

Telefonische Sprechzeit:

Donnerstags 09.00 – 16.00 Uhr oder nach Vereinbarung,
in Präsenz nach vorheriger telefonischer Vereinbarung.

Kontakt:

Tino-Schwierzina-Str. 32, 13089 Berlin

Raum: 3.025 Tel.: 90249-1037/1038 Fax: 90249-1039

E-Mail: ute.klinkmueller@senbjf.berlin.de

Mehrbelastung durch Lehrkräftemangel

Zum Umgang mit Mehrarbeit, „Bereitschaftsdienst“, „Springstunden“ und Teilzeit

Liebe Kolleg*innen,

der Mangel an Lehrkräften wirkt sich in allen Bereichen auf den Schulbetrieb aus und führt zu einer Mehrbelastung. Ein Teufelskreis: Die Überlastung gefährdet das Bestandspersonal; Langzeiterkrankungen und Kündigungen reißen neue Lücken. Die Schulleitungen stehen vor der oft kaum lösbaren Aufgabe, Unterricht, ergänzende Förderung und Betreuung abzusichern. Dabei kommt es immer wieder zu Interessenkonflikten und Reibereien.

Mit unserer [PR-Info Nr. 12/2021 „Arbeiten in Zeiten des Personalmangels“](#) haben wir bereits eine ausführliche Handreichung erstellt, welche Rechtsgrundlagen für den **Umgang mit Abwesenheiten** von Dienstkräften gelten. Diese empfehlen wir weiterhin, um unnötigen Konflikten vorzubeugen. In dieser PR-Info wollen wir auf einige Fragen eingehen, die in letzter Zeit regelmäßig gestellt werden.

Zum Thema **Mehrarbeit** empfehlen wir unseren [Flyer](#). Entscheidend ist: Lehrkräfte können nur dann zunächst vergütungsfrei zu maximal drei Unterrichtsstunden Mehrarbeit pro Monat herangezogen werden, „wenn zwingende (!) dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle (!) beschränkt“ (§9 AZVO).

Die Rechtsprechung legt strenge Maßstäbe an die Auslegung dieser Regelung an: *„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.“* (Urteil des OVG Münster vom 17.1.1997 – 6 A 7153/95, Hervorhebungen: PR Pankow)

In jedem Fall muss bei längerfristigen Erkrankungen eine Vertretungslehrkraft eingestellt oder eine organisatorische Lösung gefunden werden. Mehrarbeit wäre hier weder zwingend erforderlich noch ein Ausnahmefall.

„**Bereitschaftsdienst**“ gibt es bei Feuerwehr und Polizei, an Schulen jedoch nicht (§ 6 AZVO gilt nicht für den Schulbereich). Eine Anordnung, sich z.B. jeden Freitag in der ersten Stunde für eventuelle Mehrarbeit in der Schule bereitzuhalten, widerspräche beiden Kriterien der AZVO für Mehrarbeit (zwingendes Erfordernis, Ausnahmefall) wie auch den Grundsätzen des billigen Ermessens. Diesem zufolge müssen Anordnungen von Vorgesetzten angemessen, verhältnismäßig und zumutbar sein.

Im **Vertretungskonzept** beschließt die Gesamtkonferenz gemäß § 79 Abs. 3 Nr. 9 SchulG „Grundsätze des Einsatzes der Lehrkräfte in der Vertretung“. Wir empfehlen dafür Regelungen, mit denen Freiräume für Pausen verlässlich bestehen bleiben und die Anordnung von Vertretungsstunden planbar wird. So können in den Stundenplänen bestimmte Zeiträume festgelegt werden, in denen die Lehrkraft

zur Vertretung herangezogen werden könnte, sofern kurzfristig ein zwingender Bedarf entsteht. Wie lang diese Zeiträume (an manchen Schulen „**Springstunden**“ genannt) sind und wo sie liegen, ist dann abhängig vom Stundenplan und vom Beschäftigungsumfang.

Auf Beschluss der Gesamtkonferenz können solche Stunden dann durchaus auch in der ersten Stunde liegen. Dies müsste im Einvernehmen mit den jeweiligen Lehrkräften geplant werden (siehe Regelungen zur **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** im [Frauenförderplan](#)).

Mit einem solchen Beschluss der Gesamtkonferenz wird dann automatisch eine Begrenzung von Zeiträumen, in denen Mehrarbeit angeordnet werden kann, vorgenommen. Denn während anderer Freier oder Randstunden können sich die Lehrkräfte dann darauf verlassen, nicht eingesetzt zu werden.

Weitere **Grundsätze** im Vertretungskonzept könnten z.B. folgende Aspekte regeln:

- einen rotierenden Einsatz für unpopuläre Zeiträume
- eine Höchstzahl an Unterrichtsstunden pro Tag (inklusive eventueller Mehrarbeit)
- die Einrichtung einer Vertretungsreserve (schulintern nur möglich zulasten anderer Bereiche, z.B. von Teilungsunterricht oder Klassengröße)

Vertretungseinsätze im Unterricht werden **als Mehrarbeitsstunde gezählt** (und u.U. auch vergütet), unabhängig davon, ob die Mehrarbeit bereits zwei Tage oder erst zehn Minuten vorher angekündigt wurde. Denn auch ohne eine ausführliche Vorbereitung arbeiten Lehrkräfte in Vertretungsstunden pädagogisch. Die Tätigkeit geht somit über eine Aufsichtsführung, die zu den außerunterrichtlichen Dienstpflichten der Lehrkräfte zählt und keine Mehrarbeit darstellt, hinaus.

Die Senatsbildungsverwaltung hat Lehrkräften zu diesem Schuljahr angeboten, **freiwillig regelmäßige Mehrarbeit** zu leisten. Nur wenige haben dieses Angebot wahrgenommen. Der Personalrat berät Kolleg*innen, die noch einen Antrag stellen wollen. Ebenfalls unterstützen wir diejenigen, die im Nachhinein feststellen, dass sie sich mit freiwilliger regelmäßiger Mehrarbeit übernommen haben.

Jede Gesamtkonferenz sollte bis zum Ende des vergangenen Schuljahres (2021/22) ein **Teilzeitkonzept** beschlossen haben. Darin wird festgelegt, welche außerunterrichtlichen Tätigkeiten von Lehrkräften unteilbar sind (und somit von allen Lehrkräften vollständig wahrgenommen werden müssen) und welche teilbar sind (und somit anteilig gemäß dem jeweiligen Teilzeitvolumen wahrgenommen werden können). Ein Ausgleich für die Wahrnehmung unteilbarer Aufgaben muss Teilzeitkräften an anderer Stelle gewährt werden. Zu diesem Thema haben wir [weitere Informationen](#) zusammengestellt.

Pädagog*innen wollen das Beste für die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen. Dieses Ziel kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn wir Pädagog*innen dabei selber gesund bleiben. Mit 90 Prozent Ausstattung kann eine Schule nicht 100 Prozent Leistung erbringen. Zur Not muss die Gesamtkonferenz eine Prioritätenliste erstellen und schweren Herzens entscheiden, was die Schule unter bestimmten Bedingungen noch leisten kann und wo es den Mut zur Lücke braucht.

Mit freundlichen Grüßen

Ute Klinkmüller
Vorsitzende
PR Pankow



Personalmangel



Mehrarbeit



Teilzeit



Frauenförderplan