Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

Rheinland-Pfalz

// INFODIENST //

Arbeitszeit
Lehrkräfte-Arbeitszeit
Mehrarbeit
Vertretungskonzept

Stand: Juni 2021

www.gew-rlp.de

© 2021 · GEW Rheinland-Pfalz

Diese Arbeitshilfe ist zwischen der GEW und der ADD inhaltlich abgestimmt. //28.06.2021

Rechtliche Grundlagen

Die regelmäßige Arbeitszeit der rheinland-pfälzischen Beamt*innen wird nach § 73 Landesbeamtengesetz (LBG) in der Arbeitszeitverordnung geregelt. Dort ist in § 2 als Umfang der Arbeitszeit festgelegt, dass die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden in der Woche beträgt.

Für den Lehrkräftebereich gilt die Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO). In ihr sind die Zeiten für die Unterrichtserteilung je Woche fixiert. Der zeitliche Umfang der einzelnen nicht-unterrichtlichen dienstlichen Tätigkeiten ist dort nicht konkret bestimmt; die Gesamtarbeitszeit ist durch die durchschnittliche 40-Stunden-Kalenderwoche abzüglich 30 Arbeitstage Urlaub pro Kalenderjahr begrenzt. Es gibt regelmäßig kein sogenanntes Jahres-Arbeitszeitkonto.

Nach § 44 Nr. 2 TV-L gelten für die beschäftigten Lehrkräfte bezüglich der Arbeitszeit die Bestimmungen für die beamteten Lehrkräfte.

Pädagogische Fachkräfte sind Lehrkräfte im tarifrechtlichen Sinne, die eine vertraglich festgelegte durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit – unter Berücksichtigung der Ferien – zu erbringen haben (vgl. Ziffer 3.1 Satz 1 VV Beschäftigung von pädagogischen Fachkräften im Schuldienst). Die Arbeitszeit richtet sich nach der jeweiligen geltenden tarifrechtlichen Regelung und dem jeweiligen vereinbarten Arbeitsvertrag (vgl. Ziffer 3.1.1 Satz 1 VV Beschäftigung von pädagogischen Fachkräften im Schuldienst). Für die pädagogischen Fachkräfte beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit derzeit 38,5 oder 39 Zeitstunden.

Bei der Lehrkräftearbeitszeit handelt es sich regelmäßig nicht um eine Jahresarbeitszeit, vielmehr gilt für die Unterrichtsverpflichtung das Wochenstundenmaß gemäß LehrArbZVO.

Bei den Pädagogischen Fachkräften beträgt der Umfang der unterrichtlichen Tätigkeit bei Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 33 Unterrichtsstunden je 45 Minuten pro Woche. Die außerhalb des Unterrichts an der Schule zu erbringende Tätigkeit soll in der Regel pro Stunde je 45 Minuten unterrichtliche Tätigkeit 15 Minuten nicht übersteigen. (3.1.4 VV Beschäftigung von pädagogischen Fachkräften im Schuldienst).

Die individuell zu erbringende Unterrichtsverpflichtung wird im Stundenplan der Schule für jede Lehrkraft ausgewiesen. Sie kann nicht einseitig und nach Belieben der Schulleitung verändert werden. Sollte aus dienstlichen Gründen eine Änderung erforderlich sein, ist zumindest ein vorheriges Benehmen mit der Lehrkraft geboten; die besonderen Belange der Teilzeitbeschäftigten und der schwerbehinderten Lehrkräfte sind zu berücksichtigen.

Die Regelstundenmaße sind in § 3 LehrArbZVO schulart- und lehramtsbezogen festgelegt.

Für Lehrkräfte mit dem gymnasialen Lehramt, die an einem Gymnasium oder an einer Integrierten Gesamtschule in der Jahrgangsstufe 13 Grund- oder Leistungskurse unterrichten, erhöht sich nach § 4 LehrArbZVO die Unterrichtsverpflichtung. 26 Lehrerwochenstunden sind hierbei die höchstmögliche Stundenzahl, mit der diese Lehrkräfte eingesetzt werden können.

Besondere schulische Aufgaben (§ 5 LehrArbZVO) haben

- Lehrkräfte an Grundschulen mit der Betreuung des täglichen Frühstücks oder dem Offenen Anfang zu erfüllen. Es erfolgt eine Teilanrechnung auf die Unterrichtsverpflichtung.
- Lehrkräfte an Gymnasien und Integrierten Gesamtschule mit der Lehrbefähigung für Gymnasien durch die Leitung von Arbeitsgemeinschaften über ihr Regelstundenmaß hinaus zu erfüllen.

