

## MEHR ALS UNGERECHT!

// Mehrarbeit gehört auf Grund der miserablen Unterrichtsversorgung und der fehlenden Vertretungskräfte zum Alltag an Schulen und Schulkindergärten.

Was ist bei Tarifbeschäftigten und bei Beamt\*innen gleich? Was ist anders? //

- ⇒ Mehrarbeit darf nur bei **dringenden dienstlichen Belangen** angeordnet werden und die Anordnung muss schriftlich erfolgen.
  - ⇒ Als Mehrarbeit gilt im Schuldienst **ausschließlich die Unterrichtsstunde**.
  - ⇒ Da § 8 TV-L für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (L.i.A.) nicht gilt, bekommen sie **keinen Überstundenzuschlag**.
  - ⇒ Für **vollbeschäftigte** L.i.A. gilt gemäß § 44 TV-L das, was für die vergleichbaren Beamt\*innen gilt. Sie bekommen folglich Überstunden erst ab der vierten geleisteten Unterrichtsstunde bezahlt.
  - ⇒ **Teilzeitbeschäftigte** L.i.A. haben einen Anspruch auf anteilige TV-L-Bezahlung **ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde** bis zum Erreichen der Vollzeitbeschäftigung. Ist mit MAU-Stunden das volle Deputat erreicht, werden darüber hinaus geleistete MAU-Stunden, wie bei Vollzeitbeschäftigten, erst dann bezahlt, wenn vier Stunden über dem vollen Deputat geleistet wurden.
  - ⇒ **Ganztägige außerunterrichtliche Veranstaltungen** müssen wie bei Vollbeschäftigten berechnet werden.
  - ⇒ Für **Schwangere, Lehramtsanwärter\*innen und Studienreferendar\*innen oder Lehrkräfte 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 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 die Abrechnung am Ende des Schuljahres verlangt, empfehlen wir L.i.A. 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. Es sichert auch die Ansprüche der Lehrkräfte für den Fall, dass im laufenden Kalendermonat noch weitere Überstunden anfallen.
  - ⇒ **Befristet Beschäftigten** ist Mehrarbeit nicht untersagt. Aber wenn eine Schulleitung jemanden, der für eine erkrankte Person oder einen bestimmten Sachgrund befristet beschäftigt wurde, für eine Kollegin im Mutterschutz oder einen anderen Sachgrund einsetzt, so könnte diese Person auf Entfristung klagen. Darum werden sie nicht für Mehrarbeit eingesetzt.
  - ⇒ Sofern die Mehrarbeit nicht „kurzfristig“ anfällt, **hat der Personalrat mitzubestimmen**. Ferner besitzt hierzu die **GLK** ein allgemeines Empfehlungsrecht.
- 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 und faktisch eine Erhöhung der ohnehin zu hohen Arbeitszeit der Lehrkräfte darstellt.**

### Arbeitnehmervertreter\*innen in den Hauptpersonalräten (HPR)



Franz-Peter Penz  
HPR Berufliche Schulen



Farina Semler  
HPR Gymnasien



Günther Thum-Störk  
HPR Grund-, Haupt-, Werkreal-, Realschulen u.SBBZ



Andrea Skillicorn

Alle Arbeitnehmer\*innen - Infos unter: [www.gew-bw.de/tarif/publikationen-tarif/publikationen/](http://www.gew-bw.de/tarif/publikationen-tarif/publikationen/)