



Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst
80327 München

Per OWA an

- die staatlichen Gymnasien und Realschulen
- die Ministerialbeauftragten
- die Regierungen

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen (bitte bei Antwort angeben)
II.5-BP4004.4/3/78

München, 04.10.2016
Telefon: 089 2186 0

Hinweise zur Lehrermehrarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

einer Anregung des ORH im Zuge einer Rechnungsprüfung zur Abrechnung von Lehrermehrarbeit folgend, möchten wir Ihnen in Ergänzung der Bekanntmachung „Mehrarbeit im Schulbereich“ vom 10. Oktober 2012 (KWMBI S.355) zur Gewährleistung der Ordnungsmäßigkeit und Rechtmäßigkeit sowie eines einheitlichen Vollzugs bei der Anordnung und Abrechnung von Lehrermehrarbeit folgende Hinweise bzw. Antworten auf häufig gestellte Fragen geben:

A. Anordnung von Mehrarbeit

I. In welchen Fällen darf Mehrarbeit angeordnet werden?

Nach Abschn. II. Nr. 2 der KMBek darf Mehrarbeit nur zu Erteilung von Unterricht angeordnet werden, der nach Ausschöpfung aller anderen Möglichkeiten sonst ausfallen müsste; Unterricht ist abzugrenzen von den außerunterrichtlichen Dienstpflichten (§ 9b LDO). Mehrarbeit darf nicht für die Teilnahme an schulischen oder außer-

schulischen Veranstaltungen, die sich nicht als Unterricht darstellen, sowie die Teilnahme an anderen dienstlichen Veranstaltungen angeordnet werden.

Mehrarbeit kann generell nur vorliegen, wenn über die regelmäßig zu erbringende individuelle Unterrichtspflichtzeit hinaus Unterricht erteilt wird. Unter dieser Prämisse liegt Unterricht im vorstehenden Sinn – neben den in der Bekanntmachung genannten Fällen – insbesondere auch vor bei

- Probeunterricht¹,
- Studien- und Projekttag, soweit sie sich als Unterricht darstellen,
- Unterricht, der außerhalb des Schulgeländes stattfindet. Hierzu zählen nicht schulische Veranstaltungen und dienstliche Aufgaben nach § 4 Abs. 1 und § 9b LDO,
- gezielter Lernförderung von Schülern in denjenigen Fällen, in denen planmäßiger Unterricht von einer anderen Lehrkraft vertretungsweise übernommen wird,
- krankheitsbedingt ausgefallenen Stunden, die von derselben Lehrkraft zusätzlich zu ihrem eigenen Unterricht nachgeholt wurden.

Mehrarbeit liegt – neben den in der Bekanntmachung genannten Fällen – insbesondere in folgenden Fällen nicht vor:

- Prüfer- oder Beisitzertätigkeit bei mündlichen Schulaufgaben²,
- Prüfertätigkeit bei Abschlussprüfungen,
- AbiBac-Prüfungen (Abschlussprüfungen),
- Instrumentalprüfung an Realschulen mit dem Profulfach Musik in der Wahlpflichtfächergruppe IIIb und musischen Gymnasien,
- Prüfungsaufsicht,
- Nachbesprechung zum Probeunterricht,

¹ s. zum Thema „Probeunterricht“ auch KMS II.5-5 P 4004.4-6b.25 423 v. 25.4.2013

² s. zum Thema „mündliche Prüfungen“ auch KMS II.5-5 P 4004.4-6b.25 423 v. 25.4.2013

- sog. Klassenleiterstunden, die überwiegend organisatorischen Aufgaben dienen (z.B. zum Schuljahresbeginn),
- Teilnahme an Fortbildungen,
- Teilnahme von verbeamteten³ teilzeitbeschäftigten Lehrkräften an Klassenfahrten (z.B. Schulsikikurse),
- Präsenzzeiten,
- Erledigung von Verwaltungsarbeit.

In Bezug auf die Teilnahme an Klassenfahrten wird ergänzend darauf hingewiesen, dass Lehrkräften für die Zeiten einer Klassenfahrt keine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten nach § 11 der Verordnung über die Gewährung von Zulagen (Bayerische Zulagenverordnung – BayZuIV) zusteht.

An beruflichen Schulen, die ein Lehrerunterrichtskonto (LUZ) anwenden, entsteht keine ausgleichspflichtige Mehrarbeit im Sinne der Bekanntmachung zur Mehrarbeit im Schulbereich, vgl. Abschnitt I Nr. 2 Satz 5 der KMBek.

