

Newsletter des GPR Schule BOW – März 2025

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das Arbeitszeitproblem in Schule ist bekannt: es gibt „Unterricht“ – und den großen „Rest“ (Vor- und Nachbereitung, Korrekturen, Konferenzen, Dienstversammlungen, Klassenfahrten, Aufsichten, Beratungen, Sonderaufgaben etc. etc.). Aber nur vom Unterricht ist in Stunden festgehalten, was zu leisten ist; der „Rest“ ist unbestimmt.

Formaler ausgedrückt: **bei den Lehrkräften kommt ein Arbeitszeitmodell zur Anwendung, das nur in Bezug auf den Unterricht eine bestimmte Zahl an Pflichtstunden vorgibt.** Die zumutbaren und teilweise sogar gesetzlich zulässigen Grenzen der Arbeitszeit werden jedoch längst durch die weiteren Tätigkeiten („Rest“) der Lehrkräfte gesprengt, die inzwischen mehr als die Hälfte bis zu Zweidrittel der Arbeitszeit ausmachen, aber gar nicht genau erfasst werden.

Dabei sind eigentlich nach den Vorgaben des Bundesarbeitsgerichts und des Europäischen Gerichtshofs schon seit mehreren Jahren die Arbeitgeber in der Rechtspflicht, die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten zu erfassen. Das gilt für alle Arbeitgeber innerhalb der Europäischen Union und insbesondere auch für das Land Hessen gegenüber ihren Beschäftigten, egal ob Arbeitnehmer oder Beamtinnen und Beamte.

Insbesondere ÖPR müssen daher ein waches Auge darauf haben, welche Arbeit in welchem Umfang geleistet wird und wann es zu Mehrarbeit kommt – denn bei letzterer hat der Personalrat einiges mitzureden und auch die Konferenzen haben hier Möglichkeiten.

Schwerpunkt dieses Newsletters ist daher ein Überblick zum großen Themenfeld **Mehrarbeit.**

mit freundlichen kollegialen Grüßen,
für den GPR Schule BOW i.A.



- Tony C. Schwarz – Vorsitzender GPR
Schule BOW

Was bedeutet eigentlich „Mehrarbeit“? – Grundsätze von Überstunden und Mehrarbeit

Für ein Beschäftigungsverhältnis gilt grundsätzlich: Überstunden sind nur zu leisten, wenn das dem Dienst zugrunde liegende Regelwerk die Verpflichtung zur Leistung von Überstunden auch vorsieht. Überstunden sind Arbeitszeit, die von den Beschäftigten auf Anordnung, Billigung oder Duldung des Dienstherrn oder Arbeitgebers über die regelmäßig geschuldete (Normal-)Arbeitszeit hinaus geleistet wird. Im Schuldienst werden Überstunden aufgrund der beamtenrechtlichen Begrifflichkeit „Mehrarbeit“ genannt.

Bei Lehrkräften im Beamtenverhältnis ist diese Regelung zur Mehrarbeit in § 61 HBG zu finden, bei Lehrkräften im Arbeitsverhältnis kommt § 61 HBG über den Verweis in § 44 TV-H ebenfalls zur Anwendung. Es lässt sich also feststellen, dass Lehrkräfte grundsätzlich zu Mehrarbeit verpflichtet sind. Allerdings muss diese nur geleistet werden, wenn „zwingende dienstliche Verhältnisse“ es erfordern (vgl. § 61 HBG): Diese liegen nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes nämlich nur vor, wenn die Mehrarbeit für kurze Zeit zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer Aufgaben unvermeidbar notwendig ist. Hier kann ein Personalrat immer nachhaken und sich erläutern lassen, was denn so wichtig, unaufschiebbar und unvermeidbar sein soll...

Fest steht, dass Mehrarbeit niemals strukturell in den Stundenplan eingearbeitet werden darf oder im Vertretungskonzept der Schule vorgesehen sein kann, sondern immer die Ausnahme bleiben muss.

Es darf aber auch keineswegs der Regelfall sein, dass Lehrkräfte Monat für Monat immer drei Vertretungsstunden (über ihre individuellen Pflichtstunden hinaus) leisten müssen; auch dies wäre strukturelle Mehrarbeit.

