Mehrarbeit

1. Mehrarbeit – rechtliche Grundlage

Das Landesbeamtengesetz (LBG) verpflichtet Beamt*innen 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 vorhersehbarerzusätzlicher 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. 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.

3. Formen der Mehrarbeit

3.1 *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 Kolleginnen aus der flexiblen Vertretungsreserve 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.

3.2 *Regelmäßige Mehrarbeit* entsteht z.B. durch Mutterschutz, Kuraufenthalte, Hausunterricht, langfristige Krankheiten. Hier ist die Bezirksregierung im Spiel. Regelmäßige Mehrarbeit kann ggf. durch andere langfristige Vertretungsmaßnahmen vermieden werden. **Wichtig**: Sofern sich nach Anordnung gelegentlicher Mehrarbeit abzeichnet, dass die Dauer der notwendigen Mehrarbeit vier Wochen übersteigt, ist umgehend die für regelmäßige Mehrarbeit erforderliche Genehmigung der Schulaufsichtsbehörde einzuholen. Soll eine Vollzeitkraft die Stunden übernehmen, muss die Schulleitung den Antrag mit Hilfe des STD 424 stellen. Für Teilzeitkräfte werden zusätzliche Stunden im Rahmen eines Aufstockungsvertrages beantragt. Die betroffene Lehrkraft signalisiert auf den Anträgen mit ihrer Unterschrift ihr Einverständnis für die anfallende Mehrarbeit.

Für *Sie* im Kölner Bezirkspersonalrat Gymnasium/WBK:

Andrea Belke
0228 42 22 960
andrea.belke@gew-nrw.de

Dr. Alexander Fladerer
0221 430 56 33
alexander.fladerer@gew-nrw.de

Heike Wichmann
0221 42 23 54
heike.wichmann@gew-nrw.de

Andreas Haenlein
0175 652 30 22
andreas.haenlein@gew-nrw.de

Thorsten de Jong
015 777 811 999
thorsten.de.jong@gew-nrw.de

Dr. Bettina Mosbach
0228 96 100 642
bettina.mosbach@web.de

Michael Odinius
0221 47 58 713
michael.odinius@gew-nrw.de

Christine Schikore
0162 940 54 62
christine.schikore@gew-nrw.de

Ersatzmitglied:
Anne Junk

Im Hauptpersonalrat:
Andrea Belke
0228 42 22 960
andrea.belke@gew-nrw.de

www.gew-nrw.de

© GEW-Fraktion im Bezirkspersonalrat Gymnasium und WBK, Köln

3.3 *Regelmäßige Vertretung* durch Über- oder Unterschreitung der wöchentlichen Pflichtstunden mit Ausgleich innerhalb eines Schuljahres.
§ 13 der ADO erlaubt es, die wöchentlichen Pflichtstunden von Lehrkräften aus schulorganisatorischen Gründen vorübergehend 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.

In der **Neufassung der Verordnung zu § 93 Absatz 2 Schulgesetz** wird der Begriff vorübergehend konkretisiert durch die Zeitangabe für bis zu sechs Monate. Ferner wird klargestellt, dass ein schulorganisatorischer Grund vorliege, wenn der Unterricht nicht gleichmäßig über einen bestimmten Zeitraum erteilt werden könne. Dabei könne es sich sowohl um im Vorfeld bekannte Umstände, zum Beispiel Erteilung von Blockunterricht, als auch um ungeplante Ereignisse im Laufe des Schuljahres handeln.

Bei einer eventuellen Anwendung durch die Schulleitung ist zu berücksichtigen, dass **weiterhin §13 Absatz 4 der ADO** gilt: »Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (...) 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«.

4. 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.

5. 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 Unterrichtsstunden 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 01.11.2026; bei A13 Eingangsamt Gy 41,25 Euro). Verrechnungszeit-

raum ist der Monat! 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.

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 Kolleg*innen, sie erhielten nichts (BASS 21-22 Nr. 21, 5.2).

