

Personalrats-Info

Mehrarbeit bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten

Feb. 2018

Die grundlegenden Rechtsgrundlagen für Mehrarbeit sind:

- **Beamtengesetz § 67**
- **LPVG § 68 und § 74, Abs. 2, Ziffer 4**
- **LBesGBW § 65**
- **Konferenzordnung § 2/ 9**
- **Schulgesetz § 45, Abs. 2**
- **Organisationserlass (Teil 1 Nr. 5)**
- **VwV „Arbeitszeit der Lehrkräfte“ (Teil A/IV)**

Die Forderung nach „verlässlichen“ Unterrichtszeiten und die Erwartung an die Schulen, möglichst keine Unterrichtsstunde ausfallen zu lassen, erzeugen „Druck“ in den Schulen. Dieser wird verstärkt durch die zusätzliche Arbeit an Bildungsplänen und zur Schulentwicklung. Gerade für kurzfristige Ausfälle steht aber keine Krankheitsvertretung zur Verfügung. Der Personalrat hält es daher für sinnvoll, die rechtlichen Grundlagen für Mehrarbeit darzustellen.

Das Wichtigste zusammengefasst

Unterrichtsstunden, die über das Deputat hinausgehen (Mehrarbeit) können angeordnet werden, auch für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen. Wird in einem Monat die Bagatellgrenze überschritten, muss von der Schulleitung im Voraus MAU beim Schulamt beantragt werden! Zuvor sollen zunächst alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft sein. Die Anordnung von Mehrarbeit (Überstunden) ist nur zur Abdeckung eines vorübergehenden, auf andere Weise nicht behebbaren, kurzfristigen Bedarfs legal. Dauerüberstunden zum Ausgleich eines Mangels an Planstellen sind dagegen nicht statthaft (Beamtengesetz § 67).

„Danach sind Beamtinnen und Beamte bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten. Dies bedingt, dass es sich um ausnahmsweise und zeitlich begrenzt anfallende Sonderbelastungen handelt – mithin, dass ‚es brennt‘. Es ist z.B. nicht zulässig, auf diese Weise längerfristig nicht ausreichendes Personal zu ersetzen. [...]“ (Quelle: IM, 14.2.2011 (AZ: 1-0300.1/38)

- Das KM empfiehlt ausdrücklich, „von der Möglichkeit der bezahlten Mehrarbeit verstärkt Gebrauch zu machen“. Unbezahlte Mehrarbeit (bis zu 3 U-Stunden/Kalendermonat bei Volldeputatlern) soll nicht von den Schulleitungen forciert werden (Schreiben vom 16.3.2000, Nr. 32-6662.01/366).
- Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte können zu bis zu 3 Unterrichtsstunden/Kalendermonat Mehrarbeit ohne Vergütung verpflichtet werden. Ab der vierten Unterrichtsstunde Mehrarbeit im Kalendermonat müssen aber rückwirkend alle geleisteten Mehrarbeitsstunden ausgeglichen werden.
- Die Mehrarbeitsvergütung teilzeitbeschäftigter Beamt/innen wird individuell berechnet: Bruttogehalt: (4,348 x Deputat).
- Anwärter/innen dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden herangezogen werden. Freiwilliger Unterricht gegen Vergütung ist bei allen Lehramtsanwärter/innen außer Fachlehrer/innen möglich. Dabei ist bereits die 1. Unterrichtsstunde vergütungsfähig.
- Schwerbehinderte, „Gleichgestellte“, Rekonvaleszente sowie Schwangere können Mehrarbeit ablehnen, ebenso Lehrkräfte mit befristeten Arbeitsverträgen.
- Teilzeitbeschäftigte Angestellte haben Anspruch auf anteilige TV-L-Vergütung aller geleisteten Mehrarbeitsstunden bis zum Erreichen des vollen Deputats.
- Teilzeitbeschäftigte Beamt/innen sind nur anteilig zur Mehrarbeit verpflichtet („Bagatellgrenze“).