Verpflichtung zur Mehrarbeit

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis müssen zwar unentgeltlich bis zu drei Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat leisten, aber nur **sofern zwingende dienstliche Gründe dafür vorliegen**.

»Zwingende dienstliche Verhältnisse, die eine Mehrarbeitsverpflichtung begründen können, liegen nicht vor, wenn durch personelle oder organisatorische Maßnahmen in einem Umfang Abhilfe geschaffen werden kann, dass es zu keiner schwerwiegenden Beeinträchtigung des Dienstbetriebes mehr kommt«.

Hierbei können verschiedene Maßnahmen eine Alternative zur Anordnung von Mehrarbeit darstellen. Dies wären zum Beispiel:

1. Änderung von Geschäftsverteilungsplänen,
2. die Umschichtung von Aufgaben,
3. die Änderung von Prioritäten in der Aufgabenerledigung,
4. die Vereinfachung von Arbeitsabläufen

Für die Schule bedeuten diese Ausführungen, dass Mehrarbeit im Sinne von Vertretungsunterricht nur für wenige Tage beim unerwarteten Ausfall einer Lehrkraft angeordnet werden können und spätestens für den dritten Tag anderweitiges Personal akquiriert werden muss, weil es dann nicht mehr kurzfristig ist, wenn z.B. die plötzliche Erkrankung mehrere Tage absehbar andauern wird. Weiterhin stellt damit auch ein Antrag auf Dienstbefreiung für eine Fortbildungsveranstaltung oder eine Schulung für Personalräte keinen Grund dar, Mehrarbeit anzuordnen, weil diese Anträge im Vorfeld, mehrere Wochen zuvor bekannt gemacht werden mussten, sodass entsprechende arbeitsorganisatorische Maßnahmen getroffen werden konnten, um Mehrarbeit zu verhindern. Hierzu zählen insbesondere der Einsatz von VSS-Kräften für die Betreuung von Schüler*innen, der Einsatz von Lehrkräften, die in der laufenden Kalenderwoche ohnehin durch Abwesenheit von Klassen ihr Stunden-Soll noch nicht erfüllt haben. Auch könnte zunächst Unterrichtsausfall in höheren Klassen (die nicht unter „Verlässliche Schule“ fallen) und die damit verbundene Möglichkeit freigewordene Lehrkräfte in unteren Klassen einzusetzen, in Kauf genommen werden.

Hierbei handelt es sich um Maßnahmen zur Verhinderung von Mehrarbeit, die im Falle einer gerichtlichen Überprüfung von der Schulleitung dargelegt werden müssten, dass all diese Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten oder nicht dazu beigetragen hätten, Mehrarbeit zu verhindern. Auch hierauf kann der Personalrat ein Auge haben.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis müssen unter den genannten Bedingungen ebenfalls unentgeltlich Mehrarbeit leisten, allerdings nur anteilig im Rahmen ihres Beschäftigungsvolumens (vgl. § 61 Satz 3 HBG).

Die Grenzen liegen hier im Fürsorgegrundsatz des Dienstherrn (hier: des Schulleiters) sowie in dem Verbot, Teilzeitbeschäftigte wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten überproportional zu belasten (vgl. § 4 TzBfG, Teilzeit- und Befristungsgesetz).

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis müssen unentgeltlich bis zu drei Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat leisten, sofern zwingende dienstliche Gründe vorliegen.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis müssen ebenfalls Mehrarbeit leisten, jedoch nicht ohne Vergütung. Sie müssen also keine unentgeltliche Mehrarbeit leisten.

Die Rechnung, wie viel Mehrarbeit im Sinne von § 61 HBG geleistet wurde, erfolgt monatsweise.

Besondere Regelungen gelten gemäß der Integrationsvereinbarung zwischen HKM, HPR und HSBV für **Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte** (ABI. 03/17) Diese Lehrkräfte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. (SGB IX § 207).

Schwerbehinderte und gleichgestellte Lehrkräfte können zu Vertretung gemäß § 8 der Dienstordnung nur mit ihrer Zustimmung herangezogen werden. Die persönliche Pflichtstundenzahl darf nur im Einverständnis der sb/gl Lehrkraft überschritten werden.

