PRNT

INFO DES PERSONALRATS
FÜR GRUND-|HAUPT- |WERKREAL- |REAL-| GEMEINSCHAFTSSCHULEN
UND SBBZ BEIM STAATLICHEN SCHULAMT NÜRTINGEN

K O N T A K T
Marktstr. 12, Zi.001
72622 Nürtingen
07022/26299-32
oepr.ghrs@ssa-nt.kv.bwl.de
www.oepr-nt.de

01 - 2026

Mehrarbeitsunterricht (MAU) -allgemeine Informationen-

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

das Landesbeamtengesetz § 67 Abs. 3 bildet die rechtliche Grundlage und gibt vor: „Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern." Für Lehrkräfte im Schuldienst gilt als „Bagatellgrenze", dass ihre Mehrarbeit drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat übersteigt. (Bei Beamt*innen in der Verwaltung entspricht dies fünf Zeitstunden.)
Bei Teilzeitbeschäftigung vermindern sich die drei Unterrichtsstunden (fünf Zeitstunden) entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit.
Werden Sie durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als die Bagatellgrenze hinaus beansprucht, ist Ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kann nach den Voraussetzungen des § 65 LBesGBW (Landesbesoldungsgesetz) Mehrarbeitsvergütung gewährt werden.

- Beschäftigte im Landesdienst müssen Mehrarbeitsunterricht leisten (bis zur Bagatellgrenze auch unbezahlt).
- Für Mehrarbeitsunterricht muss es zwingende dienstliche Gründe geben.
- Mehrarbeitsunterricht muss schriftlich oder elektronisch z.B. als Vertretungsplan auch digital angeordnet werden.
- Ist kein Freizeitausgleich möglich, wird Mehrarbeitsunterricht bezahlt.

Was ist Mehrarbeit im Schuldienst?

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte wird in Unterrichtsstunden gemessen. Nur Unterrichtsstunden, die über dieses „Deputat" hinaus geleistet werden, gelten als „Mehrarbeit". Außerunterrichtliche Veranstaltungen, wie Schullandheim, Theaterbesuche u.Ä. sind keine Mehrarbeit. - Ausnahme hierfür siehe Regelungen für Arbeitnehmer*innen.

Was bedeutet „zwingend dienstliche Verhältnisse"?

„Mehrarbeit" im Sinne von § 67 Abs. 3 LBG (Landesbeamtengesetz) entsteht nicht erst beim Überschreiten der „Bagatellgrenze". Denn die Schulleitung muss bei jeder Unterrichtsstunde, die einer Lehrkraft zusätzlich

zum normalen Deputat auferlegt wird, sorgfältig prüfen, ob tatsächlich ein „zwingender dienstlicher Grund“ vorliegt, der die Anordnung erforderlich macht.
Im Rahmen der Fürsorgepflicht darf es nicht zur Regel werden, dass Lehrkräfte mehr als ihr individuelles Deputat unterrichten. Zwingend notwendige Abwesenheitsvertretung muss für alle betroffenen Lehrkräfte und auch für die Schulleitung unter Berücksichtigung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und unter Belastungs- und Gerechtigkeitsaspekten leistbar und zumutbar sein.

Alternativen zu Mehrarbeit

Die Schulleitung muss, vor der Anordnung von Mehrarbeitsunterricht aufgrund zwingender dienstlicher Gründe, in jedem Einzelfall abwägen, ob nicht andere Möglichkeiten der Abhilfe gegeben sind.
Dazu gehören z.B.:

- Einsatz der Lehrerreserve (KV-Stunden)
- Einsatz im Rahmen des 70-Stunden-Kontingents (GS und Sek.1)
- Aufstockung von Teilzeitdeputaten
- Regelstundenmaßausgleich - RMA/ früher „Bugwelle“ genannt (nur mit SSA NT-Genehmigung)
- Gruppenzusammenlegung, Stillarbeit unter Aufsicht
- Wegfall von ergänzenden Angeboten
- Rückkehr aus Beurlaubung (in Rücksprache mit dem SSA)
- Kürzung des Unterrichts (in Rücksprache mit dem SSA)

