



A) Grundsätzliches

Beamtinnen und Beamte sind gemäß § 67 Abs. 3 Landesbeamtengesetz (LBG) verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Geleistete **Mehrarbeit** ist vorrangig durch Dienstbefreiung auszugleichen.

In einem Schreiben des Regierungspräsidiums Stuttgart (15.10.2014) werden zur Dienstbefreiung nähere Ausführungen gemacht. Dort heißt es u. a., dass als Dienstbefreiung Zeiten zu berücksichtigen sind, in denen die zu unterrichtenden Klassen z. B. wegen einer Studienfahrt nicht anwesend sind oder die Unterrichtsverpflichtung durch den Abgang von Prüfungsklassen weggefallen ist, **wenn in dieser Zeit keine anderen dienstlichen Aufgaben übertragen worden sind**.

War eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen im Laufe des Schuljahres nicht möglich, kann nach den Voraussetzungen des § 65 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW) Mehrarbeitsvergütung gewährt werden.

Nicht in jedem Fall handelt es sich bei angeordneten Unterrichtsvertretungen um Mehrarbeit. Keine Mehrarbeit liegt vor, wenn die angeordnete Vertretungsstunde nicht zusätzlich zum regelmäßig zu leistenden Deputat anfällt, weil z. B. am selben Tag bei der Lehrkraft Unterricht entfällt.

Vorhersehbarer Vertretungsunterricht von mehr als drei Monaten wird zu Bugwellenstunden umgewandelt oder durch eine Deputatsaufstockung aufgefangen. Beides erfordert eine Genehmigung des Regierungspräsidiums.

B) Beteiligung des Örtlichen Personalrats bei der Anordnung von Mehrarbeit

Die nachfolgenden Ausführungen sollen den Örtlichen Personalräten zum einen die gesetzlichen Grundlagen, zum anderen die Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, wenn Mehrarbeitsunterricht angeordnet wird.

Ausgangslage:

Planmäßiger Unterricht droht zu entfallen und die Schulleitung muss nun entscheiden, ob beispielsweise

- der Unterricht entfallen kann,
- eine Vertretungslehrkraft am RP angefordert werden kann,
- die Klasse in anderer Form betreut werden kann,
- der Unterricht in anderen Klassen gekürzt werden und somit die Vertretung organisiert werden kann.

Kommt die Schulleitung zur begründeten Auffassung, dass die Unterrichtsvertretung zwingend dienstlich notwendig ist, ist zu überlegen,

- welche Lehrkräfte Unterrichtsvertretung leisten könnten,
- welche Kriterien bei dieser personellen Auswahl herangezogen werden (Fürsorge, soziale Kriterien, Teilzeit, fachliche Eignung, ...),
- wie Betroffene informiert werden.

Wenn sich die Schulleitung für die Unterrichtsvertretung durch eine Lehrkraft entscheidet und dadurch Mehrarbeit für diese Lehrkraft anfällt, ist der **Örtliche Personalrat (ÖPR) gemäß § 70 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) bei dieser Entscheidung zu beteiligen (= uneingeschränktes Mitbestimmungsrecht)**.



Bei der Anordnung von Mehrarbeit ist grundsätzlich zu unterscheiden, ob es sich um vorhersehbare oder unvorhersehbare Mehrarbeit handelt.

Grundsätzlich nicht herangezogen werden können: Schwerbehinderte Lehrkräfte, Schwangere, Referendare, befristet beschäftigte Lehrkräfte. Für allen anderen Lehrkräfte gilt, dass soziale Gesichtspunkte berücksichtigt werden müssen. Eine gleichmäßige Verteilung der Mehrbelastung auf die zur Verfügung stehenden Lehrkräfte ist zu beachten. Bei jeder Anordnung ist unter dem Gesichtspunkt der Fürsorge die Zumutbarkeit zu prüfen.

Vorhersehbare Mehrarbeit

In einem Schreiben an die Regierungspräsidien vom 13.04.2015 (Az.:14-0321.6/90) führt das Kultusministerium aus, dass eine Mehrarbeit **vorhersehbar** sei, wenn ihr Beginn **mindestens drei Wochen entfernt** ist (z. B. Termin des Beginns von Mutterschutz, Elternzeit, geplante Fortbildung, geplante OP etc.).