Ausgleich von Mehrarbeit

Übersteigt die Mehrarbeit die eben beschriebenen Grenzen, haben Lehrkräfte das Recht, dass ihre Mehrarbeit durch Dienstbefreiung ausgeglichen wird. Der Ausgleich soll innerhalb von zwölf Monaten nach Entstehung der Mehrarbeit erfolgt sein. Ist die Frist überschritten, „verfällt“ der Anspruch auf Dienstbefreiung nicht. § 61 HBG enthält nämlich keine Verfallsfrist oder Ausschlussfrist, so dass die Lehrkräfte Freizeitausgleich auch noch nach Ablauf der zwölf-Monatsfrist verlangen können. Die Frist von zwölf Monaten gibt dem Dienstherrn lediglich die Möglichkeit, den Ausgleich eben dieser Mehrarbeit für einen gewissen Zeitraum aufzuschieben, ohne dafür auf besondere Gründe verweisen zu müssen. Andererseits konkretisiert die Regelung die Fürsorgepflicht des Dienstherrn, indem dieser zu einer hinreichend zeitnahen Erfüllung des Anspruchs auf Dienstbefreiung angehalten wird.

Wenn aber dieser „Freizeitausgleich“ – sprich Dienstbefreiung – aus „zwingenden dienstlichen Gründen“ nicht möglich ist, können Lehrkräfte anstelle von Zeitausgleich Mehrarbeitsvergütung erhalten und zwar – wie oben dargestellt – für die gesamte geleistete Mehrarbeit.

Dies dürfte in der Schule aufgrund der besonderen Gegebenheiten regelmäßig der Fall sein, denn zum einen haben die Schüler einen Anspruch auf den vorgeschriebenen Unterricht, und zum anderen kann der Pflichtunterricht nicht zugunsten einer Vertretung in einer anderen Lerngruppe gekürzt werden.

Für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Beamtenverhältnis beginnt die Abgeltungspflicht ab der vierten in einem Monat geleisteten Vertretungsstunde. Wird diese Grenze überschritten, ist die gesamte geleistete Mehrarbeit abzugelten, nicht nur der überschießende Teil. Bei Teilzeitbeschäftigten bereits ab überschreiten der durch das Verhältnis berechneten unentgeltlich zu leistenden Stunden (ein Aufrunden ist nicht zulässig).

Bsp: 65% Teilzeitbeschäftigung (1,95 Stunden) => ab 2 Stunden muss bezahlt werden

Bei **teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Beamtenverhältnis** ist bei Mehrarbeit bis zur Grenze der Vollbeschäftigung die zeitanteilige Besoldung zu Grunde zu legen, sofern es sich um bezahlte Mehrarbeit handelt.

Mehrarbeit, die die Grenze der Vollbeschäftigung übersteigt, wird nach den Grundsätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung finanziell ausgeglichen. Im Übrigen ist aber auch hier die „Rückgabe“ der (die bereits erwähnte anteilige Verpflichtung unter den oben beschriebenen Bedingungen übersteigende) Mehrarbeit in Form von Zeitausgleich vorgesehen.

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis haben einen Anspruch auf Bezahlung aller im Monat geleisteten Überstunden nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung, wenn die Zahl von drei Überstunden im Monat überschritten wird, sofern nach § 61 HBG kein Zeitausgleich erfolgt.

Für **teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis** gibt es keine Verpflichtung zur Leistung unentgeltlicher Mehrarbeit, unabhängig vom verlangten Umfang. Nach der Rechtsprechung des BAG greift die Verweisung auf die für die

Beamtinnen und Beamten geltenden Arbeitszeitregelungen in dieser Konstellation nicht.

Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis, die teilzeitbeschäftigt sind, erhalten bis zur Grenze der Vollzeitbeschäftigung den anteiligen Stundenlohn. Über diese Grenze hinaus erhalten sie als Ausgleich für die geleistete Mehrarbeit Vergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung.

Ausgleichsantrag

Wir empfehlen, die Überstunden (Mehrarbeit) zu dokumentieren und zeitnah Anträge auf Zeitausgleich und ersatzweise auf Bezahlung der geleisteten Mehrarbeit zu stellen. Die Auflistung sollte monatsweise erfolgen. Auch schriftliche Anweisungen der Schulleitung (Zettel im Fach, E-Mails, Screenshot des digitalen Vertretungsplans) sollten zum Nachweis sicherheitshalber aufbewahrt werden.

