

der LehrerInnen und ErzieherInnen  
Außenstelle Charlottenburg-Wilmersdorf  
Hohenzollerndamm 174-177, 10713 Berlin, Raum 3067  
Tel.: 9029-16421 oder -16424 Fax: 9029-16420  
E-Mail: [personalrat04@senbwf.berlin.de](mailto:personalrat04@senbwf.berlin.de)

**19. November 2010**

## Wann kann Mehrarbeit angeordnet werden?

Durch die unzureichende personelle Ausstattung ist nicht auszuschließen, dass in einigen Schulen versucht wird, den Missstand rechtswidrig durch Mehrarbeit zu kompensieren.

Die Arbeitszeitverordnung (AZVO) sieht vor, dass Lehrkräfte verpflichtet werden können, „ohne Vergütung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.“

Ein Problem liegt also in der Definition der „zwingenden dienstlichen Verhältnisse“. Dazu hat das Oberverwaltungsgericht Münster bereits in einem Urteil vom 17.1.1997 – 6 A 7153/95 – festgestellt: *„Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn dies zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer Aufgaben unvermeidbar notwendig ist und wenn die Umstände, die die Mehrarbeit erfordern, vorübergehender Natur sind und eine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellen. Bildet die Mehrarbeit hingegen die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit vor.“* Fällt dagegen Unterricht wegen ungenügender Personalausstattung vorhersehbar aus, liegen also keine zwingenden dienstlichen Verhältnisse vor, welche die Anforderung von Mehrarbeit begründen.

Kommt es dennoch zur rechtswidrigen Anordnung von Mehrarbeit (muss immer schriftlich erfolgen), sollte man die persönliche Gegenwehr nicht versäumen. Beamtinnen und Beamte können Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung ihrer Schulleitung mitteilen und die Rücknahme der Anordnung fordern (= Remonstration). Hält die Schulleitung ihre Anordnung aufrecht, muss man sich an die zuständige Schulaufsicht wenden und dort die Bedenken vortragen.

## Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten

Aus gegebenem Anlass möchten wir auf einen Passus im Rundschreiben I Nr. 44/2010 hinweisen. Das Rundschreiben ist im Intranet unter [www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben](http://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben) abrufbar.

Darin wird empfohlen, bei der Bezahlung von Mehrarbeitsvergütung aller teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten bis zum Umfang der Stundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Beamtin oder eines vollzeitbeschäftigten Beamten im Rahmen einer Günstigkeitsprüfung zu ermitteln, ob eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe der anteiligen Stundenbesoldung einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Beamtin oder eines vollzeitbeschäftigten Beamten höher liegt, als die Mehrarbeitsvergütung nach den in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung festgelegten Stundensätzen.

Liegt der Stundensatz nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung höher als der entsprechende anteilige Stundensatz einer vollzeitbeschäftigten Beamtin oder eines vollzeitbeschäftigten Beamten, so ist der in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung festgelegte Stundensatz zu zahlen.

Diese Empfehlungen finden gleichermaßen auf Beamtinnen und Beamte Anwendung, die ihre Teilzeitbeschäftigung in Form der Altersteilzeit nach § 35c des Landesbeamtengesetzes ausüben.

## **Ausscheiden aus dem Dienst, AZK-Tage und Mehrarbeit:**

Lehrkräfte, die beabsichtigen, sich auf Antrag in den Ruhestand setzen zu lassen, teilen der Personalstelle zunächst mit, bis zu welchem Termin (31. Januar oder 31. Juli) sie unterrichten wollen. Anhand dieser Angabe und den Guthabentagen auf dem Lebensarbeitszeitkonto wird dann der Termin berechnet, zu dem die Versetzung in den Ruhestand zu beantragen wäre.

Die Alternative, sich die AZK-Tage finanziell abgeltet zu lassen ist bekannt. Eine gewünschte Kombination aus beidem hat gelegentlich in der Personalstelle zu Schwierigkeiten geführt.

Nun hat Herr Laube in einem Schreiben an den Hauptpersonalrat klar gestellt:

*„Alternativen durch finanzielle Abgeltung oder eine Kombination von beiden Abgeltungsarten sind nicht ausgeschlossen.“*

Wenn Lehrkräfte von diesen Regelungen Gebrauch machen, entsteht nicht selten im laufenden Schuljahr eine personelle Lücke. Auch in diesen Fällen wäre eine Anordnung von Mehrarbeit zur Vermeidung von Unterrichtsausfall rechtswidrig. Dies hat übrigens Herr Kuhring den Schulleitungen schriftlich mitgeteilt:

*„ Da das Ausscheiden aus dem Dienst unter Berücksichtigung der AZK-Tage nicht überraschend kommt, sondern in jedem einzelnen Fall vorhersehbar ist, darf ... keine Mehrarbeit mit dieser Begründung angeordnet werden.“*

## **Personalversammlung**

Am 16. November 2010 hat die Personalversammlung Anträge zu folgenden Themenbereichen beschlossen:

**Alternsgerechte Arbeitsbedingungen - Entlastung - Inklusion - Besoldung**

Den Wortlaut der Anträge sowie die entsprechenden Begründungen übermitteln wir Ihnen bei Bedarf gern.

Der Personalrat hat alle Beschlüsse übernommen und wird sie über den üblichen Verteiler weiterleiten. Eingehende Reaktionen geben wir Ihnen zur Kenntnis.

Die im Antrag „Inklusion“ enthaltene Aufforderung an den Personalrat, „rechtzeitig vor Einrichtung des neuen Schuljahres eine Personalversammlung mit diesem Themenschwerpunkt zu organisieren“, wird bei unserer Terminplanung zu berücksichtigen sein.

## **Termine**

Bitte denken Sie daran, dass

**Teilzeit- und Beurlaubungsanträge bis zum 15. Januar 2011 zu stellen sind.**

Umsetzungsanträge sind entsprechend dem Schreiben der Senatsverwaltung ebenfalls bis zu diesem Termin einzureichen. Wir empfehlen jedoch, diese Anträge frühestmöglich zu stellen und auf jeden Fall den Personalrat durch eine Kopie des Antrages davon in Kenntnis zu setzen.

Nur so können wir die Aufstellung der Behörde auf Vollständigkeit überprüfen und uns ggf. für ihre Interessen einsetzen.

Mit kollegialen Grüßen

*Ihr Personalrat*