

Mehrlehre – speziell in Bezug auf Nordrhein-Westfalen

I. Begriffsdefinition

Zunächst zur Abgrenzung des Begriffs der Mehrlehre zum Begriff der Überstunden. Der Begriff der Überstunden ist ein arbeitsrechtlicher Begriff, der bei Arbeitnehmern greift, die eine gewisse Arbeitszeit nach dem zugrundeliegenden Arbeitsvertrag zu erfüllen haben und auf Anweisung hin diese Arbeitszeit überschreiten. Anders bei (insbesondere bei verbeamteten) Hochschullehrern: Hochschullehrer haben in erster Linie ihre Dienstaufgaben (Forschung, Lehre, akademische Selbstverwaltung) zu erledigen, keine Arbeitszeit abzuleisten.

Der Unterschied ist nicht nur von akademischer Bedeutung, sondern hat praktische Konsequenzen bei der Frage, inwieweit die geleistete Mehrarbeit berücksichtigt wird. Die arbeitsrechtliche Rechtsprechung zu Überstunden kann bei Mehrlehre vom Grundsatz her keine Anwendung finden.

II. Freiwillige Mehrarbeit oder Mehrlehre?

Bei dem Thema Mehrlehre ist zunächst danach zu unterscheiden, ob es sich um „freiwillige Mehrarbeit“ oder „Mehrlehre im eigentlichen Sinne“ handelt.

III. Freiwillige Mehrarbeit

Eigenmächtig geleistete Mehrarbeit führt regelmäßig nicht zu einem beamtenrechtlichem Ausgleichsanspruch, so die höchstrichterliche Rechtsprechung (BVerwG, Urteil vom 20. September 2018, 2 C 45.17, juris).

IV. Anordnung der Mehrlehre

Der Unterschied zwischen freiwilliger Mehrarbeit und Mehrlehre an sich liegt darin, dass im letzteren Fall eine Anordnung vorliegt. Für die Geltendmachung eines Ausgleichs müssen zusätzliche Lehrveranstaltungsstunden angeordnet worden sein – ansonsten liegt ein Fall freiwilliger Mehrarbeit vor. Professorinnen und Professoren haben stets die Freiheit, zusätzliche Lehrveranstaltungen anzubieten, jedoch nur im Fall der Anordnung, z. B. durch den Dekan, liegt „Mehrlehre“ im eigentlichen Sinne vor. Der Fachbereichsleiter müsste daher in dem konkreten Fall geprüft haben, ob aufgrund dienstlicher Notwendigkeit die Ableistung zusätzlicher Lehrveranstaltungsstunden erforderlich ist und welchem Lehrenden sie übertragen werden soll. Dieser Vorgang muss dokumentiert sein, zumindest aber die Anordnung der zusätzlichen Stunden – eine bloße Aufstellung der eigenen Stunden in Form eines Selbstberichts dürfte dagegen nicht ausreichend sein. Unsere Empfehlung: Bestenfalls sollte in diesem Zusammenhang auch direkt festgelegt werden, wann der Ausgleich erfolgen soll, um Unklarheiten zulasten des Lehrenden zu vermeiden.

V. Zeitlicher Ausgleich

Erst wenn feststeht, dass es sich tatsächlich um Mehrlehre im eigentlichen Sinne handelt, kommt ein Ausgleich in Betracht. Einen solchen – grundsätzlich rein zeitlichen – Ausgleich sehen die Lehrverpflichtungsverordnungen der Länder vor. Unterschreitungen sind nur bis zur Hälfte der

individuellen Lehrverpflichtung zulässig, Überschreitungen dagegen bis zu dem Doppelten der individuellen Lehrverpflichtung. Der Ausgleich ist innerhalb einer festgelegten Zeit herbeizuführen, so zum Beispiel in NRW grundsätzlich innerhalb der folgenden 3 Studienjahre und zwar nach folgendem Modus: Überschreitungen (nicht Unterschreitungen!) verfallen nach § 3 Abs. 8 S. 4 Lehrverpflichtungsverordnung, soweit ihr Gesamtbetrag das Doppelte der individuellen Lehrverpflichtung übersteigt oder soweit sie nicht bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses ausgeglichen werden. Die Mehrlehrestunden verfallen ähnlich wie nicht verbrauchter Urlaub, wie es auch in den Urlaubsverordnungen für den Urlaub des Vorjahres nach einer gewissen Zeit vorgesehen ist.

