

Mehrarbeit:

In der momentan angespannten Situation werden wir immer wieder aufgefordert doch mal ein Stündchen zusätzlich zu halten, weil so viele Kolleg*innen krank sind.

Das sehen wir ja auch ein.

Wir sind ja auch verpflichtet **3 Stunden im Monat Mehrarbeit** zu leisten,

wenn:

- 1. zwingende dienstliche Gründe es erfordern,**
- 2. sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt und**
- 3. diese der Erteilung von Pflicht- oder Wahlpflichtunterricht dient, der nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten andernfalls ausfallen müsste.**

Wichtig hierbei ist immer: es muss sich um **Ausnahmefälle** handeln und darf nicht zur Regel werden. Die Ausschöpfung der Dreistundengrenze darf nicht zu einer „heimlichen Erhöhung“ des Pflichtstundenmaßes führen

Die 3 Stundenregelung ist gültig für:

verbeamtete und für angestellte Lehrer*innen in Vollzeit nach TV-L. Für teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrer*innen verringert sich die Stundenzahl, ab der eine Vergütung erfolgen kann, anteilig.

Anordnung von Mehrarbeit

- Mehrarbeit muss grundsätzlich schriftlich angeordnet werden, und zwar unter Angabe von Unterrichtsfach, Klasse und Stunde.
- Zuständig für die Anordnung von Mehrarbeit ist im Bereich der Förderschulen und Schulen für Kranke die Regierung. Nur in Ausnahmefällen kann hier die Schulleiter*in zur Aufrechterhaltung eines ungestörten Unterrichtsablaufs Kolleg*innen ersuchen, unerwartet ausfallenden Unterricht zu übernehmen. Dann bedarf es der nachträglichen Genehmigung durch die Regierung.
- 3. Schwangere Kolleginnen** bzw. solche, die ihr **Kind stillen, und Referendar*innen** dürfen nicht für Mehrarbeit herangezogen werden.

Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf Verlangen von Vertretungen frei gestellt.

Auch Vertretungen während der **Sprechstunde** sind **MA**

Vergütung von Mehrarbeit

Bis zu drei Mehrarbeitsstunden im Monat für eine Vollzeitlehrkraft besteht kein Anspruch auf Vergütung.

Erst ab vier Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat erfolgt ein Ausgleich über Freizeit oder Bezahlung für alle geleisteten Vertretungsstunden. Mehrarbeit soll innerhalb von drei Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden.

Ist Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten nicht oder nur zum Teil möglich, so ist der nicht ausgeglichene Teil aller Mehrarbeitsstunden zu vergüten.

Teilzeitbeschäftigte Lehrer*innen im Angestelltenverhältnis haben bereits ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde einen Anspruch auf Vergütung, wenn Freizeitausgleich nicht möglich ist.

Zusammenfassung:

- **Mehrarbeit nur bei zwingenden dienstlichen Gründen**
- **in Ausnahmefällen**
- **bei Pflicht- und Wahlpflichtunterricht**
- **Schriftlicher Anordnung**
- **ab vier Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat erfolgt ein Ausgleich über Freizeit oder Bezahlung für alle geleisteten Vertretungsstunden.** (Mehrarbeitsvergütung ist niedriger als »normale« Vergütung)

Tipps für die Praxis

Führen Sie über die angeordneten Mehrarbeitsstunden Buch.

Überprüfen Sie, ob **zwingende dienstliche Gründe** bestehen und ob es sich um einen **Ausnahmefall** handelt, und bestehen Sie auf einer korrekten **schriftlichen Anordnung**.

Bestehen Sie auf Freizeitausgleich.

Gegen die Anordnung von Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum können Sie Widerspruch einlegen. Im KMBek wird aber erst ein Vertretungszeitraum von mehr als drei Monaten als »nicht nur vorübergehender Zeitraum« bezeichnet.

Zeiten einer Dienstbefreiung, Sonderurlaub, allgemeiner Unterrichtsausfall (z. B. »Hitzefrei«) u. Ä. dürfen nicht für den Freizeitausgleich herangezogen werden. Damit ist der Freizeitausgleich eine Ausnahme, die meist nur erfolgt, wenn die eigene Klasse aus anderen Gründen, z. B. bei Abwesenheit, nicht unterrichtet werden muss.

Wenden Sie sich an Ihren Personalrat oder an die Verbände und Gewerkschaft, wenn Sie in unvertretbarem Ausmaß zu Mehrarbeit verpflichtet werden.