

Mehrarbeit im Saarländischen Schuldienst

Informationen aus der Landesrechtsschutzstelle

Nach §78 Abs.3 SBG ist die Lehrkraft verpflichtet, über ihre individuelle Pflichtstundenzahl Mehrarbeit zu leisten. Auch Teilzeitbeschäftigte sind zur Mehrarbeit verpflichtet. Schwerbehinderte sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Die Mehrarbeitsverpflichtung erstreckt sich auf kurzfristige (voraussichtlich 4 Wochen nicht übersteigende) und langfristige Mehrarbeit. Die kurzfristige Mehrarbeit wird vom Schulleiter angeordnet unter Berücksichtigung der Gesamtbelastung der in Frage kommenden Lehrkräfte. Die langfristige Mehrarbeit wird durch den Dienstherrn auf Antrag des Schulleiters angeordnet. Beantragung, Anordnung und Widerruf bedürfen der Schriftform.

Was ist Mehrarbeit?

Mehrarbeit ist nur die von einer Lehrkraft im Rahmen der hauptamtlichen Unterrichtstätigkeit auf Anordnung oder mit Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus zu leistende Unterrichtstätigkeit.

Mehrarbeit liegt daher in folgenden Fällen nicht vor:

- Teilnahme an Eltern- und Schülersprechterminen,
- Konferenzen,
- Dienstbesprechungen,
- Fortbildungsveranstaltungen,
- Erledigung von Verwaltungsarbeit,
- Schulveranstaltungen (Klassenfahrten, Schulfeste),
- Besuch der Schüler im Berufspraktikum,
- Bereitschaftsdienste.

Mehrarbeit liegt aber z.B. vor, wenn

- eine Lehrkraft im Rahmen angeordneter Mehrarbeit bei einer Klassenarbeit Aufsicht führt
- eine Ausbildungslehrkraft eine im Stundenplan ausgewiesene Mehrarbeitsstunde unter ihrer Anleitung und in ihrer Anwesenheit von einem Referendar erteilen lässt.

Nachweis geleisteter Mehrarbeit:

Zum Nachweis geleisteter Mehrarbeitsstunden sollte die Lehrkraft bezogen auf jeden Kalendermonat eine Gegenüberstellung von Ist- und Sollunterrichtsstunden vornehmen.



Sollstunden sind die von einer Lehrkraft zu leistenden individuellen Pflichtstunden. **Iststunden** sind die geleisteten Pflichtstunden, die geleisteten Mehrarbeitsstunden sowie ausgefallene Pflichtstunden, sofern auf den Unterrichtsausfall ein rechtlicher Anspruch besteht (= anrechenbare Ausfallstunden).

Anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Unterrichtsausfall an gesetzlichen Feier-, Ferien- oder Krankheitstagen sowie aufgrund von Dienstbefreiung. Ferner sind Ausfallstunden anrechenbar bei Unterrichtsausfall infolge der Wahrnehmung anderer dienstlicher Tätigkeiten wie z.B. bei Teilnahme an Eltern- und Schülersprechterminen, Konferenzen, Dienstbesprechungen, Prüfungen, Schulveranstaltungen, im dienstlichem Interesse liegende Fortbildungsveranstaltungen.

Nichtanrechenbare Ausfallstunden liegen dagegen vor bei Pflichtstundenausfällen wegen Abwesenheit der Schüler, es sei denn, die Lehrkraft wird anstelle des Unterrichtseinsatzes auf Anordnung der Schulleitung anderweitig dienstlich tätig. Beispiele für Pflichtstundenausfälle wegen Abwesenheit der Schüler: wetterbedingter Unterrichtsausfall, Schulwanderungen und Lehrfahrten, Betriebspraktika, Störung des Dienstbetriebes, Schließung der Klasse aus gesundheitlichen Gründen, schulfrei an nicht gesetzlichen Feiertagen sowie der vorzeitige Unterrichtschluss am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe.

