



Informationen und Positionen zu Mehrarbeit an Schulen



GEW sorgt endlich für klare Verhältnisse bei Mehrarbeit, Überstunden und Vertretungskonzept

Die GEW konnte sich in intensivem Austausch mit der ADD auf eine juristisch eindeutige Auslegung der VV Mehrarbeit einigen. Die noch immer an vielen Schulen vorherrschende Auffassung, dass jede Lehrkraft jeden Monat bis zu **drei Stunden zusätzliche** Vertretungsstunden halten müsse, ist rechtswidrig. Dies und andere Mythen zur Mehrarbeit konnten nun aus der Welt geschafft werden. In einem Grundlagenpapier, das die GEW erarbeitet und inhaltlich mit den Juristen der ADD abgestimmt hat, werden Arbeitshilfen für eine korrekte Umsetzung der VV Mehrarbeit gegeben.

Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Mehrarbeit (als juristisch definiertem Begriff) und der Tatsache, dass durch Vertretungsbedarf mehr unterrichtet wird. Nur für die Mehrarbeit gilt, dass ein Schwellenwert (individuell unterschiedlich nach Unterrichtsverpflichtung) überschritten werden muss, bevor ein Ausgleich der Arbeit stattfinden muss.

Vertretungsstunden, die über das persönliche Deputat hinaus gehalten werden, die keine Mehrarbeit nach VV Mehrarbeit darstellen (z. B. „Überstunden“, „Mehrleistungen“ oder „Zuvielarbeit“), müssen vollumfänglich **ab der ersten Stunde** in Freizeit ausgeglichen werden. Bei diesen zusätzlichen Unterrichtsstunden gilt im Vergleich zur Mehrarbeit kein Schwellenwert.

Damit eine zu viel gehaltene Unterrichtsstunde zur Mehrarbeit wird, müssen vier Bedingungen erfüllt sein:

- 1. Es müssen zwingende dienstliche Belange vorliegen.**
- 2. Es muss sich um einen Ausnahmefall handeln.**
- 3. Es muss eine schriftliche, auf den Einzelfall bezogene, begründete Anordnung durch die Schulleitung vorliegen.**
- 4. Der ÖPR wurde beteiligt.**

zu 1) Zwingende dienstliche Belange sind dann gegeben, wenn eine Dringlichkeit herrscht, die auf unvorhersehbaren Umständen beruht und auf die nur mit der Anordnung von Mehrarbeit reagiert werden kann. Solche zwingenden dienstlichen Belange sind auch nach Auffassung des Ministeriums im Schuldienst kaum gegeben. Insbesondere ist die Vermeidung von Unterrichtsausfall kein zwingender dienstlicher Grund.

zu 2) Das Fehlen von Lehrkräften durch Krankheit, Fortbildung, Freistellung, Dienstbesprechungen o. Ä. ist keine Ausnahmesituation. Es ist vorhersehbar und rechtfertigt keine Anordnung von Mehrarbeit.

zu 3) Mehrarbeit muss in jedem Einzelfall der betroffenen Lehrkraft gegenüber schriftlich mit konkreter Begründung durch den Schulleiter angeordnet werden. Die Mitteilung im Vertretungsplan reicht dazu nicht aus.

zu 4) Die Anordnung von Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung nach LPersVG §80 (2).

Präsenzstunden

Hat eine Schulleitung mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung des Örtlichen Personalrats ein Bereitschaftssystem eingerichtet, sind alle in diesem Rahmen stattfindenden Vertretungsstunden auszugleichen.

„Minusstunden“

Ist eine Lerngruppe auf einer Schulfahrt, im Praktikum o. Ä. und kann deswegen eine Lehrkraft den laut Stundenplan vorgesehenen Unterricht nicht halten, so kann sie mit anderen dienstlichen Tätigkeiten beauftragt oder zum Vertretungsunterricht herangezogen werden. Ihre Tätigkeitsverpflichtung ist dadurch erfüllt.

Vertretungskonzept

Professioneller Personaleinsatz setzt ein Vertretungskonzept unter Beteiligung der Gesamtkonferenz und unter Mitbestimmung des ÖPR voraus. Dieses muss umgesetzt und fortlaufend evaluiert werden. Hierbei sollen die jeweils konkreten schulischen Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Fazit

In der Regel handelt es sich bei Vertretungsunterricht nicht um Mehrarbeit im Sinne der VV Mehrarbeit, sondern um „Mehrleistung“, die ab der ersten Stunde durch Dienstbefreiung auszugleichen ist. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, das schulische Vertretungskonzept zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Eine Orientierungshilfe kann dabei das oben genannte Grundlagenpapier „Arbeitszeit, Lehrkräfte-Arbeitszeit, Mehrarbeit, Vertretungskonzept“ sein, das von der GEW an alle schulischen ÖPre verschickt worden ist.

Mehr über uns und unsere Positionen erfahren Sie auf

<https://www.gew-rlp.de/vorstandsbereiche-fachgruppen/fg-realschulen-plus>

Für die Fachgruppe:



Michaela Lohel
Hauptpersonalrätin



Micha Tietz
Bezirkspersonalrat



Hans-Jürgen Riegler
Fachgruppe Realschule
Plus



**Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Rheinland-Pfalz**

Martinsstraße 17
55116 Mainz

Telefon: 06131 28988-0
Fax: 06131 28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de

www.gew-rlp.de
www.facebook.com/GEW.RLP
twitter.com/gew_rlp