GEW INFO | Detmold
Für alle Schulen des Bezirks

Info 3/2012- 1.Mai.2012

Mehrarbeit

Mehrarbeit in Schulen - ein Wegweiser (15. Fassung)

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 Aufsichtspflichten, der Verantwortung gegenüber jüngeren SchülerInnen in Zwischenstunden oder in der Sicherstellung von Schulabschlüssen gesehen.
Neu ist, dass (SchulG § 57 (3)) Unterrichtsausfall im Falle der Fortbildung *in der Regel* durch Maßnahmen (u.a. Vertretung, Nachholen,…) vermieden werden soll.
Das Recht der Schüler 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 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 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 § 15 und Runderlass vom 13.6. 1990).
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. Umfang von Mehrarbeit

Neben dem LBG (s.o.) gilt auch (gemäß ADO, § 11 (2)), dass die wöchentliche Pflichtstundenzahl „vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden“ kann. Eine Überschreitung um *mehr als zwei Stunden* bedarf der Zustimmung der betroffenen Person, wenn sie *über 2 Wochen hinaus* andauert.
Hier wird der Unterschied zwischen Ad-hoc- und längerer Vertretung deutlich.
(Die *Anzahl* der zu unterrichtenden Wochenstunden ist in der *Verordnung* zur Ausführungen zum § 93 Abs. 2 des Schulgesetzes unter § 2 zu finden.)

Personalrätinnen und -räte der GEW bei der Bezirksregierung Detmold

Grundschule
Sabine Unger
T: 05232 - 850375
gew-owl@t-online.de

Hauptschule
Dieter Elbracht
T: 0521 – 889637
pankratz.elbracht@tonline.de

Realschule
Gerd Rieke
T: 05641 – 743289
gerd_rieke@web.de

Gymnasium
Martina Reinking-Heer
T: 0571 – 85377
mareky@t-online.de

Gesamtschule
Dietmar Winsel
T: 05251 - 5068345
DWinsel@gmx.de

Förderschulen
Barbara Ritter
T: 05244 - 1714
barbaritt@aol.com

Berufskolleg
Michael Gebauer
T: 05206 - 6918
hmgebauer@t-online.de

Ihre GEW-Ansprechpartner bei Problemen

5. Regelungen zur Mehrarbeit

Die Lehrerkonferenz hat nach dem Schulgesetz § 68 (3) 1. das Recht, Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen zu beschließen. Beschlüsse müssen die Entscheidung der Schulleitung offen halten. Die Schulleitung sollte jedoch Nichtbeachtung oder Abweichungen von Beschlüssen gegenüber der Lehrerkonferenz erläutern.

6. Was ist Mehrarbeit?

Mehrarbeit ist der zusätzlich erteilte *Unterricht*. Außerunterrichtliche Tätigkeiten, z.B. Schulfeste usw., fallen nicht darunter.

6.1. langfristige „Mehrarbeit"; *regelmäßig* = *Vertretung* mit Freizeitausgleich
6.2. Ad-hoc-Mehrarbeit; *gelegentlich* = Erhöhung der Wochenstunden

6.1. *Langfristige Vertretung* löst eigentlich keine Mehrarbeit aus. Sie entsteht durch Mutterschutz und langfristige Krankheiten. Hier ist in der Regel das Schulamt (GS) oder die Bezirksregierung (and. Schulformen) im Spiel mit den verschiedenen Vertretungsprogrammen. Die Personalvertretung ist in der Mitbestimmungspflicht.
Eine weitere Lösung ist auch die schulinterne Vertretungsregelung: Laut ADO § 11 (2) kann eine Lehrkraft mehr arbeiten, um Vertretungsbedarf abzudecken. Wie geschildert, bedarf es der Zustimmung der betroffenen Person, wenn *mehr als zwei Wochenstunden über 2 Wochen hinaus* zu arbeiten sind. Auf diese Weise wird die Lehrkraft verbindlich in einen Stundenplan eingebaut. Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden innerhalb des Schuljahres, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr ausgeglichen. Hier greift also eine Flexibilisierung mit anschließender Ausgleichsregelung, die einer vorangegangenen stärkeren eine verminderte Belastung entgegensetzt und sogar Mehrarbeit verhindert. Deshalb soll diese Regelung nicht allgemein für die Saldierung von Ad-hoc-Ausfall- und Überstunden benutzen werden. Sie geht von über vierzehn Tage dauernder Vertretung mit mehr als zwei Wochenstunden aus, die mit einer länger anhaltenden Stundenplanänderung - im Unterschied zum Vertretungsplan - einhergeht. Achtung: Bei einem Schulwechsel hat man kein Anrecht auf noch ausstehenden Ausgleich.