Oftmals ist ein Ausgleich von Mehrlehre schwer möglich. Daher empfehlen wir Ihnen, den Ausgleich direkt zusammen mit der Anordnung für Mehrlehre festzulegen. Vor kurzem hat zudem das Bundesverwaltungsgericht entschieden, dass dann, wenn ein zeitlicher Ausgleich nicht möglich ist, weil die Dienstleistungspflicht aus einem vom Beamten nicht zu vertretenden Grund ohne vorherigen Ausgleich endet, der Dienstherr aus Gründen der Gleichbehandlung einen angemessenen anderen Ausgleich gewähren muss (BVerwG, Urteil vom 16. Juli 2015, 2 C 41.13, juris). Ein „nicht zu vertretender Grund“ stellt etwa die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand infolge dauernder Dienstunfähigkeit dar. Das Urteil bezog sich unmittelbar nur auf verbeamtete Lehrer, seine Grundsätze sind aber auf die verbeamteten Professorinnen und Professoren zu übertragen.

In Nordrhein-Westfalen ist es darüber hinaus zu Fällen gekommen, dass (auch rückwirkend) die Deputatskonten auf null gesetzt wurden, wobei die Einführung der Lehrverpflichtungsverordnung 2009 als Aufhänger genommen wurde. Das Ministerium hat uns gegenüber schriftlich bestätigt, dass aus seiner Sicht für den Ausgleich – welcher Art auch immer – von Überschreitungen vor 2009 keine rechtliche Grundlage existiere. Die am 15. August 2009 in Kraft getretene und grundlegend novellierte Verordnung über die Lehrverpflichtung an Universitäten und Fachhochschulen sehe erstmalig die Festlegung sogenannter Deputatskonten für die Erfüllung der individuellen Lehrverpflichtung vor. In dem Einführungsschreiben zur Lehrverpflichtungsverordnung des Ministeriums werde zu den Deputatskonten ausdrücklich der Hinweis gegeben, dass den Lehrenden **künftig** ermöglicht werde, ihre Lehrverpflichtung auch dadurch zu erfüllen, dass sie ihre individuelle Lehrverpflichtung vorübergehend unter- oder überschreiten und zu einem späteren Zeitpunkt einen Ausgleich herbeiführen. Daher gebe es für einen Ausgleich von Überschreitungen vor 2009 keine rechtliche Grundlage. Das damalige – vor allem im Jahr 2015 – rückwirkende Eingreifen in den Kontenstand des Jahres 2009 war unserer Auffassung nach mit Blick auf das erwähnte Einführungsschreiben des Ministeriums indes rechtlich zweifelhaft.

VI. Finanzieller Ausgleich oder Schadenersatzanspruch

Ein finanzieller Ausgleich von Mehrlehre kommt grundsätzlich nicht in Betracht (Ausnahme: Es wurde im Vorhinein abweichender Lehrbedarf festgestellt). Auch ein Schadenersatzanspruch steht dem Lehrenden regelmäßig nicht zu, da die Mehrarbeit eines Beamten regelmäßig keinen Schaden im Sinne des allgemeinen Schadenersatzrechtes darstellt (vgl. VG Düsseldorf, Urteil vom 15. März 2015, 2 K 7605/13, juris).

VII. Aber: Möglichkeit, eine Leistungszulage zu verhandeln

Letztlich bleibt aber die Möglichkeit einer Leistungszulage – dies sehen die Besoldungsgesetze der Länder mehr oder minder ausdrücklich so vor. Teilweise findet sich die Mehrlehre sogar als in den Leistungsbezügeverordnungen niedergelegtes Kriterium für die Beantwortung der Frage, ob im Einzelfall eine „besondere Leistung“ vorliegt (NRW, dort § 5 Abs. 2 Leistungsbezügeverordnung).

