

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

GEW-Personal-Info: Mehrarbeit

9. Fassung, Februar 2008 / Sabine Unger BPR Detmold

Mehrarbeit in Schulen - ein Wegweiser

1. Mehrarbeit - rechtliche Grundlage

Das Landesbeamtengesetz (LBG) verpflichtet BeamtInnen und analog Angestellte (BASS 21-01 Nr. 11; TVL § 44) über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern ...“ (LBG § 78 a Abs.1 Satz 1). Diese liegen in einer *Ausnahmesituation* vor, die sich von normalen Dienstabläufen unterscheidet. Dienstauffälle infolge personeller Unterdeckung oder vorhersehbarer zusätzlicher Diensterfordernisse gehören zum normalen Dienstablauf und begründen keine Mehrarbeit. Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn *wichtige, unaufschiebbare Aufgaben* unvermeidlich sind und wenn die Umstände, welche die Mehrarbeit erzwingen, *vorübergehender* Natur sind. Bildet die Mehrarbeit die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der Arbeitszeit vor.

2. Unterrichtsausfall ja oder nein?

Unterrichtsausfall an sich ist noch kein zwingender Grund zur Mehrarbeit. Zwingende Gründe für Mehrarbeit werden unter anderem in der Gewährleistung von Aufsichtspflichten, der Verantwortung gegenüber jüngeren SchülerInnen in Zwischenstunden oder in der Sicherstellung von Schulabschlüssen gesehen. Neu ist, dass (SchulG § 57 (3)) Unterrichtsausfall im Falle der Fortbildung *in der Regel* durch Maßnahmen (u.a. Vertretung, Nachholen,...) vermieden werden soll. Das Recht der Schüler auf Unterricht muss beachtet werden. Demzufolge wird Vertretung angeordnet. Die unzureichende Vertretungsreserve oder zu geringe Geldmittel sind bekannt. Da der Vertretungsbedarf nachweisbar höher ist und mit den vorhandenen Stellen nicht abgedeckt werden kann, stehen Juristen auf dem Standpunkt, dass die gewollte Dienstleistung Unterricht auch nicht vollständig, sondern nur anteilig erbracht werden kann. Die Proklamation der Dienststellen, *nie* Unterricht ausfallen lassen zu dürfen, führt zum Druck auf die Schulen und zu Konflikten in den Kollegien. Ihnen wird als letztes Glied in der Kette eine Verantwortung zugeschoben, die sie mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht zufrieden stellend lösen können, auch wenn sie neuerdings Vertretungskonzepte erstellen.

3. Wie wird verfahren?

Die Anordnung von Mehrarbeit bedarf der *Schriftform*. Das ist meistens der Vertretungsplan, der mit einer Anordnung der Vertretung versehen sein muss. Dabei soll ersichtlich sein, wann wer was vertritt. Verhältnismäßigkeit und Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten müssen geprüft werden (Teilzeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Schwerbehinderung, Schwangerschaft). Insbesondere gilt auch die proportionale Belastung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten (ADO § 15 und Runderlass vom 13.6. 1990). Eine Lehrkraft kann *freiwillig* die Mehrarbeit für eine andere übernehmen. Die Begründung der fachlichen Befähigung greift nur im Sinne der Allgemeinen Dienstordnung. In der ADO wird die Übernahme fachfremden Unterrichtes definiert (z. B. affine Fächer). Durch diese Regelung wird deutlich, dass Mehrarbeit auch in einem Monat punktuell für bestimmte Lehrkräfte attraktiv sein kann, damit die Leistungen abgerechnet werden können. Es ist sinnvoll, sich untereinander abzusprechen.

4. Umfang von Mehrarbeit

Neben dem LBG (s.o.) gilt auch (gemäß ADO, § 11 (2)), dass die wöchentliche Pflichtstundenzahl „vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden“ kann. Eine Überschreitung um *mehr als zwei Stunden* bedarf der Zustimmung der betroffenen Person, wenn sie *über 2 Wochen hinaus* andauert.