II. Welche Form gilt für die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit?

Nach Abschn. III Nr. 1 der KMBek „Mehrarbeit im Schulbereich“ muss die Mehrarbeit schriftlich angeordnet oder genehmigt sein; die Anordnung oder Genehmigung muss dabei Unterrichtsfach, Klasse und Stunde, bei Hausunterricht die Schülerin/den Schüler, die Unterrichtsfächer und die Anzahl der Unterrichtseinheiten genau bezeichnen. Eine pauschalisierte Anordnung von Mehrarbeit, d.h. die Anordnung von Mehrarbeit ohne zeitliche Begrenzung und ohne Benennung eines konkreten Anlasses, der die Anordnung von Mehrarbeit rechtfertigen würde, ist unzulässig.

³ Für teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im Arbeitsverhältnis, die an Klassenfahrten teilnehmen, gilt KMS II.5-5 P 4004.4-6b.98387 vom 20.08.2013

Für die schriftliche Anordnung sind grundsätzlich die von den jeweiligen Stellen entwickelten Formblätter zu nutzen. Dies gilt insbesondere für die Anordnung von längerfristiger Mehrarbeit und Hausunterricht. Das allgemeine Formular zur Anordnung von Mehrarbeit, das z. B. von der Regierung von Schwaben zur Verfügung gestellt wird, finden Sie auch zentral auf der Internetseite

(<http://www.km.bayern.de/lehrer/schulleitungen/unterrichtsversorgung/personalorganisation.html>).

Im Bereich der kurzfristigen Mehrarbeit kann aus verwaltungsökonomischen Gründen die Anordnung auch über den handschriftlich oder elektronisch geführten Vertretungsplan erfolgen. Die Schulen müssen dabei sicherstellen, dass die Anordnung der Mehrarbeit eindeutig und nachvollziehbar dokumentiert wird, d. h. es muss insbesondere eine Abgrenzung von Stunden ohne Mehrarbeit (z.B. verlegte Stunden) zu solchen Stunden, die angeordnete Mehrarbeit im rechtlichen Sinne darstellen, aus dem Vertretungsplan ersichtlich werden. Die Vertretungspläne gehören zu den zahlungsbegründenden Unterlagen im haushaltsrechtlichen Sinn und sind deshalb von den Schulen fünf Jahre nach Ablauf des Haushaltsjahres digital zu speichern oder in Papierform aufzubewahren.

III. Wie ist Mehrarbeit auf die Lehrkräfte zu verteilen?

Die Mehrarbeit ist – unter Berücksichtigung pädagogischer Gesichtspunkte und individueller Hinderungsgründe – nach Möglichkeit gleichmäßig auf alle in Betracht kommenden Lehrkräfte zu verteilen (vgl. Abschnitt II Nr. 8 der KMBek). Neben der Verpflichtung, die Lehrkräfte möglichst gleichmäßig zu belasten, hat der Schulleiter auch die dem Dienstherrn obliegenden Fürsorgepflichten zu gewährleisten. Diese Grundsätze sind auch bei der ausdrücklich signalisierten Bereitschaft zur Übernahme der Mehrarbeit zu beachten.

IV. Welchen Personengruppen darf Mehrarbeit nicht angeordnet werden?

- Beamtinnen und Beamten auf Widerruf im Vorbereitungsdienst (vgl. Abschnitt II Nr. 5 der KMBek),
- Schwangeren oder stillenden Beamtinnen (vgl. Abschnitt II Nr. 6 der KMBek),
- Schwerbehinderten Menschen, wenn sie Freistellung von Mehrarbeit verlangt haben (vgl. Abschnitt II Nr. 6 der KMBek),
- Beamtinnen und Beamten, für die aufgrund von begrenzter Dienstfähigkeit oder im Rahmen der Wiedereingliederung oder einer vorübergehenden Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit zum Zweck der Prävention ein begrenztes Stundenmaß gilt.
- Im Rahmen der Altersteilzeit kommt die Anordnung von Mehrarbeit nur in Ausnahmefällen in Betracht.

Entsprechendes gilt für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis.

B. Gewährung von Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs bzw. Vergütung

I. Ab wie vielen Stunden Mehrarbeit steht Vollzeitlehrkräften eine Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs bzw. eine Vergütung zu?

Hierzu muss die Mehrarbeit mehr als drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat betragen.

II. Kann eine Lehrkraft wählen, ob sie die Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen oder vergütet bekommt?

Nein, der Ausgleich von Mehrarbeit durch Freizeit ist vorrangig vor einer Vergütung.

