätigung des Thüringer Kultusministeriums für den gewählten Ausgleichszeitraum einzuholen.

Die Wahl kann vom Beschäftigten bereits im voraus getroffen werden, sie muss aber jeweils bis zum 1. März vorgenommen werden, wenn für das darauffolgende Schuljahr der Ausgleich des Pflichtstundenkontos ganz oder teilweise erfolgen soll.

Es ist darauf zu achten, dass der Ausgleich rechtzeitig vor Beendigung der Teilzeitbeschäftigung bzw. des Ausscheidens erfolgt. Die finanzielle Abgeltung gemäß Teil C: Abschnitt V. Ziffer 3) der Vereinbarung zur Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung gilt nur für die dort aufgeführten Fälle.

5.3 Ausnahmeregelungen bei Altersteilzeit und 55PLUS

5.3.1 Abgeltung von Mehrarbeit beim Wechsel in die Altersteilzeit

Tarifbeschäftigte in Teilzeit, die in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis wechseln, nehmen ab dem Wechsel nicht mehr an der Flexibilisierung der Pflichtstunden teil. Soweit beim Wechsel in die Altersteilzeit auf dem Pflichtstundenkonto noch Mehrarbeitsstunden gutgeschrieben sind, hat sich der Beschäftigte vor dem Wechsel in die Altersteilzeit zu erklären, ob er eine Abgeltung dieser Mehrarbeit durch Freizeitausgleich oder durch eine finanzielle Abgeltung oder zum einen Teil durch Freizeitausgleich und zum anderen Teil durch eine finanzielle Abgeltung will.

Soweit der Tarifbeschäftigte den Freizeitausgleich wählt, ist dieser im Grundsatz nach Ziffer 5.2.4., 1. Alternative, umzusetzen.

Will ein Tarifbeschäftigter, der die Altersteilzeit im Blockmodell leistet, die Abgeltung der angesparten Mehrarbeit durch Freizeitausgleich oder eine Kombination aus Freizeitausgleich und finanzieller Abgeltung, so ist vor dem Wechsel in die Altersteilzeit eine Vereinbarung zu schließen, nach der eine Abgeltung der angesparten Mehrarbeit in Freizeit bis zum Ende der Arbeitsphase erfolgen soll. In diesem Zusammenhang ist es zulässig, eine über die Zwei-Wochen-Frist hinausgehende Freistellung zu gewähren, die am Ende der Arbeitsphase liegt. Dies ist in die zu schließende Vereinbarung aufzunehmen.

Wählt der Tarifbeschäftigte, der in ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis wechselt, die vollständige oder teilweise finanzielle Abgeltung, erfolgt diese Abgeltung durch eine Einmal-Zahlung zum 1. März des auf den Wechsel in die Altersteilzeit folgenden Kalenderjahres.

5.3.2 Verblockung planmäßiger und außerplanmäßiger Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte nach dem Modell 55PLUS

Abweichend von und ergänzend zu der unter 5.2. beschriebenen Möglichkeit der Flexibilisierung wird als weitere Möglichkeit eröffnet, Mehrarbeit zu einem Freizeitblock, der zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu nehmen ist, anzusammeln.

Diese Möglichkeit gilt ausschließlich für Teilzeitbeschäftigte nach dem Modell 55PLUS.

Die bereits nach § 3 TV ATZ TKM bestehende Verblockungsmöglichkeit wird damit auf das Modell 55PLUS erweitert.

Diese Verblockung ist keine Maßnahme im Rahmen der Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung im Rahmen des Teils C der Angebote zur Erreichung einer sozial verträglichen Personalentwicklung, sondern stellt eine eigenständige weitere Maßnahme, rechtlich beruhend auf den durch den TV ATZ TKM und durch das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung vom 6. April 1998 geschaffenen Möglichkeiten, dar.

Die Regelungen zur Flexibilisierung (Ziffern 5.2 bis 5.2.6.) sind für die Verblockung grundsätzlich nicht anwendbar, soweit nachfolgend nicht ausdrücklich auf einzelne Regelungen Bezug genommen wird. Davon unabhängig sind die allgemeinen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung - Ziffern 0 bis einschließlich 5.1 - weiterhin anwendbar.

Voraussetzung des Ansammelns ist, dass die schulische Notwendigkeit für planmäßige bzw. außerplanmäßige Mehrarbeit besteht. Zur Verblockung können nur die Stunden herangezogen werden, die sich aus der Differenz der Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten und der Pflicht- bzw. Präsenzstundenzahl des Teilzeitbeschäftigten pro Unterrichtswoche im Durchschnitt ergeben. Die Regelungen unter Ziffer 5.2.1.2. sind entsprechend anwendbar.

Abweichend von der Flexibilisierung erfordert die Verblockung auf Grund des oben genannten Gesetzes zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelung (§ 7 Abs. 1a SGB IV) eine zusätzliche gesonderte Arbeitszeitvereinbarung. Eine solche ist unter der Überschrift "Vereinbarung über die abweichende Verteilung der Arbeitszeit" abzuschließen. Auf das in Anlage 4 beigefügte Muster wird verwiesen.

Während in § 1 der Vereinbarung die Grundlage für das Ansammeln für einen Freizeitausgleich zum Ende des Arbeitsverhältnisses festgelegt wird, enthält § 2 den tatsächlichen Umfang der im kommenden Schuljahr zu leistenden Arbeitszeit. § 2 ist jährlich neu abzuschließen. Ein Anspruch, auch in den folgenden Jahren einen erhöhten Beschäftigungsumfang zu erhalten, besteht nicht.

Zur Verwaltungsvereinfachung können das Konto-Programm oder die zur Flexibilisierung entwickelten Kontoblätter und Nachweissbögen verwandt werden; auf jedem Blatt ist zu vermerken, dass die geleistete Mehrarbeit im Rahmen der Verblockung zum Ausgleich kommt.

Die zur Verblockung angesammelten Stunden müssen einen Umfang erreichen, der eine Freistellung von mindestens einem Schulhalbjahr ermöglicht. Zur Berechnung der für eine schulhalbjährige oder schuljährige Freistellung benötigten Stundenzahl wird auf die Festsetzungen in der Tabelle unter 5.2.4. verwiesen. Stunden, mit denen eine schulhalbjährige oder schuljährige Freistellung nicht erreicht werden kann, sind im gegenseitigen Einvernehmen in Freizeit auszugleichen.

Die Begrenzung bei der Flexibilisierung auf insgesamt 600 Stunden ist für die Verblockung nicht einschlägig. Eine finanzielle Abgeltung der Mehrarbeit findet nicht statt, die Ausnahmeregelungen unter Teil C, Abschnitt V. Ziffern 3. und 4. der Angebote zur Erreichung einer sozial verträglichen Personalentwicklung gelten entsprechend.



Kjell Eberhardt