

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft

Kreisverband Witzenhausen

Internet → www.gew-hrwm.de/wiz



Mehrarbeit und Vertretungsunterricht im Schuldienst

Nach § 61 Hessischem
Beamtengesetz (HBG)

Richard Maydorn

Rechtsberater vom Kreisverband Witzenhausen

**Witzenhausen
2022**

RICHARD MAYDORN

Mehrarbeit und Vertretungsunterricht im Schuldienst nach § 61 Hessischem Beamtengesetz (HBG)

1. Auflage (Stand: 17.09.2022)

GEW-Kreisverband Witzenhausen
c/o Richard Maydorn
Ernst-Koch-Straße 4
37213 Witzenhausen
☎ 05542-5029530
📠 05542-5029571
✉ r.maydorn@gew-hrwm.de

Vollzitat

MAYDORN, RICHARD: »Mehrarbeit und Vertretungsunterricht im Schuldienst nach § 61 Hessischem Beamtenengesetz (HBG)«, 1. Auflage, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft: Witzenhausen, 2022.

**Witzenhausen
2022**

Hessisches Beamtengesetz

§ 61 HBG – Mehrarbeit

Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihnen innerhalb von zwölf Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Bei Teilzeitbeschäftigung sind die fünf Stunden anteilig entsprechend der bewilligten Arbeitszeit zu kürzen. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte Mehrarbeitsvergütung nach § 50 des Hessischen Besoldungsgesetzes erhalten.¹

Umfang der Verpflichtung zur Mehrarbeit

Als gesetzliche Grundlage gilt § 61 HBG, wonach Beamtinnen und Beamte verpflichtet sind, **bis zu 5 Stunden im Monat unentgeltlich Mehrarbeit** zu leisten, wenn „zwingende dienstliche Verhältnisse“ (s.o.) dies erfordern². Bei Mehrarbeit handelt es sich um zusätzliche Dienstleistung, die entweder angeordnet oder genehmigt worden ist³. Ausnahme bildet, wie bei vielen beamtenrechtlichen Sachen der Spannungs- oder Verteidigungsfall, für den dieser Paragraf keine Anwendung findet. Fehlt es jedoch an der dienstlichen Anordnung oder Genehmigung, so liegt keine Mehrarbeit § 61 HBG vor⁴. Eine besondere Ausnahme stellt die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit durch Personalratstätigkeit dar, da sich hierbei ebenfalls nicht um Mehrarbeit handelt⁵. Als Ausgleich käme hierbei lediglich entsprechender Freizeitausgleich infrage, damit Personalratsmitglieder nicht übermäßig zeitlich beansprucht werden⁶.

¹ HESSISCHES BEAMTENGESETZ VOM 27. MAI 2013, GVBl. S 218, URL: www.rv.hessenrecht.hessen.de (Stand: 17.09.2022).

² Vgl. BESSE (2016), S. 1.

³ Vgl. v. ROETTECKEN/ROTHLÄNDER (2016), Kommentar zum HBG §61, Rn. 11.

⁴ Vgl. EBENDA, Rn. 36.

⁵ Vgl. EBENDA, Rn. 45.

⁶ Vgl. EBENDA, Rn. 46.

Art der Tätigkeit durch Anordnung von Mehrarbeit

Bei der Beurteilung, ob es sich eventuell um Mehrarbeit gehandelt haben könnte, kommt zum Tragen dass es sich hierbei um **jede Art von Dienstleistung** handelt, die vom Dienstherrn verlangt wurde⁷. Der Begriff der regelmäßigen Arbeitszeit definiert sich bei Lehrkräften durch die Pflichtstundenverordnung und nicht etwa durch die Hessische Arbeitszeitverordnung (HAZVO), da sie die Arbeitszeit der Lehrkräfte nicht am treffendsten beschreibt⁸ und nach dem Ordnungs- oder auch Spezialitätsprinzip die generelle Regelung zurückweicht vor der speziellen Regelung. Diese gilt dann in vollem Umfang und nicht wie etwa von Schulamtsjuristen argumentiert, dass man sich sowohl aus der einen als auch aus der anderen Verordnung diejenigen Passagen herauspicken könnte, die dem Arbeitgeber gerade am besten passen. Eine „Rosinentheorie“ kennt nämlich das oben genannte Prinzip nicht.

