

// Arbeitszeit, Mehrarbeit, Vertretungskonzept //

(Stand: 17.12.2018)

Gesetzliche Grundlage

Die regelmäßige Arbeitszeit der rheinland-pfälzischen Beamt*innen wird nach § 73 Landesbeamtengesetz 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; der vorstehend bezifferte Arbeitszeitumfang gilt auch für ihn.

Nach § 44 Abs. 2 TV-L gelten für die beschäftigten Lehrkräfte die Bestimmungen für die beamteten Lehrkräfte.

Nach § 73 Abs. 2 Landesbeamtengesetz 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" wiederholt in 1.1.2, dass Mehrarbeit nur angeordnet oder genehmigt wird, wenn **zwingende dienstliche Belange** dies erfordern **und** sich die Mehrarbeit auf **Ausnahmefälle** erstreckt.

Bei einer solchen 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.

Was versteht die VV unter Mehrarbeit?

Wenn eine Lehrkraft über ihre persönliche Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilt, wird dies als Mehrarbeit bezeichnet.

Soweit eine Lehrkraft Anrechnungs-, Ermäßigungs- oder Freistellungsstunden hat, ist von dieser verringerten Unterrichtsverpflichtung auszugehen.

Soweit eine Lehrkraft nebenamtlichen oder nebenberuflichen Unterricht erteilt, ist dies keine Mehrarbeit.

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.

Diese Bewertung der Schul- oder Klassenfahrten ist nach Auffassung der GEW falsch, vielmehr handelt es sich bei Klassen- oder Schulfahrten um Unterricht in anderer Form an einem anderen Ort.

/-2-

Schwellenwert

Die gesetzliche Festlegung in § 73 Abs. 2 von fünf Zeitstunden im Monat bei Vollzeitbeschäftigung ist für den Schulbereich bei Vollzeitbeschäftigung mit 3 Unterrichtsstunden im Monat angegeben. Bei Teilzeitbeschäftigung liegt der Schwellenwert bei einem Achtel des Teilzeitumfangs.

Beispiele: Bei einer Teilzeitbeschäftigung von 18 Unterrichtsstunden bei dem Regelstundenmaß von 27 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.

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 erfordern **und** muss **auf Ausnahmefälle** beschränkt bleiben.

Vertretungskonzept

Im alltäglichen Schulgeschäft entstehen durch Erkrankungen, Fortbildungen, Dienstkonferenzen u. Ä. Personalausfälle. Sie liegen erfahrungsgemäß bei 5% - 10% der Lehrerwochen-IST-Stunden.

Bei der professionellen Dienstplan-/Stundenplan-Planung und -Gestaltung wird dieser Personalausfall von Anfang an 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.) muss die Anordnung auf Ausnahmefälle beschränkt bleiben.**

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

Professionelle Personaleinsatzplanung setzt ein **Vertretungskonzept** (unter Beteiligung der Gesamtkonferenz und unter Mitbestimmung des Personalrats (§ 80 (2) Nr. 5 und 6 und § 80 (3)) voraus 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 teilnehmenden Schulen die Erstellung eines Vertretungskonzeptes, das in Abstimmung mit dem Personalrat die möglichen Maßnahmen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall konkretisiert (für PES-Schulen ist das Erstellen eines Vertretungskonzeptes ohnehin verpflichtend)."

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** (z. B. 5% - 10%) erfahrungsgemäß gerechnet wird sowie wann und wie er auftritt.

Schulinterne Elemente eines Vertretungskonzeptes könnten beispielsweise sein:

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

Anordnung von Unterrichtsausfall in Randstunden, für ganze Tage.

Soweit durch Dienstplanänderung in einer Woche eine zusätzliche Unterrichtsstunde zu erteilen ist (unter Beachtung der Anordnungseinschränkungen laut VV Mehrarbeit im Schuldienst), wird dies durch Dienstplanänderung in einer der folgenden Wochen ausgeglichen.

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

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 dem jeweils vorgesehenen Zweck.

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

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

FSJler (Freiwilliges Soziales Jahr) und BuFDIs (Bundesfreiwilligendienst) werden nicht für Vertretungsunterricht herangezogen. Pädagogische Fachkräfte (PF) an Ganztagschulen (GTS) und an Schwerpunktschulen (SPS) sowie Pädagogisches Personal (PP) an GTS dürfen keinen Regelunterricht vertreten.

Was ist bei der Anordnung von Mehrarbeit zu beachten?

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

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

Bei Lehrkräften mit einer Schwerbehindertenermäßigung, Altersermäßigung, vorübergehend verminderter Dienstfähigkeit oder begrenzter Dienstfähigkeit ist 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.

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.

Vergütung von Mehrarbeit - Dienstbefreiung

Angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit ist 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 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 aus zwingenden dienstlichen Gründe innerhalb eines Jahres kein Ausgleich durch Dienstbefreiung 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 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, eine Kopie der für sie angelegten Dokumentation zu erhalten.

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 in einer anderen Lerngruppe zu übernehmen, handelt es sich **nicht** um Mehrarbeit im Sinne der VV.

Wird eine Lehrkraft beauftragt, über ihre Unterrichtsverpflichtung hinaus die Unterrichtsstunde in einer Lerngruppe mit dem Hinweis "**Aufsicht**" zu übernehmen, handelt es sich um Mehrarbeit im Sinne der VV. Der Hinweis "Aufsicht" kann nicht verhindern, dass Mehrarbeit geleistet wurde. Die Lehrkraft gestaltet diese Unterrichtsstunde frei und in eigener pädagogischer Verantwortung (§ 25 Schulgesetz).

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. *(Kommt dies häufiger vor, so kann eine Gefährdungsanzeige erforderlich sein.)*

Wird eine Lehrkraft beauftragt, zusätzlich zum Unterricht in ihrer Lerngruppe eine Lerngruppe im benachbarten Unterrichtsraum zu beaufsichtigen, wäre dies **keine** Mehrarbeit im Sinne der VV. *(Der Lehrkraft ist zu einer schriftlichen Remonstration zu raten. Dadurch wird klargestellt, dass die Schulleitung die volle Verantwortung trägt für diese Beauftragung.)*

Legt die Schulleitung **im Voraus** für Lehrkräfte **zusätzlich zu deren Unterrichtsverpflichtung** im Dienstplan wegen des i.d.R. täglich anfallenden Vertretungsbedarfs fest, wann sie zum Einsatz als Vertretungslehrkraft in der Schule zu sein haben, ist dies eine **nicht zulässige, missbräuchliche** Mehrarbeitsanordnung.

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.

Die Schulleitung handelt nach dem Grundsatz, jede Lehrkraft bis zum Erreichen deren Schwellenwerts in jedem Kalendermonat zur Mehrarbeit heranzuziehen. Diese Handhabung ist ein klarer Verstoß gegen die gesetzliche Vorgabe: **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.) muss die Anordnung auf Ausnahmefälle beschränkt bleiben.**

Der **Personalrat** ist in der Mitbestimmung gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (LPersVG) § 80 Abs. 2 Nr. 5 und 6 sowie Abs. 3.