

Infoblatt zur Mehrarbeit im Schuldienst

I. Allgemeines

Nach § 61 LBG und § 11 Abs. 5 ADO sind Lehrkräfte verpflichtet, über ihre individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Mehrarbeit zu leisten, wenn zwingende dienstliche Gründe es erfordern. Die Verpflichtung erstreckt sich auf regelmäßige und gelegentliche Mehrarbeit im Schuldienst. Regelmäßige Mehrarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Mehrarbeit vier Wochen übersteigt. Auch nicht vollbeschäftigte hauptamtliche und hauptberufliche Lehrkräfte sind zur Erteilung von Mehrarbeit verpflichtet. Sie sollen jedoch nur zur Leistung von gelegentlicher Mehrarbeit herangezogen werden (Ausnahme: tarifbeschäftigte Lehrkräfte in der Freistellungsphase des Altersteilzeit-Blockmodells, s. Abschnitt VI).

Vergütbare Mehrarbeit ist nur die von einer Lehrkraft im Rahmen der hauptamtlichen oder hauptberuflichen Unterrichtstätigkeit auf **schriftliche** Anordnung oder Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus an der eigenen Schule oder einer anderen Schule **derselben Schulform** zu leistende **Unterrichtstätigkeit**. Dabei muss die individuelle Pflichtstundenzahl um **mehr als drei Unterrichtsstunden** im Kalendermonat, höchstens um 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr, überschritten sein (Ausnahme: teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, s. Abschnitt IV).

Vergütbare Mehrarbeit liegt außerdem auch vor,

- wenn eine Lehrkraft, für die eine angeordnete oder genehmigte Mehrarbeitsstunde im Stundenplan ausgewiesen ist, anlässlich einer schulischen Veranstaltung nach den Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten am gleichen Tage eine Unterrichtsstunde lang Unterricht erteilt,
- wenn eine Ausbildungslehrkraft eine im Stundenplan ausgewiesene Mehrarbeitsstunde nicht selbst erteilt, sondern der Unterricht unter ihrer Anleitung und in ihrer Anwesenheit von einem Studienreferendar oder einem Lehramtsanwärter erteilt wird,
- wenn eine Lehrkraft im Rahmen angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit Schüler der Fachschule für Sozialpädagogik betreut (Lernzielkontrolle),
- wenn eine Lehrkraft im Rahmen angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit bei einer Klassenarbeit (Klausur, Testat) die Aufsicht führt.

Keine vergütbare Mehrarbeit liegt insbesondere in folgenden Fällen vor:

- Teilnahme an Eltern- oder Schülersprechtagen,
- Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen aller Art (einschließlich der Aufsicht bei Prüfungsarbeiten),
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,

- Teilnahme an Schulveranstaltungen im Rahmen der Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten,
- Teilnahme an sonstigen Schulveranstaltungen (z.B. Schulfeste),
- Teilnahme an Schulsportfesten einschließlich der Mitwirkung als Kampfrichter,
- Teilnahme und Mitwirkung am Schulgottesdienst,
- Teilnahme an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft,
- Teilnahme und Aufsicht bei Berufsberatungen,
- Besuch von Schülern während der Berufspraktika,
- Erledigung von Verwaltungsarbeit,
- Bereitschaftsanwesenheit in der Schule, ohne dass tatsächlich Unterricht erteilt wird.

II. Zuständigkeiten und Verfahren

a) Zuständigkeiten

Für die Anordnung oder Genehmigung **gelegentlicher Mehrarbeit** bei notwendiger Unterrichtsvertretung ist **der Schulleiter**, für diesen oder bei dessen Abwesenheit der ständige Vertreter, zuständig.

Die Befugnis zur Anordnung oder Genehmigung **regelmäßiger Mehrarbeit** übt bei Leiterinnen und Leitern sowie bei Lehrkräften an Grundschulen **das jeweilige Schulamt** und bei Leiterinnen und Leitern sowie bei den Lehrkräften an den übrigen Schulen **die Bezirksregierung** aus.

