



- Service

Fakten zur Mehrarbeit

(1) Als Mehrarbeit (ff. MA) gilt jede angeordnete, über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus geleistete Unterrichtsstunde. „Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist für die Lehrkraft der Teil der Arbeitszeit, der von der Lehrkraft in den Unterrichtswochen in Form von Unterricht zu erbringen ist (Pflichtstundenzahl).“ (Schulamt an PR, 13.12.2007)

(2) Das Anordnen von Mehrarbeit ist möglichst zu vermeiden und soll nur in – stets betrieblich bedingten – Ausnahmefällen zur Anwendung kommen.

(3) „Allein die Beibehaltung eines planmäßigen Unterrichts in der Schule stellt jedoch keine solche betriebliche Erfordernis“ zur Anordnung von MA „dar, da hierüber in gewissen Grenzen disponiert werden kann.“ (OVG BB, 16.03.2005, s. u.)

(4) Der Mehrarbeit Anordnende muss seiner Fürsorgepflicht für die ihm anvertrauten Lehrkräfte nachkommen, z. B. hinsichtlich des Schutzes vor Überlastung oder der vorrangigen Beachtung der Freiwilligkeit bei ansonsten anzustrebender gleichmäßiger Verteilung.

(5) Mehrarbeit ist den Betroffenen gegenüber immer schriftlich anzuordnen – Nachweisführung beachten – um Ansprüche auf Freizeitausgleich/Vergütung aus der Mehrarbeitsvergütungsverordnung ableiten zu können. (vgl. auch VG Lüneburg, 1 A 28/06)

(6) SchulleiterInnen können bis zu maximal vier Wochen Mehrarbeit anordnen, für längere Zeiträume ist das Schulamt (mit Personalrat) zuständig.

(7) Beabsichtigte Anordnungen von MA für Zeiträume, die länger als fünf Arbeitstage andauern oder länger als fünf Arbeitstage im Vorfeld bekannt sind (unabhängig von der Dauer der Maßnahme!), sind vor dem Anordnen von der/dem SchulleiterIn dem Lehrerrat zur Mitbestimmung vorzulegen.

(8) Im Sinne des Bundesbesoldungsgesetzes und der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (u. d. ergänzenden allg. VV) fällt abgeltbare Mehrarbeit nur „im Rahmen eines messbaren Dienstes“ an. Deshalb ist im Schuldienst davon gegenwärtig nur die Unterrichtstätigkeit betroffen, hinsichtlich aller anderen Tätigkeiten wird insofern keine abgeltbare Mehrarbeit akzeptiert.

(9) „Klausuren sind Bestandteil des Unterrichts und somit Unterrichtstätigkeit für die Lehrkraft. Zusätzliche Klausuraufsichten im zeitlichen Umfang“ von mindestens „einer Unterrichtsstunde sind daher als Mehrarbeit anzuordnen“ und abzurechnen. (Schulamt an PR, 13.12.2007)

(10) Für jeden Kalendermonat (= Abrechnungszeitraum) erfolgt die Gegenüberstellung von Ist- und Sollstunden. Sich daraus eventuell ergebende „Minusstunden“ werden nicht in den nächsten Monat übernommen o. Ä. Für bis zu drei MA-Stunden sind Freizeitausgleich oder Vergütung ausgeschlossen.

(11) Im Normalfall der Vollbeschäftigung unterliegen ab der vierten Mehrarbeitsstunde alle in dem Monat geleisteten MA-Stunden dem Freizeitausgleichs-Zeitraum von einem Jahr, bis dahin nicht ausgeglichene Stunden werden danach zur Mehrarbeitsvergütung angewiesen.