Nach der Hessischen Mehrarbeitsvergütungsverordnung muss Mehrarbeit schriftlich angeordnet oder genehmigt worden sein (§3 Abs. 1 Nr. 1 HMVergV) – auch der Aushang des Vertretungsplans stellt eine solche schriftliche Anordnung dar.

Klassenfahrt

Gerade bei Klassenfahrten entsteht strukturell Mehrarbeit. Teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte sowie teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis leisten bei Klassenfahrten Mehrarbeit bis zum Grad der Vollbeschäftigung. Nach der Rechtsprechung des BVerwG kann der Zeitausgleich in der Regel in der Form stattfinden, dass teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte proportional zum Umfang ihrer Teilzeitbeschäftigung geringer zu Klassenfahrten herangezogen werden sollen, als dies nach Maßgabe der schulischen Regelungen zu Art und Umfang der Klassenfahrten für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte der Fall ist. Aus dem Umstand, dass eine Teilzeitkraft nicht jedes Jahr zu einer Klassenfahrt herangezogen wird, ergibt sich jedoch keineswegs automatisch, dass dadurch eine „Entlastung“ entsteht, wenn dies bezogen auf die konkrete Schule genauso für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte gilt.

Vielmehr findet eine Entlastung nur dann statt, wenn eine Teilzeitkraft, die nach den allgemeinen schulischen Verhältnissen zu einer Klassenfahrt herangezogen würde, konkret von einer solchen Verpflichtung entbunden wird. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Wenn ein Zeitausgleich für die Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten verbeamteten Lehrkräften möglich ist – wobei nach der Rechtsprechung des BVerwG kein bestimmter Zeitrahmen für den Zeitausgleich vorgegeben ist – kann eine Vergütung der geleisteten Mehrarbeit grundsätzlich nicht verlangt bzw. nicht mit rechtlichen Mitteln durchgesetzt werden.

Erst wenn ein Zeitausgleich aus tatsächlichen Gründen nicht mehr möglich ist, entsteht für verbeamtete Lehrkräfte in Teilzeitbeschäftigung ein Anspruch auf Vergütung der geleisteten Mehrarbeit in Höhe anteiliger Besoldung.

Dies ist auf dem Dienstweg zu beantragen. Eine positive Stellungnahme der Schulleitung, beispielsweise mit dem Hinweis auf den hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter an der jeweiligen Schule, erhöht die Erfolgchancen.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis haben einen Anspruch auf finanziellen Ausgleich in Gestalt des Vollzeitentgelts für die Dauer der Klassenfahrt.

Hinsichtlich eines Einsatzes bei Klassenfahrten sind bei **schwerbehinderten und gleichgestellten Lehrkräften** die besonderen Nachteilsausgleiche gemäß der Integrationsverordnung zu beachten (Abl. 03/2017)

Mehrarbeit soll angeordnet werden? Wir bestimmen mit!

Informationsrechte des Personalrats

Zunächst hat der Personalrat nach § 61 Abs. 1 HPVG das Recht, Informationen darüber einzufordern, wie viel Mehrarbeit geleistet wird. Dieses Informationsrecht bezieht sich auf alle im HPVG aufgeführten Aufgaben, und daher selbstverständlich auch auf den Bereich der Mehrarbeit nach § 78 Abs. 1 Nr. 2 HPVG.

Wenn die Informationen der Dienststelle nicht bekannt sind oder vorliegen, muss diese sich die (fehlenden) Informationen beschaffen.

„Seiner Überwachungspflicht kann der Personalrat nur nachkommen, wenn die Dienststelle ihm alle Auskünfte und Informationen zugänglich macht, die es ihm erlauben, die ihm obliegenden Aufgaben zu erfüllen und seine Beteiligungsrechte rechtzeitig und uneingeschränkt wahrnehmen zu können.“ (v. Roetteken/Rothländer, Hessisches Bedienstetenrecht, § 62 Abs. 2 S.1 HPVG alt (1988), Randnummer 24).

