

Merkzettel

Personalrat Hauptschule Regierungsbezirk Düsseldorf



Mehrarbeit – Rechtliche Hinweise und Möglichkeiten der Vermeidung

Auch Lehrerinnen und Lehrer werden krank, fahren auf Fortbildung oder bekommen Kinder. Soll es nicht zu Unterrichtsausfall kommen, ist dafür eine Personalreserve erforderlich. Häufig wird dieser strukturell vorhandene Lehrermangel auf Kosten der Arbeitskraft und der Gesundheit der Lehrkräfte geregelt.

Schulleitungen sind oft versucht, bei drohendem Unterrichtsausfall Mehrarbeit anzuordnen. Doch dafür fehlt in den meisten Vertretungssituationen die rechtliche Grundlage.

Denn: Vertretung ist nicht gleich Mehrarbeit!

Schulleitungen sind nämlich verpflichtet zu-nächst die Instrumente auszuschöpfen, die den Schulen für Vertretungsfälle zur Verfügung stehen.

Flexible Mittel für Vertretung

Für Erkrankungen über vier Wochen, Mutterschutz und Elternzeit kann die Einstellung von Vertretungskräften erfolgen. Drängen Sie darauf, dass Ihre Schulleitung zügig einen entsprechenden Antrag an die Bezirksregierung stellt.

Aufstockung von Teilzeit

Auch eine Aufstockung von Teilzeitbeschäftigten könnte mit deren Einverständnis beantragt werden.

Für kürzere Ausfälle unter vier Wochen stehen folgende Mittel zur Verfügung:

Stellen für individuelle Förderung und gegen Unterrichtsausfall

Diese Stellen werden den Hauptschulen nach „Sozialindex“ zugewiesen, je schlechter der

Sozialstatus der Gemeinde, umso mehr Stellen. Sie dürfen nicht für den stundenplanmäßigen Unterricht verwendet werden. Sie stehen für Förderzwecke und für Vertretung zur Verfügung – sind also de facto auch eine Vertretungsreserve.

Flexibilisierung der Pflichtstunden

Die Zahl der Pflichtstunden kann nach § 11 der ADO (Allgemeine Dienstordnung) um bis zu sechs Stunden vorübergehend über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der Lehrkraft erfolgen, wenn sie über zwei Wochen andauert. Diese zusätzlichen oder weniger erteilten Stunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr, führen also nicht zur Mehrarbeit.

Organisatorische Maßnahmen

Das könnten Zusammenlegung von Kursen, Auflösung von Differenzierungsgruppen, Beaufsichtigung von mehreren Klassen etc. sein.

Nicht erteilter Unterricht

Fällt stundenplanmäßiger Unterricht (Praktika, Abgangsklassen, Schulfahrten etc.) von Kollegen aus, kann er aktuell für Vertretungszwecke genutzt werden.

Unterrichtskürzung

Reichen alle diese Maßnahmen nicht aus, kann nur noch der Unterricht gekürzt werden. Springstunden von Lehrkräften können für den akuten Vertretungsbedarf genutzt werden. Betroffene müssen also in Kauf nehmen, dass sich ihr individueller Stundenplan verändert.

Drei Stunden muss jeder ...

... das hört man schnell im Lehrerzimmer. Doch die Anordnung von Mehrarbeit ist an enge Voraussetzungen geknüpft.

Wann kann eigentlich Mehrarbeit angeordnet werden?

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“

Was bedeutet das?

Für Zweifelsfragen bei Gesetzesauslegungen sind Gerichte zuständig, und in diesem Fall hat das Oberverwaltungsgericht Münster 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 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 z. B. aufschiebbar, ein Löscheinsatz der Feuerwehr nicht. Grundschüler 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 können wir uns auch in den Schulen Ausnahmesituationen vorstellen.

Die Grippeepedemie erwischt z.B. 1/3 des Kollegiums oder die Schneekatastrophe hält 10 Kollegen auf der Autobahn fest. Der einzige Physiklehrer der Schüler bricht sich ein Bein, nur eine Lehrkraft kann den Unterricht der 10b kurz vor dem Abschluss übernehmen, Schulabschlüsse sind gefährdet.

Fällt aber Unterricht wegen unzulänglicher Berechnungswerte oder wegen Fehlens einer Vertretungsreserve vorhersehbar aus, liegen nach Auffassung des Personalrates 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, im Interesse eines geordneten Unterrichtsbetriebes lösen muss. Und wenn das nicht ausreicht, kann nur noch Unterricht gekürzt werden.

Handlungsmöglichkeiten im Kollegium

Alle Schulen sind gefordert, ein Vertretungskonzept zu verabschieden. Dabei hat die Lehrerkonferenz ein wichtiges Wort mitzureden. Denn sie entscheidet laut Schulgesetz § 68 über Grundsätze für die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen.

Dieses Recht sollte die Lehrerkonferenz unbedingt wahrnehmen und Grundsätze erarbeiten. Darin könnte z.B. festgelegt werden, dass zunächst alle anderen Möglichkeiten für Vertretung ausgeschöpft werden, bevor Mehrarbeit überhaupt ins Spiel kommt.

Besonders wichtig ist, ein System zu entwickeln, wie die Vertretungsreserve (Sozialindex) sinnvoll vor allem für kurzfristige Vertretungssituationen genutzt werden kann

Fürsorgepflicht der Schulleitungen

Schulleitungen sind in einer schwierigen Situation. Einerseits möchten sie so viel Unterricht wie möglich gewährleisten, andererseits möchten sie auch ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Kollegen nachkommen.

