

// AKTUELLE INFORMATIONEN VOM 12.12.2017 - SEITE 1 VON 2 //

Klarstellungen der GEW Thüringen zu Unterricht und Mehrarbeit

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit dem Ministerialerlass zur Genehmigung und Abgeltung von Mehrarbeit vom 17. Juni 2015 wurde das Problem der unterschiedlichen Handhabung in den Schulen immer deutlicher. Insbesondere die GEW-Mitglieder im Hauptpersonalrat (HPR) haben in vielen Gesprächen das Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (TMBJS) auf diese unterschiedliche Umsetzung der Genehmigung und Abgeltung von Mehrarbeit hingewiesen. Bisher sah das TMBJS keine Notwendigkeit, hier einzugreifen und zu regeln, hat dies mit Schreiben vom 12.11.2017 dann aber dennoch getan. Die vielen Anfragen und Reaktionen auf dieses Schreiben haben die GEW-Mitglieder im Hauptpersonalrat darin bestätigt, wie wichtig klare und verbindliche Regelungen dazu sind.

Die Frage, die immer an erster Stelle steht: Was ist Unterricht und damit mehrarbeitsfähig?

Schon in diesem Punkt gingen nicht nur zwischen den fünf Schulämtern, sondern sogar zwischen den einzelnen Schulen die Meinungen auseinander. Vor diesem Hintergrund hat der HPR das TMBJS aufgefordert, klare Definitionen zu erstellen, sowie einheitliche Regelungen zur Umsetzung zu schaffen.

Natürlich kann solch ein Schreiben nur der erste Schritt zur einheitlichen Umsetzung des Ministerialerlasses zur Mehrarbeit im Geschäftsbereich des TMBJS sein. Es wird auch immer Fälle geben, die von diesem Schreiben nicht erfasst sind, die dann aber in Anlehnung dieser geschilderten Fallbeispiele umgesetzt werden können.

Wichtig ist in allen Fällen, ob nun geregelt oder nur ansatzweise betroffen, dass die Personalräte vor Ort ihre Aufgabe bei der Überwachung der Einhaltung bestehender Gesetze, Vorschriften und Schreiben zur Umsetzung wahrnehmen und die Interessen der Kolleginnen vertreten. Das wird keine leichte Arbeit werden, doch sowohl die Bezirkspersonalräte als auch der Hauptpersonalrat unterstützen die Kollegen der Örtlichen Personalräte.

Das Schreiben „Fallgestaltungen zum Lehrereinsatz und deren Anrechnung auf die Unterrichtsverpflichtung an allgemein bildenden staatlichen Schulen“ vom 12. November 2017 wurde an alle Schulen verschickt und in den entsprechenden Referentenberatungen erläutert. Wie uns aus Rückmeldungen betroffener Kolleg*innen bekannt wurde, wird das im Grunde unmissverständliche Schreiben zum Teil aber wieder umgedeutet.

Die GEW Thüringen stellt hierzu klar:

1. Aufsicht

Festlegungsbedürftig sind einige Einzelfragen zum Bereich der Aufsichtstätigkeiten.

„Der Einsatz von Lehrerinnen und Lehrern zur Beaufsichtigung von Leistungserhebungen jedweder Art ist auf die Unterrichtsverpflichtung anzurechnen. Leistungserhebungen sind Bestandteil des Unterrichts, so dass der Ansatz, die Wissensvermittlung sei Unterricht, die Überprüfung der Wissensvermittlung zähle nicht mehr zum Unterricht, nicht trägt. Die Anrechenbarkeit von Zeiten der Beaufsichtigung von Leistungserhebungen auf den Unterricht gilt auch für Lehrerinnen und Lehrer, die bezüglich des Gegenstands der Leistungserhebung fachfremd sind. Auch der Einsatz von Lehrerinnen und Lehrern zur Beaufsichtigung von sog. „Stillarbeit“ bzw. die Beaufsichtigung von selbstständigem Arbeiten der Schülerinnen und Schüler wird auf die Unterrichtsverpflichtung angerechnet. Stillarbeit und selbstständiges Arbeiten sind Formen des Unterrichts.“

Dies bedeutet ganz klar, Aufsichtstätigkeit bei Klassenarbeiten, Stillarbeit und selbstständiger Arbeit der Schüler*innen stellt Unterricht dar, unabhängig davon, ob es sich um die eigene Klasse handelt.

