Gymnasium & WBK

Regierungsbezirk Detmold

Mehrarbeit in Schulen – ein Wegweiser

18.Fasssung

Mehrarbeit Info 02/2017

1. Mehrarbeit - rechtliche Grundlage

Das Landesbeamtengesetz (LBG) verpflichtet BeamtInnen und analog Angestellte (BASS 21-01 Nr. 11; TVL § 44) über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern ...“ (LBG § 61). Diese liegen in einer Ausnahmesituation vor, die sich von normalen Dienstabläufen unterscheidet. Dienstausfälle infolge personeller Unterdeckung oder vorhersehbarer zusätzlicher Diensterfordernisse gehören zum normalen Dienstablauf und begründen keine Mehrarbeit. Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn wichtige, unaufschiebbare Aufgaben unvermeidlich sind und wenn die Umstände, welche die Mehrarbeit erzwingen, vorübergehender Natur sind. Bildet die Mehrarbeit die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der Arbeitszeit vor.

2. Unterrichtsausfall ja oder nein?

Unterrichtsausfall an sich ist noch kein zwingender Grund zur Mehrarbeit. Zwingende Gründe für Mehrarbeit werden unter anderem in der Gewährleistung von Aufsichtspfichten, der Verantwortung gegenüber jüngeren SchülerInnen in Zwischenstunden oder in der Sicherstellung von Schulabschlüssen gesehen.

Schulleitungen sollen **im Rahmen der personellen Ressourcen** darauf hinwirken, dass der Unterricht ungekürzt erteilt wird (§ 20 Abs. 5 ADO). Gleichzeitig soll auch bei der Umsetzung von Vertretungsregelungen neben dem dienstlich gebotenen ein **persönlich angemessener Einsatz der Lehrkräfte** berücksichtigt werden (§ 22 Abs. 7 ADO).

Laut Schulgesetz (§ 57 Abs. 3) soll Unterrichtsausfall im Falle de Fortbildung *in der Regel* durch Maßnahmen (u.a. Vertretung oder Nachholen,…) vermieden werden.

Das Recht der Schüler*innen auf Unterricht muss be- und geachtet werden. Demzufolge wird Vertretung angeordnet. Die unzureichende Vertretungsreserve oder zu geringe Geldmittel sind bekannt. Da der Vertretungsbedarf nachweisbar höher ist und mit den vorhandenen Stellen nicht abgedeckt werden kann, stehen Juristen auf dem Standpunkt, dass die gewollte Dienstleistung Unterricht auch nicht vollständig, sondern nur anteilig erbracht werden kann. Die Proklamation der Dienststellen, *nie* Unterricht ausfallen lassen zu dürfen, führt zum Druck auf die Schulen, zu gesundheitsgefährdender Belastung und zu Konflikten in den Kollegien. Ihnen wird als letztes Glied in der Kette eine Verantwortung zugeschoben, die sie mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht zufrieden stellend lösen können, auch wenn sie Vertretungskonzepte erstellen. Übrigens: Es steht nirgendwo, dass *kein* Unterricht ausfallen darf.

3. Wie wird verfahren?

Die Anordnung von Mehrarbeit bedarf der *Schriftform.* Das ist meistens der Vertretungsplan, der mit einer Anordnung der Vertretung versehen sein muss. Dabei soll ersichtlich sein, wann wer was (ggf. mit Unterrichtsfach) vertritt. Verhältnismäßigkeit und Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten müssen geprüft werden (Teilzeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Schwerbehinderung, Schwangerschaft...). Insbesondere gilt auch die proportionale Belastung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten (ADO § 17).

Eine Lehrkraft kann *freiwillig* die Mehrarbeit für eine andere übernehmen. Die Begründung der fachlichen Befähigung greift nur im Sinne der Allgemeinen Dienstordnung. In der ADO wird die Übernahme fachfremden Unterrichtes definiert (z. B. affine Fächer). Durch diese Regelung wird deutlich, dass Mehrarbeit auch in einem Monat punktuell für bestimmte Lehrkräfte attraktiv sein kann, damit die Leistungen abgerechnet werden können. Es ist sinnvoll, sich untereinander abzusprechen.

4. Was ist Mehrarbeit?

Mehrarbeit ist der zusätzlich erteilte *Unterricht*. Außerunterrichtliche Tätigkeiten, z.B. Schulfeste usw., fallen nicht darunter. Unterschieden wird zwischen gelegentlicher und regelmäßiger Mehrarbeit.