6.2. *Gelegentliche Mehrarbeit* (ad-hoc) entsteht durch nicht vorhersehbare Ausfälle. Die Vertretung führt tatsächlich zur Erhöhung der Arbeitszeit (= Mehrarbeit).
Hier gibt es einen Diskurs über die *„Vorhersehbarkeit"*. Ein Ausfall am zweiten Tag einer Krankheit ist ja bekannt, vorhergesehen und beinhaltet nicht den Zwang, den gesamten Unterrichtsausfall abdecken zu müssen.

7. Wie wird Mehrarbeit bezahlt?

Die Regelungen der Mehrarbeitsvergütung gelten für *Teilzeitkräfte* erst, wenn die Stundenzahl einer *Vollzeitkraft* erreicht worden ist! (siehe 9.) Bei Vollzeitkräften gelten die Vorschriften der Mehrarbeitsvergütung unmittelbar.
Geleistete Mehrarbeit ist eigentlich grundsätzlich durch Freizeitausgleich (MArbV § 3 (3)) abzugelten. Da das in der Schule in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht geht, wird die Mehrarbeit finanziell ausgeglichen (Rderlass 22.8.1980, jew. akt. Fass.). 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 1.1.12; bei A 12: **20,66**; bei A 13 Eingangsamt RS und FöS **24,53**; bei A 13 Eingangsamt Gy **28.66** Euro). Verrechnungszeitraum ist der *Monat*! (s. auch Hinw. bei 8.3) 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 der Mehrarbeit sind die Stunden abzuziehen, die unter 8.3. aufgeführt sind.
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 zwei Stunden Mehrarbeit, gekennzeichnet mit „V". Irrtümlicherweise glauben viele KollegInnen, sie erhielten nichts.

8. Verrechnung von Ausfallstunden und Mehrarbeit - Wann wird bezahlt?

Nach ADO § 11 (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 8.3. 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: § 11 der ADO sagt in Absatz 4: „Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abitur) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für *Vertretungszwecke* verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen."

Geleistete Überstunden werden mit ausgefallenen saldiert oder auch nicht saldiert. Dazu sind in der BASS 21 -22 Nr. 21 im Runderlass vom 11.6.1979 die Sachverhalte zu finden.

8.1. Unberücksichtigt, das heißt als geleistete Arbeit anerkannt, bleiben ausgefallene Stunden
- an gesetzlichen Feiertagen
- an Ferientagen
- an Krankheitstagen
- bei Beurlaubungen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 29 TVL genannten Gründen (Geburt,...)
- infolge Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 67 LBG

8.2. Unberücksichtigt bleiben auch Stunden, in denen *andere* dienstliche Tätigkeiten ausgeführt werden.
Dazu gehört zum Beispiel die Teilnahme
- an Eltern- und Schülersprechtagen
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen (z.B. am letzten Schul- o. Zeugnis-tag)
- an Prüfungen
- an Schulveranstaltungen
- an zugleich im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen
- an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft
- an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen oder
- die Erledigung von Verwaltungsarbeit

8.3. Berücksichtigt und verrechnet werden aber zum Beispiel Ausfallstunden
- durch wetterbedingten Unterrichtsausfall (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

Verrechnungszeitraum ist der ***Kalendermonat*** (Erlass 11.6.1979; 6.). 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.

9. Bezahlung bei Teilzeitbeschäftigung

9.1. *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, so-

lange die maximale Unterrichtsverpflichtung einer Vollzeitkraft nicht erreicht ist. Wird darüber hinaus gearbeitet, kommt die Mehrarbeitsvergütung zum Tragen. Ansprüche müssen spätestens 6 Monate nach ihrer Fälligkeit schriftlich bei der Dienststelle beantragt werden.

9.2. 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 7.). Antragsfrist neuerdings (BGB): Die Verjährung beträgt 3 Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

9.3 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“.

10. Mehrarbeit bei Klassenfahrten

10.1. Vor dem Bundesarbeitsgericht (22.8.2001) erstritten wurde, 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.*

10.2. *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. Nach dem positiven Urteil (s. 9.2) für Teilzeitbeamtinnen kann man auch hier auf eine andere Entwicklung hoffen.

10.3 Nach den Wanderrichtlinien hat der Schulleiter/die Schulleiterin, soweit dies im Einzelfall möglich ist, schon bei der Genehmigung der Klassenfahrt für einen innerschulischen Ausgleich zu sorgen (BASS 14-12 Nr. 2 Absatz 4.1). Die Lehrerkonferenz entscheidet über die Grundsätze (SchulG § 68 Absatz 3 Nr. 1).

11. 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 2 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).

