PERSONALRAT PANKOW



Ist mehr Arbeit gleich Mehrarbeit? Ein Überblick.

PR der allgemeinbildenden Schulen Pankow, Tino-Schwierzina-Str. 32, 13089 Berlin, R. 3.025, Tel. 90249-1037; 09/2026
Website: www.berlin.de/gpr/pankow E-Mail: PR-Pankow@senbjf.berlin.de

1. Wann ist mehr Arbeit Mehrarbeit?
Im Schuldienst wird der Begriff Mehrarbeit nur verwendet, wenn Unterricht über die festgesetzte Pflichtstundenzahl hinaus erteilt wird[1]. Zusätzliche außerunterrichtliche Belastungen, beispielsweise Korrekturen, Konferenzen, Wandertage, Klassenfahrten (vgl. AV Veranstaltungen) werden von Verwaltungen und Gerichten nicht als Mehrarbeit angesehen. Die Arbeitszeitverordnung (AZVO) sagt: Mehrarbeit ist auf Ausnahmefälle bei kurzfristigen Vertretungen sowie zwingende dienstliche Verhältnisse[2] zu beschränken. Bietet sich eine Lehrkraft freiwillig an, hat dies Vorrang vor einer gleichmäßigen Verteilung.

2. In welchem Umfang kann Mehrarbeit angeordnet werden?
Alle Lehrkräfte (verbeamtet oder angestellt) können angewiesen werden, vergütungsfreie (unbezahlte) Mehrarbeit zu leisten, allerdings nur bis zur sogenannten „Bagatellgrenze“. (Der Begriff kommt aus dem Beamtenrecht. Wir halten 3 Vertretungsstunden im Monat nicht für eine Bagatelle.) In der folgenden Tabelle[3] ist der Umfang zunächst vergütungsfrei anweisbarer Mehrarbeit pro Kalendermonat dargestellt:

	ISS, Gymnasien	Sonderpädagogische Förderzentren	Grundschulen	anweisbare Mehrarbeit
Teilzeit	9 bis 17 Stunden	9 bis 17 Stunden	10 bis 18 Stunden	1
Teilzeit	18 bis 25 Stunden	18 bis 26 Stunden	19 bis 27 Stunden	2
Vollzeit	26 Stunden	27 Stunden	28 Stunden	3

Darüber hinaus kann in zwingend notwendigen Ausnahmefällen weitere Mehrarbeit angeordnet werden, die dann aber ggf. vergütet werden muss (siehe 4.). Mehrarbeit, die regelmäßig (und damit nicht mehr im Ausnahmefall) anfällt, unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.[4]

3. Was ist „Minderarbeit“?
Als „Minderarbeit“ werden Pflichtstunden bezeichnet, die nicht von der Lehrkraft gehalten werden können, dazu zählen z.B. entfallene Stunden durch abwesende Klassen. Diese Stunden können monatsweise (also nur in dem Monat, in dem diese Minderstunden anfallen) mit Mehrarbeitsstunden verrechnet werden, unabhängig davon, ob diese innerhalb des Kalendermonats vor oder nach der Mehrarbeit liegen. Wenn in demjenigen Monat keine Mehrarbeit verrechnet wird, kann die Minderarbeit als Freizeitausgleich für angesammelte Mehrarbeitsstunden abgerechnet werden.[5] Minderstunden verfallen am jeweiligen Monatsende. In Folgemonaten können sie nicht mehr mit Mehrarbeit verrechnet werden. Führen Sie Ihre eigene Erfassungstabelle für Minderarbeit und Mehrarbeit und dokumentieren Sie die jeweilige Anordnung (z.B. Screenshots von Vertretungsplänen).

4. Freizeitausgleich und Vergütung von Mehrarbeit
Freizeitausgleich wird dienstrechtlich gegenüber einer Mehrarbeitsvergütung bevorzugt. Bleibt am Ende eines Monats immer noch Mehrarbeit übrig, soll diese innerhalb der folgenden 12 Kalendermonate durch Minderarbeit ausgeglichen werden. Freizeitausgleich muss immer als solcher angesagt werden. Erst nach Ablauf von 12 Kalendermonaten kann eine Mehrarbeitsvergütung beantragt werden, wenn Mehrarbeit ein Jahr lang nicht durch Freizeit ausgeglichen wurde. Die Jahresfrist beginnt für jeden Monat wieder neu mit Ablauf des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde.[6] Die Bezahlung der Mehrarbeit variiert in Abhängigkeit von der Besoldungs-/ Entgelt-gruppe und liegt zurzeit (2026) bei 36,35 Euro pro Unterrichtsstunde in der A 13 / E 13.[7] Bei der Mehrarbeitsvergütung gibt es Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitlehrkräften und bei diesen zwischen angestellten und verbeamteten Lehrkräften.

