



ÖPR TÜ

Der Personalrat informiert

Örtlicher Personalrat

für Grund- | Haupt- | Werkreal- | Real- |
Gemeinschaftsschulen | Sonderpädagogische
Bildungs- und Beratungszentren und Schulkindergärten
beim Staatlichen Schulamt Tübingen

07071 9 99 02 - 204
personalrat@ssa-tue.kv.bwl.de
Uhlandstr. 15
72072 Tübingen

ÖPR-Info: Mehrarbeit

1. Mehrarbeit ohne Ende? Was zählt als Mehrarbeit?

Mehrarbeit entsteht, wenn die regelmäßige Unterrichtsverpflichtung (Deputat) überschritten wird. Diese wird in Unterrichtsstunden gemessen, weshalb Freizeitausgleich oder Vergütung nur für zusätzlich geleistete Unterrichtsstunden zulässig sind. Dies gilt für Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen gleichermaßen.

Die rechtliche Grundlage für Mehrarbeit im Schulbereich findet sich in **§ 67 (3)** des Landesbeamtengesetzes (LBG) in Verbindung mit **§ 65 (4)** des Landesbesoldungsgesetzes (LBesGBW). Lehrkräfte (Arbeitnehmer*innen /Beamt*innen) müssen demnach pro Kalendermonat bis zu drei Unterrichtsstunden unentgeltlich mehr arbeiten, wenn dies zwingende dienstliche Gründe erfordern. Bei Anordnung von Mehrarbeitsunterricht (MAU) muss jede einzelne Stunde durch die Schulleitung geprüft werden.

Da durch den herrschenden Lehrkräftemangel, an Schulen keine Krankenvertretungs-Reserve zur Verfügung steht, hält es der Personalrat für wichtig, die rechtlichen Grundlagen der Mehrarbeit darzustellen, um eine Überlastung der Kolleg*innen zu verhindern.

2. Die wichtigsten Informationen zusammengefasst

- Der Personalrat empfiehlt allen Beschäftigten dringend, abgeleistete Mehrarbeits-Stunden zu dokumentieren.

MAU-FORMULAR



Link zum Formular (scanne QR-Code):

- Unterrichtsstunden, die über das Deputat hinausgehen (Mehrarbeit), müssen von der Schulleitung angeordnet werden.
- Die Anordnung von Mehrarbeit (Überstunden) ist nur zur Abdeckung eines vorübergehenden, auf andere Weise nicht behebbaren, kurzfristigen Bedarfs vorgesehen. Dauerüberstunden zum Ausgleich eines Mangels an Planstellen sind dagegen nicht statthaft (§ 67 LBG).

„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)



ÖPR Tü

Der Personalrat informiert

- **Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte** (Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen) können zu bis zu 3 Unterrichtsstunden/Kalendermonat Mehrarbeit ohne Vergütung verpflichtet werden („Bagatellgrenze“). Ab der vierten Unterrichtsstunde Mehrarbeit im Kalendermonat müssen alle geleisteten Mehrarbeitsstunden ausgeglichen werden.
- **Verbeamtete Teilzeitbeschäftigte** sind nur anteilig zur unbezahlten Mehrarbeit verpflichtet (siehe Beispiel zur Berechnung unten).
- **Die Mehrarbeitsvergütung** von verbeamteten Teilzeitbeschäftigten wird individuell berechnet (§ 65 (4) LBesGBW).
- **Teilzeitbeschäftigte Angestellte** müssen keine unbezahlte Mehrarbeit leisten. Sie haben Anspruch auf anteilige TV-L-Vergütung aller geleisteten Mehrarbeitsstunden bis zum Erreichen des vollen Deputats.
- **Lehramtsanwärter*innen** dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden verpflichtet werden. Nach Abschluss der Prüfungen ist freiwilliger Unterricht gegen Vergütung bei allen Lehramtsanwärterinnen außer Fachlehrerinnen möglich. Dabei ist bereits die 1. Unterrichtsstunde vergütungspflichtig.
- **Befristet Beschäftigte** dürfen keine Mehrarbeit leisten.
- **Schwerbehinderte und ihnen „Gleichgestellte“, Rekonvaleszente sowie Schwangere** können Mehrarbeit ablehnen.

Hinweis: Schulleitungen sind nicht gezwungen Bagatellgrenzen einzuhalten!