Voraussetzungen für die Anordnung von Mehrarbeit

Eine wichtige Voraussetzung ist, dass **zwingende dienstliche Verhältnisse** die Mehrarbeit erfordern. Nach der Kommentierung liegen diese nur vor, »wenn die Mehrarbeit **für kurze Zeit zur Erledigung wichtiger, unabsehbare Aufgaben unvermeidbar notwendig ist**«⁹. Das bedeutet also, dass sich Aufgaben nicht durch andere personelle oder organisatorische Maßnahmen so erledigen lassen, damit hierfür keine Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit erforderlich wird. Man muss also davon ausgehen, dass die Mehrarbeit alternativlos sein muss und im Falle von ausbleibender Mehrarbeit eine **schwerwiegende Beeinträchtigung des Dienstbetriebes** drohen würde¹⁰.

⁷ Vgl. v. ROETTECKEN/ROTHLÄNDER (2016), Kommentar zum HBG §61, Rn. 25.

⁸ So führt die Landesrechtsstelle der GEW Hessen in einem Schreiben an den Autor (vom 19.09.2017) u.a. aus: »Die hessische Arbeitszeitverordnung ist nach unserer Auffassung zur Pflichtstundenverordnung „subsidiär“. d.h., es gilt die Pflichtstundenverordnung vorrangig vor der Arbeitszeitverordnung. Dies betrifft insbesondere Paragraf eins der hessischen Arbeitszeitverordnung, der durch die Pflichtstundenverordnung als „anderes“ Arbeitszeitmodell verdrängt wird und nicht zur Anwendung kommt«.

⁹ v. ROETTECKEN/ROTHLÄNDER (2016), Kommentar zum HBG §61, Rn. 52.

¹⁰ Vgl. EBENDA, Rn. 53 f.

Entscheidend ist jedoch, dass Dienstherr weder für längere Zeit noch auf Dauer den Personalbedarf durch die Anordnung von Mehrarbeit decken darf. Mehrarbeit muss daher auf Ausnahmefälle beschränkt sein, sodass eine vorsorgliche Heranziehung von Beamten über Bereitschaftszeiten für einen Vertretungspool diesem Grundgedanken zuwiderlaufen würden¹¹. »Zwingende dienstliche Verhältnisse, die eine Mehrarbeit Verpflichtung begründen können, liegen nicht vor, wenn durch personelle oder organisatorische Maßnahmen in einem Umfang Abhilfe geschaffen werden kann, dass es zu keiner schwerwiegenden Beeinträchtigung des Dienstbetriebes mehr kommt«¹². Hierbei kommen zum Beispiel folgende **personelle Alternativmaßnahmen** infrage:

1. Neueinstellungen für kürzere oder längere Zeit,
2. vorübergehende Aufstockung der Arbeitszeiten von Teilzeitbeschäftigten,
3. vorübergehende Beschäftigung von in Elternzeit befindlichen Beschäftigten,
4. Widerruf von Abordnungen und
5. Umsetzung, Versetzung oder Abordnung von Beschäftigten.¹³

Auch können **organisatorische Maßnahmen** eine Alternative zur Anordnung von Mehrarbeit darstellen. Dies wären zum Beispiel:

1. Änderung von Geschäftsverteilungsplänen,
2. die Umschichtung von Aufgaben,
3. die Änderung von Prioritäten in der Aufgabenerledigung,
4. die Vereinfachung von Arbeitsabläufen oder
5. die Verlagerung von Aufgaben auf andere Stellen.

Letzteres kommt zwar im Schulbereich weniger zum Tragen, zumindest dann wenn es sich um Unterricht handelt und nicht etwa um Verwaltungstätigkeiten. Dennoch stellen arbeitsorganisatorische Maßnahmen eine Möglichkeit dar, um kurzfristig Abhilfe zu schaffen um Mehrarbeit zu verhindern. Darüber hinaus kann Mehrarbeit bei kurzfristig auftretenden Personalausfällen angeordnet werden, die von vorüberge-

¹¹ Vgl. v. ROETTECKEN/ROTHLÄNDER (2016), Kommentar zum HBG §61, Rn. 56.

¹² EBENDA, Rn. 57.

¹³ Vgl. EBENDA, Rn. 58.

hender Natur sind und ein plötzlich und unvorhersehbares Ereignis darstellen¹⁴. Hierdurch wird sichergestellt, dass Mehrarbeit auf „echte“ **Ausnahmefälle** beschränkt wird (vgl. HessVGH 22.09.1976 – I OE 63/74 – n.v. S. 30)¹⁵.