III. Wie stelle ich fest, ob die 3-Stunden-Grenze überschritten wurde?

Zur Berechnung werden Soll- und Ist-Stunden im gleichen Kalendermonat im Sinne einer Saldierung gegenübergestellt. Dabei entspricht die Sollzeit der Zahl der im jeweiligen Monat auf der Basis der individuellen UPZ stundenplanmäßig zu haltenden Stunden der jeweiligen Lehrkraft. Die Ist-Stunden werden ermittelt, indem zu der Sollzeit Plusstunden (= über die individuelle UPZ hinaus geleistete Mehrarbeitsstunden) hinzuaddiert und Minusstunden (= als Freizeitausgleich anrechenbare Ausfallstunden) abgezogen werden. Die Berechnung lässt sich dahingehend abkürzen, dass die Differenz aus den Plusstunden und den Minusstunden ermittelt wird.

$$\text{Saldo} = \text{Istzeit} - \text{Sollzeit} = \text{Plusstunden} - \text{Minusstunden}$$

Beispiele:

- 1) Lehrkraft in Vollzeit; im November fielen 5 Plusstunden und 2 Minusstunden an

$$\text{Saldo} = 5 - 2 = 3$$

Mangels Überschreitung der Drei-Stunden-Grenze liegt in dem Kalendermonat keine ausgleichspflichtige Mehrarbeit vor.

- 2) Lehrkraft in Vollzeit; im November fielen 8 Plusstunden und 3 Minusstunden an

$$\text{Saldo} = 8 - 3 = 5$$

Die Drei-Stunden-Grenze wurde überschritten, so dass ausgleichspflichtige Mehrarbeit im Umfang von 5 Stunden vorliegt.

Achtung! Die Überschreitung der Drei-Stunden-Grenze bedeutet noch nicht, dass die Mehrarbeitsstunden nun zu vergüten sind. Es muss erst in einem weiteren Schritt geklärt werden, ob die Mehrarbeit durch Freizeit innerhalb von drei Monaten ausgeglichen worden ist (s. Abschnitt B VII.).

IV. Gilt die 3-Stunden-Grenze auch für teilabgeordnete Lehrkräfte?

Nein. Bei Vollzeitbeamten, die an nicht schulische Stellen teilabgeordnet sind, sind die Tätigkeit an der Schule und die Tätigkeit an einer nicht schulischen Stelle getrennt zu betrachten. Sie werden daher in Bezug auf ihre Tätigkeit an der Schule hinsichtlich der Stunden-Grenze wie Teilzeit-Lehrkräfte behandelt, d.h. die Grenze von drei Unterrichtsstunden ist entsprechend dem Verhältnis der reduzierten zur vollen Unterrichtspflichtzeit herabzusetzen (s. hierzu Abschnitt D. I.). Besoldungsrechtlich handelt es sich jedoch nicht um eine Teilzeitbeschäftigung, d.h. für zu vergütende Mehrarbeitsstunden ist der Mehrarbeitsvergütungssatz und nicht eine anteilige Besoldung zu zahlen.

V. In welchen Fällen kann eine Dienstbefreiung für den Freizeitausgleich herangezogen werden?

Nach den Regelungen in Abschn. III Nrn. 2 und 3 der Mehrarbeitsbekanntmachung kann Freizeitausgleich nicht erfolgen durch

- die Teilnahme an schulischen oder außerschulischen Veranstaltungen, die sich nicht als Unterricht darstellen (z.B. Wandertage, Studienfahrten und Exkursionen),
- die Teilnahme an anderen dienstlichen Veranstaltungen; hierzu zählen insbesondere Klassen-, Lehrerkonferenzen und Dienstbesprechungen sowie dienstliche Fortbildungen,
- dienstlich verpflichtende Anwesenheit
- Schulferien, Sonderurlaub, Dienstbefreiung nach § 16 Urlaubsverordnung (UrlV),
- Krankheitstage,
- Zeiten eines sonstigen Arbeitsausfalls, der vom Dienstherrn allgemein genehmigt wurde; hierzu zählt witterungsbedingter Unterrichtsausfall,
- Zeiten des Unterrichtsausfalls in Prüfungsfächern im Abschlussjahrgang vom Beginn der Abschlussprüfungen bis zur Entlassung der Schülerinnen und Schüler,
- Teilnahme an Personalversammlungen.

Sonstiger ersatzloser Ausfall von Unterrichtsstunden, die die Lehrkraft im Rahmen der Unterrichtspflichtzeit zu erteilen hätte, ist beim Freizeitausgleich zu berücksichtigen, d. h. insbesondere

- Ausfallstunden wegen Abwesenheit der Schülerinnen und Schüler (z.B. Klasse ist auf Schülerfahrt),
- durch die Schulleiterin oder den Schulleiter in besonderen Fällen angeordnete oder genehmigte Ausfallstunden (z. B. vorzeitiges Unterrichtsende am Tag vor den Sommerferien),
- Zeiten des Unterrichtsausfalls in Prüfungsfächern im Abschlussjahrgang nach Entlassung der Schülerinnen und Schüler.