Gemäß § 7 LehrArbZVO kann, wenn es die Unterrichtsorganisation erfordert, die Schulleitung

die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft für längstens ein Schuljahr um bis zu zwei Lehrerwochenstunden (in Einzelfällen darüber hinaus) erhöhen oder verringern; dies setzt das Einverständnis der Lehrkraft voraus. Diese Erhöhung oder Verringerung ist schriftlich festzuhalten. Sie ist spätestens im nächsten Schuljahr auszugleichen.

Umgang mit nicht gehaltenem Unterricht

Ist eine Klasse / Lerngruppe auf einer Schulfahrt, im Praktikum o. Ä. und kann deswegen eine Lehrkraft den laut Stundenplan vorgesehenen Unterricht nicht leisten, so kann sie mit anderen dienstlichen Tätigkeiten beauftragt oder auch zum Vertretungsunterricht herangezogen werden (1.10.3 DO-Schulen). Ihre Tätigkeitsverpflichtung ist dadurch erfüllt. Eine sogenannte Minusstunde entsteht nicht.

Werden Lehrkräfte von der Schulleitung in der Woche mit weniger als den von ihnen zu erbringenden Pflichtstunden eingesetzt, haben sie den vollen Vergütungs-/Bezügeanspruch, ohne dass von ihnen verlangt werden kann, die fehlenden Unterrichtsstunden zu anderen Zeiten nachzuholen, wenn sie ihre Dienstleistung erfolgreich anbieten und in der Schule anwesend sind.

Zu bedenken ist jedoch, dass Unterrichtsausfall nicht automatisch dazu führt, dass die ausgefallene Unterrichtsstunde von der Lehrkraft nicht zu einem späteren Zeitpunkt erbracht werden muss. Eine Anrechnung der ausgefallenen Unterrichtsstunde auf die Arbeitszeit der Lehrkraft findet nur dann statt, wenn die Lehrkraft von der Schulleitung zur Übernahme von Vertretungsunterricht oder anderer Dienstleistungen, die üblicherweise mit der Aufgabenstellung einer Lehrkraft an einer Schule verknüpft sind, herangezogen worden ist oder aber die Schulleitung erklärt, dass sie auf die Erbringung der ausgefallenen Unterrichtsstunde zu einem späteren Zeitpunkt verzichtet.

Wird eine Lehrkraft für eine Fort- oder Weiterbildung beurlaubt bzw. freigestellt oder erledigt sie Dienst an einem anderen Ort oder ist arbeitsunfähig erkrankt, so ist es nicht zulässig sie zu verpflichten, den ausgefallenen Unterricht zu einem späteren Zeitpunkt zusätzlich zu ihrer Unterrichtverpflichtung nachzuholen. Eine Nachholung von ausgefallenem Unterricht durch Anordnung von Mehrarbeit ist zulässig, wenn die Voraussetzungen dafür vorliegen. Entsprechendes gilt, wenn durch einen unumgänglichen Arzttermin Unterricht nicht erteilen konnte.

Altersermäßigung, Schwerbehinderung, verminderte Dienstfähigkeit

Lehrkräften die, berechnet ohne Altersermäßigung, mindestens die Hälfte des Regelstundenmaßes Unterricht erteilen und nicht in Altersteilzeit sind, wird mit Beginn des Schuljahres, in dem sie das 64. Lebensjahr vollenden, 3 Wochenstunden Altersermäßigung gewährt.

Diese Regelung für beamtete Lehrkräfte gilt gleichermaßen auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

Pädagogische Fachkräfte erhalten eine Altersermäßigung nach Ziffer 3.1.12 der VV Beschäftigung von pädagogischen Fachkräften im Schuldienst.

Schwerbehinderte Lehrkräfte, die, berechnet ohne Schwerbehindertenermäßigung, mindestens die Hälfte des Regelstundenmaßes Unterricht erteilen, erhalten gemäß § 10 LehrArbZVO eine Schwerbehindertenermäßigung. Diese Ermäßigung wird erst dann gewährt, wenn der Grad der Behinderung durch den Schwerbehindertenausweis nachgewiesen wurde.