- **Ad-hoc-Mehrarbeit:**

gelegentlich = punktuelle Erhöhung der Wochenstunden

- **langfr. Mehrarbeit:**

regelmäßig = längerfristige Erhöhung der Wochenstunden

- **langfr. Vertretung:**

regelmäßig = *Vertretung* mit Zeitausgleich

Für den Regierungsbezirk Detmold sind unsere Materialien zentral zu finden unter:
https://paderborn.gew-nrw.de/wir-in-paderborn/mein-arbeitsplatz/gymnasium-weiterbildungskolleg.html

Gerne informieren wir Sie persönlich. Kontakt: **Martina Reinking-Heer** **mareky@t-online.de**

Stärken Sie Ihre Interessenvertretung, werden Sie Mitglied! www.gew-nrw.de/mitglied-werden.html
GEW SERVICE für Mitglieder:
info@gew-nrw.de
Rechtsschutz: rechtsschutz@gew-nrw.de, Tel.: 02 01 - 2 94 03 38
telefonische Rechtsberatung:; Tel.: 02 01 - 2 94 03 37 (Mo-Do, 13.30-16 Uhr u. Fr, 10-12 Uhr)

v. i. S. d. P. GEW-OWL S. Unger Bielefelder Str. 489a 32758 Detmold

4.1. Gelegentliche Mehrarbeit (ad-hoc) entsteht durch nicht planbare Ausfälle, meist durch Krankheit. Die Vertretung führt zur Erhöhung der Arbeitszeit (= Mehrarbeit).
Vor der Anordnung von Mehrarbeit ist zu prüfen: Stehen Kolleg*innen aus der flexiblen Vertretungsreserve (für die GS beim Schulamt gebildet) zur Verfügung? Wurden den Schulen Stunden gegen Unterrichtsausfall (UA-Std) zugewiesen, die hier eingesetzt werden können?
Gelegentliche Mehrarbeit wird eigentlich durch Freizeit, aber weil dies i.d.R. aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, finanziell ausgeglichen.

4.2. Regelmäßige Mehrarbeit entsteht z.B. durch Mutterschutz, Kuraufenthalte, Hausunterricht und langfristige Krankheiten. Hier ist das Schulamt (GS) oder die Bezirksregierung (and. Schulformen) im Spiel. Diese Mehrarbeit ist der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen. Sie wird bezahlt (Änderungsmitteilung an das LBV).
Regelmäßige Mehrarbeit kann ggf. durch andere langfristige Vertretungsmaßnahmen vermieden werden.

4.3. Regelmäßige Vertretung durch Über- oder Unterschreitung der wöchentlichen Pflichtstunden mit Ausgleich innerhalb eines Schuljahres (Flexibilisierung)
§ 13 der ADO erlaubt es, die wöchentlichen Pflichtstunden von Lehrkräften aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden zu über- oder unterschreiten. Hierbei handelt es sich nicht um Mehrarbeit, weil ein Zeitausgleich vorgenommen wird.
Die Lehrkraft wird verbindlich in einen Stundenplan eingebaut. Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden innerhalb des Schuljahres, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr ausgeglichen. Dabei bedarf es der Zustimmung der Betroffenen, wenn mehr als zwei Wochenstunden über 2 Wochen hinaus zusätzlich zu arbeiten sind. Hier greift also eine Flexibilisierung mit anschließender Ausgleichsregelung, die einer vorangegangenen stärkeren eine verminderte Belastung entgegensetzt und sogar Mehrarbeit verhindert.
Achtung: Bei einem Schulwechsel hat man kein Anrecht auf noch ausstehenden Ausgleich.

5. Beteiligungsrechte bei Mehrarbeit

Die Lehrerkonferenz hat nach dem Schulgesetz § 68 (3) 1. das Recht, Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen zu beschließen. Die Entscheidung über den Personaleinsatz trifft die Schulleitung unter Beachtung der Grundsätze.
An den Schulen in NRW ist bis auf wenige Ausnahmen der Lehrerrat bei *vorhersehbarer* Mehrarbeit in der Mitbestimmung. Das bedeutet, dass diese Mehrarbeit nur mit seiner Zustimmung angeordnet werden kann. Die Stundenplanänderung allein reicht nicht aus, vielmehr muss die Schulleitung dem Lehrerrat die geplante Maßnahme auf einem speziellen Vordruck zur Zustimmung vorlegen. Bei *Ad-hoc-Mehrarbeit* wacht er über Recht und Billigkeit (Schutz bestimmter Personengruppen).
Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist bei vorhersehbarer Mehrarbeit noch vor dem Lehrerrat zu informieren und anzuhören. Bei Ad-hoc-Mehrarbeit wacht sie z.B. darüber, dass Teilzeitkräfte nicht überproportional belastet werden.

