

Vorhersehbare Mehrarbeit

„Wenn vorhersehbare Mehrarbeit (**§ 72 Abs. 4 LPVG, S.6 ff MSW Handreichung**) geleistet werden soll, so ist der Lehrerrat frühzeitig zu beteiligen. Er bestimmt unabhängig von der Zustimmung des Beschäftigten mit. Vorhersehbar ist Mehrarbeit z. B. bei längerfristigen Erkrankungen, Schwangerschaften, Sonderurlaub, Kuraufenthalt, Freistellungen, Klassenfahrten, Stellenbesetzungssperre, Personalunterdeckung.“

(Merkblatt zu ausgewählten Punkten zur Beteiligung des Lehrerrats)

Wann ist Mehrarbeit vorhersehbar?

Wenn der Einsatz der Lehrkräfte planbar ist und nicht kurzfristig reagiert werden muss, ist Mehrarbeit vorhersehbar. Vorhersehbar ist Mehrarbeit auch, wenn der Unterrichtsbedarf einer Schule mit den planmäßig vorhandenen Lehrkräften nicht erfüllt werden kann oder wenn Einstellungen nicht zugelassen oder nicht möglich sind.

Warum mitbestimmen, wenn sich Schulleitung und Lehrkraft doch einig sind?

Die Aufgabe des Lehrerrats besteht, zu überwachen, ob die gesetzlichen Vorgaben bei den Arbeitszeiten eingehalten werden. Die Einstellung der Betroffenen zu der Mehrarbeit ist also nur eine Orientierung und nicht das entscheidende Kriterium für die Zustimmung oder Ablehnung von Mehrarbeit durch den Lehrerrat.

Geleistete Mehrarbeit wird mit Entfall verrechnet (LBV)

Volle Stelle:	Teilzeit:
Abrechnungszeitraum: 1 Monat	Abrechnungszeitraum: 1 Woche
Beispiel „Hitzefrei“	
5 STD. MA aber 2 Stunden Ausfall wg. Hitzefrei: 5 MA - 2 Ausfall = 3 Std. müssen bezahlt werden. (Hat man im Monat einmal die 4. Std. MA erreicht, muss MA bezahlt werden.)	Ab der 1. Std. über dem "Deputat" müssen die Stunden bis zum Erreichen der 25,5 voll bezahlt werden, erst darüber hinaus tritt die Mehrarbeitsvergütung in Kraft! „Hitzefrei“: kann nur mit Mehrarbeit in derselben Woche verrechnet werden.
Andere Verrechnungsmodelle sind gesetzlich nicht zulässig!	

Flexibilisierung der Arbeitszeit - eine Möglichkeit Mehrarbeit zu vermeiden

„Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers kann vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll nicht ohne Zustimmung der betroffenen Person erfolgen, wenn sie über zwei Wochen andauert. Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr“ [**§2 Abs.4 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG**], [**Allgemeine Dienstordnung ADO, § 13 (2)**]

... aber nicht zu Prüfungszeiten etc.:

„Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen der Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann, (z.B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z.B. Abitur) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.“ [**Allgemeine Dienstordnung ADO, § 13 (4)**]

Auch hier gilt als Abrechnungszeitraum der Monat bzw. die Woche. (s.o. Tabelle) – die Ausfallstunden sind nicht über größere Zeiträume verteilbar, d. h. weder vor- noch nachzuarbeiten. Andernfalls werden Lehrkräfte wie Schulleitung rechtsbrüchig.