Hier wird der Unterschied zwischen Ad-hoc- und längerer Vertretung deutlich. (Die *Anzahl* der zu unterrichtenden Wochenstunden ist in der Verordnung zur Ausführungen zum § 93 Abs. 2 des Schulgesetzes unter § 2 zu finden.)

5. Regelungen zur Mehrarbeit

Die Lehrerkonferenz hat nach dem Schulgesetz § 68 (3) 1. das Recht, Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen zu beschließen. Beschlüsse müssen die Entscheidung der Schulleitung offen halten. Die Schulleitung sollte jedoch Nichtbeachtung oder Abweichungen von Beschlüssen gegenüber der Lehrerkonferenz erläutern.

6. Was ist Mehrarbeit?

Mehrarbeit ist der zusätzlich erteilte *Unterricht*. Außerunterrichtliche Tätigkeiten, z.B. Schulfeste usw., fallen nicht darunter.

6.1. langfristige „Mehrarbeit“; regelmäßig = Vertretung mit Freizeitausgleich

6.2. Ad-hoc-Mehrarbeit; gelegentlich = Erhöhung der Wochenstunden

6. 1. Langfristige Vertretung entsteht durch Mutterschutz und langfristige Krankheiten. Hier ist in der Regel das Schulamt (GS) oder die Bezirksregierung (and. Schulformen) im Spiel mit den verschiedenen Vertretungsprogrammen. Die Personalvertretung ist in der Mitbestimmungspflicht.

Eine weitere Lösung ist auch die „schulinterne Vertretungsreserve“: Laut ADO § 11 (2) kann eine Lehrkraft mehr arbeiten, um Vertretungsbedarf abzudecken. Wie geschildert, bedarf es der Zustimmung der betroffenen Person, wenn *mehr als zwei Wochenstunden über 2 Wochen hinaus* zu arbeiten sind. Auf diese Weise wird die Lehrkraft verbindlich in einen Stundenplan eingebaut. Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden innerhalb des Schuljahres, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr ausgeglichen. Hier greift also eine Ausgleichsregelung, die einer vorangegangenen stärkeren Belastung eine verminderte Belastung entgegensetzt und sogar Mehrarbeit verhindert. Deshalb soll diese Regelung nicht allgemein für die Saldierung von Adhoc-Ausfall- und Überstunden benutzen werden. Sie geht von über vierzehn Tage dauernder Vertretung mit mehr als zwei Wochenstunden aus, die mit einer Stundenplanänderung –im Unterschied zum Vertretungsplan- einhergeht.

6.2. Gelegentliche Mehrarbeit (ad-hoc) entsteht durch nicht vorhersehbare Ausfälle. Die Vertretung führt tatsächlich zur Erhöhung der Arbeitszeit (= Mehrarbeit).

Hier gibt es einen Diskurs über die „*Vorhersehbarkeit*“. Ein Ausfall am zweiten Tag einer Krankheit ist ja bekannt, vorhergesehen und beinhaltet nicht den Zwang, den gesamten Unterrichtsausfall abdecken zu müssen.

7. Wie wird Mehrarbeit bezahlt?

Geleistete Mehrarbeit ist eigentlich grundsätzlich durch Freizeitausgleich (MArbV § 3 (3)) abzugelten. Da das in der Schule in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht geht, wird die Mehrarbeit finanziell ausgeglichen (Runderlass 22.8.1980 in der jew. aktualisierten Fassung). Eine Vergütung ist nicht vorgesehen, wenn die Zahl der Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat unter 4 oder über 24 liegen. Mit Erteilung der 4. Stunde werden alle geleisteten bezahlt. Bei Vollzeitkräften gelten die Vorschriften der Mehrarbeitsvergütung für alle Vertretungsstunden ab der vierten. Die Beträge dafür werden regelmäßig angepasst und unterscheiden sich je nach Gehaltsgruppe (z. Zt. bei A 12: 18,62 Euro). Verrechnungszeitraum ist der *Monat!* (s. auch Hinweise bei 8.3) Zur Abrechnung müssen die Überstunden und deren Vergütung für einen vergangenen Monat in ein Formular eintragen werden. Die Schulleitung leitet das Formular nach Prüfung weiter an das LbV. Bei der Angabe der Mehrarbeit sind die Stunden abzuziehen, die unter 8.3. aufgeführt sind.

