

Ihr Personalrat

Mehrarbeit ohne Ende?

Was ist Mehrarbeit?

Mehrarbeit entsteht (erst), wenn die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit (Deputat) überschritten wird. Diese wird in Unterrichtsstunden gemessen, weshalb Freizeitausgleich oder Vergütung nur für zusätzlich geleistete Unterrichtsstunden zulässig sind. Arbeitnehmer/-innen sind hier Beamt/-innen gleichgestellt.

Rechtsgrundlage für Mehrarbeit und Ausgleich

Beamt/-innen sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern (§ 67 Abs. 3 LBG). "Zwingende dienstliche Verhältnisse" ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, für den aber durch Rechtsprechung (BVerwG 1992) folgende Anforderungen festgelegt wurden: Zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer dienstlicher Aufgaben, die innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nicht zu bewältigen sind. Umfasst bei Vollzeitlehrkräften die als zwingend dienstlich angeordnete Mehrarbeit mehr als drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat, so ist bis zum Ende des Schuljahres für jede Mehrarbeitsstunde in diesen Monaten vorrangig Dienstbefreiung (Freizeitausgleich) zu gewähren bzw. eine Vergütung zu bezahlen, bei Arbeitnehmer/-innen innerhalb eines halben Jahres (Antragsfrist). Bei Teilzeitbeamt/-innen ist diese Stundengrenze anteilig zu sehen, bei Teilzeitarbeitnehmer/-innen ist jede Stunde auszugleichen. Ob zwingende dienstliche Verhältnisse gegeben sind, entscheidet die Schulleitung im Rahmen ihres dienstlichen Ermessens. Die GLK hat das Recht, dazu Empfehlungen zu beschließen. Ansonsten ist schon ab der ersten Mehrarbeitsstunde Freizeitausgleich zu gewähren.

Folgenden Personengruppen darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden:

Anwärter/-innen im Vorbereitungsdienst, Schwangeren, Stillenden, Lehrkräften mit befristeten Arbeitsverträgen und Rekonvaleszenten (§ 35 AzUVO).

Schwerbehinderte dürfen gegen ihren Willen nicht über ihr Tagesdeputat zu Mehrarbeit herangezogen werden und sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (§ 207 SGB IX).

Laut Landespersonalvertretungsgesetz besitzt der ÖPR bei der Anordnung von Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft das volle Mitbestimmungsrecht (§ 70 Abs. 2 LPVG)!

Müssen ausfallende Stunden nach-/vorgearbeitet werden?

Freizeitausgleich ist grundsätzlich nur nach geleisteter Mehrarbeit möglich, z.B. durch Wegfall von Randstunden, Stunden im Ergänzungsbereich, Abwesenheit von Klassen oder Wegfall des Unterrichts nach Abschlussprüfungen. Abweichend von diesem Grundsatz sind in der Vergangenheit schuldlos ausgefallene Stunden nur verrechenbar, wenn der „Nacharbeitszeitraum“ innerhalb einer konkreten Gesamtplanung zum Zeitpunkt des Stundenausfalls bereits festgelegt ist. (Regeln, ob, bis wann und wieviel ausgefallene Stunden nachgearbeitet werden dürfen: GLK!) Nicht zulässig ist, Mehrarbeit wegen eines später zu erwartenden Ausgleichs anzuordnen oder mit dem Zweck, „in Vergangenheit schuldlos abgeleistete Arbeit nachzuholen“ (BVerwG 1992). Das heißt, Entscheidungskriterien für Mehrarbeit müssen demnach dienstliche Erfordernisse sein und nicht Arbeitszeitkonten. (Minuskonten sind unzulässig.)

Wie kann Mehrarbeit vermieden werden?

Die GLK berät und beschließt über Empfehlungen für Vertretungen (§ 2 Abs. 1 Nr. 9 KonfO), Beispiele: Lehrerstunden anfordern, Lehrerreserve einsetzen, GS: Einstellung in 70-Stunden-Budget, Gruppen zusammenlegen, Reduzierung auf Pflichtunterricht, d.h. Deputats- und ggfs. Stundenplanänderungen, Mitaufsicht im Nebenraum, verantwortbarer und begrenzter Unterrichtsausfall. Bei langfristigen Ausfällen: Aufstockung des Lehrauftrags mit Ausgleich im nächsten Schuljahr (variables Deputat/RMA); Deputatsaufstockung bei Teilzeit.

Der Personalrat gibt gerne eine Empfehlung für Freizeitausgleichsregelungen – fragen Sie uns!