Deren Höhe ist allerdings im Wesentlichen frei verhandelbar, jedenfalls im Rahmen der W-Besoldung. Sollten für den Fall der Mehrlehre (wie zum Beispiel in Hamburg) für C-Besoldete feste Sätze vorgesehen sein, kann für diesen Fall argumentiert werden, dass W-Besoldete somit jedenfalls nicht schlechter gestellt werden dürfen als ihre Kolleginnen und Kollegen, die noch nach der Besoldungsgruppe C besoldet werden.

VIII. Rechtsprechung

Das Verwaltungsgericht Bremen hat Ende 2021 zu der Problematik der Mehrarbeitsvergütung von Hochschullehrerenden entschieden und damit die bislang geltenden Grundsätze einerseits nachschärfend verdeutlicht, andererseits neue Ansatzpunkte für die Geltendmachung von Mehrlehre geschaffen (VG Bremen, Urteil vom 27. Oktober 2021, Az. 6 K 1464/20, juris). Die Grundsätze dürften entsprechend auch für die anderen Bundesländer Anwendung finden, zumal die Bremischen Regelungen in ähnlicher Art und Weise auch in NRW zu finden sind.

Folgende Leitlinien des Verwaltungsgerichts können danach festgehalten werden:

1. Kein Anspruch gestützt auf eine konkludente Einigung über zusätzliche Besoldung

Das Verwaltungsgericht Bremen hält in seiner Entscheidung zunächst fest, dass eine konkludente Einigung über zusätzliche Besoldung aufgrund von Mehrarbeit zwischen einer Beamtin bzw. einem Beamten und ihrem und seinem Dienstherrn aufgrund der fehlenden Schriftform gem. § 57 BremVwVfG (Bremisches Verwaltungsverfahrensgesetz) unwirksam ist – der Fall spielte in Bremen. Darüber hinaus könne die Besoldung grundsätzlich kein Ausgleichssurrogat für geleistete Mehrarbeit darstellen, da sie kein Entgelt im Sinne einer Entlohnung für konkrete Dienste, sondern vielmehr die Gegenleistung des Dienstherrn dafür darstelle, dass sich die Beamtin oder der Beamte mit voller Hingabe der Erfüllung ihren bzw. seinen Dienstpflichten widmet. Die Besoldung sei nicht auf den Ausgleich oder die Entlohnung von Arbeitsstunden, sondern auf die Sicherstellung einer amtsangemessenen Lebensführung gerichtet.

2. Anspruch aus beamtenrechtlichen Vorschriften

Sodann prüft das Verwaltungsgericht die Vorschrift des § 60 Abs. 3 BremBG. Beamtinnen und Beamten ist nach § 60 Abs. 3 Satz 2 BremBG Dienstbefreiung zu gewähren, wenn sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit im Umfang von mehr als einem Achtel der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Monat beansprucht werden. § 60 Abs. 3 Satz 3 BremBG sieht die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für den Fall vor, dass die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist.

Diese Vorgaben werden in § 54 Abs. 1 Satz 3 BremBesG (Bremisches Besoldungsgesetz) aufgegriffen, wonach eine Mehrarbeitsvergütung dann gewährt wird, wenn die Mehrarbeit schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde, ein Achtel der individuellen durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit im Kalendermonat übersteigt und aus zwingenden Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann.

Hinweis: In NRW finden sich vergleichbare Regelungen in § 61 LBG NRW.

Aus derartigen Bestimmungen ergebe sich, so das Verwaltungsgericht, dass die Mehrarbeit mit der Folge einer dafür zu zahlenden Vergütung als Ausnahmetatbestand geregelt ist. Der Beamte sei grundsätzlich verpflichtet, ohne Vergütungsansprüche über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. § 60 BremBG sei auch für den klagenden Hochschullehrer anwendbar. Wenn der Aufgabenbereich einer Hochschuleinrichtung eine regelmäßige oder planmäßige Anwesenheit erfordere, könne § 60 BremBG für bestimmte Beamtinnen und Beamten für anwendbar erklärt werden. Die Erfüllung von Lehraufgaben könne – das entspreche auch der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts – grundsätzlich die Anwesenheit der Beamtin bzw. des Beamten an der Hochschule zu einer bestimmten Zeit erfordern. Eine grundsätzliche Präsenzpflcht bezüglich der Lehrtätigkeit ergebe sich auch aus § 2 Abs. 2 der Bremischen Lehrverpflichtungs- und Lehrnachweisverordnung (LVNV) und aus § 3 Abs. 1 der Lehrverpflichtungsordnung der konkreten Hochschule.