Berechnungsbeispiel: In einem Monat werden 5 Stunden Mehrarbeit geleistet, durch Hitzefrei fallen 3 Stunden aus. Abgerechnet werden dann zwei Stunden Mehrarbeit. Irrtümlicherweise glauben viele KollegInnen, sie erhielten in diesem Falle gar nichts.

7. Verrechnung von Ausfallstunden und Mehrarbeit - Wann wird bezahlt? Nach ADO § 11 (3) können Lehrkräfte, „soweit sie während der allgemeinen Unterrichtszeit der Schule nicht im Unterricht eingesetzt sind, durch den Schulleiter oder die Schulleiterin bei Bedarf im Rahmen des Zumutbaren mit anderen schulischen Aufgaben betraut werden.“ Dies ist eine allgemeine Regelung. Sie kann dazu führen, dass Lehrkräfte, bei denen Pflichtunterricht ausfällt, in dieser Zeit Aufgaben übertragen bekommen können. In diesem Fall kann diese Ausfallstunde nicht mit Überstunden verrechnet werden. Wenn Unterricht aus den unter 8.3. genannten Gründen ausfällt, kann der Lehrkraft ebenfalls eine dienstliche Tätigkeit angeordnet werden.

Ergeben sich im Plan einer Lehrkraft Änderungen durch den Ausfall von sonst planmäßigem Unterricht, steht die Lehrkraft zunächst für Vertretung bereit: § 11 der ADO sagt in Absatz 4: „Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abitur) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für *Vertretungszwecke* verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.“

Geleistete Überstunden werden mit ausgefallenen saldiert oder auch nicht saldiert. Dazu sind in der BASS 21 -22 Nr. 21 im Runderlass vom 11.6.1979 die Sachverhalte zu finden.

8.1. Unberücksichtigt, das heißt als geleistete Arbeit anerkannt, bleiben ausgefallene Stunden

- an gesetzlichen Feiertagen
- an Ferientagen
- an Krankheitstagen
- bei Beurlaubungen unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 29 TVL genannten Gründen (Geburt,...)
- infolge Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 67 LBG

8.2. Unberücksichtigt bleiben auch Stunden, in denen andere dienstliche Tätigkeiten ausgeführt werden.

Dazu gehört zum Beispiel die Teilnahme

- an Eltern- und Schülersprechtagen
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen (z.B. am letzten Schul- o. Zeugnistag)
- an Prüfungen
- an Schulveranstaltungen
- an zugleich im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen
- an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft
- an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen oder
- die Erledigung von Verwaltungsarbeit

8.3. Berücksichtigt und verrechnet werden aber zum Beispiel Ausfallstunden

- durch wetterbedingten Unterrichtsausfall (Schulfrei wg. Glatteis, Hitzefrei u. a.)
- durch Schulwanderungen und Schulfahrten
- durch Betriebspraktika
- durch vorzeitiges Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe
- durch Störungen des Dienstbetriebes (Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Heizungsausfall) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres
- durch vorzeitigen Unterrichtsausfall der Abschlussklassen
- durch die Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen

Verrechnungszeitraum ist der **Kalendermonat** (Erlass 11.6.1979; 6.). Die monatliche Abrechnung schließt ein Übertragen von Ad-hoc-Mehrarbeit in einen anderen Monat oder gar ins nächste Schuljahr aus. Dies wurde aktuell von der Bezirksregierung Detmold als richtig bestätigt und gilt bis zu einem angekündigten, neuen Erlass. Manche Schulämter oder Bezirksregierungen handeln anders und dabei recht spitzfindig: Der Monat gilt zwar als Verrechnungszeitraum, löst aber keine Bezahlung aus. Die Mehrarbeit wird notiert und mit künftigen/vergangenen Ausfallstunden verrechnet. Mehrarbeit unter 4 Stunden wird nicht berücksichtigt. Betroffene sollten die monatliche Abrechnung entsprechend der GEW Rechtsauffassung einreichen und den Streit ausfechten! Es gibt Kollegien, die bewusst *andere* Wege beschreiten. Über Vor- und Nachteile sollte man gründlich nachdenken und dann die Lehrerkonferenz entscheiden lassen.