Vorhersehbar ist Mehrarbeit, wenn ihr Beginn mindestens drei Wochen entfernt ist. In diesen Fällen muss der Personalrat vor der Anordnung von Mehrarbeit von der beabsichtigten Maßnahme informiert werden und der Maßnahme zustimmen. Um das Verfahren praktikabel zu machen und den Kollegien Handlungssicherheit zu geben, empfiehlt der Personalrat den Schulen, ein Konzept zu erarbeiten, wie die Schule mit Abwesenheit von Lehrkräften umgeht. Als Vorlage hat der Personalrat ein Musterkonzept erstellt, das die Schule ihren Gegebenheiten anpassen kann.

Wer muss keine Mehrarbeit leisten?

Wie bei jeder Übertragung dienstlicher Aufgaben müssen Vorgesetzte auch bei Mehrarbeit im Rahmen ihres pflichtgemäßen Ermessens prüfen, wer in Frage kommt und wem sie die zusätzliche Belastung am ehesten zumuten können.

Folgende Personengruppen sind nicht oder nur nach Rücksprache einsetzbar:

- Schwangere und stillende Lehrerinnen und Lehramtsanwärterinnen,
- Lehrkräfte mit einem befristeten Arbeitsvertrag
- Lehrkräfte in der Wiedereingliederung
- Schwerbehinderte und Gleichgestellte: auf Verlangen von Mehrarbeit freizustellen (SGB IX § 207). Die besonderen Belange von Behinderten mit dem Grad von 30 und 40 sind bei der Erteilung von Mehrarbeit zu berücksichtigen.
- Anwärter/innen dürfen grundsätzlich nicht zu Vertretungsstunden herangezogen werden. Freiwilliger Unterricht nach den Prüfungen gegen Vergütung ist bei Lehramtsanwärter*innen, außer bei Fachlehrer*innen, nach Genehmigung durch die Seminarleitung in Absprache mit der Schulleitung möglich. Dabei ist bereits die erste Unterrichtsstunde vergütungsfähig. (Hier wird eine besondere Beratung durch den Personalrat empfohlen.)

Grundsätzlich sind auch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte verpflichtet, bei „zwingenden dienstlichen Verhältnissen“ Mehrarbeit zu leisten. Nach dem Chancengleichheitsgesetz sollen sie jedoch bei „teilbaren“ Aufgaben – wie

Mehrarbeit – nur anteilig eingeteilt werden. Keinesfalls dürfen Teilzeitbeschäftigte nur deshalb, weil sie leichter verfügbar sind, gegen ihren Willen in gleichem Maße wie Vollzeit-Lehrkräfte oder gar überproportional zu Mehrarbeit herangezogen werden.

Tarifbeschäftigte/Arbeitnehmer*innen und Mehrarbeit?

a.) Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen wird ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde vergütet.
b.) Bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen gilt ebenso die Regelung mit der Bagatellgrenze.
c.) Die Abrechnung erfolgt zum Halbjahr oder zum Schuljahresende - innerhalb 6 Monate ab Fälligkeit.
d.) Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen haben hingegen für ganztägige außerunterrichtliche Veranstaltungen außerhalb der Schule oder bei mehrtägigen Klassenfahrten Anspruch auf Vergütung wie vollbeschäftigte Lehrkräfte.
e.) Achtung bei Altersteilzeit – bitte beraten lassen!

=> Siehe auch **PR-Info Mehrarbeit bei tarifbeschäftigten Lehrkräften!**

Ausgleich – Freizeit oder Vergütung?

Bis zum Erreichen der „Bagatellgrenze“ (drei Unterrichtsstunden bei Vollzeitlehrkräften, bei Teilzeitlehrkräften entsprechend anteilig) – erfolgt keine Vergütung.

