

Lehrerräte-Info 2018-03:

Vergütbare Mehrarbeit – Was ist das eigentlich?

Mehrarbeitserlass vom 11.6.1979 (BASS 21-22 Nr. 21)

Nicht alles, was mehr Arbeit macht, ist vergütbare Mehrarbeit!

Im Falle von Elternsprechtagen, Konferenzen und Dienstbesprechungen, Fortbildungen oder Erledigung von Verwaltungsaufgaben u. a. liegt keine vergütbare Mehrarbeit vor. (ebd. 2.2.3)

Mehrarbeit ist eine zusätzliche Arbeitsleistung:

- die über die individuell festgesetzte Pflichtstundenzahl hinausgeht
- die (i. d. R. durch die/den Schulleiter/in (SL)) angeordnet ist
- in Form von **Unterrichtsstunden**
- an der eigenen Schule oder an einer anderen Schule derselben Schulform

Formen der Mehrarbeit sind:

a) Ad-hoc-Mehrarbeit: Gelegentliche, punktuelle Erhöhung der Wochenstunden bei kurzfristiger Erkrankung oder Abwesenheit von Kolleg*innen. Diese muss (formlos) schriftlich durch den/die SL angeordnet sein: Datum, Name, Klasse, Stunde, Fach (Vertretungsplan)

Allgemeine Überwachungsaufgaben des Lehrerrates (LR) bezüglich der Einhaltung

- des schuleigenen Vertretungskonzepts
- des schuleigenen und allgemeinen Teilzeitkonzepts (z. B. Proportionalität)
- anderer schulinterner Absprachen und Vereinbarungen
- der allgemeinen (Dienst-)-Rechte

b) Regelmäßige Mehrarbeit: Regelmäßige, längerfristige Erhöhung der Wochenstunden insbesondere bei langfristiger Erkrankung, Mutterschutz, etc. Diese muss schriftlich durch den SL bei einer Dauer von mehr als 4 Wochen (BASS 11-11 Nr. 2.2 / Erlass Flexible Mittel) angeordnet werden. In einer UV- bzw. Stundenplanänderung wird diese Mehrarbeitsform durch die SL kenntlich gemacht.

Der LR kann eine Vermeidung durch andere langfristige Vertretungsmaßnahmen prüfen!

Mitbestimmung durch den LR – Sie muss schriftlich im Antrag der/des SL unter Beifügung des STD 424 und der Änderungsmitteilung LBV (Bes.) 23 erfolgen, der dann an die Bezirksregierung zur Genehmigung geht. **Die schriftliche Mitbestimmungs-Vorlage** der/des SL muss enthalten: Zeitraum, Vertretungslehrkraft, Stundenumfang der Mehrarbeit.

Weitere Möglichkeit: **Langfristige Vertretung**. Sie ist **keine Mehrarbeit!**

Sie ist die regelmäßige, längerfristige Vertretung durch Flexibilisierung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl mit Ausgleich i. d. R. innerhalb eines Schuljahres. §13 der ADO erlaubt es, die wöchentlichen Pflichtstunden von Lehrkräften aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu 6 Stunden zu über- oder unterschreiten. **Hierbei handelt es sich nicht um Mehrarbeit**, da ein Zeitausgleich stattfindet. Sie muss durch die/den SL in den Stundenplan eingebaut sein und kann nur mit Zustimmung der/des Betroffenen bei mehr als 2-stündigem Über-/Unterschreiten der Wochenstunden bei mehr als 2 Wochen Dauer erfolgen.

Achtung: Bei einem Schulwechsel hat man kein Anrecht auf noch ausstehenden Ausgleich. **Der LR** oder der **Personalrat (PR)** sollte bei Unsicherheiten oder Problemen zur Beratung und Begleitung **einbezogen werden**.