6. Wie wird Mehrarbeit bezahlt?

Die Regelungen der Mehrarbeitsvergütung gelten für *Teilzeitkräfte* erst, wenn die Stundenzahl einer *Vollzeitkraft* (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, BASS 11-11 Nr. 1) erreicht worden ist! (siehe 8.) Bei Vollzeitkräften gelten die Vorschriften der Mehrarbeitsvergütung unmittelbar.
Geleistete Mehrarbeit ist eigentlich grundsätzlich durch Freizeitausgleich (RdErl. MArb. 2.1, BASS 21-22 Nr. 21) abzugelten. Da das in der Schule in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht geht, wird die Mehrarbeit finanziell ausgeglichen (RdErl. 22.8.1980, jew. akt. Fass., BASS 21-22 Nr. 22). Eine Vergütung ist nicht vorgesehen, wenn die Zahl der Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat unter 4 Ustd oder über 24 liegen. Mit Erteilung der 4. Stunde werden alle geleisteten bezahlt. Die Beträge dafür werden regelmäßig angepasst und unterscheiden sich je nach Gehaltsgruppe (**Stand 01.04.17**; bei A 12: **23,17€**; bei A 13 Eingangsamt RS und FöS **27,50€**; bei A 13 Eingangsamt Gy **32,15€**). Verrechnungszeitraum ist der *Monat*! (s. auch Hinw. bei 7.3)

v. i. S. d. P. GEW-OWL S. Unger Bielefelder Str. 489a 32758 Detmold

Zur Abrechnung werden Überstunden und Vergütung für einen vergangenen Monat in ein Formular eintragen. Die Schulleitung leitet es nach Prüfung weiter an das LBV. Bei der Angabe r Mehrarbeit sind die Stunden abzuziehen, die unter 7.3. aufgeführt sind.
Achtung: Es geht hier um die wirklich geleistete Anzahl der Mehrarbeitsstunden. Bsp.: In der 1. und 2. Woche eines Monats werden **5** Stunden Mehrarbeit geleistet, durch Hitzefrei fallen in der 4. Woche **3** Stunden aus. Abgerechnet werden dann 2 Stunden Mehrarbeit, gekennzeichnet mit „V“. Irrtümlicherweise glauben viele KollegInnen, sie erhielten nichts (BASS 21-22 Nr. 21, 5.2).
Neues Formular: Mit Datum vom 28.September teilt das LBV mit, dass neuerdings die Anzahl der Minuten je Unterrichtsstunde und die tatsächlich abzurechnende Zahl der Ustd ab dem 01.08.15 auf den Mitteilungen an das LBV anzugeben sind. Grund ist die Anpassung an pädagogische Entscheidungen über die Verteilung des Unterrichts in 60- und 45-Minuten-Einheiten. 60-Minuten-Einheiten müssen nicht mehr umgerechnet werden. Die Vordrucke sind auf den Schulverwaltungs-programmen veröffentlicht.

7. Verrechnung von Ausfallstunden und Mehr-arbeit - Wann wird bezahlt?

Nach ADO § 13 Abs. 3 können Lehrkräfte, „soweit sie während der allgemeinen Unterrichtszeit der Schule… nicht im Unterricht eingesetzt sind, durch den Schulleiter oder die Schulleiterin bei Bedarf im Rahmen des Zumutbaren mit anderen schulischen Aufgaben betraut werden." Dies ist eine allgemeine Regelung. Sie kann dazu führen, dass Lehrkräfte, bei denen Pflichtunterricht ausfällt, in dieser Zeit Aufgaben übertragen bekommen können. In diesem Fall zählt dies wie gehaltener Unterricht. Wenn Unterricht aus den unter 7.3. genannten Gründen ausfällt, kann der Lehrkraft ebenfalls eine dienstliche Tätigkeit angeordnet werden.

Ergeben sich im Plan einer Lehrkraft Änderungen durch den Ausfall von sonst planmäßigem Unterricht, steht die Lehrkraft zunächst für Vertretung bereit: § 13 Abs. 4 der ADO sagt: „Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abiturprüfung) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für *Vertretungszwecke* verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.“

Welche geleisteten Überstunden mit ausgefallenen Unterrichtsstunden verrechnet werden, ist in der BASS 21-22 Nr 21 (Runderlass vom 11.06.1979) aufgeführt.