Diese Information ist insbesondere relevant, um zu überprüfen, ob die Mehrarbeit gerecht verteilt ist und in welchem Ausmaß sie angeordnet wurde. Hilfreich hierzu ist die Regelung aus § 16 Abs. 2 des Arbeitszeitgesetzes:

„(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktägliche Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen und ein Verzeichnis der Arbeitnehmer zu führen, die in eine Verlängerung der Arbeitszeit gemäß § 7 Abs. 7 eingewilligt haben. Die Nachweise sind mindestens zwei Jahre aufzubewahren.“

Diese Information kann der Personalrat bezogen auf Beschäftigte im Arbeitsverhältnis (Angestellte) in seinem Zuständigkeitsbereich einfordern. Ebenso sollte die Information für Beamtinnen und Beamte eingefordert werden. Hintergrund ist, dass der Personalrat nur herausfinden kann, ob Mehrarbeit „gerecht“ verteilt ist, wenn er von allen Beschäftigten deren jeweilige Mehrarbeit kennt.

Mitbestimmung des Personalrats

Die Anordnung von Mehrarbeit und von Überstunden unterliegt im Übrigen der Mitbestimmung des Personalrats nach § 78 Abs. 1 Nr. 2 HPVG.

Welche Bereiche genau der Mitbestimmung unterliegen, wird hinsichtlich der zu erwartenden Arbeitszeiterfassung sicher auch noch gerichtlich geprüft werden müssen. Es lassen sich aber auf jeden Fall die Bereiche **Unterricht**,

außerunterrichtliche Tätigkeiten sowie Tätigkeiten, bei denen der Dienstherr sein Weisungsrecht überschreitet und die gar nicht wahrgenommen werden müssen, unterscheiden. Eine Rolle wird hier spielen, wie kurzfristig die Mehrarbeit angeordnet wird und ob sie planbar oder nicht planbar war.

1. Unterricht

Mitbestimmungspflichtig ist zunächst die Mehrarbeit, die im Rahmen von § 17 Abs. 4 der Dienstordnung für ein Schulhalbjahr festgesetzt wird mit der Maßgabe, sie im folgenden Schulhalbjahr oder spätestens dem darauffolgenden Schuljahr auszugleichen (Abweichung von der Pflichtstundenzahl um bis zu zwei Stunden, verbunden mit der Pflicht des Ausgleichs spätestens nach einem Jahr).

Von der Mitbestimmung ausgenommen ist allerdings die Erstellung der einzelnen Stundenpläne (§ 95 Abs. 6 HPVG).

2. Außerunterrichtliche Tätigkeiten

Zur Mitbestimmung bei der Mehrarbeit, die durch außerunterrichtliche Tätigkeiten entsteht, muss die Entwicklung der Rechtsprechung beobachtet werden. Derzeit wird mehr Arbeit im Bereich der außerunterrichtlichen Dienstpflichten nicht als Mehrarbeit definiert (da sie nicht durch die Pflichtstundenverordnung erfasst ist).

Da Lehrkräfte unter der Woche bereits eine hohe Arbeitsbelastung haben und ihre reguläre Arbeitszeit oftmals bis zum Freitag vollständig ausschöpfen, stellt der Samstag eine zusätzliche Belastung dar. In vielen Fällen entsteht an diesem Tag automatisch Mehrarbeit, da sich dienstliche Verpflichtungen häufen, die außerhalb des regulären Unterrichtsbetriebs liegen. Dies betrifft insbesondere schulische Veranstaltungen, Fortbildungen oder andere dienstliche Tätigkeiten, die zusätzlich zu den wöchentlichen Arbeitsstunden erbracht werden müssen.

Die Hessische Arbeitszeitverordnung legt in § 8 ausdrücklich fest, dass der Samstag als dienstfreier Tag gilt. Dies bedeutet, dass hessische Lehrkräfte grundsätzlich eine Fünf-Tage-Woche haben.

Eine Ausweitung der Arbeitszeit auf den Samstag stellt daher eine Abweichung vom regulären Arbeitszeitmodell dar und unterliegt immer der Mitbestimmung des Personalrats.

Dies gilt sowohl für angeordnete Unterrichtstätigkeiten als auch für außerunterrichtliche Veranstaltungen oder sonstige dienstliche Verpflichtungen (wie Schulfeste u.ä.).