Bei vorhersehbarer Mehrarbeit gilt:

§ 74 Abs. 2 Nr. 4 LPVG

Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung

Abs. 2: „Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über (...)“

Nr. 4: „Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.“

§ 76 LPVG

Einleitung, Verfahren der Mitbestimmung

Abs. 1: „Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung.“

Abs. 5: „Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet.“

Abs. 6: „Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist der Dienststelle innerhalb von drei Wochen mitzuteilen. In dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf eine Woche abkürzen. Personalrat und Dienststelle können für die Dauer der Amtszeit des Personalrats abweichende Fristen vereinbaren.“

Abs. 7: „Die Dienststelle kann die Fristen im Einzelfall verlängern oder in begründeten Fällen im Einvernehmen mit dem Personalrat abkürzen.“

Abs. 9: „Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der geltenden Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert. (...)“

Für die Vorgehensweise an der Schule gemäß LPVG bedeutet dies:

- Die Schulleitung stellt fest, dass die Vertretung des Unterrichts zwingend dienstlich erforderlich ist und keine andere Möglichkeit als die Anordnung von Mehrarbeit besteht.
- Die Schulleitung bespricht mit den möglichen Lehrkräften den Bedarf, sucht eine sozialverträgliche Lösung und beantragt beim ÖPR die Zustimmung zur Anordnung von Vertretungsunterricht als Mehrarbeit.
- Der ÖPR prüft, ob zwingende dienstliche Verhältnisse (§ 67 Abs. 3 LBG) für eine Unterrichtsvertretung und damit Mehrarbeit vorliegen; wenn notwendig fordert er eine Begründung (§ 72 Abs. 5 LPVG) schriftlich bei der Schulleitung ein.
- Der ÖPR prüft, ob bei der Anzahl der Vertretungsstunden die persönliche Belastungssituation der Lehrkraft beachtet wurde, z. B. Teilzeitbeschäftigte/r, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Schwerbehinderung, gesamte Belastungssituation an der Schule (z. B. durch Prüfungskorrekturen, viele außerunterrichtliche Aufgaben,...)
- Stimmt der ÖPR zu, muss der Lehrkraft die Anordnung schriftlich mitgeteilt werden.
- Stimmt der ÖPR der geplanten Maßnahme **nicht zu**, so kann der Vertretungsunterricht **nicht angeordnet** werden. Die Nichtzustimmung (siehe auch § 76 Abs. 6 bzw. 9 LPVG) **muss schriftlich begründet und fristgerecht abgegeben werden**.
- Beabsichtigt die Schulleitung, den Mehrarbeitsunterricht dennoch anzuordnen und erzielt sie keine Einigung mit dem ÖPR, muss die Schulleitung das Stufenverfahren eröffnen (§ 77 Abs. 1 LPVG).
- Parallel sollte der ÖPR den zuständigen BPR über das anstehende Stufenverfahren informieren.

Unvorhersehbare Mehrarbeit

Ist der Vorlauf zur Mehrarbeit kürzer als drei Wochen, dann gilt die Mehrarbeit als unvorhersehbar (siehe Seite zwei oben).



Bei unvorhersehbarer Mehrarbeit gilt:

§ 74 Abs. 3 LPVG Angelegenheiten der uneingeschränkten Mitbestimmung

„Muss für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit nach den Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so beschränkt sich die Mitbestimmung nach Absatz 2 Nummer 2 und 4 auf die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne.“

Kommentar Nr. 36 hierzu (Rooschütz/Bader):

Einschränkungen in Abs. 3: „(...) Ist eine unregelmäßige und kurzfristige Festsetzung der täglichen Arbeitszeit erforderlich und zwar aufgrund von Umständen, die für die Dienststelle nicht voraussehbar sind, wird das in Nr. 4 eingeräumte Mitbestimmungsrecht auf die Festlegung von Grundsätzen für die Aufstellung von Dienstplänen, insbesondere für die Anordnung von Rufbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden beschränkt. (...)“



Für die Vorgehensweise an der Schule gemäß LPVG bedeutet dies:

- Das Mitbestimmungsrecht des ÖPR ist hier auf die Festlegung von Grundsätzen für die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden beschränkt.
- Einzelanordnungen bleiben mitbestimmungsfrei. Dennoch sollte der ÖPR darauf achten, dass einzelne Lehrkräfte nicht über Gebühr belastet werden.
- Der ÖPR kann über sein Initiativrecht nach § 84 LPVG bei den Grundsätzen der Aufstellung von Dienstplänen mitwirken.
- Daneben besteht für den ÖPR die Möglichkeit des Abschlusses von Dienstvereinbarungen über die Anordnung von unvorhergesehener Mehrarbeit.
- Grundsätze können sein z. B. Prüfung des zwingend dienstlichen Erfordernisses, Entfall von Randstunden, Verlegung von Unterricht, Fürsorge für belastete Lehrkräfte usw.