7.1. Als erteilter Unterricht gilt Unterrichtsausfall
- an gesetzlichen Feiertagen
- an Ferientagen
- an Krankheitstagen

infolge anderer dienstlicher Tätigkeiten, dazu gehören z.B. die Teilnahme
- an Eltern-Schüler-Sprechtagen
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen
- an Prüfungen
- an Schulveranstaltungen
- an Fortbildungen im dienstlichen Interesse

7.2. Als Freizeitausgleich gilt Unterrichtsausfall
- wetterbedingt (Schulfrei wg. Glatteis, Hitzefrei u. a.)
- ·durch Schulwanderungen und Schulfahrten
- ·durch Betriebspraktika
- ·durch vorzeitiges Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe
- ·durch Störungen des Dienstbetriebes (Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Heizungsausfall) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres
- ·durch vorzeitigen Unterrichtsausfall der Abschlussklassen
- ·durch die Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen

7.3 Betriebspraktika, Prüfungsphasen, verspätete Einschulungen

Diese haben die Begehrlichkeit ausgelöst, ausfallende Stunden vorzuziehen oder nachzuholen und die Pflichtstundenzahl von Lehrkräften zu erhöhen. Das MSW stellte mit einem Erlass vom 6. Nov. 2012 (10. Pietsch–Erlass) fest, dass in dieser Richtung entwickelte

Modelle sich offensichtlich „außerhalb des gesetzlichen Rahmens bewegen“ und „nicht akzeptabel“ sind. „Eine Flexibilisierung über ein ganzes Schuljahr ist von § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG nicht gedeckt.“ Bei Problemen beraten unsere GEW-Personalräte.
Eine Ausnahme bildet nur der Umgang mit Blockunterricht an den Berufskollegs: Mehrarbeit während einer Blockphase ist durch Minderarbeit in anderen Blockphasen während eines Schuljahres auszugleichen (BASS 21-22- Nr. 21, 4.6).

Grundsätzlich ist der Verrechnungszeitraum der ***Kalendermonat*** (BASS 21-22 Nr. 21, 4.2). Die monatliche Abrechnung schließt ein Übertragen von Ad-hoc-Mehrarbeit bzw. nicht geleisteter Unterrichtsstunden in einen anderen Monat oder gar ins nächste Schuljahr aus. Diese Rechtsauffassung der GEW hat das Landesarbeitsgericht Hamm (13.10.2011) bestätigt.
Es gibt Kollegien, die bewusst *andere* Wege beschreiten. Über Vor- und Nachteile sollte man gründlich nachdenken und dann die Lehrerkonferenz entscheiden lassen. Dabei sollten besonders die Belange der Teilzeitkräfte betrachtet werden, denen man die Mehrarbeit nach erbitterten Rechtskämpfen bis zur vollen Stelle anteilig bezahlt.

8. Bezahlung bei Teilzeitbeschäftigung

8.1. ***Teilzeitbeschäftigte Angestellte*** erhalten bereits mit der *ersten Stunde* eine Bezahlung. Jede mehr erteilte Unterrichtsstunde wird anteilig nach dem TVL vergütet. Das hat die GEW vor dem Bundesarbeitsgericht erstritten (BAG 21.4.1999). Die anteilige Bezahlung erfolgt, solange die maximale Unterrichtsverpflichtung einer Vollzeitkraft nicht erreicht ist. Wird dar über hinaus gearbeitet, kommt die Mehrarbeitsvergütung zum Tragen. Ansprüche müssen spätestens 6 Monate nach ihrer Fälligkeit schriftlich bei der Dienststelle beantragt werden.

8.2. Für Teilzeit-Beamte ist die anteilige Bezahlung ab der ersten Ustd ebenfalls mit Hilfe des GEW-Rechtsschutzes erreicht worden (Europ. Gerichtshof, 6.12.07; BVerwG 13.3.08, OVG NRW 16.10.08). OVG NRW: „ Es handelt sich bei diesen Stunden um Mehrarbeit. Das gilt auch, soweit in dem betroffenen Monat -…- Stunden ausgefallen sind. Derartige Unterrichtsausfälle aus Anlass etwa von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben oder der Abwesenheit von Klassen aufgrund von Klassenfahrten kommen jeder Lehrkraft zugute.“ Das MSW folgt dem Urteil (Erl. 5.12.08), das LBV gibt Hinweise zur Durchführung (26.1.09). Die Bezirksregierung ***Detmold*** verfügt: anteilige Bezahlung bis zur vollen Stelle, wenn die individuelle Anzahl der Unterrichtsstunden *im Zeitraum einer Woche* überschritten wird. Eine Verrechnung mit Ausfallstunden anderer Wochen ist nicht erlaubt.
Ist die Mehrarbeitsvergütung höher, gilt diese (Günstigkeitsvergleich).
Erst ab der vollen Stelle gelten die Regelungen der Mehrarbeitsvergütung. Bezahlt wird, wenn 4 Ustd mehr geleistet wurden (siehe 6.). Antragsfrist neuerdings (BGB): Die Verjährung beträgt 3 Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

8.3 Mehrarbeit wird auch anteilig bezahlt, wenn sich Beschäftigte in Altersteilzeit oder dem Sabbatjahrmodell befinden.
Auf dem Formular kennzeichnet man die *anteilige* Mehrarbeit mit einem „A“.