Fallen selbst jahreszeitlich oder terminlich bedingte regelmäßig eine besondere Vielzahl von Aufgaben an, so stellt dies grundsätzlich keinen zwingenden Grund für das Verlangen von Mehrarbeit dar. Insofern müssen die zur Aufgabenerledigung hindern- den Umstände unvorhersehbar sein und **durch Maßnahmen der Personalplanung oder -lenkung nicht abgewendet** werden können¹⁶. »Ob die Voraussetzungen der Anordnung von Mehrarbeit vorliegen, ist gerichtlich uneingeschränkt nachprüfbar«¹⁷, auch wenn es sich beim Begriff der zwingenden dienstlichen Verhältnisse um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt.

Mehrarbeit in der Schule

Für die Schule bedeuten diese Ausführungen, dass Mehrarbeit im Sinne von Vertretungsunterricht nur für wenige Tage beim unerwarteten Ausfall einer Lehrkraft angeordnet werden können und spätestens für den dritten Tag anderweitiges Personal akquiriert werden muss, weil es dann nicht mehr kurzfristig ist, wenn die z.B. die plötzliche Erkrankung mehrere Tage absehbar andauern wird. Weiterhin stellt damit auch ein Antrag auf Dienstbefreiung für eine Fortbildungsveranstaltung oder eine Schulung für Personalräte keinen Grund dar, Mehrarbeit anzuordnen, weil diese Anträge im Vorfeld, mehrere Wochen zuvor bekannt gemacht werden mussten, sodass entsprechende arbeitsorganisatorische Maßnahmen getroffen werden konnten, um Mehrarbeit zu verhindern. Hierzu zählen insbesondere der Einsatz von VSS-Kräften für die Betreuung von Schüler*innen, der Einsatz von Lehrkräften, die in der laufenden Kalenderwoche ohnehin durch Abwesenheit von Klassen ihr Stunden-Soll noch nicht erfüllt haben oder Lehrkräfte, die sich bereit erklärt haben, einen Teil ihrer Stunden für eine sogenannte „Vertretungsreserve“ herzugeben. Weiterhin können auch sogenannte „Lehraufträge“ von befristet beschäftigten Arbeitern vorübergehend

¹⁴ Vgl. v. ROETTECKEN/ROTHLÄNDER (2016), Kommentar zum HBG §61, Rn. 62.

¹⁵ Vgl. EBENDA, Rn. 63.

¹⁶ Vgl. EBENDA, Rn. 64.

¹⁷ EBENDA, Rn. 65.

erhöht werden. Auch könnte zunächst Unterrichtsausfall in höheren Klassen (die nicht unter „Verlässliche Schule“ fallen) und die damit verbundene Möglichkeit freige-wordene Lehrkräfte in unteren Klassen einzusetzen, in Kauf genommen werden. Hierbei handelt es sich um **Maßnahmen zur Verhinderung von Mehrarbeit**, die im Falle einer gerichtlichen Überprüfung von der Schulleitung dargelegt werden müs-sen, dass all diese Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten oder nicht dazu beigetragen hätten, Mehrarbeit zu verhindern.

Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen und Beamtinnen/Beamte im Schulbe-reich heißt das, dass dies **maximal 3 Unterrichtsstunden** pro Monat sein dürfen – geregelt in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung – sind. Ab der 4. Mehrarbeitsstun-de muss jedoch die gesamte Mehrarbeit vergütet (Mehrarbeitsvergütungsverord-nung) oder durch Freizeitausgleich abgegolten werden¹⁸.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen müssen für Vertretungsunterricht von der ersten Stunde an (§ 44 Nr. 2 MVergV i.V.m. § 24 TV-H) zusätzlich bezahlt und zwar muss dies dann eine anteilige Besoldung sein und keine Bezahlung im Sinne von Überstunden nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung¹⁹. Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer*innen gibt es generell keine Verpflichtung zur Leistung von unentgelt-licher Mehrarbeit.

Für **teilzeitbeschäftigte Beamtinnen/Beamte** gilt, dass sie zu Vertretungsunterricht **ohne zusätzliche Vergütung** nur in Relation zum Umfang der Teilzeitbeschäftigung herangezogen werden können.

Beispiel: Bei einer Teilzeitbeschäftigung von 2/3 „nur“ dürfen nur sie nur zu maximal zwei Stunden pro Monat zusätzlich herangezogen werden.²⁰

Darüber hinaus ist die gesamte Mehrarbeit zu vergüten (nach der anteiligen Besol-dung bis zur Grenze zur Vollzeitbeschäftigung).²¹

¹⁸ Vgl. BESSE (2016), S. 1.