Sie sollten bedenken: Wenn sie den Druck nach unten weitergeben, tragen sie dazu bei, den eigentlichen Lehrerbedarf zu verschleiern, die Belastung des Kollegiums weiter zu erhöhen und die Motivation gegen den Nullpunkt zu senken. Die Spirale kommt in Gang: mehr Belastung, mehr Ausfälle.

Wenn Mehrarbeit an Ihrer Schule nicht verhindert werden kann

Sollten Sie eine Vertretungsregelung ohne Mehrarbeit an Ihrer Schule nicht durchsetzen können, beachten Sie bitte folgende Hinweise

Vollzeitbeschäftigte:

Vollbeschäftigte Angestellte und Beamte erhalten ab der 4. Stunde Mehrarbeit im Kalender-

monat alle vier Stunden bezahlt, höchstens jedoch 24 Stunden. Die Bezahlung erfolgt als Vergütung von Einzelstunden (nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung). Mehrarbeitsunterricht unter 4 Stunden im Kalendermonat ist nur dann vergütbar, wenn die Mindeststundenzahl wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall unterschritten wird.

Beispiel: In einem Monat werden fünf Mehrarbeitsstunden geleistet. Im selben Monat fallen durch hitzefrei drei Stunden aus. Abgerechnet werden dann zwei Stunden Mehrarbeit.

Berechnungszeitraum für geleistete Mehrarbeit und für Ausfallstunden ist immer der Kalendermonat. Eine Übertragung von Ausfallstunden und Mehrarbeit bzw. bis zum Ende des Schuljahres ist nicht rechtens.

Ein Schulleiter führt über das Schuljahr hinweg Strichlisten über Minus- und Plusstunden, um festzustellen, ob Kollegen bezahlbare Mehrarbeit geleistet haben.

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. Fällt z.B. am 29. Mai eine Stunde aus, weil die Klasse im Praktikum ist, kann diese Minusstunde nicht mit einer Mehrarbeitsstunde im Juni verrechnet werden.

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte Beamte und Angestellte werden bei Mehrarbeit immer von der ersten Stunde an bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung bezahlt (anteilige Besoldung). Anders als bei Vollbeschäftigten wird jede Mehrarbeitsstunde bezahlt.

Eine Verrechnung mit Ausfallstunden an anderer Stelle darf nicht erfolgen.

Das ist erst nach langem Rechtsstreit im Jahr 2008 so entschieden worden.

Wenn Mehrarbeit nicht abgewendet werden kann, dann sollte wenigstens ein Antrag auf Bezahlung gestellt werden.

Eine Die Klasse 9a befindet sich im Praktikum. Dadurch fällt am Dienstag für Kollege Z. (vollbeschäftigt) eine Englisch-Stunde aus. Der Schulleiter bittet ihn in dieser Zeit Verwaltungstätigkeiten zu übernehmen, denn die Schulsekretärin ist krank. Am Donnerstag muss er in seiner Springstunde in einer anderen Klasse Vertretungsunterricht machen.

Wenn die Schule keinen zeitlichen Ausgleich an anderer Stelle schafft, ist die Stunde am Donnerstag für Kollege Z. eine Stunde Mehrarbeit. Kommen noch weitere drei Stunden dazu, müssten alle vier Stunden bezahlt werden. Ein teilzeitbeschäftigter Kollege bekäme die Vertretungsstunde am Donnerstag bezahlt (anteilmäßige Gehaltszahlung), auch wenn keine weiteren Vertretungstunden dazu kommen.

Ansprechpartnerin für Gleichstellung

Vor der Anordnung jeglicher 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
- KollegInnen in der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit

Mehrarbeit sollte unbedingt vermieden werden für

- KollegInnen mit besonderen Belastungen und familiären Betreuungsnotwendigkeiten
- Schwerbehinderte (nur mit deren Zustimmung)

Die Anordnung langfristiger vorhersehbarer Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates, nach Übertragung der erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften ist dann der Lehrerrat für die Mitbestimmung zuständig.

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

Eine Kollegin mit halber Stelle wegen Kinderbetreuung wird wiederholt zur Vertretung im Anschluss an ihren normalen Unterricht eingesetzt. Dieses bringt sie in Konflikt mit den Abholzeiten im Kindergarten.

Teilzeitbeschäftigte aus familienpolitischen Gründen genießen besonderen Schutz und Fürsorge. Ist die Situation nicht anders zu klären, sollte die Lehrerkonferenz einen Grundsatzbeschluss dazu fassen

Bereitschaft und Springstunden

Die Regelung, dass Lehrkräfte außerhalb ihres Stundenplanes zur Übernahme von Vertretungsunterricht anwesend sein müssen, ist im Sinne arbeitszeitrechtlicher Vorschriften die Anordnung von Bereitschaftsdienst. Bereitschaft ist Arbeitszeit, so dass insgesamt mit allen Verpflichtungen (unterrichtliche und außerunterrichtliche) die Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nicht überschritten werden darf.

Das OVG NRW sieht es als zumutbar an, in der Bereitschaftszeit Unterrichtsvorbereitung auch in einem großen Lehrerzimmer zu leisten. Verträgliche Lösungen können hier wohl nur in der Lehrerkonferenz gefunden werden, die durch Grundsatzbeschluss oder Vereinbarung die Belastungen minimieren und z. B. die Vertretungsreserve in die Präsenzen mit einbezieht.

Wenn zusätzlicher Unterricht in der Bereitschaftszeit anfällt, handelt es sich um Mehrarbeit.

Abrechnung von Mehrarbeit

Für die Abrechnung ist die Schulleitung zuständig, die das entsprechende Formular direkt an das LBV übersenden muss.

Sie haben Fragen?

Wenden Sie sich an Ihren Personalrat.