Wegen einer vorübergehend verminderten Dienstfähigkeit kann das Regelstundenmaß herabgesetzt werden. Vor einer Entscheidung über die Herabsetzung und deren Dauer wird auf Veranlassung der Schulbehörde ein amtsärztliches Zeugnis eingeholt. Die Schulbehörde entscheidet über die Herabsetzung. Das herabgesetzte Stundenmaß darf nicht durch neu hinzutretende Anrechnungs- und Ermäßigungstatbestände verkürzt werden.

Die Wiedereingliederung angestellter Lehrkräfte muss bei der jeweiligen Krankenkasse beantragt werden. Die Lehrkraft gilt in dieser Zeit als krank und erhält Krankengeld.

Wird bei einer Lehrkraft durch eine Untersuchung bei der Zentralen Medizinischen Untersuchungsstelle (ZMU) eine begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 Beamtenstatusgesetz) festgestellt, so wird gemäß dem Grad der Dienstfähigkeit das Regelstundenmaß herabgesetzt bei entsprechender Kürzung der Besoldung. In diesem Fall gibt es dann, wenn das Ruhegehalt höher wäre als das Teilzeitentgelt, eine Zulage bis zur Höhe der möglichen Versorgungsbezüge.

Mehrarbeit

Nach § 73 Abs. 2 LBG ist die Beamt*in verpflichtet, **ohne Vergütung** über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse** dies erfordern. Die Mehrarbeit muss angeordnet oder genehmigt werden und **auf Ausnahmefälle beschränkt** bleiben. Überschreitet die Mehrarbeit im Monat fünf Zeitstunden oder bei Teilzeitbeschäftigung ein Achtel der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, ist innerhalb eines Jahres für die gesamte in demselben Monat geleistete Mehrarbeit Dienstbefreiung zu gewähren; soweit dies aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, kann stattdessen nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Vorschriften eine Vergütung gezahlt werden.

Verwaltungsvorschrift (VV) Mehrarbeit im Schuldienst

Die neugefasste Verwaltungsvorschrift „Mehrarbeit im Schuldienst“ vom 25.05.2018 wiederholt in 1.2, dass Mehrarbeit nur angeordnet oder genehmigt wird, wenn **zwingende dienstliche Belange** dies erfordern **und** sich die Mehrarbeit auf **Ausnahmefälle** erstreckt.

Das OVG Rheinland-Pfalz hat darüber hinaus ausgeführt, dass eine Dringlichkeit gegeben sein müsse, die auf unvorhersehbaren Umständen beruht. Es muss eine Situation vorliegen, auf die nur mit der Anordnung von Mehrarbeit reagiert werden kann (AZ: 2 A 10071/07).

Bei einer Mehrarbeits-Anordnung hat der Unterricht in den Pflicht- und Wahlpflichtfächern grundsätzlich Vorrang.

Für Lehramtsanwärter*innen/Referendar*innen sowie für nebenamtlich oder nebenberuflich beschäftigte Lehrkräfte gilt die VV nicht (siehe 1.1.2). Soweit eine Lehrkraft nebenamtlichen oder nebenberuflichen Unterricht erteilt, ist dies keine Mehrarbeit.

Hat eine Lehrkraft Anrechnungs- oder Ermäßigungsstunden, ist von dieser verringerten Unterrichtsverpflichtung auszugehen.

Die mit der Lehrtätigkeit zusammenhängende Tätigkeit wie z. B. Aufsicht vor oder nach dem Unterricht und in den Pausen, die Teilnahme an Konferenzen und Besprechungen, Leitung von Schul- oder Klassenfahrten bewertet die VV nicht als Mehrarbeit.

Zusätzliche Unterrichtsstunden (auch Mehrleistung, Dienstplanänderung, Stattstunden o. Ä. genannt) laut Vertretungsplan entsprechen bei **verbeamteten** Lehrkräften bereits aus formalen Gründen nicht den Kriterien von Nr. 1.2 VV „Mehrarbeit im Schuldienst“, da der Vertretungsplan schon keine Anordnung von Mehrarbeit im Rechtssinne darstellt. Soweit in diesem Fall nicht ausdrücklich eine nachträgliche Genehmigung der zusätzlichen Unterrichtsstunden als Mehrarbeit erfolgt, handelt es sich um sogenannten „Zuvielarbeit“, die unter bestimmten Voraussetzungen durch Freizeit und in Ermangelung eines Freizeitausgleiches durch eine angemessene Entschädigung ausgeglichen werden kann.