Das Kultusministerium BW empfiehlt ausdrücklich

„... von der Möglichkeit der bezahlten Mehrarbeit verstärkt Gebrauch zu machen“. (Schreiben vom 16.3.2000, Nr. 32-6662.01/366)

Unbezahlte Mehrarbeit (bis zu 3 Unt.-Stunden im Kalendermonat bei Volldeputat) **soll nicht von den Schulleitungen forciert werden.**

D.h. konkret: Für eine Kolleg*in ist es ist es sinnvoller, die Bagatellgrenze zu überschreiten, um alle geleisteten Stunden vergütet zu bekommen.

3. Berechnung der individuellen Bagatellgrenze für Beamte in Teilzeit

Berechnung:

Formel: $3 \times \text{tatsächliches Deputat} / \text{Regelstundenmaß}$

Teilzeit-Anteil (am Deputat der jeweiligen Schulart)	Berechnung (Grenze)	Ohne Vergütung zu leistende MAU- Stunden pro Kalendermonat	Bezahlung aller im Kalendermonat geleisteten MAU-Stunden
14/28	$3 \text{ Std.} \times (14/28) = 1,50 \text{ Std.}$	1*	ab der 2. Stunde
19/25	$3 \text{ Std.} \times (19/25) = 2,28 \text{ Std.}$	2	ab der 3. Stunde
8,5/28	$3 \text{ Std.} \times (8,5/28) = 0,91 \text{ Std.}$	0*	ab der 1. Stunde
9/26	$3 \text{ Std.} \times (9/26) = 1,03 \text{ Std.}$	1	ab der 2. Stunde
20/27	$3 \text{ Std.} \times (20/27) = 2,22 \text{ Std.}$	2	ab der 3. Stunde
21/31	$3 \text{ Std.} \times (21/31) = 2,03 \text{ Std.}$	2	ab der 3. Stunde
Volles Deputat	-	3	ab der 4. Stunde

*Es wird zugunsten der Kolleg*innen abgerundet!



ÖPR TÜ

4. Ausgleich und Bezahlung von Mehrarbeit

- Mehrarbeit wird (am Ende des Schuljahres) vorrangig durch Freizeitausgleich vergütet. Ist aus zwingenden Gründen keine Dienstbefreiung möglich, gibt es eine finanzielle Vergütung. (s. Anlage 15 zu §65 LBesGBW. Stand 01.12.2022)
- Ist kein Freizeitausgleich möglich, dann muss die Mehrarbeit finanziell vergütet werden
- Arbeitnehmer*innen müssen ihre Anträge auf Vergütung von MAU bis zum 31.01. und zum 31.07. jeden Jahres stellen. Beamt*innen bis zum Ende des Schuljahres. Erinnern Sie Ihre Schulleitung ggfs. vor Ablauf des Schuljahres (bzw. -halbjahres), damit Ihre Ansprüche nicht verfallen.

5. Umgang mit Mehrarbeitsunterricht (MAU) an der Schule

5.1 „Kurzfristige“ und „absehbare“ Mehrarbeit

Grundsätzlich muss zwischen zwei Arten von anfallender Mehrarbeit unterschieden werden. Zum einen zwischen kurzfristig anfallender Mehrarbeit und zum anderen absehbarer Mehrarbeit. Als absehbar gilt aktuell, wenn der Beginn mindestens 3 Wochen entfernt ist. In diesem Fall greift das Mitbestimmungsrecht des Örtlichen Personalrats. In diesen Fällen muss der Personalrat vor der Anordnung von Mehrarbeit von der beabsichtigten Maßnahme informiert werden und der Maßnahme zustimmen.

Darunter gilt anfallende Mehrarbeit als „kurzfristig“. Unvorhersehbare Fälle, z.B. bei Vertretungsbedarf infolge einer plötzlichen Erkrankung einer Lehrkraft, sind dagegen nicht mitbestimmungspflichtig. Der Personalrat hat hier kein Mitbestimmungsrecht, jedoch können Sie sich bei Fragen an den Personalrat wenden.