8.4 Beispiele der Bezirksfachgruppe Gymnasien zur Verrechnung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten

Hier gilt, dass zunächst mit Blick auf den Wochenzeitraum geschaut wird, wieviel Mehrarbeit entstanden ist. Abgerechnet wird aber für den Monat.
Wenn z.B. Monats- und Wochenende nicht gleich sind (z.B. derletzte Monatstag im Februar ist ein Mittwoch), wird die Wochenberechnung einmal vom 26.-28.2. und die zweite vom 1.-2.3. vorgenommen..

Beispiel 1:
Lehrkraft mit 22 von 25,5, Wochenstunden:
(Monat November):

Woche A:
2 Stunden Mehrarbeit, kein Unterrichtsausfall
→ 2 Stunden Mehrarbeit anrechenbar

Woche B:
1 Stunde Mehrarbeit, 3 Stunden Unterrichtsausfall wegen Klassenfahrt
→ keine Mehrarbeit anrechenbar, „Freizeitausgleich")

Woche C:
2 Stunden Mehrarbeit, 1 Stunde entfällt wegen des Sturms
→ 1 Stunde Mehrarbeit anrechenbar

Es werdeb 3 Stunden Mehrarbeit anteilig nach der Vergütungsgruppe/ Entgeltgruppe für den Monat November bezahlt.

Beispiel 2
Lehrkraft mit 22 von 25,5, Wochenstunden:
(Monat Januar):

Woche A:
2 Stunden Mehrarbeit, kein Unterrichtsausfall
→ 2 Stunden Mehrarbeit anrechenbar

Woche B:
3 Stunden Mehrarbeit, 1 Stunde Unterrichtsausfall wegen Elternsprechnachmittag
→ 3 Stunden Mehrarbeit anrechenbar

Woche D:
1 Stunde Mehrarbeit, 1 Stunde Unterrichtswegfall wegen Zeugnisausgabe
→ keine Mehrarbeit anrechenbar

Es werden 5 Stunden Mehrarbeit für Januar anteilig nach der Vergütungs-/ Entgeltgruppe bezahlt

Beispiel 3:
Lehrkraft mit 20 von 25,5, Wochenstunden:
(Monat April):

Woche A:
2 Stunden Mehrarbeit, 1 Stunde Unterrichtsausfall wegen mündlicher Prüfungen in den modernen Fremdsprachen
→ 2 Stunden Mehrarbeit anrechenbar

Woche B:
1 Stunde Mehrarbeit, 3 Stunden Unterrichtsausfall wegen Beerdigung im Familienkreis
→ keine Stunde anrechenbar, aber auch keine Minusstunden

Es werden ***2 Stunden Mehrarbeit für April anteilig nach der Vergütungsgruppe bezahlt.***

9. Mehrarbeit bei Klassenfahrten

9.1. Vor dem Bundesarbeitsgericht (22.8.2001) wurde erstritten, dass *teilzeitbeschäftigten Angestellten* auf Klassenfahrten die volle Vergütung zugestanden werden muss. Vorrangig ist ein Zeitausgleich (BAG 25.52005). (Eine verminderte Heranziehung zu Klassenfahrten entspricht dem aber nicht.) Danach folgt der finanzielle Anspruch. Es besteht eine *sechsmonatige Ausschlussfrist.*

9.2. *Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen* haben nach einem aktuellen Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (23.9.2004) keinen Anspruch auf anteilige Vergütung oder Mehrarbeitsvergütung. Die Teilnahme an einer Klassenfahrt sei keine Mehrarbeit, das Recht der Angestellten nicht übertragbar. Die - auch durch die GEW initiierten - Verfassungsbeschwerden sind leider nicht vom Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung angenommen worden (Az. 2 BvR 195/05 u.a.), sodass das Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes rechtskräftig ist.

9.3 Dennoch sind hier auch TeilzeitbeamtInnen nicht ganz rechtlos. Eine Lösung gem. ADO, § 17, die Anzahl der Schulwanderungen oder Schulfahrten i. d. R. zu reduzieren, ist kaum umsetzbar. Nach den Wanderrichtlinien hat der Schulleiter/die Schulleiterin, soweit dies im Einzelfall möglich ist, schon bei der Genehmigung der Klassenfahrt für einen innerschulischen Ausgleich insbesondere bei den außerschulischen Aufgaben zu sorgen (BASS 14-12 Nr. 2 Absatz 4.1, Wanderrichtlinien). Die Lehrerkonferenz entscheidet über die Grundsätze (SchulG § 68 Abs. 3).

