

Grundsätzlich ist zwischen gelegentlicher und regelmäßiger Mehrarbeit zu unterscheiden. **Gelegentliche Mehrarbeit** (auch „ad-hoc“-Mehrarbeit) findet meist in Form von Vertretungsunterricht gemäß Vertretungsplan statt. **Regelmäßige Mehrarbeit** wird oft aufgrund von langfristigen Erkrankungen oder Mutterschutz angeordnet; sie wird in den Stundenplan aufgenommen und dauert länger als 4 Wochen.

Vergütbare Mehrarbeit liegt **nur** bei einer **Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit** vor; dazu zählt auch die Aufsicht bei Klassenarbeiten und Klausuren. Mehrbeanspruchung bedeutet dabei, dass über die individuellen Pflichtstunden hinaus Unterricht erteilt wird, der nicht mit ausfallenden Stunden verrechnet werden kann. Bei **Klassenfahrten** besteht außerdem bei Tarifbeschäftigten in Teilzeit ein Anspruch auf anteilige Vergütung, bei Beamten in Teilzeit nicht.

Nicht vergütbare Mehrarbeit liegt z.B. vor für das Korrigieren von Klassenarbeiten und Klausuren, Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Elternsprechtagen, Projektwochen, Fortbildungsveranstaltungen, Schulfesten, Schulsportfesten, Schulgottesdiensten (gilt auch für die Mitwirkung), Übernahme von Aufgaben in Prüfungsausschüssen bei der Vorbereitung und Durchführung der Prüfung (z.B. bei Abitur, ZP10, mündliche Prüfungen im Bereich der Fremdsprachenprüfungen aller Art), Besuch von SuS während Berufspraktika, Erledigung von Verwaltungsarbeit. Außer bei teilzeitbeschäftigten Tarifangestellten ist auch eine Mehrarbeit bei Klassenfahrten nicht vergütbar. (Die Auflistung ist nicht abschließend).

Vertretung im Rahmen einer **Flexibilisierung der Arbeitszeit**, d. h. einer zeitlich begrenzten Erhöhung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl mit Freizeitausgleich, ist **keine Mehrarbeit** (Details siehe Info-Blatt „Flexibilisierung“).

Verpflichtung zur Mehrarbeit

Lehrkräfte können, wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse** (z.B. Fachlehrermangel) es erfordern, verpflichtet werden, über ihre Pflichtstunden hinaus Unterricht als Mehrarbeit zu erteilen (§ 13 Abs. 5 Allgemeine Dienstordnung). Dabei sind die allgemeinen Regelungen über die Mehrarbeit und die von der Lehrerkonferenz aufgestellten Grundsätze (§ 68 Abs. 3 Nr. 1 SchulG) zu beachten. Besondere dienstliche Belastungen und persönliche Verhältnisse der Betroffenen sollen berücksichtigt werden.

Ausnahmen von der Verpflichtung zur Mehrarbeit

Grundsätzlich **keine Mehrarbeit** müssen Lehrkräfte während einer Wiedereingliederung sowie teildienstfähige Lehrkräfte übernehmen. **Schwerbehinderte Lehrkräfte** werden gemäß § 207 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Aus der Ablehnung der Mehrarbeit darf ihnen kein Nachteil entstehen. Schwerbehinderte Lehrkräfte, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, leisten grundsätzlich keine Mehrarbeit. Bei Lehrkräften, die an andere Schulformen teillabgeordnet sind, ist Mehrarbeit nur an der Stammschule möglich (vgl. Mehrarbeitserlass BASS 21-22 Nr. 21 Punkt 2.2).

Auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte mit befristeten Verträgen (**Vertretungslehrkräfte**) darf keine Mehrarbeit angeordnet werden. Daraus folgt auch, dass sie mehrtägige Fahrten nicht begleiten dürfen. Auch während der **Schwangerschaft** ist Mehrarbeit nach § 9 Abs. 1 MuSchG verboten.

Lehramtsanwärtern darf normalerweise nach §11 Abs. 8 OVP – jedoch nur mit deren Zustimmung und unter Beachtung des Genehmigungsvorbehalts durch das Seminar - über die Ausbildung hinausgehender selbstständiger Unterricht im Umfang von bis zu sechs Wochenstunden übertragen werden.

Anordnung, Genehmigung und Beendigung der Mehrarbeit

Die Anordnung, Genehmigung und Widerruf der Mehrarbeit bedürfen der **Schriftform**.

Gelegentliche Mehrarbeit ist vor der Leistung formlos anzuordnen oder zu genehmigen. Es sind jedoch das Datum, der Name, die Klasse, die Stunde und (ggf. nachträglich) das Unterrichtsfach anzugeben (z. B. über den Vertretungsplan).

Bei **regelmäßiger Mehrarbeit** ist der Vordruck STD 424 zu verwenden und mit der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen. Die regelmäßige Mehrarbeit ist im Stundenplan des Lehrers dauerhaft kenntlich zu machen. **Der Lehrerrat ist zu beteiligen**.

Nachweis und Vergütung geleisteter Mehrarbeit

Der geleisteten Mehrarbeit werden gegebenenfalls Ausfallstunden gegengerechnet:

Anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Unterrichtsausfall z.B. an gesetzlichen Feiertagen, an Ferientagen, an Krankheitstagen und infolge Wahrnehmung anderer dienstlicher Tätigkeiten (Eltern-/Schülersprech- tage, Konferenzen, dienstliche Fortbildung etc.). Diese gelten als erteilter Unterricht und werden nicht mit geleisteter Mehrarbeit verrechnet.