Grundsätzlich sollte in jeder Schule überlegt werden, wie Mehrarbeit vermieden werden kann. Der Personalrat empfiehlt für beide Arten von Mehrarbeit (kurzfristig oder absehbar anfallend) Grundsätze über die Verteilung von Mehrarbeit und den Vertretungsunterricht in der Gesamtlehrerkonferenz zu beraten und Vorschläge zum Umgang damit zu erarbeiten (§ 2 (1), Ziffer 9 Konferenzordnung; § 45 (2) SchG).

Die GLK kann über Empfehlungen für Vertretungen beraten und beschließen (§2 Abs.1 Nr.9 KonfO).

- Beispiele:**
- Lehrerstunden anfordern
 - Lehrerreserve einsetzen
 - Einstellung in 70-Stunden-Budget („Handschlagslehrkräfte“)
 - Gruppen zusammenlegen
 - Reduzierung auf Pflichtunterricht, d. h. Deputats- und Stundenplanänderungen
 - Mitaufsicht im Nebenraum
 - verantwortbarer und begrenzter Unterrichtsausfall
 - Bei langfristigen Ausfällen: Aufstockung des Lehrauftrags mit Ausgleich im nächsten Schuljahr (variables Deputat/RMA)
 - Deputatsaufstockung bei Teilzeit
 - (...)



ÖPR TÜ

Der Personalrat informiert

5.3 Mitbestimmung des Personalrats bei absehbarer Mehrarbeit

Bei vorhersehbarer Mehrarbeit, wenn der Beginn mindestens 3 Wochen entfernt ist, muss die Mehrarbeit formlos schriftlich angewiesen und dem Örtlichen Personalrat zur Mitbestimmung frühzeitig vorgelegt werden. Dieses Recht kann nicht durch einen GLK-Beschluss außer Kraft gesetzt werden. Das LPVG regelt in § 74 Abs. 2 Nr. 4, dass die „Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft“ zu den Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung gehört, sofern es sich um vorhersehbare Abwesenheit handelt. Als vorhersehbare Mehrarbeit gilt, wenn ihr Beginn bei der vorhersehbaren Abwesenheit von Lehrkräften mindestens drei Wochen entfernt ist.

5.4 MAU-Konzept (Mustervorlage) für GLK-Beschluss zu absehbarer Mehrarbeit

Da dies je nach Personalnotstand einen vermehrten bürokratischen Aufwand bedeuten würde, wurde in einer **Dienstvereinbarung zu MAU zwischen Schulamt, Örtlichem Personalrat und der Vertrauensperson der Schwerbehinderten** ein praktikabler und verlässlicher Umgang damit festgelegt.

Um Verfahrensabläufe zu beschleunigen und sie transparent zu gestalten, sollte die GLK ein MAU-Konzept beschließen. Hierzu kann die **MAU-Mustervorlage (Download auf der Homepage des ÖPR TÜ)** verwendet und dann dem Personalrat zur Zustimmung vorgelegt werden.

Der Örtliche Personalrat (ÖPR) hat mit dem Schulamt eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Mehrarbeit abgeschlossen und diese den Schulleitungen zugesandt (diese Dienstvereinbarung ist auch auf der Homepage des ÖPR hinterlegt).

Die Schulleitung erarbeitet gemeinsam mit der GLK einen Vorschlag zum Umgang mit Mehrarbeit an der Schule, übermittelt diese dem Personalrat und bittet um dessen Zustimmung. Stimmt der Personalrat diesem Vorschlag zu, so kann der Schulleiter diese Regelung in Kraft setzen.

Falls Schulen keine Vereinbarung mit dem Personalrat zum Umgang mit absehbarer Mehrarbeit 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.

Der Örtliche Personalrat empfiehlt allen Schulen das Thema "Umgang mit Mehrarbeit" auf die Tagesordnung zu setzen und Regelungen zu treffen.

6. Rechtsgrundlagen für Mehrarbeit (mit Links - siehe www.landesrecht-bw.de)

- Landesbeamtengesetz (LBG) § 67
- Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) § 68 und § 74, Abs. 2, Ziffer 4
- Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW) § 65
- Konferenzordnung § 2, Abs. 1, Ziffer 9
- Schulgesetz (SchG) § 45, Abs. 2
- Organisationserlass (Teil 1 Nr. 5)
- Lehrkräfte-ArbeitszeitVO

<https://tue.schulamt-bw.de/,Lde/Startseite/Ueber+uns/Oertlicher+Personalrat>

Link und QR-Code zur Homepage
des ÖPR Tübingen