Mehrarbeit ist ein **Ausnahmetatbestand** (LBG § 61)

Der/die SL muss prüfen, ob überhaupt, ausnahmsweise und kurzfristig Mehrarbeit zwingend erforderlich ist oder ob andere Möglichkeiten der Vertretung zur Verfügung stehen:

- Vertretungsreserve (Unterrichtsausfall-Stunden der Schule)
- Befristete Einstellungen (flexible Mittel für Vertretung, Elternzeit)
- Aufstockung von Teilzeit (mit Einverständnis der Betroffenen)
- Flexibilisierung der Arbeitszeit / langfristige Vertretung (s.o.)

Dies kann und sollte auch der LR prüfen bzw. sich durch die SL dokumentieren lassen.

Mehrarbeit ist nicht erlaubt für:

- Schwerbehinderte mit zusätzlicher Stundenermäßigung
- Kolleg*innen in der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit
- Befristet beschäftigte Lehrkräfte (hier ggf. Vertragsänderung)
- Teildienstfähige Lehrkräfte, OBAS- und PE-Lehrkräfte

Mehrarbeit für Lehramtsanwärter

- § 11 Abs. 8 OVP – „Über die Ausbildung hinausgehender selbständiger zusätzlicher Unterricht“ nur bis zu 3 Stunden, nach dem Prüfungstag 6 Stunden
- Zustimmung der/des Betroffenen **und** der Seminarleitung erforderlich
- Bezahlung ab der 1. Stunde nach Mehrarbeitssätzen

Bezahlung von Mehrarbeit - Vollzeitbeschäftigte

- Wenn **mindestens 4 Stunden** Mehrarbeit im Kalendermonat geleistet wurden.
- Verrechnung mit Ausfallstunden (Bezahlung dennoch der Differenz bei mindestens 4 geleisteten Mehrarbeitsstunden im Monat)
- Formular mit Gegenüberstellung von „Soll- und Ist-Stunden“ durch die SL erstellt (s. Erlass zur Mehrarbeit: BASS 21-22 Nr. 21)

Bezahlung Teilzeitbeschäftigte (auch Altersteilzeit (ATZ) und Sabbatjahrsparaphase)

- Ab der 1. Mehrarbeitsstunde anteilige Besoldung bzw. anteiliges Entgelt
- Keine Verrechnung mit Ausfallstunden an anderer zeitlicher Stelle (OVG NRW 16.10.2008 und Winandserlass), bzw. höchstens „innerhalb einer Woche. Eine Verrechnung mit Ausfallstunden anderer Wochen ist nicht erlaubt“ (Verfügung der BR Detmold).
- Gilt nur bis die volle Stundenzahl (Vollzeit) im jeweiligen Monat erreicht ist.

Die Zuständigkeit für die **Abrechnung** und **Weiterleitung** der Mehrarbeitsabrechnung innerhalb von **6 Monaten** an das LBV **liegt** bei der/dem **SL**. Erfolgt diese nicht oder ist diese sachlich falsch, muss die verbeamtete Lehrkraft einen Widerspruch auf dem Dienstweg einreichen, Tarifbeschäftigte können sofort Klage beim Arbeitsgericht erheben.

Mögliche Fragen des LR bzgl. Mehrarbeit an die/den SL:

- Kann die Vertretungsreserve der Schule die Notwendigkeit nicht abdecken und warum?
- Mutterschutzfristen/Elternzeitvertretungen sind nicht unvorhersehbar. Warum wurde im Vorfeld nicht versucht, eine Vertretungslehrkraft zu finden?
- Sind die von Mehrarbeit betroffenen Lehrkräfte vollbeschäftigt, teilzeitbeschäftigt (ATZ, familienpolitische Gründe) oder wegen besonderer Aufgaben vom Unterricht entlastet?
- Wie belastet sind die Lehrkräfte, die Mehrarbeit übernehmen sollen? (Klassenleitung, besondere persönliche Belastungen ...)
- Führt die Mehrarbeit zu zusätzlicher Korrekturbelastung?
- Ist in der Schule überlegt worden, ob AD0 § 13 (2) (Ausgleich im nächsten Halbjahr) angewandt werden kann?
- Hat eine der genannten Lehrkräfte eine anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung (bei einem Grad der Behinderung von unter 50%)?

Euer Personalrat – fast immer für euch da!