Ausnahme dazu sind diejenigen **Schulleiterinnen und Schulleiter, denen die Aufgaben eines Dienstvorgesetzten übertragen wurden**. Sie sind für ihre Lehrkräfte für jegliche Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit zuständig.

b) Verfahren

Die Anordnung, die Genehmigung und der Widerruf der Mehrarbeit bedürfen der Schriftform. Bei plötzlich anfallendem Bedarf kann die Schriftform nachgeholt werden.

Bei **regelmäßiger Mehrarbeit** sind entsprechende Anträge unter Beifügung des STD 424 und der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen. Die regelmäßige Mehrarbeit ist im Stundenplan der Lehrkraft nach Wochentag, Unterrichtsstunde und Klasse zu bestimmen und dauerhaft kenntlich zu machen. Die Bestimmung kann nur bei Neugestaltung des Stundenplans aus schulfachlichen Gründen geändert werden.

Gelegentliche Mehrarbeit (auch **ad-hoc-Mehrarbeit** genannt) wird von der Schulleitung formlos angeordnet oder genehmigt. Es müssen jedoch das Datum, der Name, die Klasse, die Stunde und (ggf. nachträglich) das Unterrichtsfach angegeben werden. Die Schulaufsichtsbehörde erhält eine Durchschrift der Genehmigung oder Anordnung.

Sofern sich nach Anordnung oder Genehmigung gelegentlicher Mehrarbeit abzeichnet, dass die Dauer der notwendigen Mehrarbeit vier Wochen übersteigt, ist umgehend die für regelmäßige Mehrarbeit erforderliche Anordnung oder Genehmigung der Schulaufsichtsbehörde einzuholen.

Mehrarbeit sollte nur **unter Beachtung der vergütbaren Höchstgrenze** (288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr) angeordnet werden. Lehramtsanwärter/innen dürfen mit ihrer Zustimmung bis zur unterrichtspraktischen Prüfung höchstens 2 Wochenstunden Mehrarbeit leisten (§ 11 Abs. 8 OVP). Nach dem erfolgreichen Ablegen der Zweiten Staatsprüfung dürfen Lehramtsanwärter/innen durchschnittlich bis zu 6 Wochenstunden zusätzlich erteilen. Ein Arbeitsvertrag wird nicht abgeschlossen.

Für einen bestimmten Zeitraum angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit kann nur mit Einverständnis der für die Anordnung oder Genehmigung zuständigen Stelle vorzeitig eingestellt werden. Eine einseitige „Kündigung“ durch die Lehrkraft ist unzulässig und entbindet sie nicht von der Verpflichtung, angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit zu leisten. Verstößt die Lehrkraft hiergegen, liegt ein Verstoß gegen die Dienstpflichten vor.

III. Ermittlung geleisteter Mehrarbeit

Zur Ermittlung der im Kalendermonat geleisteten Mehrarbeitsstunden sind – auch bei Teilzeitbeschäftigten – **Ist- und Sollstunden** gegenüberzustellen. Hierbei ist ein Arbeitsausfall, der innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eintritt und auf den die Lehrkraft einen Rechtsanspruch hat (z.B. bei Erkrankung) auf die Ist-Stundenzahl in gleicher Weise anzurechnen, als wenn die Lehrkraft arbeiten würde.

Hat die Lehrkraft keinen Rechtsanspruch auf den Arbeitsausfall (z. B. bei privaten Besorgungen, bei Störung des Dienstbetriebes), dürfen die ausgefallenen Pflichtstunden nicht auf die Ist-Stundenzahl angerechnet werden und müssen mit geleisteten Mehrstunden verrechnet werden. Diese ausgefallenen Stunden wirken im Ergebnis wie Freizeitausgleich. Verrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.

Begriffsbestimmungen:

Ist-Stunden sind

- geleistete Pflicht-Unterrichtsstunden,
- ausgefallene Pflicht-Unterrichtsstunden (anrechenbare Ausfallstunden), sofern auf den Unterrichtsausfall ein Rechtsanspruch besteht oder eine andere dienstliche Tätigkeit ausgeübt wurde,
- geleistete Mehr-Unterrichtsstunden.

Soll-Stunden sind

die von einer Lehrkraft zu leistenden individuell festgelegten Pflichtstunden.