¹⁹ Vgl. v. ROETTECKEN/ROTHLÄNDER (2016), Kommentar zum HBG §61, Rn. 12 f.

²⁰ Vgl. BESSE (2016), S. 1.

²¹ Vgl. BESSE (2016).

»Teilzeitbeschäftigte können übrigens nur ausnahmsweise zu Mehrarbeit herangezogen werden. Die persönliche Situation der Betroffenen ist besonders zu berücksichtigen«²² (insbesondere auch der Grund für die Teilzeitbeschäftigung).

Beispiel: Teilzeitbeschäftigung wegen Betreuung von kleinen oder schulpflichtigen Kindern oder bei einer Teilzeitbeschäftigung zur Pflege von nahen Angehörigen.

Empfehlung für Beschäftigte

Führen Sie Buch über die absolvierten Stunden und fertigen Sie eine monatsweise Auflistung an. Heben Sie alle schriftlichen Anweisungen der Schulleitung („Zettel im Fach“, E-Mails etc.) zur Buchführung auf; dies gilt aber auch für die mündliche Anordnung von Mehrarbeit, die erfasst werden muss, um sie später geltend machen zu können²³. Üblicherweise sollte man in der Schule auch im Regelfall davon ausgehen können, dass eine schriftliche Anordnung (zum Beispiel durch einen Vertretungsplan) ergangen ist, damit diese auch im Ernstfall bewiesen werden kann; dies gilt im besonderen Maße für Vertretungsstunden. Ansprüche auf Ausgleich geleisteter Mehrarbeitsstunden sollten zeitnah schriftlich geltend gemacht werden. Dies muss trotz der monatsweisen Auflistung selbstverständlich nicht jeweils nach Ablauf eines Monats erfolgen, sie verfallen demnach nicht.

Hinweise für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sind auf ihr Verlangen hin mehrarbeitsfrei zu stellen²⁴ »(§46 Schwerbehindertengesetz bzw. Abschnitt IV Nummer 1 der Richtlinien zur Integration und Teilhabe schwerbehinderter Angehöriger der hessischen Landesverwaltung – Teilhaberichtlinien – (Juli 2013)«²⁵. Eine Begründung für die Freistellung

²² BESSE (2016), S. 1.

²³ Vgl. EBENDA.

²⁴ Vgl. v. ROETTECKEN/ROTHLÄNDER (2016), Kommentar zum HBG §61, Rn. 14.

²⁵ Vgl. BESSE (2016), S. 2.

von Mehrarbeit muss von Menschen mit Behinderung jedoch nicht vorgetragen werden.²⁶

Kolleginnen/Kollegen mit einer Pflichtstundenreduzierung als „Diensterleichterung zur Wiederherstellung der Gesundheit“ nach §11 PflStVO müssen keinen Vertretungsunterricht leisten, da die Verfügung über die Diensterleichterung von einer bestimmten (fixen) ableistbaren Stundenzahl ausgeht, die nicht erhöht werden kann.²⁷

Quellen

- ❑ BESSE, REINHARD: »Mehrarbeit/Vertretungsunterricht«, online²⁸, Kassel, 2016.
- ❑ GEWERKSCHAFT ERZIEHUNG UND WISSENSCHAFT HESSEN: »*Informationen der Landesrechtsstelle: Mehrarbeit*«, Stand: März 2019, GEW Hessen: Frankfurt am Main, 2019.
- ❑ HESSISCHES BEAMTENGESETZ VOM 27. MAI 2013, GVBl. S 218, online²⁹.
- ❑ VON ROETTEKEN, TORSTEN U. CHRISTIAN ROTHLÄNDER (HRSG.): »*HBR – Hessisches Bedienstetenrecht*«, Gesamtausgabe, 311. Aktualisierung; Teilausgabe IV, 150. Aktualisierung, Februar 2016, R. v. Decker: Heidelberg, 2016.

²⁶ Vgl. v. ROETTEKEN/ROTHLÄNDER (2016), Kommentar zum HBG §61, Rn. 22.

²⁷ Vgl. BESSE (2016), S. 2.

²⁸ URL: http://fortbildung-personalräte.de/downloads/Mehrarbeit/Vortrag_Mehrarbeit-Vertretungsunterricht-2016-09_Besse.doc (Stand: 13.09.2022)

²⁹ URL: <http://www.rv.hessenrecht.hessen.de> (Stand: 17.09.2022).