6. Verrechnung von Ausfallstunden und Mehrarbeit – 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.«

Geleistete Überstunden werden mit ausgefallenen saldiert oder auch nicht saldiert. Dazu sind in der BASS 21-22 Nr. 21 (RdErl. v. 11.6.1979) die Sachverhalte zu finden.

6.1 *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 § 48 LBG

6.2 *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. Zeugnistag)
- 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

© GEW-Fraktion im Bezirkspersonalrat Gymnasium und WBK, Köln

6.3 *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

6.4 *Betriebspraktika, Prüfungsphasen, verspätete Einschulungen* 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.

7. Bezahlung bei Teilzeitbeschäftigung

Die Bagatellgrenze von drei Stunden (à 45 Minuten) für Vollzeitbeschäftigte wird analog zum Beschäftigungsumfang reduziert und nicht gerundet. Die geleistete Mehrarbeit wird ggf. auf 45-Minuten-Stunden umgerechnet und nicht gerundet. Ab Überschreiten der errechneten Grenze werden alle Stunden abgerechnet. Verrechnungszeitraum ist der Monat.

Bis zum Erreichen des Vollzeitdeputats (25,5 Wochenstunden) wird anteilig zur regulären Besoldung vergütet. Nur für darüber hinausgehende Stunden greift die (schlechtere) Mehrarbeitsvergütung. Ein erneutes Anwenden der Bagatellgrenze bei Erreichen der 25,5 Wochenstunden ist nicht zulässig.

8. Mehrarbeit bei Klassenfahrten

8.1 Vor dem Bundesarbeitsgericht wurde erstritten 2001, dass teilzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten 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*.

8.2 Teilzeitbeschäftigte Beamt*innen 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.

8.3 Dennoch sind hier auch Beamt*innen in Teilzeit 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). Auch das Teilzeiturteil des Bundesverwaltungsgerichtes (2C 16.14) bestimmt: Teilzeitbeschäftigte dürfen nur im Rahmen ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden. Wo dies nicht möglich ist, muss ein Ausgleich an anderer Stelle erfolgen.

9. 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.

10. 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 einige berufliche Aufgaben trotz anderslautender Rechtsprechung (Teilzeiturteil des Bundesverwaltungsgerichtes vom Juli 2015) immer noch 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, Klausurphasen in der Oberstufe und Abschlussprüfungen, es können aber auch persönliche Lebenslagen (krankes Kind, usw.) sein. Etliche Personalräte haben zu diesem Aspekt Empfehlungen mit der Dienststelle verabschiedet, die hoffentlich auf der Internetseite jeder BR zu finden sind. Das Teilzeiturteil des Bundesverwaltungsgerichtes vom Juli 2015 wird noch weitergehende Schritte erforderlich machen.

11. 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.

© GEW-Fraktion im Bezirkspersonalrat Gymnasium und WBK, Köln

12. 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«; »Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen«.

13. Tipps für die Praxis

- Informieren Sie sich als Lehrerrat oder Lehrkraft, welche Rechte und Pflichten Sie haben. Geben Sie Informationen an andere weiter!
- Kontrollieren Sie als Teilzeitkraft die Abrechnung, insbesondere den Eintrag des Merkmals »A« (wie »anteilig«) bzw. der »Vergütung je Einzelstunde«.
  Achtung: In der Ansparphase zum Sabbatjahr gelten Sie als Teilzeitkraft!
- 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 Inkrafttreten des Bürokratieabbaugesetztes keinen Widerspruch unter Angabe der Gründe einlegen. Mit einer Klage vor dem Verwaltungsgericht wird die Rechtmäßigkeit unmittelbar geklärt. Als tarifbeschäftigte 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.

- 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.

Gerade im Bereich der Mehrarbeit hat die GEW viele für positive Urteile vor Gericht erstritten. GEW-Mitglied zu werden, lohnt sich!

Jetzt GEW-Mitglied werden!

Noch Fragen?
Wenden Sie sich an ein GEW-Mitglied im Personalrat!

© GEW-Fraktion im Bezirkspersonalrat Gymnasium und WBK, Köln