Auf die Ist-Stunden **anrechenbare Ausfallstunden** sind solche, auf deren Gewährung aufgrund von Rechtsnormen oder des Tarifrechts ein Anspruch besteht. Sie liegen vor bei Unterrichtsausfall

- an gesetzlichen Feiertagen,
- an Ferientagen,
- an Krankheitstagen,

- bei Beurlaubung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 29 TV-L genannten Gründen (z.B. Niederkunft der Ehefrau, Dienstjubiläum, schwere Erkrankung eines Angehörigen etc.),
- infolge Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 48 LBG.

Anrechenbare Ausfallstunden liegen ferner vor bei Unterrichtsausfall infolge Wahrnehmung anderer dienstlicher Tätigkeiten, z.B. bei Teilnahme

- an Eltern- und Schülersprechtagen,
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen,
- an Prüfungen,
- an Schulveranstaltungen,
- an auch im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen,
- an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft,
- an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen,
- bei Erledigung von Verwaltungsarbeit.

Als dienstliche Tätigkeiten in diesem Sinne gelten nicht die Zeiten der Unterrichtsvor- und -nachbereitung.

Nicht anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler, z. B. in folgenden Fällen:

- bei wetterbedingtem Unterrichtsausfall (Schulfrei wegen Hitze oder Glatteis u.a.)
- bei Schulwanderungen und Schulfahrten,
- bei Betriebspraktika,
- bei vorzeitigem Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe,
- bei Störung des Dienstbetriebes (z.B. Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Ausfall der Heizung, Wasserrohrbruch und bei Verstößen von Schülern gegen die Verpflichtung zur Teilnahme am Unterricht) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres,
- bei vorzeitigem Unterrichtsfrei der Abschlussklassen.

Pflichtstundenausfall ist in diesen Fällen dennoch, jedoch nur in dem zeitlichen Umfang als geleistete Arbeitszeit zu rechnen (anrechenbar als Ist-Stunden), in dem die Lehrkraft anstelle des Unterrichtseinsatzes auf Anordnung der Schulleitung zeitgleich anderweitig dienstlich tätig wird.

Bei der Erteilung von Blockunterricht an Berufskollegs ist Mehrarbeit während einer Blockphase durch Minderarbeit in anderen Blockphasen während eines Schuljahres

auszugleichen. In diesem Fall kann Mehrarbeit nur dann vergütet werden, wenn sich am Ende des Schuljahres bei der Ist- und Sollgegenüberstellung ergibt, dass die Lehrkraft in diesem Schuljahr Unterricht über ihre individuell festgesetzte Pflichtstundenzahl hinaus erteilt hat.

Es gibt für Schulen auch die Möglichkeit, Pflichtstunden mit Blick auf das Schul(halb)jahr mit Hilfe eines „Arbeitszeitkontos“ erfassen zu lassen. Dazu soll ein Soll-Ist-Vergleich als monatlicher Nachweis für jede Lehrkraft und für jeden Monat erfolgen, unabhängig davon, ob überhaupt Mehrstunden geleistet wurden. Im Ergebnis kann es dann durchaus zu einem negativen Monatsergebnis kommen. Eine Abrechnung erfolgt in diesem Fall nach Ablauf des Schulhalbjahres. Bei der Einführung eines solchen Modells sind der Lehrerrat sowie die Lehrerkonferenz zu beteiligen.

IV. Vergütung der Mehrarbeit

Geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeitausgleich abzugelten. Da dieser im Schuldienst in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, **wird Mehrarbeit im Schuldienst anstelle eines Freizeitausgleichs generell vergütet** (Ausnahmen: Verrechnung mit ausgefallenen Pflichtstunden, Blockunterricht an Berufskollegs).

Für die Berechnung der Vergütung kommt es nicht auf die Zahl der wöchentlich geleisteten Mehrarbeits-Unterrichtsstunden an. Erteilt eine Lehrkraft im Monat mindestens 4 Mehrarbeitsstunden, so wird der Mehrarbeitsunterricht von der ersten Stunde an vergütet.

Mehrarbeitsunterricht **unter 4 Stunden** im Kalendermonat ist dann vergütbar, wenn die Mindeststundenzahl **wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall** unterschritten wird. Einer Lehrkraft, die beispielsweise im Kalendermonat 4 Mehrarbeitsstunden geleistet hat und bei der 2 Pflichtstunden ausgefallen sind, werden somit nach Gegenüberstellung der Ist- und Sollstunden die verbleibenden 2 Mehrarbeitsstunden gleichwohl vergütet.