Nicht anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler z.B. bei wetterbedingtem Unterrichtsausfall (Sturm, Hitzefrei, Ausfall der Heizung), Verstoß der Schülerinnen und Schüler gegen die Verpflichtung zur Teilnahme am Unterricht („Blau machen“), bei Schulwanderungen und Schulfahrten, bei Betriebspraktika, bei vorzeitigem Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe, bei Störung des Dienstbetriebes, bei vorzeitigem Unterrichtsfrei der Abschlussklassen. Sie werden mit geleisteter Mehrarbeit verrechnet.

Da im Schuldienst ein Freizeitausgleich i.d.R. aus zwingenden Gründen nicht gewährt werden kann, wird sie i.d.R. vergütet.

Bei gelegentlicher Mehrarbeit teilt die Schule (die Schulleitung) die im *Nachweis über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst* erfasste Gesamtzahl der **in einem Kalendermonat** geleisteten Mehrarbeitsstunden sowie den in Frage kommenden Stundensatz dem LBV mit, welches die Mehrarbeitsvergütung vornimmt. Der Nachweis (BASS 21-22 Nr. 21 Anlage 1) über die Ist- und Sollstunden muss von den Lehrkräften selbst geführt werden (Mitwirkungspflicht).

Vollzeitkräfte bekommen erst ab der 4. Mehrarbeitsstunde (dann aber auch für die 1.-3. Stunde) eine Vergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsordnung: je Mehrarbeits-Unterrichtsstunde 40,39 €. Die Vergütung erfolgt auch dann, wenn nach Verrechnung mit nicht anrechenbaren Ausfallstunden weniger als 4 Stunden übrigbleiben. Der Verrechnungszeitraum ist ein Kalendermonat.

Neu: Teilzeitkräfte haben nun erst ab Überschreitung der individuellen Bagatellgrenze Anspruch auf Vergütung. Grund dafür ist eine Änderung des § 61 Abs. 1 LBG NRW. Bei **Teilzeitkräften** (Tarifbeschäftigte und Be-

amte) kommt eine Vergütung ab der ersten Stunde daher erst ab Überschreiten der proportionalen Bagatellgrenze in Betracht. Diese wird monatlich betrachtet. Für **Teilzeitkräfte** ist mit Blick auf die ruhegehaltfähigen Dienstzeiten eine Aufstockung der Teilzeit günstiger als regelmäßige Mehrarbeit, die grundsätzlich nicht ruhegehaltfähig ist.

Bei **Teilzeitkräften** wird anteilig besoldet bis zum Erreichen der wöchentlichen Pflichtstundenzahl, danach erfolgt wie bei Vollzeitkräften Mehrarbeitsvergütung mit 40,39 € je Mehrarbeits-Unterrichtsstunde.

Bei **regelmäßiger Mehrarbeit** werden die Kolleginnen und Kollegen von der Schulleitung gefragt, ob sie diese gegen Vergütung übernehmen wollen. Zudem ist die Zustimmung des Lehrerrates notwendig. Vor dem Einverständnis empfehlen wir Ihre persönliche Belastungssituation zu überdenken. Falls ohne Ihr Einverständnis Mehrarbeit angeordnet wird, bitten Sie die Personalräte des Philologen-Verbands NW um Unterstützung!

Abgerechnet wird die regelmäßige Mehrarbeit (plus ggf. gelegentliche Mehrarbeit) **nach Ablauf des Schulhalbjahres**. In diesen Fällen können Abschlagszahlungen auf die voraussichtlich zustehende Mehrarbeitsvergütung geleistet werden. Entsprechende Anträge sind mit den Anträgen auf Genehmigung bzw. Anordnung regelmäßiger Mehrarbeit vorzulegen.

Beamtete / Tarifangestellte Lehrkräfte

Die dargelegten Vorschriften für **Beamte** gelten gemäß Nr. 2 zu § 44 TV-L auch für **Lehrkräfte in einem unbefristeten Tarifbeschäftigungsverhältnis**.

Allerdings verjährt der Anspruch auf Vergütung bei Tarifbeschäftigten nach 6 Monaten (§ 37 TV-L), bei Beamten nach 3 Jahren (§ 195 BGB). Bei Klassenfahrten besteht außerdem bei *Tarifbeschäftigten* in Teilzeit ein Anspruch auf anteilige Vergütung, bei Beamten in Teilzeit nicht.

Rechtsgrundlagen

Die Beispiele und Erläuterungen in diesem Merkblatt können angesichts der komplexen Rechts- und Erlasslage nicht vollständig sein und nicht alle in einem Einzelfall erheblichen Besonderheiten erfassen. Deshalb können Rechtsansprüche aus diesem Merkblatt nicht abgeleitet werden. Es ist vielmehr ratsam, den vollständigen Gesetzeswortlaut und sonstige ergänzende Bestimmungen einzusehen. Die wesentlichen Rechtsgrundlagen zur Mehrarbeit sind erfasst im

- Runderlass „Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst“ (sog. Mehrarbeitserlass, BASS 22-21 Nr. 21 vom 11.06.1979!), sowie im
- Runderlass „Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst; Vergütungssätze“ (BASS 22-21 Nr. 22)

Beide Erlasse finden Sie auf der Homepage des Philologen-Verbands NW (www.phv-nrw.de) unter der Rubrik Recht bei den Rechtsgrundlagen. Bisher sind die neuen Regelungen nur in einem FAQ-Dokument des MSB zu finden.

**Bitte wenden Sie sich bei
Detailfragen an ein PhV-
Personalratsmitglied in
Ihrer Bezirksregierung:**

Gymnasien und WBKs



Gesamtschulen