10. Mehrarbeit in der Ausbildung

LehramtsanwärterInnen und ReferendarInnen kann nur mit ihrer Zustimmung Mehrarbeit übertragen werden. Ausbildung und Prüfung haben Vorrang vor der Erteilung zusätzlichen Unterrichts (OVP, § 11 Absatz 8). Bis zum Ablegen der Prüfung ist ein Umfang von 3 Stunden wöchentlich möglich. Nach der Prüfung können 24 Stunden monatlich mehr unterrichtet werden. Bezahlt wird nach der Mehrarbeitsvergütung von der ersten Stunde an (s. auch Info Mehrarbeit LAA/Ref).

11. Springstunden und Bereitschaft

Eine Ausweitung der Stundenpläne findet immer häufiger statt, indem Springstunden eingeplant werden. Der Nachweis, dass vermeidbare Springstunden gezielt eingeplant worden sind, ist sehr schwierig. Zu fragen wäre, mit welchen prinzipiellen Merkmalen die Pläne erstellt worden sind. Nach § 68 SchulG entscheidet die Lehrerkonferenz über Grundsätze für die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen. Dazu gehören auch Regelungen zur Begrenzung von Springstunden und Bereitschaftsstunden. Man kommt also um eine Auseinandersetzung in der Lehrerkonferenz nicht herum.

Die Neufassung der ADO von 2012 ermöglicht es den Schulleitungen, Lehrer*innen während der allgemeinen Unterrichtszeit (= der Zeit, in der die überwiegende Zahl der SchülerInnen da sind) bei Bedarf und im zumutbaren Rahmen mit anderen schulischen Tätigkeiten zu beauftragen. Lehrer*innen können **im Einzelfall zur Anwesenheit in der Schule verpflichtet werden**, „wenn Aufgaben in der Schule, insbesondere kurzfristig wahrzunehmender Vertretungsunterricht, dies erfordern“ (vgl. ADO § 13 (3)). Eine pauschale Verpflichtung zu regelmäßigen Bereitschaftsstunden kann man hieraus nicht ableiten. Das Zumutbare muss zudem im Einzelfall erwogen werden. Hier ist natürlich in besonderem Maße auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu achten. Neben der Lehrerkonferenz können der Lehrerrat oder ggf. die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen als Kontrollorgan aktiv werden.

12. Bandbreitenmodell

Im Schuljahr 2002/03 ist das Bandbreitenmodell von der Landesregierung eingeführt worden. Mit der neuen Rechtsprechung zur anteiligen Bezahlung beamteter Teilzeitbeschäftigter dürfte sich dieses Modell überholt haben. Das MSW (nicht öffentlicher Erl. 18.04.2009) hat zudem erklärt, dass es nicht mehr möglich ist, Tarifbeschäftigte in das Modell einzubeziehen. Eine ausschließliche Anwendung auf die verbleibenden Beschäftigtengruppen ist diskriminierend.

v. i. S. d. P. GEW-OWL S. Unger Bielefelder Str. 489a 32758 Detmold

13. Fürsorgepflicht

Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Fürsorgepflicht für die Bediensteten und auch die besondere Situation von Teilzeitkräften zu berücksichtigen (ADO § 17; Runderlass vom 13.6.1990).
Teilzeitkräfte haben nicht ohne Grund ein geringeres Stundensoll beantragt. Sie sind sowieso benachteiligt, da die anteilige Bezahlung sich nur nach der Zahl der gegebenen Stunden richtet und die meisten anderen beruflichen Aufgaben nicht entsprechend gekürzt werden. Fürsorge heißt auch, dass bei besonderer Belastung mit Augenmaß vorgegangen werden sollte. Zeiten von besonderer Belastung sind sicherlich unter anderem die Gestaltung des Anfangsunterrichtes, die Anfertigung von Berichtszeugnissen, die Durchführung von Vergleichsarbeiten und Abschlussprüfungen, es können aber auch persönliche Lebenslagen (krankes Kind, usw.) sein. Alle Personalräte haben zu diesem Aspekt Empfehlungen mit der Dienststelle vereinbart, die auf der Internetseite der BR unter *Veröffentlichungen der Schulabteilung* zu finden sind.

14. Mehrarbeit bei Wiedereingliederung und Teildienstfähigkeit

In der Wiedereingliederungsphase müssen Angestellte (sie sind weiterhin krankgeschrieben) und verbeamtete Lehrkräfte *keine Mehrarbeit* leisten. Von den Stunden der Wiedereingliederung werden Vorgriffs-, nicht aber Altersermäßigungsstunden abgezogen! Dasselbe gilt für sich in Teildienstfähigkeit befindende Lehrkräfte. Die GEW rät, dies in Vertretungskonzepte einzubeziehen.

