

Infoblatt

zur Mehrarbeit im Schuldienst

I. Rechtsgrundlagen zur Mehrarbeit

- § 61 Landesbeamtengesetz NRW
- § 59 Schulgesetz NRW
- § 13 Abs. 5 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO) – (BASS 21-02 Nr. 4)
- § 92 Abs. 1 Nr. 3 Landesbesoldungsgesetz NRW, Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV Bund), Allgemeine Verwaltungsvorschriften zur Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MArbEVwV Bund), Runderlass des Finanzministers zur Durchführung der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte
- Runderlass zur Mehrarbeit und nebenamtlichem Unterricht im Schuldienst (Mehrarbeitserlass) - (BASS 21-22 Nr. 21)
- § 72 Abs. 4 Nr. 2 Landespersonalvertretungsgesetz NRW
- § 4 Abs. 1 Nr. 3 der Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums
- Erlass des MSB zur Haushalts- und Wirtschaftsführung, Kapitel 05 300 Titel 427 20 *Flexible Mittel für Vertretungsunterricht* vom 16. Januar 2019
- Runderlass des Kultusministeriums zur Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst, Vergütungssätze vom 22.08.1980 (BASS 21 – 22 Nr. 22)

in der jeweils geltenden Fassung.

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

II. Formen vergütbarer Mehrarbeit

Nach § 61 LBG und § 13 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.

Vergütbare Mehrarbeit ist gemäß Mehrarbeitserlass nur die von einer Lehrkraft im

Rahmen der hauptamtlichen oder hauptberuflichen Unterrichtstätigkeit auf Anordnung oder Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus an der eigenen Schule oder einer anderen Schule derselben Schulform zu leistende Unterrichtstätigkeit.

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

III. Abgrenzung Mehrarbeit von anderen Formen der Stundenplangestaltung

Die Anordnung von Mehrarbeit ist zu unterscheiden von der bloßen Aufgabenzuordnung, die durch innerdienstliche Weisung erfolgt und ggf. in Dienstplänen näher konkretisiert wird. Bereits bei der Festlegung, dass eine Lehrkraft eine bestimmte

Unterrichtsstunde erteilen soll, muss geklärt sein, ob es sich um Mehrarbeit handelt. Abzugrenzen ist die Mehrarbeit von folgenden Möglichkeiten der Stundenplangestaltung:

- Veränderung des Stundenplans

Mehrarbeit kann nur vorliegen, wenn die wöchentliche Pflichtstundenzahl überschritten wird. Bleibt die Anzahl der in einer konkreten Woche geleisteten Unterrichtsstunden (unter Berücksichtigung der anrechenbaren Ausfallstunden) hinter den individuell zu erbringenden Stunden zurück, liegt keine Mehrarbeit vor. Es wird dann lediglich die zu leistende Arbeitszeit anders verteilt. Ein Verschieben von Stunden ist daher grundsätzlich möglich.

- Vorübergehende Erhöhung der Pflichtstunden

§ 2 Abs. 4 der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) gibt die Möglichkeit, dass die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrkraft aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtserteilung um bis zu sechs Stunden für bis zu sechs Monaten über- oder unterschritten werden. Dabei kann es sich sowohl um im Vorfeld bekannte Umstände (z.B. Erteilung von Blockunterricht) als auch um ungeplante Ereignisse handeln.

Hinweis: Von der hier beschriebenen Möglichkeit der Stundenplangestaltung bleibt die Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. des Dienstherrn unberücksichtigt, aus Fürsorgegesichtspunkten auf die Belange der Lehrkräfte beim konkreten Einsatz Rücksicht zu nehmen. Insbesondere bei Teilzeit aus familiären Gründen müssen die Auswirkungen des Einsatzes berücksichtigt und auf eine verträgliche Stundenplangestaltung geachtet werden.

IV. Zuständigkeit, Verfahren und Form

Für die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit gegenüber der Lehrkraft ist die Schulleitung zuständig.

Für die Abrechnung gelegentlicher Mehrarbeit teilt die Schule (Schulleiter) dem LBV die im Nachweis über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst erfasste Gesamtzahl der in einem Kalendermonat geleisteten Mehrarbeitsstunden sowie den in Frage kommenden Stundensatz mit.

Regelmäßige Mehrarbeit liegt vor, wenn die Dauer der Mehrarbeit vier Wochen übersteigt.

Bei regelmäßiger Mehrarbeit erfolgt die Abrechnung nach Ablauf des Schulhalbjahres. In diesen Fällen werden Abschlagszahlungen auf die voraussichtlich zustehende Mehrarbeitsvergütung geleistet.

Für die Abrechnung der Mehrarbeitsvergütung der Lehrerinnen und Lehrer sind die aktuellen Vordrucke des LBV zu verwenden. Die aktuellen Änderungsmitteilungen sowie eine ausführliche Ausfüllanleitung ist unter: <https://schulverwaltungsprogramme.msb.nrw.de/schulen/download.htm> zu finden.