Teilzeit-Anteil (Anteil am Deputat der jew. Schulart)	Berechnung (Grenze)	Ohne Vergütung zu leistende MAU- Stunden pro Kalendermonat	Bezahlung ab im Monat geleisteten MAU-Stunden
14/28	3 Std. x 14/28 = 1,50 Std.	1	2
19/25	3 Std. x 19/25 = 2,28 Std.	2	3
8,5/28	3 Std. x 8,5/28 = 0,91 Std.	0	1
9/26	3 Std. x 9/26 = 1,03 Std.	1	2
Volles Dep.		3	4

- Mehrarbeit wird durch Vergütung, vorrangig jedoch durch Freizeit ausgeglichen. Ist aus zwingenden Gründen keine Dienstbefreiung möglich, gibt es eine Vergütung. Diese beträgt unter A 12: 19,05 € je U-Stunde, bei A 12: 23,58 € je U-Stunde, bei A 13: 28,01 € je U-Stunde, bei A 14: 32,37 € je U-Stunde (Stand 1.7.2018) – also immer weniger als „regulär“. Laut § 65 LBesGBW dürfen keine Arbeitszeitkonten geführt werden! Am Ende des Schuljahres wird die gesammelte Mehrarbeit beim Schulumt abgerechnet. Erinnern Sie Ihre Schulleitung ggfs. am Ende des Schuljahres, damit Ihre Ansprüche nicht verfallen. Arbeitnehmer*innen müssen innerhalb von 6 Monaten abrechnen.
- „Mehrarbeit“ sind auch sog. „Aufsichtsstunden“ und „Vertretungen“. Die Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen (z.B. Wandertage) ist keine Mehrarbeit, da dies zu den mit der Lehrtätigkeit verbundenen Aufgaben einer Lehrkraft gehört, die durch die Vergütung abgegolten sind. Dies gilt auch für vollzeitbeschäftigte Angestellte. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen dagegen haben bei Teilnahme an ganztägigen außerunterrichtlichen Veranstaltungen außerhalb der Schule (Dauer mindestens 8 Stunden) und bei mehrtägigen Klassenfahrten Anspruch auf Vergütung wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.
- Grundsätze über die Verteilung von Mehrarbeit und Vertretungsunterricht werden von der Gesamtlehrerkonferenz erarbeitet (Konferenzordnung § 2/9; Schulgesetz § 45, Abs. 2).
- Nach § 74 Abs. 2 Ziffer 4 LPVG hat der Personalrat uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung von Mehrarbeit. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Anordnung vorhersehbarer Abwesenheit von Lehrkräften. Als vorhersehbar gilt aktuell, wenn der Beginn mindestens 3 Wochen entfernt ist. Dieses Recht kann nicht durch einen GLK-Beschluss außer Kraft gesetzt werden. Mehrarbeitsstunden sind formlos schriftlich anzuweisen und dem Örtlichen Personalrat zur Mitbestimmung frühzeitig und umfassend vorzulegen. Weitere Infos: www.pr-fr.de.

Verfahren

- Der ÖPR hat allen Schulen als Hilfestellung die „Richtlinien zur Regelung des Mitbestimmungsrechtes der Örtlichen Personalrates“ zugesendet und diese auf der Homepage hinterlegt.
- Die Schulleitung fertigt unter Berücksichtigung der GLK-Empfehlung einen Entwurf der Regelung, übermittelt diese dem Personalrat und bittet um dessen Zustimmung.
- Stimmt der ÖPR zu, so kann der Schulleiter die Regelung in Kraft setzen.
- Stimmt der ÖPR nicht zu, so tritt die Regelung nicht in Kraft.
- Falls Schulen keine Vereinbarung mit dem Personalrat abschließen, muss die Schulleitung in jedem Einzelfall den Personalrat beteiligen, wenn sie bei einem vorhersehbaren Ausfall MAU anordnen möchte. Auf der Homepage des ÖPR www.pr-fr.de ist das entsprechende Formular zur Personalratsbeteiligung zu finden.

Wichtig: Dieses Personalrats-Info dient der ersten Orientierung und kann eine profunde Rechtsberatung in Ihrem Einzelfall nicht ersetzen. Bei individuellen Anliegen zum Thema können Sie sich gerne an den Personalrat wenden!

Für den Personalrat

Peter Fels
Vorsitzender

Kerstin Schildt
Bearbeitung