Demgegenüber kann bei **tarifbeschäftigten** Lehrkräften mit der Billigung der zusätzlichen Erbringung von Unterrichtsstunden von einer Anordnung oder aber einer nachträglichen Genehmigung von Mehrarbeit im Sinne der VV „Mehrarbeit im Schuldienst“ ausgegangen werden, soweit im Übrigen die Voraussetzungen von Ziffer 1.2 VV „Mehrarbeit im Schuldienst“ vorgelegen haben. In diesen Fällen ist deshalb binnen Jahresfrist Freizeitausgleich zu gewähren. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, ist die geleistete Mehrarbeit vergütungsfähig.

Unabhängig von der verschiedenartigen Bewertung im Arbeits- und Beamtenrecht sind in allen Fällen zusätzlich erbrachte Unterrichtsstunden von der Schulleitung lehrkraftbezogen zu dokumentieren.

Schwellenwert

In § 73 Abs. 2 Satz 3 LBG ist festgelegt: „Überschreitet die Mehrarbeit im Monat fünf Stunden oder bei Teilzeitbeschäftigung ein Achtel der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit ...“. Für die Lehrkräfte im Schulbereich entsprechen bei Vollzeitbeschäftigung die fünf Zeitstunden drei Unterrichtsstunden. Bei Teilzeitbeschäftigung wird der Schwellenwert prozentual zum Beschäftigungsumfang errechnet.

Beispiele: Bei einer Teilzeitbeschäftigung von 18 Unterrichtsstunden bei dem Regelstundenmaß von 24 liegt der Schwellenwert bei 2,25 Unterrichtsstunden im Monat. Beträgt die Teilzeit 12 Unterrichtsstunden von 24, liegt der Schwellenwert bei 1,5 Unterrichtsstunden im Monat.

Beispiele:

Teilzeit LWS	Regelstundenmaß LWS	Schwellenwert LWS/Monat
20	24	2,5
20	27	2,22
20	25	2,4

Auch die Anordnung von Mehrarbeit bis zum Schwellenwert **(ohne Vergütung)** über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus Dienst zu tun, ist nur zulässig, wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse** dies erfordert **und** muss **auf Ausnahmefälle** beschränkt bleiben.

Die Formel zur Berechnung des Schwellenwerts der verschiedenen Regelstundenmaß lautet:

Teilzeitbeschäftigungsumfang : Regelstundenmaß x 3 Unterrichtsstunden

Vertretungskonzept

Im alltäglichen Schulgeschäft entstehen durch Erkrankungen, Fortbildungen, Dienstkonferenzen u. Ä. Personalausfälle.

Bei der professionellen Dienstplan-/Stundenplan-Planung und -Gestaltung wird dieser Personalausfall von Anfang an vorausschauend beachtet und einbezogen.

Hierbei ist die gesetzliche Vorgabe zwingend zu beachten: **Nach § 73 Abs. 2 in Verbindung mit § 74 Abs. 1 Satz 2 Landesbeamtengesetz (LBG) kann eine beamtete Lehrkraft zur unentgeltlichen Mehrarbeit nur verpflichtet werden, wenn (1.) zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und (2.) die Anordnung auf Ausnahmefälle beschränkt bleibt.**

Für die Anordnung von Mehrarbeit muss eine Dringlichkeit gegeben sein, die auf unvorhersehbaren Umständen beruht. Es muss eine Situation vorliegen, auf die nur mit der Anordnung von Mehrarbeit reagiert werden kann (OVG Rheinland-Pfalz AZ: 2 A 10071/07).

Die Durchführung des täglichen üblichen Dienstbetriebs soll also so geplant und umgesetzt werden, dass er ohne Mehrarbeit auskommt.

Professionelle Personaleinsatzplanung setzt ein **Vertretungskonzept** (unter Beteiligung der Gesamtkonferenz und unter Mitbestimmung des Personalrats (§ 80 Abs. 2 Nr. 5 und 6 und § 80 Abs. 3 LPersVG) voraus, seine Umsetzung und dessen Evaluierung.

