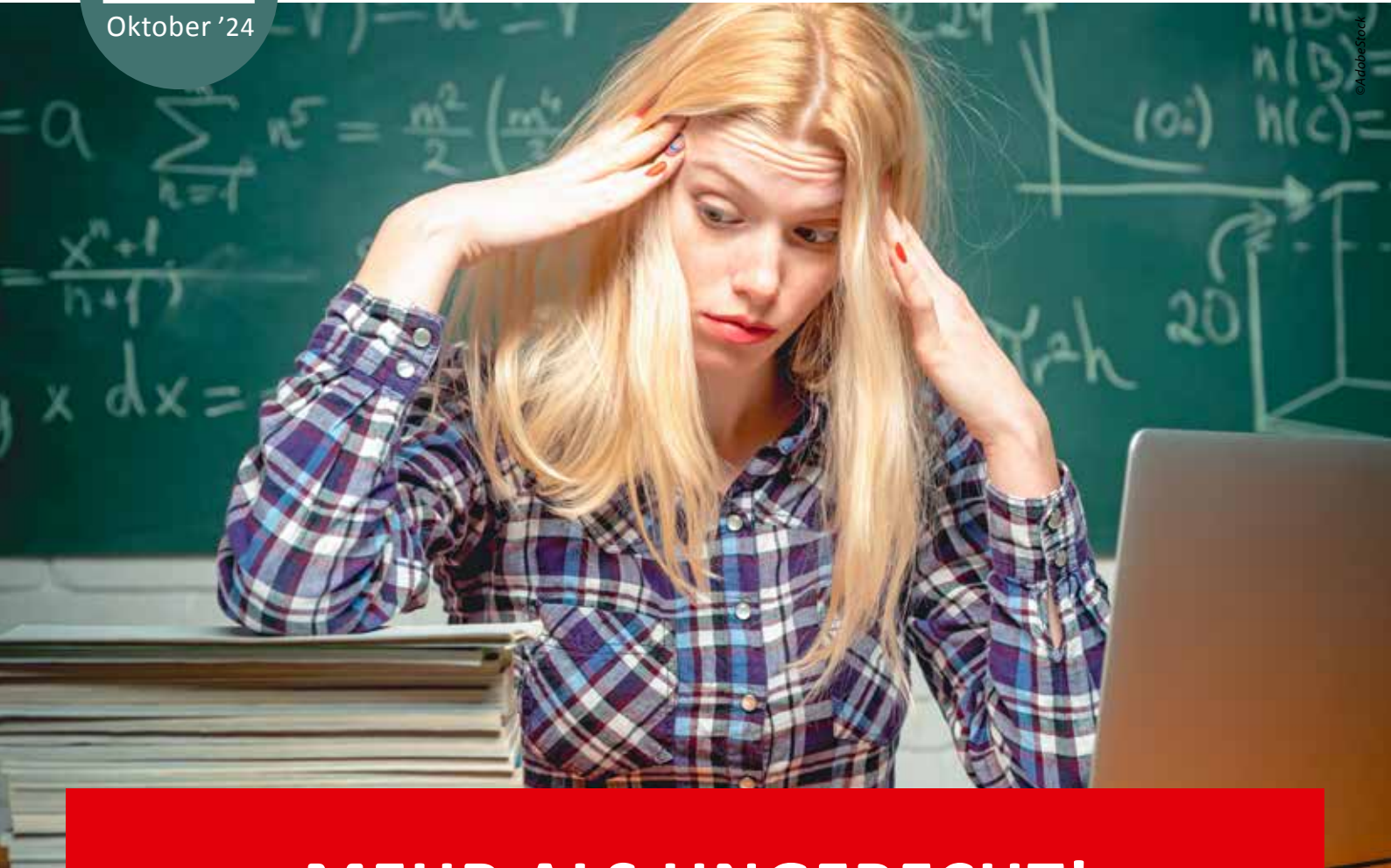


INFO

Oktober '24

TARIFBESCHÄFTIGTE LEHRKRÄFTE



MEHR ALS UNGERECHT!

*Mehrarbeit ist auf Grund der schlechten Unterrichtsversorgung inzwischen leider zum Alltag an den Schulen und Schulkinder-gärten geworden. Die GEW informiert, was die tarifbeschäftigten Kolleg*innen in dieser Situation beachten müssen*

Mehrarbeit darf nur bei **dringenden dienstlichen Belangen** angeordnet werden und sie muss schriftlich angeordnet werden.