Bei jeder dienstlichen Inanspruchnahme an einem Samstag greifen also die Mitbestimmungsrechte des Personalrats gemäß § 78 Abs. 1 Nr. 2 HPVG, da eine Ausweitung der Arbeitszeit auf diesen Tag geplante Mehrarbeit darstellt. Darüber hinaus besteht nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 HPVG eine Mitbestimmungspflicht in Bezug auf die generelle Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Dies bedeutet, dass der Personalrat nicht nur bei der Anordnung von Mehrarbeit beteiligt werden muss, sondern auch dann, wenn eine strukturelle Veränderung der Arbeitszeiten erfolgt, die Lehrkräfte dazu verpflichtet, regelmäßig am Samstag tätig zu werden. Eine generelle Mitbestimmung bei der Erstellung konkreter Stundenpläne ist nach § 95 Abs. 5 HPVG allerdings ausgeschlossen.

Diese Mitbestimmungspflicht gilt unabhängig davon, ob es sich um verpflichtende schulische Veranstaltungen, geplante Unterrichtseinheiten oder auch um Fortbildungen handelt, die auf einen Samstag gelegt werden. **In der Praxis bedeutet dies, dass eine Schule oder das zuständige Schulamt nicht einseitig entscheiden kann, Lehrkräfte für dienstliche Aufgaben am Samstag heranzuziehen, ohne dass der Personalrat zuvor beteiligt wird und eine entsprechende Zustimmung erteilt hat.**

Dies sichert den Lehrkräften eine gewisse Planbarkeit ihrer Arbeitszeit und schützt sie vor einer schleichenden Ausweitung der dienstlichen Verpflichtungen auf das Wochenende.

3. Tätigkeiten, die nicht ausgeführt werden müssen

Zuletzt muss auch die Entwicklung in einem Bereich beobachtet werden, in dem sich angeordnete Tätigkeiten bewegen, die unter Umständen gar nicht wahrgenommen werden müssen, weil Arbeitgeber oder Dienstherr hierbei ihr Weisungsrecht überschreiten.

Zu nennen wären beispielsweise jene Aufsichten, die die Aufsichtsverordnung nicht vorsieht (dies wäre z.B. Aufsichten, die früher als 15 Minuten vor dem Unterrichtsbeginn liegen). Hierbei spielen auch weitere dienstrechtliche als auch arbeitsrechtliche Aspekte eine Rolle wie bei Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit der Remonstration und bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die der Leistungsverweigerung. Der Personalrat ist daher aufgefordert einzuschreiten, wenn Tätigkeiten angeordnet werden (sollen), die Lehrkräfte gar nicht leisten müssen.

Konferenzrechte

Nicht außer Acht gelassen werden sollten die Konferenzrechte, insbesondere die der Gesamtkonferenz.

So hat die Gesamtkonferenz nach § 133 Abs. 1 Nr. 14 des Hessischen Schulgesetzes die Befugnis, über die Grundsätze des Vertretungsunterrichts und der Aufsichten zu entscheiden. Es können hier also allgemeine Regelungen als „Vertretungskonzepte“ oder „Aufsichtskonzepte“ verabschiedet werden.

Gewarnt werden muss an dieser Stelle aber davor, hier etwa strukturell Mehrarbeit zu beschließen, z.B. durch sog. „Frühaufsichten“, die früher als 15 Minuten vor Unterrichtsbeginn anfangen, sofern dies nicht stundenwirksam im Stundenplan der Lehrkräfte verankert wird.

Dienstvereinbarung zu Mehrarbeit

Zuständig ist für Lehrkräfte an Schulen bekanntlich der ÖPR.

Es ist aber auch denkbar, dass der Gesamtpersonalrat mit dem Schulamt bzw. der Hauptpersonalrat mit dem Kultusministerium allgemeine Regelungen verabredet. Sinnvoll ist auf jeden Fall der Abschluss einer Dienstvereinbarung zur Mehrarbeit zwischen dem Personalrat und der Schulleitung.

Sie sollte konkrete Regelungen enthalten, die festlegen, unter welchen Bedingungen Lehrkräfte zur Mehrarbeit herangezogen werden. Neben allgemeinen Regelungen zur Mehrarbeit (nach § 61 HBG) sollte die Dienstvereinbarung insbesondere

Grundsätze zur planbaren und nicht planbaren Mehrarbeit enthalten und auch Aussagen zur kurzfristigen Mehrarbeit treffen, die sowohl dem Schutz als auch dem Wohl der Beschäftigten dienen. Bei der Formulierung von Dienstvereinbarungen ist jedoch auch Vorsicht geboten, damit die Beschäftigten dadurch nicht einschränkend benachteiligt werden.