VI. Welcher Zeitraum wird für die Frage, ob Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen worden ist, herangezogen?

Für die Frage des Freizeitausgleichs sind die drei Kalendermonate maßgeblich, die auf den Monat folgen, in dem Mehrarbeit geleistet worden ist.

VII. Wie bestimme ich, ob die Mehrarbeit durch Freizeit innerhalb von drei Monaten ausgeglichen wurde?

Ergibt sich für einen Kalendermonat durch Überschreitung der 3-Stunden-Grenze ausgleichspflichtige Mehrarbeit, so ist für die drei darauffolgenden Monate ebenfalls jeweils eine Saldierung der Plus- und Minusstunden vorzunehmen. Ergibt sich dabei für einen Monat ein negativer Saldo, so sind diese Minusstunden und die Stunden ausgleichspflichtiger Mehrarbeit des Kalendermonats, der gerade betrachtet wird, gegenzurechnen. Erst wenn bzw. soweit ein Freizeitausgleich in dem Drei-Monatszeitraum nicht möglich ist, kommt eine Vergütung in Betracht.

Beispiel: Lehrkraft bei Vollzeit UPZ 24;

Nov:	8 Plus-, 3 Minusstd.	Saldo 5	Ausgleichspflicht ja
Dez:	7 Plus-, 3 Minusstd.	Saldo 4	Ausgleichspflicht ja
Jan:	1 Plus-, 4 Minusstd.	Saldo -3	Ausgleichspflicht nein
Feb:	6 Plus-, 2 Minusstd.	Saldo 4	Ausgleichspflicht ja
März:	0 Plus-, 5 Minusstd	Saldo -5	Ausgleichspflicht nein
April:	0 Plus, 0 Minusstd	Saldo 0	Ausgleichspflicht nein
Mai:	4 Plus, 2 Minusstd.	Saldo 2	Ausgleichspflicht nein

Abrechnung von November:

	Plus	Minus	Saldo
Nov	8	3	5
Dez	7	3	4
Jan	1	4	-3
Feb	6	2	4

Von den 5 ausgleichspflichtigen Mehrarbeitsstunden können 3 durch Freizeit ausgeglichen werden, d.h. es verbleiben für November 2 zu vergütende Mehrarbeitsstunden. Bei nur teilweise möglichem Freizeitausgleich werden die restlichen, noch auszugleichenden Mehrarbeitsstunden auch dann vergütet, wenn sie die 3-Stunden-Grenze nicht überschreiten.

Abrechnung von Dezember:

	Plus	Minus	Saldo
Dez	7	3	4
Jan	negativer Saldo als Freizeitausgleich für Mehrarbeit November vollständig verbraucht		0
Feb	6	2	4
März	0	5	-5

Die 4 ausgleichspflichtigen Mehrarbeitsstunden können alle durch Freizeit ausgeglichen werden, d.h. es sind für Dezember keine zu vergütenden Mehrarbeitsstunden vorhanden. Für den Monat März verbleibt als Rest eine Minusstunde.

Abrechnung von Februar:

	Plus	Minus	Saldo
Feb	6	2	4
März	verbleibender negativer Saldo		-1
April	0	0	0
Mai	4	2	2

Von den 4 ausgleichspflichtigen Mehrarbeitsstunden kann eine durch Freizeit ausgeglichen werden, d.h. es verbleiben für Februar 3 zu vergütende Mehrarbeitsstunden.

Es ist zu beachten, dass der 3-Monats-Zeitraum auch über das Schuljahresende hinweg gilt (d. h. fällt im Juli ausgleichspflichtige Mehrarbeit an, sind auch die Monate August, September und Oktober des neuen Schuljahres im Hinblick auf einen möglichen Freizeitausgleich zu betrachten).

Ebenso ist bei einer Versetzung der Lehrkraft zu verfahren; es findet keine nach alter und neuer Schule getrennte Betrachtung statt (d.h. fällt an der alten Schule ausgleichspflichtige Mehrarbeit an und wird die Lehrkraft im Laufe der drei darauffolgenden Monate versetzt, so ist auch der an der neuen Schule verbrachte Zeitanteil der 3 Monate in die Prüfung des Freizeitausgleichs miteinzubeziehen).

VIII. Was ist zu beachten, wenn verschiedene Formen von Mehrarbeit im selben Monat zusammentreffen (z.B. kurzfristige Vertretungsmehrarbeit und Hausunterricht)?

