

MEHR ALS UNGERECHT!

// Mehrarbeit ist auf Grund der schlechten Unterrichtsversorgung inzwischen leider zum Alltag an den Schulen und Schulkindergärten geworden. Die GEW informiert, was die tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen in dieser Situation beachten müssen.//

- ⇒ Mehrarbeit darf nur bei **dringenden dienstlichen Belangen** angeordnet werden und sie muss schriftlich angeordnet werden.
- ⇒ Als Mehrarbeit gilt im Schuldienst ausschließlich die Unterrichtsstunde.
- ⇒ Für **vollbeschäftigte** Tarifbeschäftigte 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 Arbeitnehmerverhältnis 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 in einer Rekonvaleszenzregelung **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.

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)



Farina Semler
HPR Gymnasien



Gabi Bilger
HPR Berufliche Schulen



Margit Stolz-Vahle
HPR GHWRGS



Günther Thum-Störk
HPR GHWRGS

Aktuelle Infos für tarifbeschäftigte Lehrkräfte und Pädagogische Assistent*innen unter: www.gew-bw.de/tarif/publikationen-tarif/publikationen/