9. Bezahlung bei Teilzeitbeschäftigung

9.1. Teilzeitbeschäftigte Angestellte erhalten bereits mit der *ersten Stunde* eine Bezahlung. Jede mehr erteilte Unterrichtsstunde wird anteilig nach dem TVL vergütet. Das hat die GEW vor dem Bundesarbeitsgericht erstritten (BAG 21.4.1999). Das Land NRW hat das Urteil für die Angestellten umgesetzt. Die anteilige Bezahlung erfolgt, solange die maximale Unterrichtsverpflichtung einer Vollzeitkraft nicht erreicht ist. Wird darüber hinaus gearbeitet, kommt die Mehrarbeitsvergütung zum Tragen. Ansprüche müssen spätestens 6 Monate nach ihrer Fälligkeit schriftlich bei der Dienststelle beantragt werden. Die GEW stellt einen Musterantrag für das Einfordern der anteiligen Bezahlung zur Verfügung.

9.2. Für Teilzeit-Beamte ist die anteilige Bezahlung ab der ersten Überstunde ebenfalls mit Hilfe des GEW-Rechtsschutzes erreicht worden (OVG-NRW, 30.6.2003; VG Minden, 16.2.2005 und Europ. Gerichtshof, 6.12.07). Das MSW weiß, dass diese Rechtsprechung auf Europarecht beruht. Anträge auf anteilige Bezahlung werden ruhend gestellt, sodass keine Einzelklagen geführt werden müssen. (Siehe auch rechtliche Infos der GEW im Internet: Recht&Gesetz/Beamtenrecht/Besoldung) Die GEW empfiehlt daher TeilzeitbeamtInnen für jede im Kalendermonat geleistete Mehrarbeitsstunde eine anteilige Besoldung zu beantragen. Antragsfrist neuerdings (BGB): Die Verjährung beträgt 3 Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Dazu gibt es auch einen GEW-Musterantrag.

10. Mehrarbeit bei Klassenfahrten

10.1. Vor dem Bundesarbeitsgericht (22.8.2001) erstritten wurde, dass teilzeitbeschäftigten Angestellten auf Klassenfahrten die volle Vergütung zugestanden werden muss. Vorrangig ist ein Zeitausgleich (BAG 25.52005). (Eine verminderte Heranziehung zu Klassenfahrten entspricht dem aber nicht.) Danach folgt der finanzielle Anspruch. Angestellte beantragen beides in einem Antrag, erstens den Zeitausgleich und zweitens die Vergütung. Es besteht eine sechsmonatige Ausschlussfrist. Auch dazu gibt es einen GEW-Musterantrag.

10.2. Teilzeitbeschäftigte Beamtinnen haben nach einem aktuellen Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (23.9.2004) keinen Anspruch auf anteilige Vergütung oder Mehrarbeitsvergütung. Die Teilnahme an einer Klassenfahrt sei keine Mehrarbeit, das Recht der Angestellten nicht übertragbar. Die - auch durch die GEW initiierten - Verfassungsbeschwerden sind leider nicht vom Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung angenommen worden (Az. 2 BvR 195/05 u.a.), sodass das Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes rechtskräftig ist. Weitere Informationen finden sich im Internet.

11. Springstunden und Bereitschaft

Eine Ausweitung der Stundenpläne findet immer häufiger statt, indem Springstunden eingeplant werden. Die Anordnung, zusätzlich zum eigenen Stundensoll für Vertretung bereit zu stehen, ist im Sinne beamtenrechtlicher Arbeitszeitbestimmungen eine Anordnung von Bereitschaftsdienst (§ 6 AZVO). Dieser ist insgesamt als Arbeitszeit und ggf. Überstunden im Sinne der EU-Richtlinie 93/104 anzusehen. Die (volle) Arbeitszeit (41 Wochenstunden) darf zusammen mit dem Bereitschaftsdienst die regelmäßige Arbeitszeit - auch nicht im Schuldienst- überschreiten.