Im bereits genannten Schreiben des Kultusministeriums an die Regierungspräsidien vom 13. April 2015 wird bei der Anordnung unvorhersehbarer Mehrarbeit ausgeführt:

„(...) Demgegenüber lassen sich bei Anordnung unvorhersehbarer Mehrarbeit (Bsp.: heute krank gemeldeter Lehrer ist zu vertreten) die Anordnung von Mehrarbeit und deren Ableistung zeitlich nicht voneinander trennen, so dass mangels zeitlicher Dispositionsmöglichkeit ein Mitbestimmungsrecht nicht besteht. Ist jedoch bereits bekannt, dass der Vertretungsfall länger (3 Wochen oder mehr) andauern wird oder wird dies bekannt, ist das Beteiligungsverfahren durchzuführen. Die Anordnung bleibt jedoch für die Dauer des Beteiligungsverfahrens (einschließlich eines etwaigen Stufenverfahrens) wirksam, da sie ursprünglich rechtmäßig ohne Personalratsbeteiligung angeordnet worden ist. (...)“

Grundsätzlich geht der BLV davon aus, dass innerhalb einer partnerschaftlichen und vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Schulleitung und ÖPR (§ 2 LPVG) – losgelöst von gesetzlichen Vorgaben und ministeriellen Auffassungen – an der Schule stets versucht wird, eine pädagogisch geeignete und fürsorgliche Lösung zu finden.



„Abrechnung“ von Mehrarbeit bei Beamtinnen und Beamten

Grundsätze und Vorgehensweise werden im Landesbeamtenengesetz geregelt; danach gilt:

Dienstbefreiung (§ 67 Abs. 3 LBG)

„Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Werden sie durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren; bei Teilzeitbeschäftigung vermindern sich die fünf Stunden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Ist Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kann nach den Voraussetzungen des § 65 LBesGBW Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. [...]“*

** bei Vollzeitkräften müssen ab der 4. Unterrichtsstunde alle Stunden ausgeglichen werden*

Aus dieser Formulierung in § 67 LBG ergibt sich laut Kultusministerium die rechtliche Verpflichtung, dass nach geleisteter Mehrarbeit zunächst abgewartet werden muss, ob Unterrichtsstunden im Laufe des Schuljahres ausfallen und für die in dieser Zeit keine anderen dienstlichen Tätigkeiten übertragen worden sind. Diese werden dann gegengerechnet und die restlichen zusätzlich geleisteten Unterrichtsstunden werden am Schuljahresende in Form einer Mehrarbeitsvergütung ausbezahlt bzw. als Freizeitausgleich im Folgeschuljahr gewährt.

Ist Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so gilt:

1. Mehrarbeitsvergütung § 65 Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (LBesGBW)

Sofern kein Freizeitausgleich möglich ist bzw. die Mehrarbeit nur kurzfristig andauert (...), so wird eine Vergütung gewährt. Die Höhe der Vergütung ergibt sich aus dem LBesGBW.

- Die Vergütung wird nur gewährt,
 - wenn die Mehrarbeit schriftlich angeordnet und genehmigt wurde (Abs. 2 Nr. 2),
 - wenn aus zwingenden dienstlichen Gründen die Mehrarbeit nicht durch Dienstbefreiung innerhalb von mindestens einem Jahr ausgeglichen werden kann. (Abs. 2 Nr. 3)
 - Als Mehrarbeitsstunde gilt die Unterrichtsstunde. (Abs. 3)
 - Mehrarbeit wird nicht vergütet, sofern sie drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat nicht übersteigt (Teilzeitbeschäftigte anteilig). (Abs. 4)

„Abrechnung“ von Mehrarbeit bei Beamtinnen und Beamten

Entspricht die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft nicht ihrer üblichen wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung, so gilt:

2. Variabler Einsatz der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung

(VwV „Anrechnungsstunden und Freistellungen für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen“)

Sofern aus Gründen der Lehrauftragsverteilung die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft nicht ihrer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung entspricht, ist der erforderliche Ausgleich spätestens im darauffolgenden Schuljahr vorzunehmen. Dieser Fall kann auch eintreten, wenn aufgrund von angeordneter „Mehrarbeit“ über mehr als drei Monate hinweg zusätzlicher Unterricht erteilt werden muss.

In diesem Fall findet die Bagatellgrenze (im Schuldienst liegt diese Grenze bei drei Unterrichtsstunden im Monat) keine Anwendung. D. h. eventuell im Laufe eines Schuljahres nicht geleistete Unterrichtsstunden sind hier nicht gegenzurechnen.

Können im darauffolgenden Schuljahr die zusätzlich geleisteten Unterrichtsstunden nicht „zurückgegeben werden“, so entstehen die sogenannten **Bugwellenstunden**.

- **Bugwellenstunden** können erst ab einer Dauer von drei Monaten vom RP genehmigt werden. (Schreiben der Amtsleitung des Kultusministeriums aus dem Jahr 2012).
- Nach vorheriger Genehmigung durch das RP sind Bugwellenstunden grundsätzlich im Folgejahr auszugleichen (siehe oben).
- Haben sich bereits aus vergangenen Jahren „Bugwellenstunden“ angesammelt, so ist darauf zu achten, dass diese rechtzeitig vor dem Eintritt in den Ruhestand in Anspruch genommen werden. Im Vierteljahresgespräch sollte dieses Thema vom ÖPR angesprochen werden. Die Schulleitung sollte frühzeitig mit den betroffenen Kolleginnen und Kollegen Abbaupläne vereinbaren.



