

### Das Problem

»Mein Schulleiter hat mich während meiner Sprechstunde in eine fremde Klasse geschickt, damit ich die Kinder beaufsichtige. Handelt es sich dabei um Mehrarbeit?«

»An unserer Schule machen alle KollegInnen monatlich drei Stunden Mehrarbeit, niemand mehr, niemand weniger. Ist das zulässig?«

»Ich habe jahrelang die Theater-AG an der Schule geleitet. Jetzt gibt es angeblich keine Stunden mehr dafür. Als Mehrarbeit könnte ich die AG jedoch weiter übernehmen. Kann das sein?«

»Unser Schulleiter verweigert Freizeitausgleich für zusätzlich gehaltenen Unterricht, mit dem Hinweis, er verrechne dies mit ausfallendem Unterricht, z. B. wegen Hitzefrei. Ist dies korrekt?«

### Die Rechtslage im Überblick

Mehrarbeit liegt immer dann vor, wenn über die Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilt wird. Dieser Unterrichtsbegriff umfasst auch weitergehende zum Unterricht gehörende Tätigkeiten, wie z. B. die Durchführung einer Prüfung. Eine bloße Beaufsichtigung einer Klasse ist nach der Verordnung des Kultusministeriums keine Mehrarbeit. Tatsächlich wird reine Beaufsichtigung die absolute Ausnahme sein. Jede glaubwürdige LehrerIn wird auch unvorbereitet und in einer fremden Klasse Unterricht halten.

LehrerInnen können zur Übernahme von Mehrarbeit verpflichtet werden, wenn

1. zwingende dienstliche Gründe es erfordern,
2. sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt und
3. diese der Erteilung von Pflicht- oder Wahlpflichtunterricht dient, der nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten andernfalls ausfallen müsste.

### Anordnung von Mehrarbeit

1. Mehrarbeit muss grundsätzlich schriftlich angeordnet werden, und zwar unter Angabe von Unterrichtsfach, Klasse und Stunde.
2. Zuständig für die Anordnung von Mehrarbeit ist die SchulleiterIn, im Bereich der Grund- und Mittelschulen die SchulrätIn, im Bereich der Förderschulen und Schulen für Kranke die Regierung. Nur in Ausnahmefällen kann hier die SchulleiterIn zur Aufrechterhaltung eines ungestörten Unterrichtsablaufs KollegInnen ersuchen, unerwartet ausfallenden Unterricht zu übernehmen. Dann bedarf es der nachträglichen Genehmigung durch das Schulamt.
3. Schwangere Kolleginnen bzw. solche, die ihr Kind stillen, und ReferendarInnen bzw. LehramtsanwärterInnen dürfen nicht für Mehrarbeit herangezogen werden.

Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf Verlangen von Vertretungen frei gestellt.

### Vergütung von Mehrarbeit

Bei bis zu drei Mehrarbeitsstunden im Monat für eine Vollzeitlehrkraft besteht kein Anspruch auf Vergütung. Erst ab vier Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat erfolgt ein Ausgleich über Freizeit oder Bezahlung für alle geleisteten Vertretungsstunden. Mehrarbeit soll innerhalb von drei Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Zeiten einer Dienstbefreiung, Sonderurlaub, allgemeiner Unterrichtsausfall (z. B. »Hitzefrei«) u. Ä. dürfen nicht für den Freizeitausgleich herangezogen werden. Damit ist der Freizeitausgleich eine Ausnahme, die meist nur erfolgt, wenn die eigene Klasse aus anderen Gründen, z. B. bei Abwesenheit, nicht unterrichtet werden muss.

Ist Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten nicht oder nur zum Teil möglich, so ist der nicht ausgeglichene Teil aller Mehrarbeitsstunden zu vergüten. Die ersten drei Mehrarbeitstunden zählen also bei der Berechnung mit.

Gründe für Mehrarbeit sind genau definiert

- Mehrarbeit nur
- bei zwingenden dienstlichen Gründen
  - in Ausnahmefällen
  - bei Pflicht- und Wahlpflichtunterricht
  - bei schriftlicher Anordnung

Mehrarbeitsvergütung ist niedriger als »normale« Vergütung

## Mehrarbeit

Die Vergütung beträgt pro Unterrichtsstunde

- an Grund- und Mittelschulen 16,13 EUR bis A11 und 22,33 EUR ab A12,
- an Realschulen und Förderschulen 18,01 EUR bis A12 und 26,47 EUR ab A13 und
- an Gymnasien, FOS und BOS 18,01 EUR bis A12 und 30,95 EUR ab A13 (Stand 1.3.2015).