// AKTUELLE INFORMATIONEN VOM 12.12.2017 - SEITE 2 VON 2 //

2. Projekte

„Der Einsatz von Lehrerinnen und Lehrern im Rahmen von Projekttagen und Projektwochen ist auf die Unterrichtsverpflichtung anrechenbar, wenn die Projekttag und Projektwochen als Teil des Lehrplans im Rahmen von Unterricht durchgeführt werden. Keine Anrechnung erfolgt, wenn Projekte, Arbeitsgemeinschaften und ähnliches zusätzlich zum lehrplanmäßigen Unterricht angeboten werden wie zum Beispiel der Chor oder die Fußball AG, wenn sie außerhalb des regulären Fachunterrichts begleitet werden.“

Hier ist klargestellt, dass der Einsatz im Projekt Unterricht darstellt. So kann Mehrarbeit dann entstehen, wenn durch lehrplangemäße Projekttag bzw. Projektwochen die Unterrichtsverpflichtung überstiegen wird. Beschlüsse der Lehrerkonferenz nach § 37 ThürSchG sichern ab, dass es sich bei den Projekten um lehrplanmäßigen Unterricht handelt.

3. Einsatz in Prüfungen

„Der Einsatz von Lehrerinnen und Lehrern bei der Durchführung der Prüfung in jedweder Form (z.B. Aufsicht, Teilnahme an mündlichen Prüfungen) ersetzt den in der Zeit der Prüfungsteilnahme zu haltenden planmäßigen Unterricht. Soweit Unterricht, der in die Zeit der Prüfungsteilnahme fällt, verlagert wird, kann die zusätzliche Erbringung der verlagerten Unterrichtsstunden zu Mehrarbeit führen.“

Da der zu haltende Unterricht durch die Prüfungsaufsicht ersetzt wird, entsteht Mehrarbeit dann, wenn der eigentliche Unterricht an einem anderen Tag nachgeholt wird.

Klarestellt ist hier auch, dass Mehrarbeit dann entsteht, wenn der zeitliche Aufwand der Prüfungsaufsicht die Unterrichtsstundenverpflichtung übersteigt.

Mehrarbeit oder nicht?

Für alle Ermittlungen, ob Mehrarbeit entstanden ist, gilt der Zeitraum eines Monats: *„Der maßgebliche Betrachtungszeitraum ist jeweils der Kalendermonat. Ist im Ergebnis der Betrachtung eines Kalendermonats Mehrarbeit entstanden, entfällt diese Mehrarbeit nicht wieder dadurch, dass in einem der Folgemonate die Unterrichtsstundenverpflichtung unterschritten wurde.“*

Der Bezugsrahmen für Mehrarbeit ist der Kalendermonat. Dennoch ist die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung für die Gesamtbetrachtung weiterhin maßgeblich, d.h. Mehrarbeit entsteht immer dann, wenn Lehrer*innen über die wöchentliche Pflichtstundenzahl hinaus weitere Tätigkeiten angewiesen werden. Welche Tätigkeiten als Unterricht gelten und daher mehrarbeitsfähig sind, stellt das Schreiben klar.

Schulleitungen muss bewusst sein, dass sie zur Umsetzung der Lehrerarbeitszeitverordnung und aller damit im Zusammenhang stehenden Regelungen und Hinweisen verpflichtet sind. Das genannte Schreiben dient hierbei der Klarstellung und der darin beschriebene Umgang mit Unterricht im Zusammenhang mit Mehrarbeit ist daher verbindlich.

Sollten sich auch weiterhin Fragen zur Ermittlung geleisteter Mehrarbeit ergeben, so wende Dich bitte an die GEW-Mitglieder in Deinem Örtlichen Personalrat. Hilfestellung leisten auch die Bezirkspersonalräte an den Staatlichen Schulämtern und der Hauptpersonalrat beim TMBJS.

Mit kollegialen Grüßen



Kathrin Vitzthum
Landesvorsitzende