15. Schwerbehinderte und Mehrarbeit

Besonders strenge Maßstäbe sind bei Mehrarbeit für schwerbehinderte Lehrkräfte (BASS 21-06 Nr. 1) anzulegen. Hier gelten die Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes. Unter I. 8.7 steht: „Schwerbehinderte Menschen i.S.d. § 72 Abs.1 Nr.1 des Sozialgesetzbuches IX sind auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freizustellen, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen.“
Sie sind zu Vertretungsstunden nur in „angemessenen Grenzen“ heranzuziehen und zur „Frage ihrer Belastbarkeit vorher zu hören“ (II. 4.1).
Von Mehrarbeit ist bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die Regel-Ermäßigung hinaus reduziert wurde, abzusehen. Die Anordnung von Mehrarbeit ist „nicht gegen ihren Willen zulässig“ (II. 4.4.4.); „Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen“ (I. 7.4)

Tipps für die Praxis

- Informieren Sie sich als **Lehrerrat** oder **Lehrkraft**, welche Rechte und Pflichten Sie haben. Geben Sie Informationen an andere weiter!
- Fragen Sie, wo und wie lange die Vertretungspläne, die als schriftliche Anordnung der Mehrarbeit anzusehen sind, archiviert werden.
- Führen Sie ein privates Mehrarbeitskonto! (Datum, Stunde und Klasse)
- Besorgen Sie sich alle Formulare zum Einreichen der Mehrarbeit! Behalten Sie immer eine zweite Kopie für sich als Nachweis. Reichen Sie Mehrarbeitsabrechnungen monatlich ein. Lassen Sie sich den Eingang der Mehrarbeit auf dem Doppel bestätigen. Wenn Ihnen das verwehrt wird, rufen Sie Ihren Personalrat an.
- Lassen Sie sich in einer Lehrerkonferenz informieren und beraten Sie die Sachverhalte. TOPs für eine Konferenz können schriftlich vorgeschlagen werden.
- Wie sieht die Vertretungsregelung an der Schule aus? Sind in der Lehrerkonferenz Entscheidungen gefallen? Ist die gültige Rechtslage beachtet worden?
  - Wenn nicht, hat diese Entscheidung dennoch Vorteile für die Selbstständigkeit Ihrer Schule und die des Kollegiums? Ist sie im Kollegium beschlossen worden?
  - Wenn nicht, können Sie aktiv werden und Schulleitung/Lehrerrat darauf hinweisen, dass die Rechtslage nicht beachtet wurde und Änderungen nötig sind.

  Auf alle Fälle ist es ratsam, sich sachlich und umfassend auseinanderzusetzen und den Lehrerrat, ggf. auch den Personalrat einzubinden.
- In einigen *wenigen* Ausnahmefällen hilft dies vielleicht bei Rechtmäßigkeitsbedenken nicht weiter. Dann bleiben **rechtliche Möglichkeiten**:
  Wird Ihnen als *Beamtem/Beamtin* Mehrarbeit

angeordnet, die nicht den rechtlichen Vorgaben entspricht, dann sollten Sie Ihrer Schulleitung die Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung schriftlich mitteilen und die Rücknahme fordern (Beamtenstatusgesetz § 36 Abs. 2, LBG § 104 Abs. 2 und ADO § 16 Abs. 2). Hält die Schulleitung die Anordnung aufrecht, können Sie neuerdings seit In-Kraft-Treten des Bürokratieabbaugesetztes keinen Widerspruch unter Angabe der Gründe einlegen. Mit einer Klage vor dem Verwaltungsgericht wird die Rechtmäßigkeit unmittelbar geklärt. Als *angestellte Lehrkraft* müssen Sie der Anordnung Folge leisten. Vor dem Arbeitsgericht kann die „Feststellung der Rechtswidrigkeit" eingeklagt werden. Bei Erfolg wird für die geleistete Arbeit der Gehaltsausfall und nicht nur die Mehrarbeitsvergütung bezahlt. (Genaueres dazu im GEW-Info „Mehrarbeit in Schulen", Recht und Gesetz Nr. 2006.34,Ute Lorenz.)