So schreibt der zuständige Abteilungsleiter im Bildungsministerium, Dr. Michael Thews, im EPOS-Begleitschreiben vom 18.06.2018 zur VV Mehrarbeit im Schuldienst:

„Um auftretenden Vertretungsnotwendigkeiten möglichst vorausschauend Rechnung zu tragen, empfiehlt sich auch für nicht an PES teilnehmende Schulen die Erstellung eines Vertretungskonzeptes, das in Abstimmung mit dem Personalrat die möglichen Maßnahmen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall konkretisiert.“

Nach 2.1.4 DO-Schulen hat die Schulleiter*in für ein Vertretungskonzept zu sorgen.

Ein einheitliches für alle Schulen gleiches Vertretungskonzept kann es nicht geben. Vielmehr sollen die konkreten schulischen Rahmenbedingungen (z. B. Eingebundensein in den ÖPNV) bei der Erarbeitung und Evaluierung des **Vertretungskonzeptes** beachtet werden.

Zu den Rahmenbedingungen gehört auch, in welchem Umfang, mit welchem zeitlichen Vorlauf auf den **Vertretungspool**, auf **PES-Kräfte** und auf **Feuerwehrlehrkräfte** zugegriffen werden kann und mit welchem **Personalausfall** erfahrungsgemäß gerechnet wird sowie wann und wie er auftritt.

Schulinterne Elemente eines Vertretungskonzepts könnten beispielsweise sein:

Als **schulinterne Vertretungsreserve** einen Teil der IST-Stunden einplanen und einsetzen.

Soweit durch einvernehmliche Dienstplanänderung eine zusätzliche Unterrichtsstunde zu erteilen ist, wird diese durch Dienstplanänderung wenn möglich zeitnah unter Berücksichtigung schulorganisatorischer Gegebenheiten ausgeglichen. Dabei sind die besonderen Belange von Schwangeren, stillenden Müttern, der Lehrkräfte mit einer Schwerbehinderung, Altersermäßigung, vorübergehend verminderter oder begrenzter Dienstfähigkeit, von Lehrkräften älter als 54 Jahre sowie von Teilzeitkräften zu berücksichtigen.

Unterrichtsausfall z. B. bei Randstunden oder für ganze Tage kann angeordnet werden.

Die Alleinarbeit der Schüler*innen ist nur nach kritischer Prüfung der jeweiligen Lerngruppensituation durch die verantwortliche Schulleitung ein mögliches Mittel.

Das grundsätzliche Einplanen der Lehrkräfte für zusätzlichen Unterricht bis zum Schwellenwert ohne Ausgleich, ist missbräuchlich und nicht statthaft.

Weiter könnten die folgenden Grundsätze im Vertretungskonzept verankert sein:

Lehrerwochenstunden-Sonderzuweisungen (z.B. für Sprachförderunterricht, für Integration/Inklusion, für die von der ADD akzeptierten besonderen pädagogischen Vorhaben) sind keine Vertretungsreserve, sondern dienen grundsätzlich dem vorgesehenen Zweck.

Mitführen von Klassen, die Auflösung von Wahlpflichtkursen oder Fachleistungskursen werden nicht vorgesehen.

Klassen-/Lerngruppenzusammenlegung über die Messzahl hinaus wird nicht vorgenommen.

FSJler (Freiwilliges Soziales Jahr) und BuFDis (Bundesfreiwilligendienst) werden nicht für Vertretungsunterricht herangezogen.

Pädagogische Fachkräfte (PF) an Ganztagsschulen (GTS) und an Schwerpunktschulen (SPS) sowie Pädagogisches Personal (PP) an GTS dürfen keinen Regelunterricht vertreten.

Was ist bei der Anordnung von Mehrarbeit zu beachten?

Mehrarbeit im Sinne der Verwaltungsvorschrift ist durch die Dienststellenleitung schriftlich mit Begründung anzuordnen und der betroffenen Lehrkraft auszuhändigen. Der Vertretungsplan allein erfüllt diese Vorgabe nicht (OVG Rheinland-Pfalz AZ: 2 A 10626/12).

In der Schule ist zu dokumentieren, für welche Lehrkraft, welches Unterrichtsfach, welche Lerngruppe und welche Stunde Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt wird.

Zur Ermittlung, ob der Schwellenwert überschritten wurde, werden Mehrarbeits- und Ausgleichsstunden im selben Kalendermonat gegenübergestellt (Saldierung); Mehrarbeits- und Ausgleichsstunden aus mehreren Kalendermonaten dürfen bei der Saldierung nicht zusammengerechnet werden.