Der Nachweis, dass vermeidbare Springstunden gezielt eingeplant worden sind, ist sehr schwierig. Zu fragen wäre, mit welchen prinzipiellen Merkmalen die Pläne erstellt worden sind. Werden also gezielt 3 Springstunden eingeplant, um vertreten zu können? Hinzu kommt, dass das OVG NRW in einer Entscheidung (8.11.05, Az. 19 B 1473/05) dazu ausgeführt hat, dass auch die Vorbereitung des Unterrichts in einem großen Lehrerzimmer in dieser Zeit zumutbar sein kann. Man kommt also um eine Auseinandersetzung nicht herum.

12. Bandbreitenmodell

Im Schuljahr 2002/03 ist das Bandbreitenmodell von der Landesregierung eingeführt worden. Statt die Untersuchungen von Mummert und Partner zum Anlass zu nehmen, die zu hohe Arbeitszeit *aller* zu senken, glaubte man die festgestellte, verschieden hohe Belastung innerhalb des Kollegiums verschieben zu können. Die reguläre Unterrichtsverpflichtung konnte um bis zu drei Stunden über- oder unterschritten werden. Die Abweichungen mussten sich in der Schule insgesamt ausgleichen. Damit waren Kontroversen in den Kollegien angebahnt.

Die GEW meint: Ungerechtigkeiten kann man besser ausgleichen. Wenn Ressourcen fehlen, wie insbesondere bei der anerkannt starken Korrekturbelastung, muss diesen KollegInnen geholfen werden, indem man zusätzliche Ressourcen ins System gibt. Mit dem Rechtsschutz der GEW hat eine angestellte Gymnasiallehrerin vor dem Bundesarbeitsgericht gewonnen (8.11.06 – 5 AZR 5/06). Damit dürfte die Anwendung des Bandbreitenmodells für Angestellte Vergangenheit sein. Die GEW rät den Betroffenen Ansprüche auf nachträgliche Zahlung der zu viel erteilten Unterrichtsstunden schriftlich beim Arbeitgeber geltend zu machen. Ansprüche verfallen sechs Monate nach Entstehen. Der Antragstext ist bei der GEW zu erhalten.

Bekannt ist, dass das Thema in den künftigen Arbeitszeitmodellen eine Rolle spielt.

13. Fürsorgepflicht

Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Fürsorgepflicht für die Bediensteten und auch die besondere Situation von Teilzeitkräften zu berücksichtigen (ADO § 15; Runderlass vom 13.6.1990).

Teilzeitkräfte haben nicht ohne Grund ein geringeres Stundensoll beantragt. Sie sind sowieso benachteiligt, da die anteilige Bezahlung sich nur nach der Zahl der gegebenen Stunden richtet und die meisten anderen beruflichen Aufgaben nicht entsprechend gekürzt werden. Fürsorge heißt auch, dass bei besonderer Belastung mit Augenmaß vorgegangen werden sollte. Zeiten von besonderer Belastung sind sicherlich unter anderem die Gestaltung des Anfangsunterrichtes, die Anfertigung von Berichtszeugnissen, die Durchführung von Vergleichsarbeiten und Abschlussprüfungen, es können aber auch persönliche Lebenslagen (krankes Kind, usw.) sein. Etliche Personalräte haben zu diesem Aspekt Empfehlungen mit der Dienststelle verabschiedet.