Besonderheiten bei Teilzeitbeschäftigten

Bagatellgrenze:

Anstelle der in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung vorgesehenen Mindestgrenze von mehr als fünf Stunden (im Schuldienst mehr als drei Unterrichtsstunden) im Kalendermonat gilt für Teilzeitbeschäftigte, dass diese Grenze entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit herabzusetzen ist.

So könnten beispielsweise bei einer mit hälftiger Deputatsverpflichtung beschäftigten Lehrkraft 1,5 Mehrarbeitsstunden in einem Kalendermonat abgegolten werden. Daraus folgt, dass bereits mit der 2. Mehrarbeitsstunde der Anspruch auf Ausgleich besteht.

Mehrarbeitsvergütung höher als bei Vollzeitbeschäftigten:

Teilzeitbeschäftigte bekommen die Mehrarbeit bis zum Erreichen des vollen Deputats mit ihrer anteiligen Besoldung bezahlt.

Deputatserhöhung statt Bugwellenstunden:

Der BLV empfiehlt den Teilzeitbeschäftigten, keinesfalls Bugwellenstunden aufzubauen und auch keine Bezahlung der Mehrarbeit, sondern stattdessen das Deputat zu erhöhen. Damit wird die Zeit pensionswirksam und ggf. die Sommerferien mit erhöhtem Deputat vergütet.



Besonderheiten bei tarifbeschäftigten Lehrkräften

Für die vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis gelten dieselben Regelungen wie bei Vollzeit-Beamtinnen/-Beamten.

Für Mehrarbeitsunterricht bei tarifbeschäftigten Teilzeit-Lehrkräften gilt:

- MAU darf nur dem vereinbarten Stundensatz entsprechend angewiesen werden.
- **Jede** geleistete Überstunde wird nach TVL-Satz bezahlt, es sei denn, es kann Freizeitausgleich gewährt werden (eine Verrechnung gegen ausfallende Stunden ist rechtlich möglich). Bei Teilnahme an ganztägigen Schülerexkursionen, Klassenfahrten o. ä. wird Vollzeitvergütung für diesen Tag/diese Tage gewährt.
- MAU über das Regelstundenmaß hinaus ist abzulehnen, da dann die MAU-Verordnung für tarifbeschäftigte Vollzeit-Lehrkräfte angewandt wird. Die bessere Alternative für ständig anfallende MAU-Stunden ist die Aufstockung des Deputats (auch befristet möglich).

Beispiel für die Berechnung der Vergütung:

Fall 1: Die Lehrkraft unterrichtet im Monat März 16/27 Deputat + 2 MAU-Stunden pro Woche: Es besteht Anspruch auf 18/27 TVL-Vergütung im Monat März.

Fall 2: Die Lehrkraft unterrichtet im Monat Februar (4 Schulwochen) 23/25 Deputat + 3 MAU-Stunden pro Woche: Es besteht Anspruch auf 25/25 TVL-Vergütung im Monat Februar. Die restlichen 4 MAU-Stunden werden bis zum Schuljahresende mit den weiter anfallenden MAU-Stunden, welche über das volle Deputat hinausgehen, addiert und danach ggf. mit den ausgefallenen Unterrichtsstunden im gesamten Schuljahr verrechnet oder entsprechend vergütet.



Für weitere Fragen stehen Ihnen die Personalrätinnen und Personalräte des BLV gerne zur Verfügung. Unsere Kontaktadressen finden Sie unter www.blv-bw.de oder Sie können diese über unsere Geschäftsstelle erfragen.

Alle Angaben wurden vom BLV nach bestem Wissen und Gewissen zusammengefasst. Das vorliegende BLV-Spezial dient rein der Information. Der BLV übernimmt keine Haftung für mögliche Fehler. Die entsprechenden Rechtsgrundlagen sind zu beachten.



Herausgeber
Verband der Lehrerinnen und
Lehrer an beruflichen Schulen
in Baden-Württemberg e. V.
Schwabstr. 59 · 70197 Stuttgart
Tel. 0711 489837-0

Vorsitzender: T. Speck
Auflage: 200 Exemplare
Stand: Mai 2025
Nachdruck nur mit
Genehmigung des
Herausgebers

Redaktion
Paul Entgens
p.entgens@blv-bw.de
www.blv-bw.de
ISSN 1869-568x

Vereinsregister-Nr.: 7186
Amtsgericht Stuttgart
Layout + Druck
KAROLUS Media GmbH Design & Print
Württembergischer Str. 118 · 76646 Bruchsal
www.karolus-media.de