

Stichwort: Dauerhafte Mehrarbeit und Abrechnung im Krankheitsfall

Beitrag von „Kathie“ vom 28. Januar 2024 13:34

[Zitat von kleiner gruener frosch](#)

Nehmen wir mal folgende Situation an.

Ein Kollege ist in Elternzeit, vertritt sich aber mit 12 Stunden.

Da dringender Bedarf ist, hat er das letzte Halbjahr über 2 Stunden dauerhafte, angeordnete Mehrarbeit pro Woche gemacht. Im Stundenplan stand er also mit 14 Stunden statt nur mit 12. Beahlt wurden demnach immer 12 Stunden pro Woche plus die Mehrarbeit von 2 Stunden (die ich die nächsten Tage fertig mache).

Wenn der Kollege aber in einer Woche fehlt und dadurch noch nicht einmal auf die 12 Stunden kommt (was ja okay ist) ...

... wird doch die Mehrarbeit auch nicht angerechnet. Sie wurde ja nicht gemacht. Für die Wochen, in denen er krank ist, trage ich also keine Mehrarbeit ein.

Oder ist es etwas anderes bei Teilzeitkräften, wenn diese mit angeordneter dauerhafter Mehrarbeit ihre Stundenzahl der Teilzeit erhöhen?

ich hoffe, ich konnte meine Frage verständlich erklären. 😊

Alles anzeigen

Mal ein Gedankenspiel, sehr vereinfacht. Angenommen, die Lehrkraft arbeitet regulär Mo, Di und Mi ihre 12 Stunden und am [Do](#) ihre beiden Stunden Mehrarbeit.

Was ganz spontan irgendwie logisch klingt, wäre Folgendes:

- Wenn sie am Mo krank ist, bekommt sie die Mehrarbeit gezahlt. Denn Krankentage sollen / dürfen ja nicht nachgearbeitet werden, insofern hat sie in der Woche zwar unter 12 Stunden gearbeitet, aber trotzdem ihre Mehrarbeit gemacht.
- Ist sie am [Do](#) krank, bekommt sie die Mehrarbeit nicht bezahlt, weil sie ihre normalen 12 Stunden gearbeitet hat und die Mehrarbeit nicht gemacht hat.

Ob das rechtlich so passt? Da bin ich leider nicht firm. Beisteuern wollte ich es trotzdem, als Gedankenanstoß.

Und wie es aussieht, wenn die Mehrarbeit ein ganzes Jahr so angeordnet wurde, ob es dann wie aufgestockte Teilzeit mit regelmäßiger Vergütung gilt, ist die Frage.

Sagst du uns, wie es ausging, Frosch? Das würde mich interessieren.