

MEHRARBEIT

In Zeiten des Lehrkräftemangels wird sich Mehrarbeit an vielen Schulen nicht vermeiden lassen. Besonders Teilzeitbeschäftigte empfinden sich dann oft als „Verfügungsmasse“ und plötzliche Mehrarbeitsstunden lassen sich mit familiären Belangen häufig nicht vereinbaren. Umso wichtiger ist es, die besonderen Regelungen zu kennen, die es bei Mehrarbeit zu beachten gilt.

Vergütung von Mehrarbeit bei Vollzeitbeschäftigung

Bei Vollzeitbeschäftigung wird erst ab der 4. Mehrarbeitsstunde im Monat eine Bezahlung nach Mehrarbeitsvergütungsverordnung geleistet. Ab der vierten Stunde Mehrarbeit im Kalendermonat werden alle vier Stunden bezahlt, höchstens jedoch 24 Stunden. Die Bezahlung erfolgt als Vergütung von Einzelstunden nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Mehrarbeit unter vier Stunden im Kalendermonat wird nur dann vergütet, wenn der Grund für die Unterschreitung dieser Mindeststundenzahl die Verrechnung mit Arbeitsausfall (zum Beispiel allgemeine Unterrichtsbefreiung nach Zeugnisausgabe) ist. Minusstunden dürfen nur innerhalb eines Kalendermonats mit angefallener Mehrarbeit verrechnet werden. Eine Übertragung auf den nächsten Monat oder sogar bis zum Schuljahresende ist nicht erlaubt.

Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigung

Bei Kolleg*innen in Teilzeit muss für jede einzelne Überstunde eine anteilige Gehaltszahlung erfolgen, und zwar solange, bis die Vollbeschäftigung erreicht ist. Die Bezahlung bei Teilzeitaufstockung kann bis zu 150% höher sein als die Stundensätze nach Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Das gilt auch bei geringfügiger Teilzeit.

Keine Verrechnung von Ausfallstunden

Bei Teilzeitkräften, die Mehrarbeit geleistet haben, ist eine Saldierung von Ausfallstunden aus Anlass etwa von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben oder der Abwesenheit von Klassen bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung nicht zulässig. Ausfallstunden, auf deren Entstehen die Lehrkraft keinen Einfluss hat, sind dann als Ist-Stunden anzurechnen. Eine Überschreitung der wöchentlichen Pflichtstunden kann bis zum Erreichen der Vollzeitbeschäftigung auch nicht durch Freizeitausgleich in einer anderen Woche abgegolten werden. Jede einzelne Kalenderwoche muss für sich betrachtet werden.

Auf Bezahlung nicht verzichten

Wir raten allen Beschäftigten, auf die Bezahlung nicht zu verzichten! Das Formular findet man auf der Seite des LBV. Tarifbeschäftigte müssen den Antrag wegen der tariflichen Ausschlussfrist innerhalb von sechs Monaten einreichen. Hier geht es zum Antrag:



[https://schulverwaltungsprogramme.msb.nrw.de/download/LBV\(ABes\)23_2019_02_release.pdf](https://schulverwaltungsprogramme.msb.nrw.de/download/LBV(ABes)23_2019_02_release.pdf)

Übrigens:

Befristet eingestellte Personen dürfen keine Mehrarbeit übernehmen, da immer eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages erfolgen muss. Der gravierende Personalmangel in den Grundschulen wird nur allzu oft auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen und führt zu belastenden Mehrarbeitsstunden. Auch werden nicht immer die rechtlichen Regelungen beachtet.

Unser Tipp:

Der erste Rat an die Kollegien ist, ein Vertretungs- und ein Teilzeitkonzept zu verabschieden, um Mehrarbeit einzudämmen. Die Lehrerkonferenz entscheidet laut Schulgesetz § 68 über Grundsätze für die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen. Dieses Recht sollte die Lehrerkonferenz unbedingt wahrnehmen. Wir beraten Euch oder den Lehrerrat Eurer Schule gerne, wie Ihr diese Vorhaben möglichst zielführend an der eigenen Schule umsetzen bzw. anstoßen könnt.

RECHTSRAHMEN MEHRARBEIT

Fehlen Lehrkräfte für den Unterricht, sind Schulleiter*innen zunächst verpflichtet, die zur Verfügung stehenden Instrumente für Vertretungsfälle auszuschöpfen:

Flexible Mittel für Vertretung

Bei Erkrankungen, die länger als vier Wochen andauern, Mutterschutz und Elternzeit können Vertretungskräfte eingestellt werden. Dazu muss die Schulleitung zügig einen Antrag an das Schulamt stellen.

Aufstockung von Teilzeit

Auch eine Aufstockung des Umfanges von Teilzeitbeschäftigung kann mit Einverständnis der Teilzeitbeschäftigten beantragt werden.