Die in einem Monat geleistete Mehrarbeit ist nicht getrennt, sondern insgesamt – ganzheitlich – zu betrachten und unter Beachtung der (ggf. bei Teilzeit anteiligen) 3-Stunden-Grenze sowie der 3-Monatsfrist vorrangig durch Freizeit auszugleichen und zu vergüten.

C. Höhe der Vergütung und Abrechnung

I. In welcher Form erfolgt die Mitteilung der vergütungsfähigen Stunden durch die Schulleiterin oder den Schulleiter (ggf. das Staatliche Schulamt) an die zuständigen Bezügestellen?

Für die Abrechnung von Mehrarbeit stellt das Landesamt für Finanzen auf seiner Internetseite Formblätter bereit. Diese sind zwingend zu verwenden und vollständig auszufüllen. An das Landesamt für Finanzen darf dabei nur eine Mitteilung der tatsächlich vergütungsfähigen Stunden erfolgen. Dabei ist zu beachten, dass für verbeamtete Lehrkräfte und angestellte Lehrkräfte verschiedene Formblätter existieren. Für verbeamtete Lehrkräfte sind die Formulare „Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte im Schuldienst bei Vollzeit“ (B 850) oder „Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte im Schuldienst bei Teilzeit“ (B 851) auszufüllen, für angestellte Lehrkräfte das Formular „Mitteilung von Leistungen zur Berechnung von Bezügen für Lehrkräfte“ (Nr. A 752). Diese sind abrufbar unter:

Für Beamtinnen und Beamte:

http://www.lff.bayern.de/formularcenter/besoldung/index.aspx#formulare_bes_mehrarbeit

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

<http://www.lff.bayern.de/formularcenter/arbeitnehmer/index.aspx#persverw>

Die Schule stellt sicher, dass der Lehrkraft eine Kopie des ans Landesamt für Finanzen übermittelten Abrechnungsantrags zur Verfügung steht.

Soweit im Einzelfall für einen Monat versehentlich zu viele Mehrarbeitsstunden abgerechnet wurden, ist eine entsprechende Korrektur seitens der jeweiligen Schule mit einem formlosen Schreiben an die jeweils zuständige Bezügestelle zu melden. Wurden versehentlich

zu wenige Mehrarbeitsstunden abgerechnet, dann sind diese unter Verwendung des Abrechnungsformulars nachzumelden.

Bei einer Abrechnung von monatlich mehr als 30 vergütungsfähigen Mehrarbeitsstunden erfolgt ggf. eine Rückfrage durch die zuständige Bezügestelle des Landesamtes für Finanzen bei der die Mehrarbeitsabrechnung anordnenden personalverwaltenden Stelle.

II. Darf ich verschiedene Formen von Mehrarbeit auf einem gemeinsamen Formular abrechnen?

Eine gemeinsame Abrechnung auf einem Formblatt ist immer dann möglich, wenn die Mehrarbeit auf der identischen Haushaltsstelle zu verbuchen ist. So kann z. B. beim Zusammentreffen von länger- und kurzfristiger Mehrarbeit durch eine Lehrkraft an einer Schule eine gemeinsame Abrechnung auf einem Formblatt erfolgen.

Fallen hingegen Mehrarbeit in Form von Hausunterricht einerseits sowie die anderen Formen der Mehrarbeit andererseits zusammen, so ist für den Bereich des Hausunterrichts – nach vorheriger einheitlicher Betrachtung (vgl. Abschnitt B. VIII.) – ein eigenes Abrechnungsformular zu verwenden, da Mehrarbeit durch Hausunterricht und die weiteren Formen der Mehrarbeit auf unterschiedlichen Haushaltsstellen zu verbuchen sind. Dies gilt auch, wenn Mehrarbeit geleistet wurde, die auf einem vom Hauptbezug abweichenden Kapitel zu verbuchen ist (z. B. andere Schulart).

III. Wann kann bzw. soll die Abrechnung der Mehrarbeit erfolgen?

Da zunächst zu prüfen ist, ob die Mehrarbeit, die in einem Kalendermonat angefallen ist, in den drei darauffolgenden Monaten durch Freizeit ausgeglichen worden ist, kann eine Abrechnung in der Regel frühestens im vierten Monat nach der geleisteten Mehrarbeit erfolgen. Eine zeitnahe Abrechnung im vierten Monat nach der geleisteten Mehrarbeit erscheint für die Gewährleistung einer ordnungsgemäßen Abrechnung zweckmäßig, mit Blick auf ev. Ausschlussfristen (vgl. Abschnitt E III.) notwendig und generell zielführend. Ei-

ne Abrechnung der Mehrarbeit gesammelt zum Schuljahresende ist zu vermeiden.