Fällt ein Teil der Kalenderwoche zum Teil in den folgenden Kalendermonat ist sie diesem zuzurechnen.

Eine schwangere oder stillende Lehrerin darf gemäß 1.4.5 VV Mehrarbeit nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden.

Bei Lehrkräften mit einer Schwerbehindertenermäßigung, Altersermäßigung, vorübergehend verminderter Dienstfähigkeit oder begrenzter Dienstfähigkeit ist gemäß 1.4.6 VV Mehrarbeit nur mit vorheriger ausdrücklicher Zustimmung der Lehrkraft die Anordnung von Mehrarbeit möglich.

Bei Lehrkräften ist ab Beginn des Schuljahres, in dem sie das 55. Lebensjahr vollenden, eine Mehrarbeitsanordnung nur mit deren vorherigem ausdrücklichem Einverständnis möglich (1.4.7 VV Mehrarbeit).

Anordnung von Mehrarbeit für einen Zeitraum von bis zu einem Schulhalbjahr in einem im Voraus nach Wochenstunden festgelegten Umfang darf nur mit dem Einverständnis der Lehrkraft und bis zu vier Wochenstunden erfolgen (1.4.2 VV Mehrarbeit).

Vergütung von Mehrarbeit - Dienstbefreiung

Überschreitet angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Kalendermonat den Schwellenwert ist sie vergütungsfähig, wenn aus zwingenden Gründen innerhalb eines Jahres kein Ausgleich durch Dienstbefreiung möglich ist.

Überschreitet die Mehrarbeit im Kalendermonat den Schwellenwert, sind alle Mehrarbeitsstunden primär durch Dienstbefreiung auszugleichen. War ein Ausgleich innerhalb eines Jahres nicht oder nur teilweise möglich, werden die restlichen noch auszugleichenden Mehrarbeitsstunden vergütet.

Höhe der Vergütung der Mehrarbeit

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach der Landesmehrarbeitsvergütungsverordnung (LMVergVO).

Bei beamteten teilzeitbeschäftigten Lehrkräften erfolgt die Vergütung bis zum Erreichen des Regelstundenmaßes entsprechend des auf die Stunde entfallenden Anteils der Besoldung.

Die Mehrarbeitsstunden, die über das Regelstundenmaß hinausgehen, werden nach den Stundensätzen des § 4 Abs. 3 LMVergVO vergütet.

Besonderheiten für die nach TV-L tarifbeschäftigte Lehrkraft

Für befristet Beschäftigte darf Mehrarbeit nicht angeordnet oder genehmigt werden.

Für unbefristet Teilzeitbeschäftigte darf keine Mehrarbeit für einen Zeitraum eines Schulhalbjahres mit im Voraus nach Wochenstunden festgelegtem Umfang angeordnet oder genehmigt werden.

Mehrarbeit für Teilzeitbeschäftigte ist ab der ersten Stunde durch Dienstbefreiung auszugleichen. Wenn ein Ausgleich durch Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb eines Jahres nicht möglich ist, erfolgt die Vergütung.

Bei Vergütung erhält die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft bis zum Erreichen des Regelstundenmaßes ein anteiliges Entgelt gemäß § 24 Abs. 2 - 4 TV-L.

Die das Regelstundenmaß übersteigenden Mehrarbeitsstunden werden nach dem betreffenden Mehrarbeitsvergütungssatz in § 4 Abs. 3 LMVergVO bezahlt.

Meldung, Dokumentation, Antrag

Ist Mehrarbeit seitens der Schulleitung für einen Zeitraum bis zu einem Schulhalbjahr mit im Voraus nach Wochenstunden festgelegtem Umfang beabsichtigt, ist das Einvernehmen der ADD einzuholen. Für jede Lehrkraft ist für jeden Kalendermonat zu dokumentieren, ob zusätzliche Unterrichtsstunden und Mehrarbeitsstunden geleistet wurden. Es ist weiter anzugeben, welche dieser Stunden durch Dienstbefreiung ausgeglichen wurden.

Mehrarbeit innerhalb einer Kalenderwoche, bei der ein Teil in den folgenden Kalendermonat fällt, ist dem folgenden Kalendermonat zuzurechnen.