Die Anordnung von Mehrarbeit bedarf der Zustimmung des Lehrerrats, wenn sie vorauszusehen ist. Von dem Mitbestimmungsrecht nicht erfasst werden danach die Fälle, in denen zwischen der Erkenntnis, dass Mehrarbeit notwendig wird, und ihrer konkreten Anordnung so wenig Zeit verbleibt, dass das Mitbestimmungsverfahren nicht mehr durchgeführt werden kann.

Die Anordnung, die Genehmigung und der Widerruf der Mehrarbeit bedürfen der Schriftform. Die regelmäßige Mehrarbeit ist im Stundenplan der Lehrkraft nach Wochentag, Unterrichtsstunde und Klasse zu bestimmen und dauerhaft kenntlich zu machen. Gelegentliche Mehrarbeit ist formlos, jedoch mit Angabe von Datum, Name, Klasse, Stunde und Unterrichtsfach, ebenfalls schriftlich gegenüber der Lehrkraft anzuordnen.

Mehrarbeit soll nur unter Beachtung der vergütbaren Höchstgrenze (288 Stunden im Kalenderjahr) angeordnet oder genehmigt werden.

Für einen bestimmten Zeitraum angeordnete Mehrarbeit kann nur mit Einverständnis der Schulleitung vorzeitig eingestellt werden. Eine einseitige „Kündigung“ durch die Lehrkraft ist unzulässig und entbindet sie nicht von der Verpflichtung, angeordnete Mehrarbeit zu leisten. Verstößt die Lehrkraft hiergegen, liegt eine Dienstpflichtverletzung vor. Die angeordnete Mehrarbeit kann durch die Schulleitung widerrufen werden, wenn sie nicht mehr erforderlich ist.

V. Abgeltung der Mehrarbeit durch Freizeitausgleich

Geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeitausgleich abzugelten. Im Schuldienst ist jedoch die Abgeltung durch Freizeitausgleich in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich. Freizeitausgleich ist nur in zwei Fällen vorgesehen:

- Im Rahmen der Verrechnung mit nicht anrechenbaren Ausfallstunden.
- Bei der Erteilung von Blockunterricht an Berufsschulen während einer Blockphase durch Minderarbeit in anderen Blockphasen.

VI. Abgeltung der Mehrarbeit durch Vergütung

Vergütung für Mehrarbeit im Schuldienst wird nur gewährt, wenn

- keine andere Form der Arbeitszeitgestaltung vorliegt,
- die Mehrarbeit von der Schulleitung schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde,
- es sich um eine Tätigkeit handelt, die vergütbare Mehrarbeit sein kann, und
- die individuelle Pflichtstundenzahl um mehr als drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat, höchstens um 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr, überschritten wird (Ausnahme: teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, s.u.).

Erteilt eine Lehrkraft im Monat mindestens 4 Mehrarbeitsstunden, so wird der Mehrarbeitsunterricht von der ersten Stunde an abgegolten.

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

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten für jede vergütbare Mehrarbeitsstunde eine Einzelstundenvergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Die Mehrarbeitsvergütung wird nach Ablauf eines Schulhalbjahres für geleistete Mehrarbeit gezahlt.

VII. Abrechnung und Nachweis geleisteter Mehrarbeit

Abrechnungszeitraum für Mehrarbeit ist grundsätzlich der Kalendermonat. Ein abweichender Abrechnungszeitraum gilt nur bei Mehrarbeit im Rahmen von Blockunterricht an Berufsschulen. Hier hat die Abrechnung nach Ablauf des Schuljahres zu erfolgen.

Es werden die geleisteten Ist-Stunden den sich aus der regelmäßigen wöchentlichen Pflichtstundenzahl für den Kalendermonat ergebenden Soll-Stunden gegenübergestellt.

Soll-Stunden sind die nach der individuellen Pflichtstundenzahl, unter Berücksichtigung eventueller Ermäßigung oder Erhöhung, zu leistenden Unterrichtsstunden.

Ist-Stunden sind

- geleistete Pflicht-Unterrichtsstunden,
- anrechenbare Ausfallstunden,
- geleistete Mehr-Unterrichtsstunden.

Ein Stundenausfall, der innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eintritt und auf den die Lehrkraft einen Rechtsanspruch hat, ist auf die Ist-Stundenzahl in gleicher Weise anzurechnen, als wenn die Lehrkraft arbeiten würde. Anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Unterrichtsausfall:

- an gesetzlichen Feiertagen,
- an Ferientagen,
- 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 § 57 LBG,
- 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.)

Hat die Lehrkraft keinen Rechtsanspruch auf den Stundenausfall dürfen die ausgefallenen Pflichtstunden nicht auf die Ist-Stundenzahl angerechnet werden. Es liegen keine anrechenbaren Ausfallstunden vor bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler, z. B. in folgenden Fällen:

- bei wetterbedingtem Unterrichtsausfall (Schulfrei wegen Hitze, 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,
- bei der Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen.

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.