Der Vertretungsplan ist als eine schriftliche Anordnung zu verstehen, deshalb empfiehlt es sich, sicherheitshalber eine Kopie, in der elektronischen Variante ein Foto als Beleg zu machen.

Als Mehrarbeit gilt im Schuldienst ausschließlich die Unterrichtsstunde. Für **vollbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmer*innenverhältnis** gilt gemäß § 44 TV-L hinsichtlich aller Arbeitszeitkomponenten das, was für die vergleichbaren Beamt*innen gilt. Sie bekommen folglich MAU erst ab der vierten geleisteten Stunde bezahlt. **Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitnehmer*innenverhältnis** haben einen Anspruch auf Bezahlung ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde bis zum Erreichen der Vollzeitbeschäftigung. Ist mit MAU-Stunden das volle Deputat erreicht, werden die darüber hinaus geleisteten MAU-Stunden wie bei Vollzeitbeschäftigten, also erst ab der vierten Stunde über dem vollen Deputat bezahlt.

Bei **ganztägigen außerunterrichtlichen Veranstaltungen** müssen diese Tage wie bei Vollbeschäftigten berechnet werden.

Sofern die Mehrarbeit nicht „kurzfristig“ anfällt, **hat der Personalrat mitzubestimmen**. Ferner besitzt hierzu die GLK ein allgemeines Empfehlungsrecht.

Für Schwangere, Lehramtsanwärter*innen und Studienreferendar*innen oder Beschäftigte in einer Rekonvaleszenzphase **ist Mehrarbeit nicht oder nur eingeschränkt zulässig**. **Schwerbehinderte** und Gleichgestellte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.

Bei mittel- oder langfristigem Bedarf sollte einer zeitweisen **Aufstockung des Teillehrauftrags** der Vorzug vor der geringer vergüteten Mehrarbeit gegeben werden; auch die „unterjährige“ Aufstockung von Teillehraufträgen ist zulässig.

Da der **Vergütungs- bzw. Freizeitanspruch je Kalendermonat** besteht, muss jeder Monat mit Mehrarbeit einzeln betrachtet werden. Obwohl das KM inzwischen die Abrechnung am Ende des Schuljahres verlangt, empfehlen wir Arbeitnehmer*innen wegen der Ausschlussfrist gem. § 37 TV-L die Abrechnung spätestens nach 6 Monaten.

Alle Anordnungen zur Arbeitszeit (Stundenplanänderungen usw.) sollten **stets dokumentiert und bei den eigenen und den Akten der Schule aufbewahrt** werden. Dies dient im Konfliktfall sowie bei der Überprüfung durch die Schulverwaltung dem Schutz der Lehrkräfte und der Schulleitung. Dies sichert auch die Ansprüche der Lehrkräfte für den Fall, dass im laufenden Kalendermonat noch weitere Überstunden anfallen.

Tarif- und arbeitsrechtlich ist MAU bei befristet Beschäftigten nicht verboten. Die Schulleitungen sollen aber diesen MAU nicht anweisen, da für den Fall, dass sie in einer anderen Tätigkeit eingesetzt werden als im Grund ihrer Befristung angegeben ist, diese Personen beim Arbeitsgericht dann auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis klagen könnten.

Mehrarbeit ist nicht nur nach dem Willen des Gesetzgebers der letzte Ausweg, sondern sollte auch deshalb vermieden werden, weil jede Überstunde

- **verschleiert, dass es zu wenige Planstellen gibt,**
- **die Einstellungschancen verringert,**
- **faktisch eine Erhöhung der ohnehin zu hohen Arbeitszeit der Lehrkräfte darstellt.**

Es gibt keine Vorschrift (auch keine Erwartung des KM), vor der Anordnung von Überstunden gegen Vergütung zunächst im Kollegium reihum „kostenlose“ Überstunden einzufordern.

Wenn die Schulleitung aus zwingenden dienstlichen Gründen Mehrarbeit anordnen muss, sollte sie dafür sorgen, dass die betroffenen Lehrkräfte – deren Einverständnis vorausgesetzt – dann jeweils (mindestens) so viele Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat erteilen, dass sie damit einen Anspruch auf Vergütung bzw. Freizeitausgleich erwerben. ▮

Arbeitnehmervertreter*innen in den Hauptpersonalräten (HPR)



Franz-Peter Penz
Berufliche Schulen



Farina Semler
Gymnasien



Andreas Scheuble und Günther Thum-Störk
beide Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ

