

**Runderlass
Mehrarbeit im Schuldienst**

Mehrarbeit im Schuldienst

RdErl. des MB vom 9. 6. 2020 – 33-03070

Fundstelle: SVBl. LSA 2020, S. 104

1. Allgemeines

- 1.1. Mehrarbeit im Schuldienst gemäß § 63 des Landesbeamtengesetzes (LBG LSA) vom 15. 12. 2009 (GVBl. LSA S. 648), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. 7. 2019 (GVBl. LSA S. 176), in der jeweils geltenden Fassung liegt vor, wenn eine Lehrkraft Unterricht über die nach der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. 9. 2001 (GVBl. LSA S. 376), zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 10. 12. 2019 (GVBl. LSA S. 984), in der jeweils geltenden Fassung festgelegte Regelstundenzahl hinaus erteilt und sich ihre Unterrichtsverpflichtung hierdurch erhöht. Vereinbarte Teilzeit sowie Anrechnungen und Ermäßigungen nach der ArbZVO-Lehr verändern die jeweilige Unterrichtsverpflichtung entsprechend.
- 1.2. Als Mehrarbeit gilt nicht, wenn die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden im Rahmen eines flexiblen Unterrichtseinsatzes (zum Beispiel bei Blockunterricht an Berufsbildenden Schulen) durch Mehr- und Minderzeiten verlagert wird oder die Lehrkraft freiwillige Zusatzstunden nach § 4 Abs. 2 ArbZVO-Lehr leistet.
- 1.3. Mehrarbeit darf nur angeordnet oder genehmigt werden, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dieses erfordern, sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt und entsprechende Haushaltsmittel zur Verfügung stehen. Mehrarbeit dient somit der Erteilung von Pflichtunterricht und Wahlpflichtunterricht, der andernfalls ausfallen müsste, etwa weil durch befristete Einstellungen und Abordnungen von zusätzlichen Lehrkräften oder Verlagerung der Unterrichtsverpflichtung nach § 4 Abs. 3 Arb-ZVO-Lehr ein Ausgleich der entstehenden Mehrzeiten innerhalb des vorgesehenen Zeitraums aus dienstlichen Gründen nicht ermöglicht werden kann.
- 1.4. Unterrichtsstunden, die als Mehrarbeitsstunden angeordnet waren, sind keine Mehrarbeitsstunden, wenn sie nicht erteilt worden sind. Dabei kommt es auf den Grund des Unterrichtsausfalls nicht
- 1.5. Bei der Anordnung oder der Genehmigung von Mehrarbeit ist in Umsetzung der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. 11. 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. L 299 vom 18. 11. 2003, S. 9) gemäß § 4 Abs. 4 ArbZVO-Lehr darauf zu achten, dass die Mehrarbeit 22 Unterrichtsstunden im

Monat nicht überschreitet und über einen längeren Zeitraum regelmäßig höchstens fünf Unterrichtsstunden wöchentlich als Mehrarbeit geleistet werden dürfen. Soweit die in § 3 ArbZVO-Lehr wöchentlich festgelegten Regelstunden bereits nach § 4 ArbZVO-Lehr erhöht oder verlagert werden, reduziert sich die Anzahl der wöchentlich maximal zulässigen Mehrarbeitsstunden in diesem Umfang; § 4 Abs. 4 ArbZVO-Lehr gilt entsprechend.

2. Zuständigkeiten und Verfahren

- 2.1. Die Anordnung, die Genehmigung und der Widerruf der Mehrarbeit bedürfen der Schriftform.
- 2.2. Für die Anordnung oder Genehmigung kurzfristig erforderlicher Mehrarbeit zur Vermeidung von Unterrichtsausfall ist die Schulleitung zuständig. Kurzfristig erforderliche Mehrarbeit wird von der Schulleitung unter Verwendung der Anlage 1 angeordnet oder genehmigt. Bei der Anordnung von Mehrarbeit stellt die Schulleitung die personalvertretungsrechtliche Beteiligung des Personalrates der Schule gemäß § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes Sachsen-Anhalt (Pers-VG LSA) in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. 3. 2004 (GVBl. LSA S. 205, 491), zuletzt geändert durch Gesetz vom 22. 7. 2019 (GVBl. LSA S. 180), in der jeweils geltenden Fassung sicher, sofern sie nicht gemäß § 65 Abs. 1 Satz 2 PersVG LSA entfällt. Das Landesschulamt erhält eine Kopie der Anordnung oder der Genehmigung. Das Original verbleibt als zahlungsbegründende Unterlage in der Schule. Sofern sich nach Anordnung und Genehmigung von kurzfristig erforderlicher Mehrarbeit abzeichnet, dass die Dauer der Mehrarbeit vier Wochen überschreitet, ist umgehend die erforderliche Anordnung oder Genehmigung nach Nummer 2.3 einzuholen.
- 2.3. Bei absehbarer Mehrarbeit über vier Wochen hinaus sind entsprechende Anträge unter Verwendung des Formblattes der Anlage 2 dem Landesschulamt rechtzeitig vorzulegen. Bei der Anordnung von Mehrarbeit stellt das Landesschulamt umgehend das personalvertretungsrechtliche Mitbestimmungsverfahren bei der zuständigen Personalvertretung gemäß § 65 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 PersVG LSA sicher. Die Mehrarbeit ist im Stundenplan der Lehrkraft nach Wochentag, Unterrichtsstunde und Klasse zu bestimmen und für die jeweilige Dauer kenntlich zu machen.
- 2.4. Für die Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit gegenüber Schulleiterinnen und Schulleitern ist das Landesschulamt zuständig. Diese wird unter Verwendung des Formulars der Anlage 3 mit den vergleich-

- baren verfahrensrechtlichen Vorgaben angeordnet oder genehmigt.
- 2.5. Die oberste Schulbehörde kann vor dem Hintergrund einer einheitlichen Handhabung und Einhaltung einer sparsamen Haushalts- und Wirtschaftsführung die Durchführung der angeordneten oder genehmigten Mehrarbeit jederzeit untersagen.

3. Vergütung von Mehrarbeit

- 3.1. Die angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Schuldienst an öffentlichen Schulen im Geschäftsbereich des für Bildung zuständigen Ministeriums ist ab dem Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften bis zum 31. 1. 2025 grundsätzlich durch Mehrarbeitsvergütung abzugelten (§ 63 Abs. 3 Satz 1 LBG LSA). Die Gewährung der Vergütung für Mehrarbeit richtet sich nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt (MVergV LSA) vom 22. 12. 2011 (GVBl. LSA S. 885), zuletzt geändert durch Verordnung vom 10. 12. 2019 (GVBl. LSA S. 984, 985), in der jeweils geltenden Fassung.
- 3.2. Eine vergütbare Mehrarbeit liegt im Rahmen des § 63 Abs. 2 Satz 3 LBG LSA i. V. m. § 3 Abs. 1 Nr. 2 MVergV LSA nur bei einer Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit im Umfang von mehr als drei Unterrichtsstunden im Monat und maximal 288 Unterrichtsstunden im Jahr vor. Keine vergütbare Mehrarbeit liegt zum Beispiel vor bei:
- a) der Teilnahme an Sprechtagen der Schule;
 - b) der Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, Prüfungen;
 - c) der Teilnahme an Fortbildungen;
 - d) der Teilnahme an Schulveranstaltungen im Rahmen von Schulwanderungen oder Schulfahrten;
 - e) der Teilnahme an sonstigen Schulveranstaltungen;
 - f) der Teilnahme an Schul- oder Sportfesten, einschließlich der Mitwirkung als Kampfgericht;
 - g) dem Besuch von Schülerinnen und Schülern im Betriebspraktikum oder
 - h) der Erledigung von Verwaltungsarbeit.
- 3.3. Für den Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung kommt es nicht auf die Zahl der in einer Woche als Mehrarbeit erteilten Unterrichtsstunden an, sondern ausschließlich darauf, ob im jeweiligen Monat von einer

vollzeitbeschäftigten Lehrkraft mindestens vier Unterrichtsstunden als Mehrarbeit erteilt worden sind. Abweichend hiervon entsteht der Vergütungsanspruch bei unterhäftig Teilzeitbeschäftigten ab der ersten Stunde im Monat, bei überhäftig Teilzeitbeschäftigten ab mindestens drei als Mehrarbeit erteilten Unterrichtsstunden im Monat. Sind diese Voraussetzungen jeweils erfüllt, so wird die Mehrarbeit von der ersten Stunde an vergütet.

- 3.4. Für angestellte Lehrkräfte gelten hinsichtlich der Mehrarbeit die beamtenrechtlichen Bestimmungen (§ 44 Nr. 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder, TV-L, Anlage der Bek. des MF vom 20. 11. 2006, MBl. LSA 2007, S. 163, zuletzt geändert durch Anlage der Bek. vom 20. 9. 2019, MBl. LSA S. 503). Im Fall von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften bestimmt sich die Höhe der Mehrarbeitsvergütung nach § 5 MVergV LSA. Teilzeitbeschäftigten angestellten Lehrkräften wird für geleistete Mehrarbeit, die nicht durch Freizeit ausgeglichen wird, bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft anteiliges Entgelt gemäß § 24 Abs. 2 TV-L gezahlt; ein Entgeltanspruch besteht auch für die ersten drei geleisteten Mehrarbeitsstunden. Überschreitet die Teilzeitkraft durch die Leistung von Mehrarbeitsstunden die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft, gelten für die über die volle Pflichtstundenzahl hinausgehenden Mehrarbeitsstunden die beamtenrechtlichen Vorschriften.
- 3.5. Die vergütungsfähige Mehrarbeitszeit ist für jeden Monat gemäß § 6 Abs. 3 MVergV LSA zu berechnen und zum 31. 7. eines jeden Jahres insgesamt durch das Landesschulamt gegenüber dem Finanzamt Dessau-Roßlau – Bezügestelle – zur Auszahlung anzuweisen.
- 3.6. Für die monatliche Übermittlung der zu vergütenden Stunden ist die jeweilige Schulleitung gegenüber dem Landesschulamt verantwortlich. Die Ermittlung und Übermittlung erfolgen auf Grundlage des Formulars in der Anlage 4.
- 3.7. Das Landesschulamt stellt das Verfahren mit dem Finanzamt Dessau-Roßlau – Bezügestelle – sicher. Die allgemeine Obergrenze für zulässige Mehrarbeit bildet der Verfügungsrahmen nach dem Budget zur Umsetzung personalwirtschaftlicher Maßnahmen im Bereich der allgemeinbildenden und der Berufsbildenden Schulen hinsichtlich der Absicherung der Unterrichtsversorgung (VR-Budget), das dem Landesschulamt auf Antrag durch die oberste Schulbehörde für das Schuljahr mitgeteilt wird. Den Ausschöpfungsgrad prüft das Landesschulamt fortlaufend anhand der monatlich nach Nummer 3.6 von den Schulleitungen vorzulegenden Nachweisbögen.

- 3.8. Auf Antrag einer Lehrkraft gemäß den Formularen der Anlagen 1 und 2 oder auf Antrag der Schulleitung gemäß Anlage 3 wird gemäß § 63 Abs. 3 Satz 2 LBG LSA im Fall von angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit anstelle der Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung eine Dienstbefreiung gewährt. Für die Gewährung der entsprechenden Dienstbefreiung ist ein Ausgleich innerhalb eines Jahres vorzunehmen. Die Festlegung der zu gewährenden Dienstbefreiung erfolgt zu Beginn des auf die Antragstellung folgenden Schuljahres im Einvernehmen zwischen Schulleitung und Lehrkraft. Eine nachträgliche Änderung ist nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich. Der Nachweis über die Gewährung der Dienstbefreiung erfolgt unter Verwendung des Nachweisbogens nach Anlage 5.

4. Besonderheiten

- 4.1. In Abgrenzung zu der Regelung des § 5 MVergV LSA erhalten Altersteilzeitbeschäftigte eine Mehrarbeitsvergütung gemäß § 4 Abs. 2 MVergV LSA, da die Mehrarbeitsvergütung und der zeitanteilige Altersteilzeitzuschlag in der Regel stets den vergleichbaren Stundensatz für eine reguläre Stunde übersteigen.
- 4.2. Für Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte gilt § 207 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen – vom 23. 12. 2016 (BGBl. I S. 2652), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 14. 12. 2019 (BGBl. I S. 2789, 2812) entsprechend.
- 4.3. Die Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vom 23. 5. 2017 (BGBl. I 2017 S. 1228, geändert durch Artikel 57 Abs. 8 des Gesetzes vom 12. 12. 2019 (BGBl. I S. 2652, 2721), insbesondere § 4 Abs. 1 MuSchG, sind einzuhalten. Darüber hinaus sollen dem Grunde nach sowohl schwangere oder stillende Lehrkräfte als auch Lehrkräfte, die sich in der Wiedereingliederungsphase befinden, nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden.

5. Inkrafttreten

Dieser RdErl. tritt am Tag nach der Veröffentlichung in Kraft.