In Vollzeit Arbeitende bekommen Stunden nicht bezahlt, die unter die „Bagatellgrenze“ (3 Unterrichtsstunden im Monat) fallen. Sie haben jedoch das Recht, alle Mehrarbeitsstunden bezahlt zu bekommen, sobald sie über diese Grenze hinausgehen (z.B. bei 4 Vertretungsstunden alle vier).
Verbeamtete Teilzeitkräfte bekommen die Stunden innerhalb der anteiligen „Bagatellgrenze“ (siehe Tabelle: 1 oder 2 Stunden) nicht bezahlt. Ansonsten werden sie wie Vollzeitkräfte behandelt.
Angestellte Teilzeitkräfte sind berechtigt, alle Mehrarbeitsstunden bezahlt zu bekommen, wenn diese nicht innerhalb eines Jahres durch Minderarbeit ausgeglichen werden konnten. Die Bezahlung erfolgt für sie nicht nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung, sondern nach ihrem anteiligen Entgelt; dieser Satz liegt etwas höher. Dies gilt bis zum Erreichen der vollen Stundenzahl. Erreichen sie diese, werden sie behandelt wie eine Vollzeitkraft, müssen also wieder zunächst unbezahlte Mehrarbeit leisten.
Beispiel: *Eine Vollzeitlehrkraft vertritt im Januar vier Stunden, im Februar drei, im März vier. Für die vier Stunden vom Januar kann sie Anfang Februar des nächsten Jahres die Vergütung beantragen, die drei Stunden im Februar bleiben unbezahlt, für die vier im März kann dann im April des nächsten Jahres die Vergütung auf dem Dienstweg beantragt werden. Möglicherweise sagt aber die Schulleitung im Mai: „Die Klasse x ist zwei Wochen im Praktikum, ich setze Sie in diesen vier Stunden nicht ein, das ist dann der Ausgleich für die vier Mehrarbeitsstunden im Januar.“ Selbst ein Ausfall im Dezember kann immer noch mit den Januar-Stunden verrechnet werden.*

5. Schulorganisatorische Planung
Vertretungseinsätze fallen oft spontan an, sie sind so früh wie möglich den Lehrkräften mitzuteilen. Als sinnvoll erweist sich ein schulangepasstes Vertretungskonzept, welches die Gesamtkonferenz beschließt.[8] Kollegien können z.B. festlegen, dass sich Lehrkräfte zur besseren Planbarkeit an gewissen Stunden in der Woche, z.B. in einer Lücke zwischen Unterrichtsstunden, einer sogenannten Springstunde, zur Vertretung bereithalten.[9] Die Anzahl und Verteilung solcher Stunden müssen angemessen, verhältnismäßig und zumutbar sein.[10] Manche Schulen planen, sofern ihnen noch Stunden zur Verfügung stehen, eine sogenannte Vertretungs-reserve direkt in die Pflichtstundenzahl mit ein. Eine solche Planung vermeidet Mehrarbeit.
Fällt eine Lehrkraft länger aus, sollte die Schulleitung PKB-Kräfte zur Vertretung einstellen.

6. Wandertage und Klassenfahrten
Wandertage, Exkursionen und Fahrten werden als Tage mit regulärer Unterrichtsverpflichtung behandelt, auch wenn Lehrkräfte länger oder kürzer unterwegs sind, als sie Unterricht zu erteilen hätten. Wir erinnern daran, dass Teilzeitkräfte bei Klassenfahrten auf Vollzeit aufstocken sollten. Ein Teilzeitkonzept der Schule muss den Einsatz bei Wandertagen und außerschulischen Veranstaltungen gerechter regeln.

7. Schutz vor Mehrarbeit
Kolleginnen, die schwanger sind oder stillen, dürfen keine Mehrarbeit leisten, auch dann nicht, wenn eine Kollegin sie freiwillig anbietet.[11] Schwerbehinderte Lehrkräfte und ihnen Gleichgestellte werden auf Verlangen von Mehrarbeit freigestellt, ohne es begründen zu müssen.[12] Bei Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern soll keine Mehrarbeit angeordnet werden (Ausbildungszweck).

Ihr Personalrat (September 2026)

---

[1] Arbeitszeitverordnung (AZVO); diese gilt auch für angestellte Lehrkräfte (§ 44 TV-L)
[2] § 9 AZVO, § 53 Landesbeamtengesetz
[3] Informationsschreiben zur Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte, SenBJW 04.11.2013
[4] § 85 Abs. 1 Nr. 2 PersVG
[5] Rundschreiben über Mehrarbeitsvergütung für Lehrkräfte, SenSchuBSport 13.07.1987
[6] Rundschreiben über Hinweise zur Vertretungsregelung (Merkblatt), SenSchBSport, 06.05.1981
[7] Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) i.d.F. vom 03.06.2026
[8] § 79 Abs. 3 Nr. 9 SchulG
[9] Rundschreiben über Hinweise zur Vertretungsregelung (Merkblatt), SenSchBSport, 06.05.1981
[10] § 315 BGB
[11] § 8 Mutterschutzgesetz, § 8 Mutterschutzverordnung
[12] § 124 SGB IX