Sobald der Grenzwert im Kalendermonat überschritten wird, erfolgt vorrangig Freizeitausgleich und zwar für alle in diesem Monat geleisteten Mehrarbeitsstunden. Nur wenn in einem Kalendermonat über die Bagatellgrenze hinaus Mehrarbeit geleistet wurde und hierfür nicht innerhalb von mindestens einem Jahr eine Dienstbefreiung möglich war, besteht ein Vergütungsanspruch, dann aber für alle in diesem Monat geleisteten und nicht durch Freizeit ausgeglichenen Mehrarbeitsstunden.

Da der Vergütungs- bzw. Freizeitanspruch je Kalendermonat besteht, muss jeder Monat mit Mehrarbeit einzeln betrachtet werden.

Hier noch ein Hinweis zur persönlichen Bagatellgrenze: Deputat 14/28: Berechnung: 3 Std x 14/28 = 1,50 Std, das bedeutet, dass ab der zweiten Stunde alle MAU-Stunden zu vergüten sind.

Längerfristige Mehrarbeit

Die Anordnung von längerfristiger Mehrarbeit lässt sich auch durch weitere Möglichkeiten auffangen:

- Zeitweise Aufstockung von Teillehraufträgen – bei bis zum ersten Tag nach den Pfingstferien genehmigte Aufstockungen werden die Sommerferien bezahlt
- Variabler Einsatz der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung
- durch eine freiwillige Vorgriffsstunde

Beteiligung des Personalrats

Die Anordnung von Mehrarbeit, Rufbereitschaft sowie von Bereitschaftsdienst unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats. Die Schulleitung muss den Personalrat vor der Anordnung „vorhersehbarer“ Mehrarbeit von ihrer Absicht informieren und um Zustimmung bitten, als vorhersehbar gilt Mehrarbeit, wenn ihr Beginn mindestens drei Wochen entfernt ist.

Schulleitung und Kollegium erstellen in der GLK ein Konzept, in dem dargestellt wird, wie die Schule mit Abwesenheiten von Lehrkräften umgeht. Dieses Konzept wird der Schulkonferenz zur Kenntnis vorgelegt. Danach wird es dem Personalrat zur Zustimmung übermittelt.

Stimmt der Personalrat dem Konzept zu, ist es für die Schule verbindlich und die Zustimmung des Personalrats zur Anordnung von MAU gilt als gegeben. Innerhalb dieses Rahmens kann die Schulleitung MAU anordnen und hat hierfür die Zustimmung des ÖPR.

Wichtig: Dieses PR-INFO dient der ersten Orientierung und kann eine profunde Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Bei individuellen Anliegen zum Thema können Sie sich gerne an den Personalrat wenden.
Darüber hinaus stehen weitere Informationen in der Rahmendienstvereinbarung Mehrarbeit MAU.

Quelle: GEW Jahrbuch 2026, S.620 ff

Sollten Sie noch offene Fragen haben: Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung sind gerne für Sie da:

Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ beim SSA Nürtingen	**Vertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte beim SSA Nürtingen**
Sabine Penzinger (Vorsitzende ÖPR), Tel. 07022 / 26299-32, sabine.penzinger@ssa-nt.kv.bwl.de **Susann Ruhland-Knapp** (Arbeitnehmervertreterin und stellvertretende Vorsitzende) susann.ruhland-knapp@ssa-nt.kv.bwl.de **Mira Hartwig** (Ansprechperson) mira.hartwig@ssa-nt.kv.bwl.de	**Sigrid Zankl** (SBV) Tel. 07022 / 26299-31, sigrid.zankl@ssa-nt.kv.bwl.de **Sandra Schettke** (StV. SBV) sandra.schettke@ssa-nt.kv.bwl.de **Katja Ehrle** (StV. SBV) katja.ehrle@ssa-nt.kv.bwl.de
Sprechstunde Mittwoch 14.30 Uhr bis 16.00 Uhr telefonisch und persönlich (nach Vereinbarung)	**Sprechstunde** Montag und Donnerstag telefonisch und persönlich (nach Vereinbarung)

www.oepr-nt.de
Auf unserer Homepage finden Sie viele Informationen und unsere PR-Infos zum Download eingestellt.