D. Teilzeit

I. Wie wird die Grenze, ob ausgleichspflichtige Mehrarbeit vorliegt, bei Teilzeitbeschäftigten ermittelt? („Umrechnung der Drei-Stunden-Grenze“)

Die Gewährung von Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs bzw. einer Vergütung ist bei Vollzeitbeschäftigten an die Voraussetzung geknüpft, dass die Mehrarbeit mehr als drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat betragen muss; bei Teilzeitbeschäftigten ist die Grenze von drei Unterrichtsstunden entsprechend dem Verhältnis der reduzierten zur vollen Unterrichtspflichtzeit herabzusetzen. Hieraus ergibt sich folgende Berechnungsformel:

$$\text{Vergütungsgrenze} = \frac{\text{reduzierte UPZ}}{\text{volle UPZ}} \times 3h$$

Beispiel:

Realschullehrkraft mit 17 Stunden TZ bei Vollzeit UPZ 24 →

$\frac{17}{24} \times 3 = 2,13$ die Mehrarbeit muss mehr als 2,13 Unterrichtsstunden betragen, d.h. ab 3 Stunden liegt ausgleichspflichtige Mehrarbeit vor

Bei Lehrkräften mit einer Kombination aus wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Unterricht ist die Grenze mit folgender Formel umzurechnen:

$$\text{Vergütungsgrenze} = \left(\frac{\text{reduzierte UPZ}_w}{\text{volle UPZ}_w} + \frac{\text{reduzierte UPZ}_{nw}}{\text{volle UPZ}_{nw}} \right) \times 3h$$

Beispiel:

Gymnasiallehrkraft mit 10 Stunden wissenschaftlichem Unterricht und 4 Stunden nicht-wissenschaftlichem Unterricht.

$\left(\frac{10}{23} + \frac{4}{27}\right) \times 3 \approx 1,75$ die Mehrarbeit muss mehr als 1,75 Unterrichtsstunden betragen, d.h. ab 2 Stunden liegt ausgleichspflichtige Mehrarbeit vor

Anrechnungs-/Ermäßigungsstunden beeinflussen die Berechnung grundsätzlich nicht, d.h. es zählt bei der reduzierten UPZ das Stundenmaß, für das die Lehrkraft vergütet wird.

Nochmals Achtung! Die Überschreitung der zeitanteiligen Stunden-Grenze bedeutet noch nicht, dass die Mehrarbeitsstunden nun zu vergüten sind. Es muss erst in einem weiteren Schritt geklärt werden, ob die Mehrarbeit durch Freizeit innerhalb von drei Monaten ausgeglichen worden ist (s. B. VII.).

II. Wie ist bei Teilzeitbeschäftigten die Höhe der Vergütung zu bestimmen?

Teilzeitbeschäftigte erhalten die Mehrarbeitsvergütungssätze, wenn die regelmäßige monatliche Unterrichtspflichtzeit einer Vollzeitkraft überschritten wird. Bis zu dieser Grenze ist als Mehrarbeitsvergütung mindestens die zeitanteilige Besoldung zu zahlen („diskriminierungsfreie Vergütung“). Die Prüfung, ob die Grenze der regelmäßigen monatlichen Unterrichtspflichtzeit einer Vollzeitkraft überschritten worden ist, erfolgt in drei Schritten:

1. Zunächst wird die Differenz zwischen dem wöchentlichen Vollzeitstundenmaß und dem Teilzeitstundenmaß ermittelt:

$$\text{Grenze (Woche)} = \text{Vollzeitstundenmaß} - \text{Teilzeitstundenmaß}$$

Bei Einsatz in wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Unterricht kann der hier für das Vollzeitstundenmaß heranzuziehende Wert folgender Tabelle entnommen werden:

Anteil des wissenschaftlichen Unterrichts an der individuellen UPZ	Vollzeitstundenmaß (Gymnasium und berufliche Schulen)	Vollzeitstundenmaß (Realschule)
bis einschließlich 0,125	27	28
bis einschließlich 0,375	26	27
bis einschließlich 0,625	25	26
bis einschließlich 0,875	24	25
mehr als 0,875	23	24

Beispiel:

Gymnasiallehrkraft mit 12h wissenschaftlichem Unterricht, 6h nicht-wissenschaftlichem Unterricht, d. h. 18h Teilzeit:

$$\text{Anteil wiss. Unt.} = \frac{12}{18} = 0,666 \dots$$

Das heranzuziehende Vollzeitstundenmaß beträgt also 24 WS.

2. Die Grenze wird auf den Monat umgerechnet:

$$\text{Grenze (Monat)} = \text{Grenze (Woche)} \times 4,348$$

4,348 gibt die durchschnittliche Wochenanzahl pro Monat in einem Jahr an und ist daher ein fester Umrechnungsfaktor.

