

Mehrarbeit

Liebe Kollegen und Kolleginnen,

Wir möchten Ihnen mit den Informationsschriften „Lehrerrat aktuell“ einige praktische Tipps zur täglichen Lehrerratsarbeit geben. Mit der heutigen Ausgabe informieren wir Sie aufgrund der vielen Nachfragen über das Thema Mehrarbeit.

Da dieses Thema ein sehr umfangreiches ist, werden wir im nächsten Monat einen zweiten Teil an Sie versenden, in dem wir über Sonderfälle wie z. B. Mehrarbeit bei schwerbehinderten Lehrkräften berichten.

Um vergütbare Mehrarbeit handelt es sich nur dann, wenn eine Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit vorliegt. (BASS 21-22 Nr. 21; Ziffer 2).

Wichtig: Keine vergütbare Mehrarbeit ist daher

- die Teilnahme am Elternsprechtag,
- die Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen,
- die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Wandertagen und Klassenfahrten,
- die Teilnahme an Sportfesten,
- die Erledigung von Verwaltungsarbeit etc.

Hierbei handelt es sich um sonstige Dienstplichten nach § 10 ADO.

Gerade in Zeiten von Corona werden die Lehrkräfte, die für den Präsenzunterricht zur Verfügung stehen, häufiger eingesetzt als sonst. Dies kann als Mehrarbeit auf zwei verschiedene Weisen erfolgen.

1. Ad hoc – Mehrarbeit/gelegentliche Mehrarbeit ist die Mehrarbeit, die nicht voraussehbar ist und deshalb auch nicht durch eine Stundenplanänderung oder durch eine Unterrichtsverlegung verhindert werden kann. Die gelegentliche Mehrarbeit wird von der Schulleitung formlos angeordnet oder genehmigt. Es müssen jedoch der Name, die Klasse, das Datum, die Stunde und (ggf. nachträglich) das Unterrichtsfach angegeben werden. Des Weiteren muss eine Durchschrift der Schulaufsichtsbehörde zugeleitet werden.

Wichtig: Sofern sich nach Anordnung oder Genehmigung gelegentlicher Mehrarbeit abzeichnet, dass die Dauer der notwendigen

Mehrarbeit vier Wochen übersteigt, ist umgehend die für regelmäßige Mehrarbeit erforderliche Anordnung oder Genehmigung der Schulaufsichtsbehörde einzuholen. Wenn also schon klar ist, dass aufgrund der Corona Regelung bestimmte Lehrkräfte dauerhaft ausfallen, so ist die ad Hoc Mehrarbeit hier nicht mehr das richtige Mittel, um diese Stunden aufzufangen.

2. Regelmäßige Mehrarbeit liegt grundsätzlich vor, wenn die Dauer der Mehrarbeit 4 Wochen übersteigt. Sie kommt eher in Schulen mit Fachlehrermangel vor, z. B. dann, wenn kein weiterer Musiklehrer vorhanden ist und sich jemand bereit erklärt, für die Dauer des Schuljahres dieses Fach in weiteren Klassen zu unterrichten. Aktuell kommt es unter Umständen auch zu regelmäßiger Mehrarbeit, wenn bereits jetzt klar ist, dass aufgrund der Corona Regelungen einige Lehrkräfte in den nächsten 4 Wochen nicht mehr für den Unterricht einzusetzen sind und der Arbeitsaufwand auch nicht durch eine Homeoffice Regelung aufgefangen werden kann.

Die Schulleitung muss in einem solchen Fall der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde entsprechende Anträge unter Beifügung des STD 424 und der Änderungsmitteilung LBV (Bes.) 23 rechtzeitig vorlegen. In diesen Anträgen führt die Schulleitung die Erteilung von zusätzlichen Stunden für den bestimmten Kollegen oder die Kollegin aus. Zudem muss die regelmäßige Mehrarbeit im Stundenplan der Lehrerin oder des Lehrers gekennzeichnet sein und kann nur bei der Erstellung eines neuen Stundenplans geändert werden. Des Weiteren ist noch zu berücksichtigen, dass der Lehrerrat sowie die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen der regelmäßigen Mehrarbeit zustimmen müssen, wenn die Schulleitung die Dienstvorgesetzeneigenschaften schon übertragen bekommen hat. Eine einseitige Kündigung der Mehrarbeit ist nicht möglich. Wenn man sich einmal für die Mehrarbeit entschieden hat, kann man diese Entscheidung nicht einfach zurücknehmen. Die Schulaufsichtsbehörde muss ebenfalls damit einverstanden sein.

Bei vollzeitbeschäftigten Beamten und Tarifbeschäftigten wird Mehrarbeit grundsätzlich erst dann vergütet, wenn mehr als 3 Stunden Mehrarbeit im Kalendermonat geleistet wurden. Hat man also 4 Stunden Mehrarbeit im Monat geleistet, so bekommt man diese vergütet und zwar ab der ersten Stunde. Dies gilt auch dann, wenn die Mindeststundenzahl von 4 Stunden wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall unterschritten wird. (BASS 21-22 Nr.21 Ziffer 5.2) Gesetzliche Grundlage der Mehrarbeitsverpflichtung ist § 61 LBG.

Die Vergütung erfolgt nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Danach gilt für Mehrarbeit im Schuldienst § 4 Abs. 3 MVerGV.

(Siehe auch BASS 21-22 Nr.22)

Wichtig: Teilzeitbeschäftigten sollen nur anteilig zur Mehrarbeit herangezogen werden. Zudem wird die Mehrarbeit bei Teilzeitbe-



Verband Bildung und Erziehung
Landesverband NRW

schäftigten bereits ab der ersten Stunde bis zur vollen Pflichtstundenzahl bezahlt (Europ. Gerichtshof, 6.12.07; BVerwG 13.3.08, OVG NRW 16.10.08). Diese Vergütung wird auch nicht nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung verrechnet, sondern erfolgt gehaltsanteilig. (BAG 21.4.1999). Dies bedeutet, z.B.: dass bei einer Lehrkraft mit der Besoldungsgruppe A12, solange bis die volle Stundenzahl erreicht ist, statt 23,71 € ca. 34-37 € gezahlt werden. Wenn eine Teilzeitkraft dann über die Vollzeitstundenzahl hinaus Mehrarbeit leistet, gilt wieder die Regelung die für Vollzeitkräfte Gültigkeit hat. Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt keine Verrechnung mit ausgefallenen Stunden, wenn diese nicht innerhalb einer Woche liegen (OVG NRW 16.10.2008 und Winands-Erlass). Bezugszeitraum ist immer der Kalendermonat.

*VBE-Mitglieder haben täglich die Möglichkeit, sich unter der Telefonnummer 0231 425757 0 mit unserer **Rechtsabteilung** verbinden zu lassen. Bei schulfachlichen Fragen steht die **stellvertretende Landesvorsitzende Wibke Poth** unter der Nummer 0179 7003350 zur Verfügung. Darüber hinaus ist dienstags und mittwochs ab 14:00 Uhr das Servicetelefon für Mitglieder des VBE unter der Telefonnummer 0231 433863 zu erreichen. Mitglieder finden weitere Informationen auch auf der Rechtsdatenbank des VBE.*

Mit freundlichen Grüßen

Inka Schmidtchen
Justiziarin VBE NRW