Alice-Salomon-Platz 3, 12627 Berlin (im Rathaus v. Marzahn-Hellersdorf), 4. Etage; Raum 436 (Sekretariat),
Sprechzeiten: Donnerstag 09:00 - 10:30 Uhr und 15:00 - 17:00 Uhr sowie nach tel. Vereinbarung (90293-2971 Sekretariat, -2975 Fax)

PR-Info Nr. 08 vom 19.09.2013

Wieder einmal:

Thema Mehrarbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
immer wieder gibt es Fragen zu Unterrichtsvertretung und Mehrarbeit. Worin liegt der Unterschied? Anordnung, Menge und Abgeltung von Mehrarbeit? Neue Teilzeit-Regelungen?
Hier eine aktualisierte Zusammenfassung des Themas.

Unterrichtsvertretung und Mehrarbeit

Mehrarbeit liegt vor, wenn durch die Schulleiterin oder den Schulleiter aus zwingenden dienstlichen Erfordernissen Unterricht über das regelmäßige Pflichtstundensoll hinaus angewiesen wird.
Ein Problem liegt also in der **Definition der „zwingenden dienstlichen Verhältnisse“.** Dazu hat das Oberverwaltungsgericht Münster bereits in einem Urteil vom 17.1.1997 – 6 A 7153/95 – 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.“ Fällt Unterricht wegen ungenügender Personalausstattung sowie Fehlens einer Vertretungsreserve – zumindest im Umfang der Durchschnittsfehlzeiten – vorhersehbar aus, liegen also **keine zwingenden dienstlichen** Verhältnisse vor, welche die **Einforderung von Mehrarbeit** begründen.
Schulleitungen begründen die Anordnung von Mehrarbeit in der Regel schlicht damit, dass eine Lehrkraft zu drei Stunden unbezahlter Mehrarbeit im Monat verpflichtet sei, ohne die rechtlichen Einschränkungen zu hinterfragen. Ist es die Verkennung dieser rechtlichen Grundlagen, ist es Unkenntnis oder schlechte bzw. falsche Beratung durch die Schulaufsicht? Wenn Schulleitungen so handeln, geben sie damit den aufgebauten Druck von oben nach unten weiter und tragen dazu bei, den eigentlichen Lehrerbedarf zu verschleiern, die Belastung des Kollegiums weiter zu erhöhen und die Motivation gegen Null zu senken. Die Spirale läuft weiter: mehr Belastung, mehr Ausfälle.

Über drei Stunden pro Monat sind abzugelten

Bis zu **drei Unterrichtsstunden *pro Monat*** – bei teilzeitbeschäftigten anteilig weniger – sind abgeltungsfrei zu leisten. Ab der 4. Vertretungsstunde pro Monat sind alle Stunden inklusive der ersten drei abzugelten. Mehrarbeit muss in jedem Einzelfall schriftlich angeordnet werden. Liegt keine schriftliche Anordnung vor, kann im Streitfall der Anspruch auf Freizeitausgleich oder Mehrarbeitsvergütung nicht durchgesetzt werden.

Folgende **Grundsätze** sind zu beachten:
• Das Prinzip der Freiwilligkeit der Übernahme von Mehrarbeit hat Vorrang vor dem Grundsatz der gleichmäßigen Verteilung zusätzlicher Belastungen. Die individuelle Situation der betroffenen Lehrkraft ist angemessen zu berücksichtigen; eine übergebührliche Inanspruchnahme ist unzulässig.
• Mehrarbeit darf nicht angeordnet oder angenommen werden von Beamtinnen oder Angestellten während der Schwangerschaft oder Stillzeit (§ 8 MuSchVO, § 8 MuSchG).
• Bei Lehramtsanwärtern und Studienreferendaren ist die Mehrarbeitsanordnung zu vermeiden (Ausbildungszweck).
• Schwerbehinderte oder Gleichgestellte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX).
Unser Rat: Bestehen Sie auf schriftlicher individueller Anordnung und führen Sie trotzdem auch noch ein privates „Mehrarbeitskonto"!

Die Dienstvereinbarung, die eine Obergrenze geregelt hat, ist vom ehemaligen Bildungssenator Böger im Schuljahr 2004/05 gekündigt worden. Es gibt nunmehr lediglich eine Obergrenze für die zu bezahlende Mehrarbeit, und diese liegt bei 288 Unterrichtsstunden im Jahr (siehe Rundschreiben über Hinweise zur Vertretungsregelung, IV. Mehrarbeit, 4. Mehrarbeitsvergütung, Buchstabe c)

Abgeltung von Mehrarbeit

erfolgt zunächst grundsätzlich als **Freizeitausgleich**. Der Erfassungszeitraum ist stets der Kalendermonat. In diesem Rahmen können ausgefallene Pflichtstunden mit der Mehrarbeit verrechnet werden. Der Abgeltungszeitraum für **Mehrarbeit** ist der diesem Monat folgende Jahreszeitraum. Erst wenn Freizeitausgleich nicht möglich war, erfolgt die Bezahlung von Einzelstunden immer nach dem Rundschreiben für Mehrarbeitsvergütung für Lehrkräfte im Schuldienst. **Minderarbeit** (Unterstunden) kann nur innerhalb des Kalendermonats gegen Mehrarbeit aufgerechnet werden. Am Monatsende erlischt der Anspruch auf Abgeltung von Minderarbeitsstunden.
Einzelheiten zur Ermittlung der Mehrarbeit sind insbesondere im Rundschreiben über Mehrarbeitsvergütung für Lehrkräfte (RdSch SenSchuSport I Nr. 72/1987) nachzulesen.