Für Ausfälle unter vier Wochen stehen folgende Maßnahmen zur Verfügung:

Stellen für individuelle Förderung und Vertretung

Diese Stellen sind für alle Schulformen in unterschiedlichem Umfang im Landeshaushalt vorgesehen. Sie dürfen nicht für den stundenplanmäßigen Unterricht verwendet werden, sondern stehen rein für Förderzwecke und Vertretung zur Verfügung.

Flexibilisierung der Pflichtstunden

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrkraft kann aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtsverteilung, für bis zu sechs Monate um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden, § 2 Absatz 4 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG. Dauert dieser Zustand länger als zwei Wochen, sollte eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden nicht ohne Zustimmung der Lehrer*in erfolgen. Diese zusätzlichen oder weniger erteilten Stunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr.

Organisatorische Maßnahmen

Es können organisatorische Maßnahmen ergriffen werden. Dazu können die Zusammenlegung von Kursen, die Auflösung von Differenzierungsgruppen oder die Beaufsichtigung von mehreren Klassen gehören.

Nicht erteilter Unterricht

Fällt stundenplanmäßiger Unterricht aus, weil Klassen im Praktikum oder auf Schulfahrt sind, können Lehrer*innen für Vertretungszwecke eingesetzt werden.

Wann kann Mehrarbeit angeordnet werden?

Die Anordnung von Mehrarbeit ist an enge Voraussetzungen geknüpft. Dazu sagt das Landesbeamtengesetz (LBG) § 61 (1): „Der Beamte ist verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern.“ Die Verordnung zu Mehrarbeit im Schuldienst (BASS 21-22 Nr. 21) konkretisiert, dass Beamte und Angestellte im Schulbereich drei Stunden Mehrarbeit im Monat leisten müssen, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern.

Mehrarbeit nur bei „zwingenden dienstlichen Verhältnissen“

Das Oberverwaltungsgericht Münster hat in einem Urteil festgestellt: „Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn dies zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer Aufgaben unvermeidbar notwendig ist und wenn die Umstände, die die Mehrarbeit erfordern, vorübergehender Natur sind und eine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellen. Bildet die Mehrarbeit hingegen die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit vor.“

Legt man diese Definition zu Grunde, kann im Schuldienst rechtmäßig nur sehr selten Mehrarbeit eingefordert werden.

Denn das Erfordernis, Vertretungsunterricht zu erteilen,

- ist keine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen, da regelmäßig mit Ausfall von Lehrkräften infolge von Krankheit, Schwangerschaft, Fortbildung oder aus weiteren Gründen gerechnet werden muss.
- stellt selten eine wichtige, unaufschiebbare Aufgabe dar, die unvermeidbar notwendig erledigt werden muss: Eine Mathestunde ist zum Beispiel aufschiebbar, ein Löscheinsatz der Feuerwehr nicht. Grundschüler*innen müssen möglicherweise aktuell beaufsichtigt werden.
- ist in der Regel nicht vorübergehender Natur, da solcher Unterrichtsausfall im langjährigen Durchschnitt berechnet werden kann und regelmäßig vorkommt.
- stellt somit keine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen dar.

Natürlich gibt es in den Schulen auch Ausnahmesituationen: Die Grippewelle erwischt zum Beispiel ein Drittel des Kollegiums oder eine Unwetterkatastrophe hält Kolleg*innen auf der Autobahn fest. Fällt aber Unterricht wegen unzulänglicher Berechnungswerte oder wegen Fehlens einer Vertretungsreserve vorhersehbar aus, liegen nach Auffassung der GEW keine zwingenden dienstlichen Verhältnisse vor, die die Einforderung von Mehrarbeit begründen. Es handelt sich um „normale“ Vertretungssituationen, die die Schule mit den Instrumenten, die die Schulaufsicht zur Verfügung stellt (siehe oben), im Interesse eines geordneten Unterrichtsbetriebes lösen muss. Und wenn das nicht ausreicht, kann nur noch Unterricht gekürzt werden.

Ansprechpartnerin für Gleichstellung

Vor der Anordnung von Mehrarbeit muss die Ansprechpartnerin für Gleichstellung angehört werden. Auch wenn das im Einzelfall schwierig ist, darf die Beteiligung nicht unter den Tisch fallen. Hier hilft auch eine Vereinbarung über Grundsätze. Mehrarbeit ist nicht erlaubt für

- Schwerbehinderte mit zusätzlicher Stundenermäßigung
- Schwangere
- Kolleg*innen in der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit.

Mehrarbeit sollte unbedingt vermieden werden für

- Kolleg*innen mit besonderen Belastungen und familiären Betreuungsnotwendigkeiten
- Schwerbehinderte (nur mit deren Zustimmung)

Die Anordnung langfristiger vorhersehbarer Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates.

Übrigens: Jede Stunde angeordnete Mehrarbeit – auch die unbezahlte – muss der Schulbehörde gemeldet werden!



Ansprechpartnerin:
Heike Murglat
heikemurglat@gmx.de
0201-61234933

