

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

Mehrarbeit

Um vergütbare Mehrarbeit handelt es sich nur dann, wenn eine **Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit** vorliegt. (BASS 21-22 Nr. 21; Ziffer 2).

Wichtig:

Keine vergütbare Mehrarbeit ist daher

- die Teilnahme am Elternsprechtag,
- die Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen,
- die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
- die Teilnahme an Wandertagen und **Klassenfahrten**,
- die Teilnahme an Sportfesten,
- die Erledigung von Verwaltungsarbeit etc.

Hierbei handelt es sich um sonstige Dienstpflichten nach § 10 ADO.

Aber: Bei mehrtägigen Klassenfahrten hat die Schulleitung darauf zu achten, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Verhältnis zur Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nur in größeren Zeitabständen an mehrtägigen Fahrten teilnehmen. Falls dies nicht möglich ist, ist für einen innerschulischen Ausgleich zu sorgen, insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben.

(siehe BASS, 14-12 Nr.2)

Teilzeitbeschäftigten Angestellten muss zudem auf Klassenfahrten die volle Vergütung zugestanden werden. Diese muss beantragt werden.

1. Ad hoc – Mehrarbeit/gelegentliche Mehrarbeit ist die Mehrarbeit, die nicht voraussehbar ist und deshalb auch nicht durch eine Stundenplanänderung oder durch eine Unterrichtsverlegung verhindert werden kann. Die gelegentliche Mehrarbeit wird von der Schulleitung formlos angeordnet oder genehmigt. Es müssen jedoch der Name, die Klasse, das Datum, die Stunde und (ggf. nachträglich) das Unterrichtsfach angegeben werden. Des Weiteren muss eine Durchschrift der Schulaufsichtsbehörde zugeleitet werden.

Wichtig: Sofern sich nach Anordnung oder Genehmigung gelegentlicher Mehrarbeit abzeichnet, dass die Dauer der notwendigen Mehrarbeit vier Wochen übersteigt, ist umgehend die für regelmäßige Mehrarbeit erforderliche Anordnung oder Genehmigung der Schulaufsichtsbehörde einzuholen.

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

2. Regelmäßige Mehrarbeit liegt grundsätzlich vor, wenn die Dauer der Mehrarbeit 4 Wochen übersteigt. Sie kommt eher in Schulen mit Fachlehrermangel vor, z. B. dann, wenn kein weiterer Musiklehrer vorhanden ist und sich eine Lehrkraft bereit erklärt, für die Dauer des Schuljahres dieses Fach in weiteren Klassen zu unterrichten.

Die Schulleitung muss in einem solchen Fall der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde entsprechende Anträge unter Beifügung des STD 424 und der Änderungsmitteilung LBV (Bes.) 23 rechtzeitig vorlegen. In diesen Anträgen führt die Schulleitung die Erteilung von zusätzlichen Stunden für den bestimmten Kollegen oder die Kollegin aus. Zudem muss die regelmäßige Mehrarbeit im Stundenplan der Lehrkraft gekennzeichnet sein und kann nur bei der Erstellung eines neuen Stundenplans geändert werden.

Des Weiteren ist noch zu berücksichtigen, dass der Lehrerrat sowie die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen der regelmäßigen Mehrarbeit zustimmen müssen, wenn die Schulleitung die Dienstvorgesetzteneigenschaften schon übertragen bekommen hat. Eine einseitige Kündigung der Mehrarbeit ist nicht möglich. Hat sich eine Lehrkraft für die Mehrarbeit entschieden, kann diese Entscheidung nicht einfach zurückgenommen werden. Die Schulaufsichtsbehörde muss ebenfalls damit einverstanden sein.

