



MEHRARBEIT

Um vergütbare Mehrarbeit handelt es sich nur, wenn eine Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit vorliegt. (vgl. BASS 21-22 Nr. 21; Ziffer 2).

Keine vergütbare Mehrarbeit ist daher:

- die Teilnahme am Elternsprechtag,
- die Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen,
- die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Wandertagen und Klassenfahrten, Sportfesten...
- die Erledigung von Verwaltungsarbeit etc.

Hierbei handelt es sich um **sonstige Dienstpflichten** nach § 10 ADO.

WICHTIG.

Gute Teilzeitkonzepte können für Entlastung und eine gerechte Verteilung der Belastungen sorgen.

Es gilt grundsätzlich zwei verschiedene Formen der Mehrarbeit zu unterscheiden:

1. Ad hoc – Mehrarbeit/gelegentliche Mehrarbeit^[1] ist die Mehrarbeit, die nicht voraussehbar ist und deshalb auch nicht durch eine Stundenplanänderung oder durch eine Unterrichtsverlegung verhindert werden kann. Die gelegentliche Mehrarbeit wird von der Schulleitung formlos angeordnet oder genehmigt. Es müssen jedoch der Name, die Klasse, das Datum, die Stunde und (ggf. nachträglich) das Unterrichtsfach angegeben werden. Des Weiteren muss eine Durchschrift der Schulaufsichtsbehörde zugeleitet werden.

2. Regelmäßige Mehrarbeit liegt grundsätzlich vor, wenn die Dauer der Mehrarbeit 4 Wochen übersteigt. Sie kommt eher in Schulen mit Fachlehrermangel und bei längeren Krankheitszeiten vor. Die Schulleitung muss in einem solchen Fall entsprechende Anträge unter Beifügung des STD 424 und der Änderungsmitteilung des LBV der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorlegen. In diesen Anträgen führt die Schulleitung die Erteilung von zusätzlichen Stunden für den Kollegen oder die Kollegin aus. Zudem muss die regelmäßige Mehrarbeit im Stundenplan der Lehrerin oder des Lehrers gekennzeichnet sein und kann nur bei der Erstellung eines neuen Stundenplans geändert werden. Des Weiteren ist noch zu berücksichtigen, dass der Lehrerrat sowie die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen in den Fällen der regelmäßigen Mehrarbeit zustimmen müssen. Die Kündigung der Mehrarbeit erfolgt im Einverständnis mit der Schulaufsicht.

RICHTIG.

Bei **Vollzeitbeschäftigten** wird Mehrarbeit grundsätzlich erst dann vergütet, wenn **mehr als 3 Stunden Mehrarbeit im Kalendermonat** geleistet wurden.

WICHTIG.

Sprechen Sie mit der Schulleitung, um die 4. Stunde machen zu können, denn dann werden auch die ersten Stunden bezahlt! Gesetzliche Grundlage der Mehrarbeitsverpflichtung ist § 61 LBG.

WICHTIG.

Teilzeitbeschäftigten sollen nur anteilig zur Mehrarbeit herangezogen werden. Mehrarbeit wird bei Teilzeitbeschäftigten bereits ab der ersten Stunde bis zur vollen Pflichtstundenzahl bezahlt – und zwar gehaltsanteilig bis zur Vollzeit der jeweiligen Schulform. (z.B. Grundschule 28 Stunden)

VERENA-Kräfte und Beschäftigte in Wiedereingliederung dürfen KEINE Mehrarbeit leisten! LAA maximal 6 Stunden – Ausbildung hat allerdings immer Vorrang!

Für Sozialpädagogische Fachkräfte und Beschäftigte in MPTs ist KEINE Mehrarbeit vorgesehen.

TIPP:

Nutzen Sie Mehrarbeit auch einmal, um ein paar Stunden/einen Tag Freizeitausgleich zu bekommen.

www.personalratswahl.de