Die Voraussetzung für den Anspruch – schriftliche Anordnung (s.o.) – sei nicht erfüllt, wenn es zu einer Festlegung einer Überschreitung der Lehrverpflichtung durch den Rektor oder die Rektorin der Hochschule komme. Dies stelle grundsätzlich keine solche dienstliche Anordnung dar. Auch eine Abrechnung des Lehrdeputats durch die Fachhochschule sei keine nachträgliche Genehmigung, da es sich lediglich um eine innerdienstliche Organisationsmaßnahme handele.

Wichtig: In § 61 LBG NRW heißt es wie folgt:

„(1) Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. Wird sie oder er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihr oder ihm innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

(2) Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung erhalten“.

Problematisch ist der Wortlaut der Norm in Absatz 2, der von der Bremer Lage differiert. Es geht hier insbesondere um den Passus *„(...) können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern (...) eine Mehrarbeitsvergütung erhalten“*. Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sind bekanntermaßen keine Laufbahnbeamten, sondern Beamte sui generis. Insofern dürfte sich die Durchsetzung von Ansprüchen auf dieser Rechtsgrundlage in NRW als schwierig gestalten.

3. Anspruch aus Treu und Glauben

Schließlich komme auch ein Anspruch nach Treu und Glauben in Betracht. Ziehe der Dienstherr seine Beamtinnen und Beamten über die regelmäßige Dienstzeit hinaus zum Dienst heran, ohne dass die Voraussetzungen für die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit erfüllt sind – etwa bei einem nicht nur vorübergehenden, sondern dauerhaften Mehreinsatz über mehrere Monate und Jahre hinweg –, sei die Inanspruchnahme rechtswidrig und die Beamtinnen und Beamten haben nach Ansicht des Verwaltungsgerichts Bremen einen Anspruch darauf, dass sie unterbleibt. Das Gesetz enthalte zwar keine Regelung der Konsequenzen, die eintreten, wenn der Dienstherr diese Unterlassungsverpflichtung verletzt. Eine ohne jeden Ausgleich bleibende Mehrbeanspruchung des Beamten über einen langen Zeitraum würde Grundwertungen widersprechen, die in den Vorschriften des beamtenrechtlichen Arbeitszeitrechts zum Ausdruck kommen. § 60 Abs. 3 BremBG sei unter Heranziehung der bundesverwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung daher nach Treu und Glauben in einer Weise zu ergänzen, welche die beiderseitigen Interessen zu einem billigen Ausgleich bringe und dabei dem Sinn und Zweck der Arbeitszeitregelung gerecht werde.

Voraussetzung für einen Anspruch nach dem Grundsatz von Treu und Glauben auf zeitlichen bzw. hilfsweise finanziellen Ausgleich für rechtswidrig zu hoch festgesetzte regelmäßige Arbeitszeit sei die vorherige Antragstellung durch den Beamten. Erklärungen einer oder eines Hochschullehrenden gegenüber der Hochschule über Art und Umfang der Lehrtätigkeit für die jeweiligen Semester stellen nach Ansicht des Verwaltungsgerichts keine solche Geltendmachung der Zuvielarbeit dar, denn sie dienen lediglich zur Erfassung der bereits durchgeführten Lehrveranstaltungen und zum vorgesehenen Ausgleich dieser in den folgenden Semestern. Es genüge jedoch, dass die Beamtin oder der Beamte schriftlich zum Ausdruck bringe, dass sie oder er die wöchentliche Arbeitszeit für zu hoch festgesetzt hält.

Ein Antrag im rechtstechnischen Sinn sei indes nicht erforderlich. Insbesondere müsse die Beamtin oder der Beamte nicht bereits Freizeitausgleich, hilfsweise finanziellen Ersatz beantragen oder gar die Ansprüche richtig benennen.

Stand: 01.12.2024

Die Zusammenstellung dieser Information ist nach bestem Wissen und Gewissen erfolgt. Dennoch müssen wir um Verständnis bitten, dass der **hlb** keine Gewähr übernehmen kann und sich von einer Haftung freizeichnen muss.