Die Lehrkraft hat das Recht, Einsicht in die Dokumentation der Mehrarbeitsstunden und des Ausgleichs zu erhalten (VV „Mehrarbeit im Schuldienst“ Nr. 2.3 Satz 4).

Die Lehrkraft beantragt über die Schulleitung bei der ADD mittels Vordruck Mehrarbeitsvergütung im Schulbereich für die vergütungsfähigen Mehrarbeitsstunden die Festsetzung und Zahlung.

Soweit die Mehrarbeit im Rahmen von PES geleistet wurde, erfolgt die Vergütung aus dem PES-Budget.

Fehlern vorbeugen, Fehler vermeiden

Wird eine Lehrkraft, deren Lerngruppe nicht da ist, beauftragt, die Unterrichtsstunde zeitgleich in einer anderen Lerngruppe zu übernehmen, handelt es sich nur dann um Mehrarbeit im Sinne der VV, wenn die entsprechenden rechtlichen Voraussetzungen – Anordnung oder Genehmigung, zwingende dienstliche Verhältnisse, Ausnahmefall – gegeben sind.

Wird eine Lehrkraft beauftragt, über ihre Unterrichtsverpflichtung hinaus die Unterrichtsstunden in einer anderen Lerngruppe mit dem Hinweis „Aufsicht“ zu übernehmen, kann es sich entweder um eine zusätzliche Unterrichtsstunde handeln, die im Rahmen der durchschnittlichen Unterrichtsverpflichtung auszugleichen ist oder auch um eine mehrarbeitsfähige Leistung im Sinne der VV. Voraussetzung ist dabei, dass

immer ein konkreter Bezug zum Unterrichtsgeschehen besteht, in das die Lehrkraft steuernd eingreifen kann.

Bekommt eine Lehrkraft zu ihrer Lerngruppe zusätzlich Schüler*innen einer anderen Lerngruppe zugewiesen, weil deren Lehrkraft fehlt, handelt es sich **nicht** um Mehrarbeit im Sinne der VV.

Wird eine Lehrkraft beauftragt, zusätzlich zum Unterricht in ihrer Lerngruppe eine weitere Lerngruppe im benachbarten Unterrichtsraum zu beaufsichtigen, ist dies **keine** Mehrarbeit im Sinne der VV.

Legt die Schulleitung **im Voraus** für Lehrkräfte über deren Unterrichtsverpflichtung hinaus zusätzliche Stunden im Dienstplan wegen des i. d. R. - also nicht ausnahmsweise - täglich anfallenden Vertretungsbedarfs fest, zu denen sie zum Einsatz als Vertretungslehrkraft in der Schule zu sein haben und führt dies zu Mehrleistungen, so ist ein Ausgleich möglich.

Konnte eine Lehrkraft wegen der Abwesenheit ihrer Lerngruppe keinen Unterricht erteilen, so kann diese Stunde nicht zum Ausgleich für eine zum späteren Zeitpunkt angeordnete Mehrarbeitsstunde herangezogen werden.

Sollte es unter Beachtung dieser Vorgaben nach Auffassung der Schulleitung zu einer Genehmigung oder Anordnung einer nicht vergütungsfähigen Mehrarbeit kommen, so ist auch hier eine individuelle, schriftliche (auch per Dienst-E-Mail möglich) Anordnung mit Begründung erforderlich, warum diese Form der Mehrarbeit notwendig ist.

Der **Örtliche Personalrat** bestimmt mit gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) § 80 Abs. 2 Nr. 5 und 6 bei Fragen des Arbeitszeitsystems sowie des Dienstes in Bereitschaft und auf Abruf, bei der Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit oder vorhersehbaren Überstunden, Verlängerung oder Verkürzung der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit.

Beabsichtigt die Dienststellenleitung eine entsprechende Mehrarbeit, so unterrichtet sie den Örtlichen Personalrat und beantragt mit Begründung dessen Zustimmung.

Muss gemäß § 80 Abs. 3 LPersVG die tägliche Arbeitszeit nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung auf die Grundsätze der Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienst- oder Rufbereitschaft, Mehrarbeit oder Überstunden.

www.gew-rlp.de

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Rheinland-Pfalz
Dreikönigshof
Martinsstraße 17
55116 Mainz
Tel.: 06131 28988-0 * Fax: 06131 28988-80
gew@gew-rlp.de | www.gew-rlp.de
www.facebook.com/GEW.RLP | twitter.com/gew_rlp