Der Wert der Monatsgrenze ist auf zwei Stellen nach dem Komma zu runden.

3. Es wird die Anzahl der Stunden abrechnungsfähiger Mehrarbeit im Kalendermonat mit der Grenze (Monat) verglichen, um festzustellen, ob bzw. wann die Grenze überschritten wird. Für die Mehrarbeitsstunden, die innerhalb der Grenze liegen, ist die anteilige Bezahlung, für die Mehrarbeitsstunden, die über der Grenze liegen, ist der Mehrarbeitsvergütungssatz zu zahlen.

Beispiele:

- 1) Lehrkraft mit 21h Teilzeit (volle UPZ 23) und 12 Stunden zu vergütende Mehrarbeit im Monat
 1. Grenze (Woche) = 23 (Vollzeit) – 21 (Teilzeit) = 2 Stunden
 2. Grenze (Monat) = 2 Stunden × 4,348 = 8,70 (gerundet)
 3. Vergleich von 12 zu vergütenden Mehrarbeitsstunden mit Grenze (Monat) = 8,70
→ d.h. für 8,70 Stunden Mehrarbeit wird eine anteilige Besoldung gezahlt und 3,30 Stunden (= 12 Stunden – 8,70 Stunden) werden nach dem Mehrarbeitsvergütungssatz vergütet.

- 2) Gymnasiallehrkraft mit 12h wissenschaftlichem Unterricht, 6h nicht-wissenschaftlichem Unterricht, d.h. 18h Teilzeit, laut Tabelle damit volle UPZ von 24h und 16h zu vergütender Mehrarbeit im Monat.
 1. Grenze (Woche) = 24 (Vollzeit) – 18 (Teilzeit) = 6 Stunden
 2. Grenze (Monat) = 6 Stunden × 4,348 = 26,01 (gerundet)
 3. Vergleich von 16 zu vergütenden Mehrarbeitsstunden mit Grenze (Monat) = 26,01
→ d.h. für alle 16 Stunden (16 < 26,01) Mehrarbeit wird eine anteilige Besoldung gezahlt

III. Wie sind Altersteilzeit im Blockmodell sowie Teilzeit im Freistellungsmodell zu behandeln?

Sonderformen der Teilzeit mit ungleichmäßig verteilter Arbeitszeit (Altersteilzeit im Blockmodell nach Art. 91 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BayBG, Freistellungsmodell nach Art. 88 Abs. 4 BayBG) sind wie Teilzeitmodelle mit gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit zu behandeln.

a) Im Rahmen der Beantwortung der Frage, ob Mehrarbeit ausgleichspflichtig ist, ist die 3-Stunden-Grenze mithilfe des festgesetzten Teilzeitumfanges (Achtung: Nicht der tatsächliche Unterrichtseinsatz!) umzurechnen:

$$\text{Vergütungsgrenze} = \text{Teilzeitumfang (in \%)} \times 3h$$

b) Zur Beantwortung der Frage, wie ausgleichspflichtige Mehrarbeit erforderlichenfalls zu vergüten ist, ist das wöchentliche Vollzeitmaß anhand der in der Arbeitsphase tatsächlich zu erbringenden Arbeitsleistung zu bestimmen:

$$\text{Anteil wiss. Unt.} = \frac{UPZ_w}{UPZ_{\text{gesamt}}}$$

→ *Vollzeitmaß lässt sich der Tabelle (S. 17) entnehmen*

Bei Lehrkräften, die in der Arbeitsphase wie eine Vollzeitkraft tätig werden, ist dieser erste Berechnungsschritt entbehrlich; das Vollzeitstundenmaß entspricht der Gesamt-UPZ.

Anschließend ist das Teilzeitstundenmaß durch Umrechnung des Vollzeitstundenmaßes mithilfe des Teilzeitumfanges zu ermitteln:

$$\text{Teilzeitstundenmaß} = \text{Vollzeitstundenmaß} \times \text{Teilzeitumfang}$$

Nun wird die Differenz zwischen dem wöchentlichen Vollzeitstundenmaß und dem Teilzeitstundenmaß gebildet:

$$\text{Grenze (Woche)} = \text{Vollzeitstundenmaß} - \text{Teilzeitstundenmaß}$$

Die Grenze wird auf den Monat umgerechnet:

$$\text{Grenze (Monat)} = \text{Grenze (Woche)} \times 4,348$$

Nun kann die Anzahl der Stunden abrechnungsfähiger Mehrarbeit im Kalendermonat mit der Grenze (Monat) verglichen werden, um festzustellen, ob bzw. wann die Grenze überschritten wird.