Bei **vollzeitbeschäftigten** Lehrkräften wird Mehrarbeit grundsätzlich erst dann vergütet, wenn mehr als 3 Stunden Mehrarbeit im Kalendermonat geleistet wurden (Bagatellgrenze). Hat man also 4 Stunden Mehrarbeit im Monat geleistet, so bekommt man diese vergütet, und zwar ab der ersten Stunde. Dies gilt auch dann, wenn die Mindeststundenzahl von 4 Stunden wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall unterschritten wird, jedoch werden dann nicht alle 4 Stunden bezahlt, sondern nur die tatsächlich gearbeiteten Mehrstunden (BASS 21-22 Nr.21 Ziffer 5.2) Gesetzliche Grundlage der Mehrarbeitsverpflichtung ist § 61 LBG. Die Vergütung erfolgt nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Danach gilt für Mehrarbeit im Schuldienst § 4 Abs. 3 MVerGV. (Siehe auch BASS 21-22 Nr.22)

Wichtig: Teilzeitbeschäftigte sollen nur anteilig zur Mehrarbeit herangezogen werden.

Nachdem die Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten bisher bereits ab der ersten Stunde bis zur vollen Pflichtstundenzahl bezahlt wurde, erfolgte im Jahr 2026 eine Änderung des § 61 LBG, die dazu führt, dass nun auch bei Teilzeitbeschäftigten die sogenannte Bagatellgrenze bei der Vergütung von Mehrarbeit gilt. Diese liegt nicht, wie bei Vollzeitbeschäftigten, pauschal bei 3 Stunden, sondern wird proportional zur individuellen Teilzeitquote ermittelt.

Beispiele: Pflichtstundenzahl 14, also 50%, individuelle Bagatellgrenze: 2 Stunden, Vergütung ab der 3. Stunde; Pflichtstundenzahl 21 Stunden, 75 %, individuelle Bagatellgrenze: 3 Stunden, Vergütung ab der 4. Stunde. Die Vergütung wird jedoch nicht nach den Sätzen der Mehrar-

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

beitsvergütung verrechnet, sondern erfolgt gehaltsanteilig. (BAG 21.4.1999). Wenn eine Teilzeitkraft dann über die Vollzeitstundenzahl hinaus Mehrarbeit leistet, gilt wieder die Regelung, die für Vollzeitkräfte Gültigkeit hat (Bezahlung nach Mehrarbeitsvergütung).

Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt keine Verrechnung mit ausgefallenen Stunden, wenn diese nicht innerhalb einer Woche liegen (OVG NRW 16.10.2008 und Winands-Erlass). Bezugszeitraum ist immer der Kalendermonat. (Quelle Lehrerrat aktuell 09/2020)

Lehramtsanwärterinnen / Referendare

Lehramtsanwärterinnen und Referendare erhalten üblicherweise jede Stunde Mehrarbeit vergütet, und dürfen laut § 11 Ab. 8 OVP nicht mehr als drei Stunden wöchentliche Mehrarbeit leisten. Aus aktuellem Anlass kann diese Zahl im laufenden Schuljahr jedoch auf sechs Stunden ausgeweitet werden, sofern das Ausbildungsziel dadurch nicht gefährdet wird und die betroffene Person dem zustimmt.

Da Lehramtsanwärterinnen und Referendare in der Regel noch keine umfassenden Kenntnisse über Ihre Rechte haben, sollte hier der Lehrerrat besonders darauf achten, dass diese Personengruppe nicht über das genannte Maß mit Mehrarbeit belastet wird. Zudem kann bei einer längeren Überschreitung der Obergrenze für Mehrarbeit unter Hinweis auf nicht hinreichende Zeit für Ausbildung und Prüfung das Prüfungsergebnis der Zweiten Staatsprüfung angegriffen werden. Nach der abgelegten Staatsprüfung dürfen Lehramtsanwärterinnen und Referendare auch mehr Stunden Mehrarbeit leisten. Wenn sie zu regelmäßiger Mehrarbeit herangezogen werden sollen, so ist von der Schulleitung die Genehmigung der Seminarleitung einzuholen.

3

Befristet beschäftigte Personen

Befristet beschäftigte Personen dürfen keine Mehrarbeit übernehmen, da immer eine Änderung des Arbeitsvertrages erfolgen muss.