Diese Bestimmungen gelten für verbeamtete und für angestellte LehrerInnen in Vollzeit nach TV-L.

Sonderregelung bei  
Teilzeitlehrkräften

Für teilzeitbeschäftigte verbeamtete LehrerInnen verringert sich die Stundenzahl, ab der eine Vergütung erfolgen kann, anteilig. Die Vergütung wird dann zum Grundgehalt anteilig bezahlt, bis die Vollzeitstundenzahl erreicht wird.

Teilzeitbeschäftigte LehrerInnen im Angestelltenverhältnis haben bereits ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde einen Anspruch auf Vergütung, wenn Freizeitausgleich nicht möglich ist. Die Vergütung wird dann zum Grundgehalt anteilig bezahlt. Dieser Anspruch besteht auch bei der Teilnahme an ganz- oder mehrtägigen Schulfahrten.

Angestellte Lehrkräfte haben zu beachten, dass sie ihre Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Halten der Vertretungstunden geltend machen müssen.

## Tipps für die Praxis

immer Buch führen!

Führen Sie über die angeordneten Mehrarbeitsstunden Buch.

Überprüfen Sie, ob zwingende dienstliche Gründe bestehen und ob es sich um einen Ausnahmefall handelt, und bestehen Sie auf einer korrekten schriftlichen Anordnung.

Lassen Sie sich im Zweifelsfall zusichern, dass es sich um Unterrichtstätigkeit handelt. (Dies ist z. B. bei Beisitzertätigkeit bei mündlichen Schulaufgaben der Fall, aber nicht bei der Aufsicht bei Abschlussprüfungen.)

Bestehen Sie auf Freizeitausgleich.

Gegen die Anordnung von Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum können Sie Widerspruch einlegen. Im KMBek wird aber erst ein Vertretungszeitraum von mehr als drei Monaten als »nicht nur vorübergehender Zeitraum« bezeichnet.

Wenden Sie sich an Ihren Personalrat und als Mitglied an die GEW, wenn Sie in unvertretbarem Ausmaß zu Mehrarbeit verpflichtet werden.

## Was die GEW dazu meint

Mehrarbeit kaschiert  
strukturellen  
Personalmangel

Mehrarbeit ist ein klassisches Mittel, um den Mangel an Planstellen zu vertuschen und nach außen hin den Anschein eines geordneten Unterrichtsbetriebs aufrechtzuerhalten. Nach wie vor fehlen an allen Schularten ausreichende Personalreserven zur Vertretung v. a. in Krankheitsfällen, aber auch bei Abwesenheit bei der Durchführung von Schulfahrten u. Ä. Die vorhandenen mobilen und integrierten Lehrerreserven reichen bei Weitem nicht aus bzw. werden teilweise (besonders an den beruflichen Schulen) für die Abdeckung von regulärem Unterricht verwendet.

Durch die regelmäßige Mehrarbeit wird versucht, die verfehlte Einstellungspolitik der Bayerischen Staatsregierung zu kaschieren, und zwar auf Kosten von Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern und auch der Eltern. An vielen Schulen bleibt die Mehrarbeit nicht auf Ausnahmefälle beschränkt. Sie führt zu einer starken Belastung vieler Kolleginnen und Kollegen, insbesondere an den Schulen mit Fachprinzip. Stellenlose junge Lehrkräfte bekommen im Gegenzug keine Chance.

von **Andreas Hofmann**

### Quellen:

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) in der Fassung vom 29. Juli 2008 (GVBl. 2008; S. 500) zuletzt geändert am 17.7. 2015; (GVBl. S. 240),

Mehrarbeit im Schulbereich, KMBek vom 10. Oktober 2012 (KWMBI. 2012, S. 355),

TV-L (Tarifvertrag der Länder) vom 12. Oktober 2006 (letzte Änderung vom 28. März 2015)

Mehrarbeitsvergütungssätze ([www.lff.bayern.de/bezuege/besoldung/index.aspx](http://www.lff.bayern.de/bezuege/besoldung/index.aspx))