Da es sich – auch wenn die Lehrkraft in der Arbeitsphase wie eine Vollzeitkraft eingesetzt wird – stets um eine Teilzeitbeschäftigung handelt, ist für die Abrechnung das Formular „Mehrarbeitsvergütung für Beamtinnen und Beamte im Schuldienst bei Teilzeit (B 851) zu verwenden.

Beispiel:

Realschullehrkraft mit Altersteilzeit Blockmodell: die zu erbringende Arbeitsleistung in der Arbeitsphase beträgt lt. Genehmigungsschreiben 65,160%; der Umfang der Altersteilzeit beträgt 39,096%.

Die Lehrkraft ist vom Schulleiter mit 8 Stunden wissenschaftlichen und 9 Stunden nichtwissenschaftlichen Unterricht eingesetzt.

a) Ab wann ist Mehrarbeit ausgleichspflichtig?

$39,096 \% \times 3 = 0,39096 \times 3 = 1,17$ die Mehrarbeit muss mehr als 1,17 Unterrichtsstunden betragen, d.h. ab 2 Stunden liegt ausgleichspflichtige Mehrarbeit vor.

b) Wie bestimmt sich - vorausgesetzt die Mehrarbeit wurde nicht durch Freizeit innerhalb von drei Monaten ausgeglichen - die Grenze zwischen anteiliger Besoldung und Mehrarbeitsvergütungssatz?

➤ Feststellung des wöchentlichen Vollzeitmaßes:

Der Anteil des wissenschaftlichen Unterrichts an der individuellen UPZ beträgt $\frac{8}{17} = 0,471$. Daraus ergibt sich ein Vollzeitstundenmaß (s. Tabelle unter D II. Nr. 1) 26.

➤ Bestimmung des besoldungsrechtlichen Teilzeitstundenmaßes:

Vollzeitmaß x Altersteilzeitumfang = $26 \times 0,39096 = 10,16$

➤ Bestimmung Grenze (Woche) (= Differenz wöchentliches Vollzeit- und besoldungsrechtliches Teilzeitmaß):

$26 - 10,16 = 15,84$

➤ Umrechnung der Grenze auf den Monat:

$15,84 \times 4,348 = 68,87$

d.h. bis zu 68,87 Mehrarbeitsstunden sind mit anteiliger Besoldung zu vergüten; erst darüber hinaus wird der Mehrarbeitsvergütungssatz gezahlt.

E. Lehrkräfte als Arbeitnehmer

I. Was gilt für Vollzeitlehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis?

Für Vollzeitlehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis gelten grundsätzlich die gleichen Bestimmungen wie für verbeamtete Vollzeitlehrkräfte (vgl. Abschnitte A bis C).

II. Was ist bei Teilzeitlehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis zu beachten?

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis ist geleistete Mehrarbeit bereits ab der ersten Stunde ausgleichspflichtig. Das bedeutet, dass bei Teilzeitlehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis die in Abschnitt D. I. beschriebene Umrechnung der Drei-Stunden-Grenze entbehrlich ist.

Die in Abschnitt D. II erläuterte Differenzierung bei der Höhe der Vergütung ist auch bei Teilzeitlehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis zu beachten. D.h. Teilzeitbeschäftigten Lehrkräften wird für geleistete Mehrarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen wird, bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft ein anteiliges Entgelt, ab Überschreiten dieser Grenze der Mehrarbeitsvergütungssatz gezahlt.

III. Ist Mehrarbeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen zulässig?

Ja, soweit die Anordnungsvoraussetzungen vorliegen und die erforderlichen Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Im Hinblick auf den vorrangig zu gewährenden Freizeitausgleich sollen bevorzugt Beamte und unbefristet beschäftigte Lehrkräfte zur Mehrarbeit herangezogen werden.

IV. Gilt in Bezug auf den Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung die tarifvertragliche Ausschlussfrist?

Ja. Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis haben die tarifvertragliche Ausschlussfrist des § 37 TV-L zu beachten. Damit der Anspruch

nicht verfällt, muss er innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten schriftlich geltend werden. Der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung wird fällig mit Ablauf des dritten auf den Monat der Mehrarbeitsleistung folgenden Kalendermonats, da zunächst abzuwarten ist, ob die geleistete Mehrarbeit in den drei darauffolgenden Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden kann.

Auf das eigene Abrechnungsformular für Arbeitnehmer (vgl. Abschnitt C. I) wird nochmals hingewiesen.

Für eventuelle Rückfragen stehen Ihnen die bekannten Ansprechpartner für Ihre Schulart in den jeweiligen Abteilungen des Ministeriums zur Verfügung.

Die Staatlichen Schulämter erhalten einen Abdruck dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Roland Krügel

Leitender Ministerialrat