Neu: Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte gilt:

sie müssen ab August 2013 ebenfalls vergütungsfreie Mehrarbeit leisten, in dem ihrem Beschäftigungsumfang entsprechenden Anteil von 3 Unterrichtsstunden.
Praktisch bedeutet dies, dass Lehrkräfte zunächst **wie folgt vergütungsfreie Mehrarbeit** zu leisten haben:

Umfang der vergütungsfrei zu leistenden Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten

Beschäftigung an Integrierten **Sekundarschulen, an Gymnasien und beruflichen Schulen**	Beschäftigung an **Sonderschulen**	Beschäftigung an **Grundschulen**	zunächst vergütungsfreie Mehrarbeit in Unterrichtsstunden
mit Wochenstunden	mit Wochenstunden	mit Wochenstunden	
9 bis 17	9 bis 17	10 bis 18	1
18 bis 25	18 bis 26	19 bis 27	2
26	27	28	3

Wird der Umfang der vergütungsfrei von Teilzeitbeschäftigten zu leistenden Mehrarbeit überschritten, sind die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Jahres auszugleichen. Wenn der Freizeitausgleich nicht möglich ist, besteht ein Anspruch auf Bezahlung der Mehrarbeitsstunden. Teilzeitbeschäftigte erhalten für diese Mehrarbeitsstunden bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung nach dem Günstigkeitsprinzip entweder die anteilige Besoldung/das anteilige Entgelt von Vollbeschäftigten oder aber die Mehrarbeitsvergütung nach dem entsprechenden Rundschreiben für Lehrkräfte. Wurde durch die Mehrarbeit der/des Teilzeitbeschäftigten des Umfang der Vollbeschäftigung überschritten, erfolgt die Bezahlung von Einzelstunden immer nach dem Rundschreiben für Mehrarbeitsvergütung für Lehrkräfte im Schuldienst.

Handlungsmöglichkeiten im Kollegium

„Die **Gesamtkonferenz** der Lehrkräfte entscheidet ... über ... Grundsätze der Verteilung der Lehrerstunden aus dem Gesamtstundenpool, des Einsatzes der Lehrkräfte und der sonstigen pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unterricht, Betreuung, Aufsicht und Vertretung, der Verteilung besonderer dienstlicher Aufgaben sowie besondere Formen der Arbeitszeitregelung ...“ (§ 79 Abs. 3 Nr. 9 Schulgesetz). Diese Aufgabe sollte jede Gesamtkonferenz wahrnehmen.

Persönliche Gegenwehr?
Das oben beschriebene Problem ergibt sich aus der knappen Personalausstattung. Sich wiederholende Vertretungen, die offensichtlich durch Personalunterdeckung verursacht sind, stellen **keinen rechtmäßigen Grund zur Anweisung von Mehrarbeit** dar. Kommt es dennoch zur rechtswidrigen Anordnung von Mehrarbeit (muss immer schriftlich erfolgen), sollte man die persönliche Gegenwehr nicht versäumen. Beamtinnen und Beamte können Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung ihrer Schulleitung mitteilen und die Rücknahme der Anordnung fordern (= Remonstration). Hält die Schulleitung ihre Anordnung aufrecht, muss man sich an die zuständige Schulaufsicht wenden und dort die Bedenken vortragen. Ist die Schulrätin/der Schulrat nicht rechtzeitig erreichbar, muss man sich erneut an die Schulleitung wenden, die dann anstelle der Schulaufsicht entscheidet. Dafür ist keine bestimmte Form vorgeschrieben. Aufgrund einschlägiger Erfahrungen ist aber die Schriftform zu empfehlen. Bestätigt auch die Schulaufsicht (bzw. an ihrer Stelle die Schulleitung) die Anordnung, muss die Anordnung ausgeführt werden. Die Rechtmäßigkeit der Anordnung kann man dann nur noch durch das Verwaltungsgericht prüfen und gegebenenfalls einen Beschluss herbeiführen lassen, dass zukünftig solche Anordnungen zu unterbleiben haben. Die Dienstbehörde hat dann nach anderen rechtmäßigen Wegen zu suchen, den Unterrichtsbedarf abzudecken, insbesondere durch die Einstellung von Vertretungslehrkräften und durch Bereitstellung der für Vertretungen benötigten Personalmittel. Angestellte können gegenüber dem Schulleiter die Anordnung unter Angabe von Gründen beanstanden. Besteht dieser auf Ausführung, ist hiergegen eine arbeitsgerichtliche Feststellungsklage möglich.

Alles klar? Wenn nicht, rufen Sie Ihren Personalrat an und lassen Sie sich beraten!

Für den Personalrat

M. Liermann
Personalratsvorsitzende