(12) Teilzeitbeschäftigte Angestellte: **(a)** Jede am Monatsende verbliebene Mehrstunde (bis zur Vollbeschäftigungsgrenze) wird im nächsten Monat von der Schulleitung dem Schulamt gemeldet zwecks Beauftragung der ZBB zur Auszahlung der anteiligen Vergütung für diese Stunden. **(b)** *In der monatlichen Verrechnung mit Ausfallstunden sehen wir einen Verstoß gegen den europäischen Grundsatz der Entgeltgleichheit, daher empfehlen wir in diesen Fällen, die anteilige Vergütung aller im Monat geleisteten Mehrstunden geltend zu machen und bei Nichtkorrektur/-beachtung die Klagemöglichkeiten mit Ihrem Rechtsschutzvertreter, z. B. dem GEW-Rechtssekretär, zu besprechen.*

(13) Teilzeitbeschäftigte Beamte: **(a)** In Abhängigkeit vom Umfang der Teilzeit gilt für diese KollegInnen ein geringerer Anteil (bei Vollbeschäftigung **3** Stunden pro Monat) an Mehrarbeitsstunden ohne Ausgleichsanspruch: bei 25/26 bis 18/26 bzw. 27/28 bis 19/28 gelten **2** MA-Stunden als Grenze und bei 17/26 bis 9/26 bzw. 18/28 bis 10/28 gilt **1** MA-Stunde als Grenzwert. **(b)** Bei Überschreitung dieser Mehrarbeitsstunden pro Monat haben auch teilzeitbeschäftigte Beamte – nach Ablauf des Freizeitausgleichs-Zeitraumes von einem Jahr – Anspruch auf anteilige Besoldung für jede bis dahin nicht ausgeglichene MA-Stunde bis zur Vollbeschäftigungsgrenze. Für Differenznachzahlungsansprüche gilt eine dreijährige Verjährungsfrist.

(c) *Wir sehen in dem unter (a) beschriebenen anteiligen Beibehalten einer „Bagatellgrenze“ von Stunden ohne Ausgleichs-/Vergütungsanspruch, dem Bemühen des Jahres-Ausgleichszeitraumes und in der monatlichen Verrechnung mit Ausfallstunden einen Verstoß gegen den europäischen Grundsatz der Entgeltgleichheit und empfehlen, nach jedem Monat für geleistete MA-Stunden (bis zur Vollbeschäftigung) die umgehende anteilige Besoldung für jede Stunde zu beantragen. Bei Ablehnung sind Widerspruch und Klage möglich; sofern Sie davon betroffen sind, empfehlen wir Ihnen, sich mit Ihrem Rechtsschutzvertreter, z. B. dem GEW-Rechtssekretär, zu beraten.*

(14) Wer muss vor dem beabsichtigten Anordnen von Mehrarbeit gefragt werden – und kann sie begründet ablehnen: Schwerbehinderte Lehrkräfte, LK mit Altersermäßigung (also ab dem Schulhalbjahr, das auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt), LK in freiwilliger – bes. familienpolitischer – Teilzeitbeschäftigung, LK in einem Altersteilzeitmodell, LK ab dem nach Vollendung des 55. Lebensjahres folgenden Schulhalbjahr (zzt. noch in Kraft laut MBSJ gegenüber dem HPR). Mehrarbeits-Verbot gilt für Schwangere und stillende Mütter.

(15) Die wöchentliche Obergrenze der unterrichtlichen Arbeitsbelastung liegt bei 32 Unterrichtsstunden. Die monatliche Höchstgrenze für Mehrarbeit liegt bei 24 Unterrichtsstunden, im Jahr also bei maximal 288 U-Stunden.

(16) Bei Arbeitsausfällen im Sinne von § 615 BGB (betrifft Betriebsrisiko aufgrund z. B. der Witterung [vgl. „Hitzefrei“!] oder behördlichen Betriebsverbots oder Arbeitsmaterialmangels) bleibt der Entgeltanspruch bestehen ohne Verpflichtung zur Nacharbeit.

(17) Einige Rechtsgrundlagen: § 76 LBG; Mehrarbeitsvergütungsverordnung; RS des MdF vom 25.03.2002 und 05.07.2004; VV-Arbeitszeit Lehrkräfte; § 615 BGB; RS 2/99, 15/02 und 30/00 des MBSJ; MI 27/09 des MBSJ
Aus der Rechtsprechung: OVG BB: 21 K 855/02.PVL; OVG NRW: 6 A 2261/05 und 6 A 1431/07; BVerwG: 2 C 128.07; EuGH: C 300/06