14. Schwerbehinderte und Mehrarbeit (BASS 21-06 Nr. 1)

Besonders strenge Maßstäbe sind bei Mehrarbeit für schwerbehinderte Lehrkräfte anzulegen. Hier gelten die Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes. In Punkt I. 8.7 steht: „Schwerbehinderte Menschen i.S.d. § 72 Abs.1 Nr.1 des Sozialgesetzbuches IX sind auf ihren Wunsch von Krankheits-, Urlaubs- und Abwesenheitsvertretungen freizustellen, soweit nicht zwingende Gründe entgegenstehen.“

Sie sind zu Vertretungsstunden nur in „angemessenen Grenzen“ heranzuziehen und zur „Frage ihrer Belastbarkeit vorher zu hören“ (II. 4.1). Die Anordnung von Mehrarbeit ist „nicht gegen ihren Willen zulässig“ (II. 4.4.4.). „Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen“ (I. 7.4)

Bei schwerbehinderten Lehrkräften mit zusätzlicher Pflichtstundenermäßigung ist von der Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit ganz abzusehen (II. 4.4.4.)

Tipps für die Praxis

- Informieren Sie sich, welche Rechte und Pflichten Sie haben. Geben Sie Informationen an andere weiter!
- Fragen Sie, wo und wie lange die Vertretungspläne, die als schriftliche Anordnung der Mehrarbeit anzusehen sind, archiviert werden.
- Führen Sie ein privates Mehrarbeitskonto! (Datum, Stunde und Klasse)
- Besorgen Sie sich alle Formulare zum Einreichen der Mehrarbeit! Behalten Sie immer eine zweite Kopie für sich als Nachweis. Reichen Sie Mehrarbeitsabrechnungen monatlich ein. Lassen Sie sich den Eingang der Mehrarbeit auf dem Doppel bestätigen. Wenn Ihnen das verwehrt wird, rufen Sie Ihren Personalrat an.
- Lassen Sie sich in einer Lehrerkonferenz informieren und beraten Sie die Sachverhalte. Tagesordnungspunkte für eine Konferenz können schriftlich vorgeschlagen werden.
- - Wie sieht die Vertretungsregelung an der Schule aus? Sind in der Lehrerkonferenz Entscheidungen gefallen? Entsprechen diese Entscheidungen der gültigen Rechtslage?
- Wenn nicht, hat diese Entscheidung dennoch Vorteile für die Selbstständigkeit Ihrer Schule und die des Kollegiums und ist sie im Kollegium akzeptiert und beschlossen?
- Wenn nicht, können Sie aktiv werden und Schulleitung/Lehrerrat darauf hinweisen, dass die Rechtslage nicht beachtet wurde und Änderungen erfolgen müssen. Auf alle Fälle ist es ratsam, sich sachlich und umfassend auseinanderzusetzen und den Lehrerrat, ggf. auch den Personalrat einzubinden.
- In einigen *wenigen* Ausnahmefällen hilft dies vielleicht bei Rechtmäßigkeitsbedenken nicht weiter. Dann bleiben rechtliche Möglichkeiten: Wird Ihnen als *Beamten/Beamtin* Mehrarbeit angeordnet, die nicht den rechtlichen Vorgaben entspricht, dann sollten Sie Ihrer Schulleitung die Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung schriftlich mitteilen und die Rücknahme fordern (LBG § 59 und ADO § 14 Abs. 2). Halt die Schulleitung die Anordnung aufrecht, können Sie neuerdings seit In-Kraft-Treten des Bürokratieabbaugesetzes keinen Widerspruch unter Angabe der Gründe einlegen. Mit einer Klage vor dem Verwaltungsgericht wird die Rechtmäßigkeit unmittelbar geklärt. Ms *angestellte Lehrkraft* müssen Sie der Anordnung Folge leisten. Vor dem Arbeitsgericht kann die „Feststellung der Rechtswidrigkeit“ eingeklagt werden. Bei Erfolg wird für die geleistete Arbeit der Gehaltsausfall und nicht nur die Mehrarbeitsvergütung bezahlt. (Genauere Aussagen dazu finden Sie im GEW-Info „Mehrarbeit in Schulen“, Recht und Gesetz Nr. 2006.34 von Ute Lorenz.)
- Vergleichen Sie, ob Sie als Vollzeit- oder Teilzeitkraft mit anderen gleichbehandelt werden. Wenn nicht, machen Sie die Schulleitung/den Lehrerrat darauf aufmerksam. Sie dürfen nicht dauerhaft benachteiligt werden. Im nächsten Schulhalbjahr oder Schuljahr sollte der Nachteil ausgeglichen werden. Im Übrigen gilt auch bei der Anzahl der Aufsichten, dass Teilzeitkräfte proportional eingesetzt werden sollen.
- Überlegen Sie, ob Sie sich beim Ausfall einer Stunde lieber mit schulischen Aufgaben beauftragen lassen möchten, statt im Lehrerzimmer zu sitzen und zu versuchen, den eigenen Unterricht vorzubereiten. In diesem Falle wird die Ausfallstunde nicht gegengerechnet. Lohnt es sich, das Thema in einer Konferenz zu besprechen?
- Überlegen Sie, ob die Vertretung im monatlichen Wechsel auf bestimmte Personen gelenkt wird, damit die Mehrarbeit bezahlt wird. Sorgen Sie ggf. für eine Beschlussfassung in der Konferenz.
- Fragen Sie Ihren Personalrat, ob er Empfehlungen für Teilzeitbeschäftigte vereinbart hat.
-