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten für jede vergütbare Mehrarbeitsstunde (mindestens 4 Stunden, ggf. Verrechnung mit Arbeitsausfall) eine **Einzelstundenvergütung** nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte (dazu zählen auch Lehrkräfte in Altersteilzeit) erhalten bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft für **jede zusätzlich** geleistete Unterrichtsstunde ein **anteiliges Entgelt nach dem TV-L/ eine anteilige Besoldung** anstelle der Mehrarbeitsvergütung. Bei darüber hinaus gehender Mehrarbeit wird – wie bei Vollbeschäftigten – eine Einzelstundenvergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung für jede weitere vergütbare Mehrarbeitsstunde (mindestens 4 Stunden, ggf. Verrechnung mit Arbeitsausfall) gewährt.

Die Mehrarbeitsvergütung wird bei gelegentlicher Mehrarbeit monatlich gezahlt. Bei regelmäßiger Mehrarbeit werden Abschlagszahlungen auf die voraussichtlich zustehende Mehrarbeitsvergütung geleistet, abgerechnet wird nach Ablauf eines Schulhalbjahres. Einzelheiten des Abrechnungsverfahrens sind im Mehrarbeitserlass (Ziffer 5) geregelt.

Die Höhe der jeweils geltenden Vergütungssätze ergibt sich aus dem Runderlass des Kultusministeriums vom 22.08.1980 (BASS 21 – 22 Nr. 22).

V. Mehrarbeit durch schwerbehinderte Lehrkräfte

Bei schwerbehinderten Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit abzusehen.

Sofern nur die Regelermäßigung in Anspruch genommen wird, ist die Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit nicht gegen den Willen der Lehrkräfte zulässig.

VI. Mehrarbeit und Altersteilzeit bei tarifbeschäftigten Lehrkräften

Grundsätzlich dürfen teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte zur Erteilung von (im Regelfall gelegentlicher) Mehrarbeit verpflichtet werden (s. Abschnitt I). Für **tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die sich in der Freistellungsphase des Altersteilzeit-Blockmodells befinden**, gilt jedoch, dass sie grundsätzlich **nicht mehr in der Schule beschäftigt werden dürfen**. Entgelte für Mehrarbeit unterliegen der Steuer- und der Sozialversicherungspflicht. Bei der Entgeltzahlung, die die Lehrkraft in der Freistellungsphase erhält, handelt es sich um die zweite Hälfte des Entgelts, für die sie im Laufe der Arbeitsphase bereits ihre Arbeitsleistung in vollem Umfang erbracht hat. Aus diesem Grunde kann (und darf) das Entgelt für die Freistellungsphase infolge von Mehrarbeitsentgelten nicht höher sein, als es in der Arbeitsphase „erarbeitet“ wurde. **Abweichungen können sich bei der späteren Rentenbewilligung durchaus negativ auf die „Altersrente nach Altersteilzeit“ auswirken.**

VII. Rechtsgrundlagen zur Mehrarbeit

- § 61 Landesbeamtengesetz (LBG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 21.04.2009 (GV.NRW. S. 224)
- § 59 Schulgesetz für das Land NRW (Schulgesetz NRW – SchulG) vom 15.02.2005 (GV.NRW. S. 102)
- § 11 Abs. 5 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO) – Runderlass des Kultusministeriums vom 20.09.1992 (BASS 21-02 Nr. 4)
- § 48 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 06.08.2002 (BGBl. I S. 3020)
- Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV) i.d.F. der Bekanntmachung vom 03.12.1998 (BGBl. I S. 3494) und die dazu ergangenen Verwaltungsvorschriften (MVergV VwV)
- Runderlass des Kultusministeriums zur Mehrarbeit und nebenamtlichem Unterricht im Schuldienst (Mehrarbeitserlass) vom 11.06.1979 (BASS 21-22 Nr. 21)
- Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums vom 17.04.1994 (BASS 10-32 Nr. 44)

in der jeweils geltenden Fassung.

Diese Vorschriften gelten auch für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis (§ 44 Nr. 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder -TV-L-).