

Die grundlegenden Rechtsgrundlagen für Mehrarbeit sind:

- **Beamtenengesetz § 67**
- **LPVG § 68 und § 74, Abs. 2, Ziffer 4**
- **LBesGBW § 65**
- **Konferenzordnung § 2/ 9**
- **Schulgesetz § 45, Abs. 2**
- **Organisationserlass (Teil 1 Nr. 5)**
- **VwV „Arbeitszeit der Lehrkräfte“ (Teil A/IV)**

Da für kurzfristige Unterrichtsausfälle an Schulen keine Krankheitsvertretung zur Verfügung steht, hält es der Personalrat für wichtig, die rechtlichen Grundlagen der Mehrarbeit darzustellen, um eine Überlastung der Kolleg*innen zu verhindern.

1. Das Wichtigste zusammengefasst

- Unterrichtsstunden, die über das Deputat hinausgehen (Mehrarbeit), können angeordnet werden, auch für Arbeitnehmer*innen.
Die Anordnung von Mehrarbeit (Überstunden) ist nur zur Abdeckung eines vorübergehenden, auf andere Weise nicht behebbaren, kurzfristigen Bedarfs legal. Dauerüberstunden zum Ausgleich eines Mangels an Planstellen sind dagegen nicht statthaft (Beamtenengesetz § 67).
„Danach sind Beamtinnen und Beamte bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten. Dies bedingt, dass es sich um ausnahmsweise und zeitlich begrenzt anfallende Sonderbelastungen handelt – mithin, dass es brennt! Es ist z.B. nicht zulässig, auf diese Weise längerfristig nicht ausreichendes Personal zu ersetzen. [...]“ (Quelle: IM, 14.2.2011 (AZ: 1-0300.1/38))
- **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte** (Beamt*innen und Angestellte) können zu bis zu 3 Unterrichtsstunden/Kalendermonat Mehrarbeit ohne Vergütung verpflichtet werden („Bagatellgrenze“). Ab der vierten Unterrichtsstunde Mehrarbeit im Kalendermonat müssen aber rückwirkend alle geleisteten Mehrarbeitsstunden ausgeglichen werden.
- **Teilzeitbeschäftigte Beamt/innen** sind nur anteilig zur unbezahlten Mehrarbeit verpflichtet (sie haben eine individuelle „Bagatellgrenze“ – siehe Seite 2).
- **Die Mehrarbeitsvergütung** teilzeitbeschäftigter Beamt/innen wird individuell berechnet:
Bruttogehalt: (4,348 x Deputat).
- **Teilzeitbeschäftigte Angestellte** müssen keine unbezahlte Mehrarbeit leisten, sondern haben Anspruch auf anteilige TV-L-Vergütung aller geleisteten Mehrarbeitsstunden bis zum Erreichen des vollen Deputats.
- **Das KM empfiehlt ausdrücklich**, „von der Möglichkeit der bezahlten Mehrarbeit verstärkt Gebrauch zu machen“. Unbezahlte Mehrarbeit (bis zu 3 U-Stunden/Kalendermonat bei Volldeputatlern) soll nicht von den Schulleitungen forciert werden (Schreiben vom 16.3.2000, Nr. 32-6662.01/366).
D.h. konkret: meist ist es z.B. für eine vollzeitbeschäftigte Kollegin günstiger, statt drei Stunden MAU, vier Stunden MAU zu machen, da dann ihre Bagatellgrenze überschritten ist und sie alle vier Stunden vergütet bekommt.
- **Anwärter*innen** dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden verpflichtet werden. Nach Abschluss der Prüfungen ist freiwilliger Unterricht gegen Vergütung ist bei allen Lehramtsanwärter*innen außer Fachlehrer*innen möglich. Dabei ist bereits die 1. Unterrichtsstunde vergütungsfähig.
- **Krankheitsvertretungen** dürfen ebenfalls keine Mehrarbeit leisten.
- **Schwerbehinderte, „Gleichgestellte“, Rekonvaleszente sowie Schwangere** können Mehrarbeit ablehnen.