- Vergleichen Sie, ob Sie als Vollzeit- oder Teilzeitkraft mit anderen gleichbehandelt werden. Wenn nicht, machen Sie die Schulleitung/den Lehrerrat darauf aufmerksam. Sie dürfen nicht dauerhaft benachteiligt werden. Im nächsten Schulhalbjahr oder Schuljahr sollte der Nachteil ausgeglichen werden. Im Übrigen gilt auch bei der Anzahl der Aufsichten, dass Teilzeitkräfte proportional eingesetzt werden sollen.
- Überlegen Sie, ob Sie sich beim Ausfall einer Stunde lieber mit schulischen Aufgaben beauftragen lassen möchten, statt im Lehrerzimmer zu sitzen und zu versuchen, den eigenen Unterricht vorzubereiten. In diesem Falle wird die Ausfallstunde nicht gegengerechnet. Lohnt es sich, das Thema in einer Konferenz zu besprechen?
- Überlegen Sie, ob die Vertretung im monatlichen Wechsel auf bestimmte Personen gelenkt wird, damit die Mehrarbeit bezahlt wird. Sorgen Sie ggf. für eine Beschlussfassung in der Konferenz.
- Fragen Sie Ihren Personalrat, ob er Empfehlungen oder Dienstvereinbarungen für Teilzeitbeschäftigte vereinbart hat. (*Anhang S. 7: Rechtsquellen)*

Rechtliche Grundlagen, Quellen und Hinweise, aufgeführt in der Reihenfolge der erstmaligen Nennung:

1. Landesbeamtengesetz (LBG) § 61 (1) Satz 1: Verpflichtung zur Mehrarbeit; LBG § 104 (2). Beschwerden vorbringen (=Remonstration)
2. Runderlass vom 25.11.1999 (BASS 21-01 Nr. 11), hier 4.: Arbeitszeit der Angestellten analog zu der der Beamten; entspricht § 44 TVL: Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte; ADO §§ 20 und 22: Schulleitung
3. Schulgesetz § 57 (3) Lehrerfortbildung; 68 (3) 1. : Lehrerkonferenz (Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen)
4. ADO § 17: Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer: Angaben zur proportionalen Entlastung; § 13: Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit (Ausführungen); § 68: Lehrerkonferenz; § 16: Beschwerden
5. Verordnung zur Ausführung des § 93 Schulgesetz, hier § 2: wöchentliche Pflichtstunden der LehrerInnen (BASS 11-11 Nr. 1)
6. Runderlass vom 11.6.1979 (BASS 21-22 Nr. 21): Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst; Hinweise zur Berechnung der Ist- und Sollstunden
7. Runderlass vom 22.8.1980 (BASS 21-22 Nr. 22): Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst; Vergütungssätze
8. § 29 TV-L: Arbeitsbefreiung
9. § 48 LBG: Pflicht zur Nebentätigkeit
10. Erlass des MSW vom 06. Nov 2012, Lehrerarbeitszeit, Verrechnung von Ausfallstunden
11. Verfügung BR Detmold vom 01.02.2013, Verrechnung von Ausfallstunden, Klarstellende Rundverfügung zum Erlass vom 06.11.2012
12. Runderlass vom 19.3.1997, Wanderrichtlinien, BASS 14-12 Nr. 2 Absatz 4.1: innerschulischer Ausgleich bei Klassenfahrten
13. OVP vom 10. April 2011, § 11: Ausbildung an Schulen
14. BASS 21-06 Nr. 1: Richtlinien zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst
15. Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) § 36 (2): Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen

Für den Regierungsbezirk Detmold sind unsere Materialien zentral zu finden unter:
https://paderborn.gew-nrw.de/wir-in-paderborn/mein-arbeitsplatz/gymnasium-weiterbildungskolleg.html
Gerne informieren wir Sie persönlich. Kontakt: **Martina Reinking-Heer mareky@t-online.de**

Stärken Sie Ihre Interessenvertretung, werden Sie Mitglied! www.gew-nrw.de/mitglied-werden.html
GEW SERVICE für Mitglieder:
info@gew-nrw.de
Rechtsschutz: rechtsschutz@gew-nrw.de, Tel.: 02 01 - 2 94 03 38
telefonische Rechtsberatung:; Tel.: 02 01 - 2 94 03 37 (Mo-Do, 13.30-16 Uhr u. Fr, 10-12 Uhr)

v. i. S. d. P. GEW-OWL S. Unger Bielefelder Str. 489a 32758 Detmold

Nachwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

dass hier nun die 18. Fassung vorliegt, zeigt, dass sich immer wieder etwas bezüglich der Mehrarbeit verändert hat, Etliches dabei im Interesse der Beschäftigten. Darunter fallen die Erfolge, dass Teilzeitbeschäftigte bei Mehrarbeit anteilig zu bezahlen sind oder aber Tarifbeschäftigte in Teilzeit während einer Klassenfahrt wie eine Vollzeitkraft bezahlt werden. Die Gerichtsurteile hat die GEW mit den Beiträgen der organisierten Mitglieder führen können.

Sabine Unger, Detmold, 13.06.17

Im Interesse der aller Beschäftigten hat die GEW
viele positive Urteile vor Gericht erstritten.
Mitglied zu werden lohnt sich!

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft - Bezirk Detmold
Vorsitzende: Sabine Unger - Bielefelder Str. 489a - 32758 Detmold