Einzelheiten des Abrechnungsverfahrens sind im Mehrarbeitserlass (Ziffern 4 und 5.4.2.2) geregelt. Die Abrechnung erfolgt durch die Schulleitung unmittelbar mit dem LBV NRW.

VIII. Besonderheiten bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften

Abrechnungszeitraum

Freizeitausgleich ist gegenüber anteiliger Besoldung nicht nachrangig. Eine Überschreitung der wöchentlichen Pflichtstunden kann bis zum Erreichen der Vollzeitbeschäftigung nicht durch Freizeitausgleich in einer anderen Woche abgegolten werden. Demnach muss jede einzelne Kalenderwoche für sich betrachtet werden.

Abgeltung durch Freizeitausgleich

Bei Teilzeitkräften, die Mehrarbeit geleistet haben, ist eine Saldierung von Ausfallstunden aus Anlass etwa von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben oder der Abwesenheit von Klassen bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung nicht zulässig. Ausfallstunden, auf deren Entstehen die Lehrkraft keinen Einfluss hat, sind dann als Ist-Stunden anzurechnen.

Hinweis: Bei voraussehbaren Ausfallstunden kann im Rahmen der Flexibilisierung der Arbeitszeit die Lehrkraft dennoch innerhalb einer Woche zu anderer Zeit in Anspruch genommen werden. Die Anordnung von Mehrarbeit wird hierdurch nicht erforderlich, da absehbar ist, dass die wöchentliche Pflichtstundenzahl nicht überschritten wird.

Bagatellgrenze

Der Anspruch auf Vergütung setzt bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht voraus, dass die Grenze von vier Unterrichtsstunden pro Kalendermonat erreicht ist.

Höhe der Vergütung

Teilzeitbeschäftigte beamtete Lehrkräfte erhalten bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft für jede zusätzlich geleistete Unterrichtsstunde anteilige Besoldung nach dem LBesG. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis erhalten bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft für jede zusätzlich geleistete Unterrichtsstunde ein anteiliges Entgelt nach dem TV-L.

Wird durch die zusätzlichen Unterrichtsstunden die Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft überschritten, greifen für die weiteren Stunden die Regelungen für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte.

Teilzeit in Elternzeit

Bei Lehrkräften, die Teilzeit in Elternzeit mit maximal zulässiger Stundenzahl absolvieren (30 von 41 Zeitstunden umgerechnet z.B. 18,5/25,5 Wochenstunden) ist darauf zu achten, dass diese absolute Höchstgrenze gem. § 15 Abs. 4 S. 1 BEEG im monatlichen Durchschnitt nicht überschritten wird, da ansonsten die Voraussetzungen für den Bezug von Elterngeld entfallen würden. Daher sollten die Lehrkräfte, die Teilzeit in Elternzeit mit maximal zulässiger Stundenzahl leisten, grundsätzlich nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden. Falls doch, ist zur Vermeidung der unerwünschten Rechtsfolgen binnen Monatsfrist ein Ausgleich im selben Umfang einzuräumen, damit sich die monatliche Durchschnittsstundenzahl nicht unzulässig erhöht.

IX. 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 nur mit Zustimmung der Lehrkräfte zulässig.

X. Hinweise zum konkreten Vorgehen

1. Ist die Anordnung von Mehrarbeit erforderlich?
 - Nein, wenn ich eine Lehrkraft einsetzen kann, die zeitgleich eine Ausfallstunde hat.
 - Nein, wenn ich bereits weiß, dass bei der Lehrkraft in der gleichen Woche Unterricht nicht anrechenbar ausfällt.
→ Flexibilisierung des Stundenplans
 - Nein, wenn es sich um spontane, kurzfristige Vertretungstätigkeit handelt.
→ vorübergehende Pflichtstundenerhöhung nach § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

2. Ist die angeordnete Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen?
 - Wie viele Soll-Stunden hat die Lehrkraft im Monat [bei Teilzeitkräften: in der Woche] zu leisten? (Hierunter fallen auch die erhöhten Pflichtstunden nach § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG.)

- Wie viele Ist-Stunden hat die Lehrkraft im Monat [in der Woche] geleistet?
3. Ist die Mehrarbeit zu vergüten?
- Vollzeitkräfte: Eine Vergütung kommt in Betracht, wenn die Bagatellgrenze von vier Unterrichtsstunden im Monat erreicht ist. Es werden die Stunden vergütet, die nicht bereits durch Freizeitausgleich abgegolten sind.
 - Teilzeitkräfte: Alle Stunden bis zum vollen wöchentlichen Deputat werden vergütet. Bei Überschreiten der wöchentlichen Pflichtstunden einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft erfolgt eine Vergütung, wenn diese Stunden im Kalendermonat die Bagatellgrenze überschreiten.
4. Wie hoch ist die Vergütung?
- Für Vollbeschäftigte: nach Mehrarbeitsvergütungsverordnung.
 - Für Teilzeitkräfte: anteilige Besoldung bzw. anteiliges Entgelt bis zur Vollzeitbeschäftigung, weitere Stunden nach Mehrarbeitsvergütungsverordnung.