Beachte: Unterrichtsstunden, die in einem Kalendermonat über die Pflichtstundenzahl geleistet werden, können nur mit den im gleichen Kalendermonat angefallenen nicht anrechenbaren Ausfallstunden verrechnet werden.

Ausgleich der geleisteten Mehrarbeit:

§78 Abs.3 S.2 SBG besagt: „Werden Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres grds. entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist eine Dienstbefreiung nicht möglich, ist eine Vergütung zu gewähren.“ Ein Mehrarbeitsvergütungsanspruch besteht daher nur, wenn angefallene Mehrarbeitsstunden binnen eines

Kalenderjahres nicht durch Dienstbefreiung abgegolten werden konnten. Ist dies der Fall, sollte die Lehrkraft nach Ablauf des Schuljahres einen Antrag auf Vergütung der geleisteten Mehrarbeitsstunden stellen. Zu beachten ist, dass der Dienstbefreiung Unterrichtsausfälle ohne rechtlichen Anspruch gleichstehen.

Voraussetzungen für einen Vergütungsanspruch:

Für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte ist Mehrarbeitsunterricht nur dann zu vergüten, wenn Mehrarbeit im Umfang von mindestens

THEMA: BELASTUNGEN IM BERUF

4 bis höchstens 24 Unterrichtsstunden (bezogen auf den Kalendermonat) geleistet worden ist. Erteilt eine Lehrkraft im Monat mindestens 4 Mehrarbeitsstunden, so wird der Mehrarbeitsunterricht von der ersten Stunde an vergütet. Die Vergütung erfolgt auch dann, wenn die Mindeststundenzahl wegen entsprechender Dienstbefreiung unterschritten wird.

Die Vergütung je Unterrichtsstunde beträgt für Inhaber von Lehrämtern:

1. des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht unter die Nr.2 und 3 fallen 18,17 €
2. des gehobenen Dienstes mit Eingangsstufen ab A12, des höheren Dienstes an Grund- und Hauptschulen 22,48 €
3. des gehobenen Dienstes mit Eingangsstufen ab A13, des höheren Dienstes an Sonder- und Realschulen 26,70 €
4. des höheren Dienstes an Gymnasien und berufsbildenden Schulen 31,21 €.

Bzgl. teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis bestimmt der Erlass über Mehrarbeit im Schuldienst, dass - solan-

ge die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft nicht erreicht ist - , teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die Mehrarbeit ohne Freizeitausgleich leisten, auch schon für die ersten drei geleisteten Zusatzstunden einen Vergütungsanspruch haben und zwar nicht lediglich in Höhe der oben genannten Mehrarbeitsvergütung; vielmehr besteht ein Anspruch auf anteilige Vergütung gemäß TVL. Erst wenn von einer Teilzeitkraft durch die Leistung von Zusatzstunden die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft überschritten wird, gelten für die über die volle Pflichtstundenzahl hinausgehenden Zusatzstunden die allgemeinen Mehrarbeitsregeln.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis, die im Monat zusätzliche Unterrichtsstunden im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit leisten, können am Ende des Schuljahres einen Vergütungsanspruch geltend machen, sofern keine Dienstbefreiung gewährt wurde. Für jede Mehrarbeitsstunde erhält der teilzeitbeschäftigte Beamte den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Bezüge eines entsprechenden Beamten mit regelmäßiger wöchentlicher Arbeitszeit (= Stundenbesoldung); für Zusatzstunden, die über die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft hinausgehen, besteht ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung.

Die GEW weist darauf hin, dass Lehrkräfte unbedingt monatlich eine Gegenüberstellung der Ist- und Sollstunden vornehmen und am Ende des Schuljahres überprüfen sollten, ob geleistete Mehrarbeitsstunden durch Dienstbefreiung abgegolten worden sind.

Für Rückfragen können sich GEW-Mitglieder an die Landesrechtsschutzstelle wenden (Tel.: 0681/66830-13). ■



Gabriele Melles-Müller
GEW-Juristin, Leiterin
der GEW-Rechtsschutzstelle