Berechnung der individuellen Bagatellgrenze für teilzeitbeschäftigte Beamt*innen:

Formel für die Berechnung der ind. Bagatellgrenze: $3 \times \text{tatsächliches Deputat} : \text{Regelstundenmaß}$

Beispiele zur Berechnung:

Teilzeit-Anteil (Anteil am Deputat der jew. Schulart)	Berechnung (Grenze)	Ohne Vergütung zu leistende MAU-Stunden pro Kalendermonat	Bezahlung ab im Monat geleisteten MAU- Stunden
14/28	3 Std. x 14/28 = 1,50 Std.	1*	2
19/25	3 Std. x 19/25 = 2,28 Std.	2	3
8,5/28	3 Std. x 8,5/28 = 0,91 Std.	0*	1
9/26	3 Std. x 9/26 = 1,03 Std.	1	2
Volles Dep.		3	4

*Es wird immer zugunsten der Kolleg*innen abgerundet

- Mehrarbeit wird durch Bezahlung, vorrangig jedoch durch Freizeitausgleich vergütet.**
Ist aus zwingenden Gründen keine Dienstbefreiung möglich, gibt es eine finanzielle Vergütung. Diese beträgt unter A 12: 19,05 € je U-Stunde, bei A 12: 23,58 € je U-Stunde, bei A 13: 28,01 € je U-Stunde, bei A 14: 32,37 € je U-Stunde (Stand 1.7.2018) – also immer weniger als „regulär“. Laut § 65 LBesGBW dürfen keine Arbeitszeitkonten über Negativstunde geführt werden! Am Ende des Schuljahres wird die gesammelte Mehrarbeit beim Schulamt abgerechnet. Erinnern Sie Ihre Schulleitung ggfs. am Ende des Schuljahres, damit Ihre Ansprüche nicht verfallen. Arbeitnehmer*innen müssen innerhalb von 6 Monaten abrechnen.
- „Mehrarbeit“ sind auch sog. „Aufsichtsstunden“ und „Vertretungen“.** Die Teilnahme an außerunterrichtlichen Veranstaltungen (z.B. Wandertage) ist keine Mehrarbeit, da dies zu den mit der Lehrtätigkeit verbundenen Aufgaben einer Lehrkraft gehört, die durch die Vergütung abgegolten sind. Dies gilt auch für vollzeitbeschäftigte Angestellte. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/-innen dagegen haben bei Teilnahme an ganztägigen außerunterrichtlichen Veranstaltungen außerhalb der Schule (Dauer mindestens 8 Stunden) und bei mehrtägigen Klassenfahrten Anspruch auf Vergütung wie vergleichbare Vollzeitbeschäftigte.
- Grundsätze über die Verteilung** von Mehrarbeit und Vertretungsunterricht werden von der **Gesamtlehrerkonferenz erarbeitet** (Konferenzordnung § 2/ 9; Schulgesetz § 45, Abs. 2).
- Nach § 74 Abs. 2 Ziffer 4 LPVG hat der Personalrat uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht bei der Anordnung von Mehrarbeit. Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf die Anordnung vorhersehbarer Abwesenheit von Lehrkräften. Als vorhersehbar gilt aktuell, wenn der Beginn mindestens 3 Wochen entfernt ist. Dieses Recht kann nicht durch einen GLK-Beschluss außer Kraft gesetzt werden. Mehrarbeitsstunden sind formlos schriftlich anzuweisen und dem Örtlichen Personalrat zur Mitbestimmung frühzeitig vorzulegen.

2. Verfahren

- Der ÖPR hat mit dem Schulamt eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Mehrarbeit abgeschlossen und diese den Schulleitungen zugesandt (sie ist auch auf der Homepage des ÖPR hinterlegt).
- Die Schulleitung erarbeitet gemeinsam mit der GLK einen Entwurf zum Umgang mit Mehrarbeit an der Schule, übermittelt diese dem Personalrat und bittet um dessen Zustimmung.
- Stimmt der ÖPR zu, so kann der Schulleiter die Regelung in Kraft setzen.
- Falls Schulen keine Vereinbarung mit dem Personalrat abschließen, muss die Schulleitung in jedem Einzelfall den Personalrat beteiligen**, wenn sie bei einem vorhersehbaren Ausfall MAU anordnen möchte. Auf der Homepage des ÖPR ist das entsprechende Formular zur Personalratsbeteiligung zu finden.

Diese Personalratsinfo dient der ersten Orientierung und kann eine Einzelfallberatung nicht ersetzen.

Für den ÖPR Lörrach inhaltlich verantwortlich

Ulrike Mölbert

Erstellt auf der Grundlage von Infos des ÖPR GHWRGS Freiburg