Rechtliche Grundlagen, Quellen und Hinweise:

1. Landesbeamtengesetz (LBG) § 78a: Verpflichtung zur Mehrarbeit
2. Verordnung zur Ausführung des § 93 Schulgesetz, hier § 2: wöchentliche Pflichtstunden der Lehrerinnen
3. Schulgesetz § 68 (3) 1. : Aufgaben der Lehrerkonferenz (Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplanen)
4. ADO § 11: Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit (Ausführungen)
5. Runderlass vom 22.8.1980 (BASS 21-22 Nr. 22): Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst; Vergütungssätze auf der Grundlage von MVerG (Bund): Verordnung über die Gewahrung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte
6. Runderlass vom 11.6.1979 (BASS 21-22 Nr. 21): Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst; Hinweise zur Berechnung der 1st- und Solistunden
7. Runderlass vom 29.9.1999 (BASS 21-22 Nr. 23): Richtlinien zur Beschäftigung und Vergütung von Lehrkräften, die nicht vom Geltungsbereich des BAT (neu TVL) erfasst werden; geringfügig Beschäftigte
8. Runderlass vom 25.11.1999 (BASS 21 -01 Nr. 11), hier 4.: Arbeitszeit der Angestellten analog zu der der Beamten; entspricht § 44 TVL: Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte
9. Richtlinien zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes: BASS 2 1-06 Nr. 1
10. Gemeinsame Empfehlungen einzelner Bezirksregierungen und der Bezirkspersonalrate zu Teilzeitbeschäftigten.

11. erstritten von der GEW-NRW:

- vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG 21.4.1999 - 5 AZR 200/98): anteilige Vergütung der Mehrarbeit bei teilzeitbesch. Ang.
 - BAG 25.5.2005 - 5 AZR 566/04: Anspruch der teilzeitbesch. Angestellten auf Zeitausgleich für Mehrarbeit bei Klassenfahrten und Bezahlung der Mehrarbeit im Falle der Nicht-Gewahrung von Zeitausgleich
 - BAG 22.8.200 1 - 5 AZR 108/00: Anspruch der teilzeitbesch. Angestellten auf volle Vergüt. bei Klassenfahrten
 - EuGH 6.12.07: anteilige Vergütung der Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten BeamtInnen
12. Arbeitszeitverordnung § 2: regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Beamten
 13. ADO § 15: Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer: Angaben zur proportionalen Entlastung
 14. Runderlass vom 13.6.1990 (BASS 21-05 Nr. 10): unter 4. Angaben zur proportionalen Entlastung
 15. **Musterantrag** der GEW für teilzeitbeschäftigte Angestellte: Zeitausgleich und Vergütung bei Klassenfahrten
 16. **Musterantrag** der GEW für teilzeitbeschäftigte Angestellte: Antrag auf Zahlung der TVL-Vergütung für M.
 17. **Musterantrag** der GEW für teilzeitbeschäftigte Beamte: Antrag auf Ausgleich für geleistete Mehrarbeit
 18. **Musterantrag** der GEW für vom Bandbreitenmodell betroffene Angestellte