12. Springstunden und Bereitschaft

Eine Ausweitung der Stundenpläne findet immer häufiger statt, indem Springstunden eingeplant werden.
Die Anordnung, zusätzlich zum eigenen Stundensoll für Vertretung bereit zu stehen, ist im Sinne beamtenrechtlicher Arbeitszeitbestimmungen eine Anordnung von Bereitschaftsdienst (§ 6 AZVO). Dieser ist insgesamt als Arbeitszeit und ggf. Überstunden im Sinne der EU-Richtlinie 93/104 anzusehen. Die (volle) Arbeitszeit (41 Wochenstunden) darf zusammen

mit dem Bereitschaftsdienst die regelmäßige Arbeitszeit -auch nicht im Schuldienst- überschreiten.
Der Nachweis, dass vermeidbare Springstunden gezielt eingeplant worden sind, ist sehr schwierig. Zu fragen wäre, mit welchen prinzipiellen Merkmalen die Pläne erstellt worden sind. Werden also gezielt 3 Springstunden eingeplant, um vertreten zu können? Hinzu kommt, dass das OVG NRW in einer Entscheidung (8.11.05, Az. 19 B 1473/05) dazu ausgeführt hat, dass auch die Vorbereitung des Unterrichts in einem großen Lehrerzimmer in dieser Zeit zumutbar sein kann. Man kommt also um eine Auseinandersetzung nicht herum

13. Bandbreitenmodell

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

14. Fürsorgepflicht

Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Fürsorgepflicht für die Bediensteten und auch die besondere Situation von Teilzeitkräften zu berücksichtigen (ADO § 15; 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. Etliche Personalräte haben zu diesem Aspekt Empfehlungen mit der Dienststelle verabschiedet.

15 Mehrarbeit bei Wiedereingliederung und Teildienstfähigkeit

In der Wiedereingliederungsphase müssen Angestellte (sie sind weiterhin krank geschrieben) 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.

16. Schwerbehinderte und Mehrarbeit (BASS 21-06 Nr. 1)

Besonders strenge Maßstäbe sind bei Mehrarbeit für schwerbehinderte Lehrkräfte anzulegen. Hier gelten die Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes. In Punkt 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). 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)
Bei schwerbehinderten Lehrkräften mit *zusätzlicher* Pflichtstundenermäßigung ist von der Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit ganz abzusehen (II. 4.4.4.)

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 monat-

lich 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 § 14 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.

Rechtliche Grundlagen, Quellen und Hinweise:

1. Landesbeamtengesetz (LBG) § 61 (1) Satz 1: Verpflichtung zur Mehrarbeit
2. Verordnung zur Ausführung des § 93 Schulgesetz, hier § 2: wöchentliche Pflichtstunden der LehrerInnen (BASS 11-11 Nr. 1)
3. Schulgesetz § 68 (3) 1. : Aufgaben der Lehrerkonferenz (Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen)
4. ADO § 11: Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit (Ausführungen);
5. Runderlass vom 22.8.1980 (BASS 21-22 Nr. 22): Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst; Vergütungssätze
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 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
8. Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes: BASS 21-06 Nr. 1
9. Gemeinsame Empfehlungen einzelner Bezirksregierungen und der Bezirkspersonalräte zu Teilzeitbeschäftigten
10. Wanderrichtlinien, BASS 14-12 Nr. 2 Absatz 4.1: innerschulischer Ausgleich bei Klassenfahrten
11. Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) § 36: Verantwortung für die Rechtmäßigkeit; LBG § 104 (2). Beschwerden; (=Remonstration)
12. Arbeitszeitverordnung § 2: regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamten
13. ADO § 15: Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer: Angaben zur proportionalen Entlastung
14. **erstritten von der GEW-NRW:**
    - vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG 21.4.1999 - 5 AZR 200/98): anteilige Vergütung der Mehrarbeit bei teilzeitbesch. Ang.
    - BAG 25.5.2005 - 5 AZR 566/04: Anspruch der teilzeitbesch. Angestellten auf Zeitausgleich für Mehrarbeit bei Klassenfahrten und Bezahlung der Mehrarbeit im Falle der Nicht-Gewährung von Zeitausgleich
    - BAG 22.8.2001 - 5 AZR 108/00: Anspruch der teilzeitbesch. Angestellten auf volle Vergüt. bei Klassenfahrten
    - EuGH 6.12.07: anteilige Vergütung der Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten BeamtInnen
    - Bundesverwaltungsgericht 13.3.08: ebf. - OVG NRW 16.10.08: ebf.
15. **Musteranträge** der GEW für teilzeitbeschäftigte Angestellte zu Klassenfahrten oder für teilzeitbeschäftigte Beamte bezüglich geleisteter Mehrarbeit dürften gegenüber den Dienststellen eigentlich nicht mehr nötig sein.

Mitglieder erhalten Musteranträge und Formulare über die GEW Homepage: gew-nrw.de

GEW – *DIE* Bildungsgewerkschaft – Mitglied zu werden lohnt sich!

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