Büroteam des Personalrats Hauptschule			Postanschrift
Michael Walke (Vorsitzender)	0251-4113265	Michael.Walke@brms.nrw.de	Albrecht-Thaer-Str. 9
Bettina Baumkötter (1. Stellv.)	0251-4112185	Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de	Raum N 4032
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.)	0251-4113056	Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de	48147 Münster

Schwerbehinderte

Schwerbehinderte Lehrkräfte dürfen nur in angemessenen Grenzen Mehrarbeit übernehmen. Zudem sollten schwerbehinderte KollegInnen vor dem Einsatz angehört werden und zu Ihrer Belastbarkeit befragt werden. Hierbei besteht dann auch die Möglichkeit, KollegInnen, die unter den § 155 SGB IX fallen, soweit keine zwingenden Gründe entgegenstehen, von der Vertretung freizustellen (BASS 21-06 Nr.1).

Beschäftigte im Sinne des § 155 SGB IX sind:

(1) Im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht sind in angemessenem Umfang zu beschäftigen:

1. schwerbehinderte Menschen, die nach Art oder Schwere ihrer Behinderung im Arbeitsleben besonders betroffen sind, insbesondere solche,

a) die zur Ausübung der Beschäftigung wegen ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend einer besonderen Hilfskraft bedürfen oder

b) deren Beschäftigung infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend mit außergewöhnlichen Aufwendungen für den Arbeitgeber verbunden ist oder

c) die infolge ihrer Behinderung nicht nur vorübergehend offensichtlich nur eine wesentlich verminderte Arbeitsleistung erbringen können oder

d) bei denen ein Grad der Behinderung von wenigstens 50 allein infolge geistiger oder seelischer Behinderung oder eines Anfallsleidens vorliegt oder

e) die wegen Art oder Schwere der Behinderung keine abgeschlossene Berufsbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes haben,

2. schwerbehinderte Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Arbeitgeber mit Stellen zur beruflichen Bildung, insbesondere für Auszubildende, haben im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen angemessenen Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Hierüber ist mit der zuständigen Interessenvertretung im Sinne des § 176 und der Schwerbehindertenvertretung zu beraten.

Diejenigen Schwerbehinderten, denen zusätzliche Ermäßigungsstunden gewährt worden sind, sind von Mehrarbeit ausgenommen.

Büroteam des Personalrats Hauptschule

Michael Walke (Vorsitzender) 0251-4113265 Michael.Walke@brms.nrw.de
Bettina Baumkötter (1. Stellv.) 0251-4112185 Bettina.Baumkoetter@brms.nrw.de
Jennifer Harbeck-Röhrich (2. Stellv.) 0251-4113056 Jennifer.Harbeck-Roehrich@brms.nrw.de

Postanschrift

Albrecht-Thaer-Str. 9
Raum N 4032
48147 Münster

Wiedereingliederung/Teildienstfähigkeit

Lehrkräfte, die sich in einer Wiedereingliederung befinden, dürfen keine Mehrarbeit leisten. Das gleiche gilt für Lehrkräfte, die teildienstfähig sind. Mehrarbeit würde dem Sinn der Wiedereingliederung und der Teildienstfähigkeit zuwiderlaufen.

Tariffbeschäftigte Lehrkräfte in der Wiedereingliederung gelten weiterhin als arbeitsunfähig und dürfen deswegen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Verbeamtete Lehrkräfte in der Wiedereingliederung dürfen nur im Rahmen Ihrer Möglichkeiten arbeiten. Ihre Möglichkeiten werden im Wiedereingliederungsplan festgehalten.

Schwangere Lehrerinnen

Zum Schutz der werdenden Mutter und des ungeborenen Kindes, soll die schwangere Lehrerin nicht mehr zur Mehrarbeit eingesetzt werden.

Die Abrechnung der Mehrarbeit ist Aufgabe der Schulleitung. Bezugszeitraum ist immer der Kalendermonat.

Hierbei ist zu beachten, dass die Vergütungsansprüche vor Ablauf von 6 Monaten geltend gemacht werden müssen, da ansonsten die Verjährung drohen kann.

5

Quelle: Lehrerrat aktuell 10/2020

Antrag Mehrarbeit

[Bezirksregierung Münster – Mehrarbeit \(bezreg-muenster.de\)](http://bezreg-muenster.de)

Haben Sie Fragen?

Wenden Sie sich an Ihren Personalrat Hauptschulen!

**Personalrat
Hauptschulen**