

Hinweise des Dezernats 47 der Bezirksregierung Köln zu Mehrarbeit und deren Vergütung

25.06.2026

Inhalt

I.	Einleitung.....	2
II.	Anordnung und Nachweis von Mehrarbeit	3
1.	Anordnung regelmäßiger Mehrarbeit	3
2.	Anordnung gelegentlicher (ad hoc-) Mehrarbeit.....	4
3.	Nachweis der Mehrarbeit	4
III.	Ausnahmen von der Pflicht zur Erteilung von Mehrarbeit	5
IV.	Selbstständiger Unterricht von Lehramtsanwärter:innen (LAA)	5
V.	Verrechnungszeitraum	7
VI.	Beispiele	9
1.	Vergütbare Mehrarbeit:	9
2.	Nicht vergütbare Mehrarbeit.....	10
VII.	Vergütung der Mehrarbeit	11
1.	Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte	12
2.	Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte.....	12
3.	Verfahren der Abrechnung	15
VIII.	Inkrafttreten der Neuregelung	16

I. Einleitung

Lehrkräfte sind gemäß § 61 Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen (LBG NRW) und § 13 Absatz 5 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen Nordrhein-Westfalen (ADO NRW) verpflichtet, über ihre individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Mehrarbeit zu leisten, wenn zwingende dienstliche Gründe es erfordern. Diese Verpflichtung erstreckt sich auf regelmäßige und gelegentliche (ad hoc-) Mehrarbeit im Schuldienst.

Vergütbare Mehrarbeit liegt in der Regel bei einer Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit vor. Ein Einsatz, der wie eine Unterrichtsstunde der Vor- und Nachbereitung bedarf, wird wie eine Unterrichtsstunde gewertet.

Dienstliche Leistungen, die keine Unterrichtstätigkeit darstellen, sind deshalb in der Regel keine vergütbare Mehrarbeit.

Die Mehrarbeit und die Vergütung der Mehrarbeit sind insbesondere geregelt durch den Runderlass des Kultusministeriums vom 11.06.1979 (BASS 21-22 Nr. 21).

Die dort genannten Formalien zur Anordnung und Abrechnung der Mehrarbeit sind einzuhalten.

Insgesamt darf die (vergütbare regelmäßige und gelegentliche) Mehrarbeit 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht überschreiten (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig).

II. Anordnung und Nachweis von Mehrarbeit

Die Schulleitungen sind zuständig für Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit und für die Feststellung und Abrechnung vergütungsfähiger Mehrarbeitsstunden.

Die Fachaufsicht und Unterstützung der Schulleitung bei Rechtsfragen zur Mehrarbeit nehmen die Bezirksregierung und die Schulämter wahr.

Das Landesamt für Besoldung (LBV) ist auf der Grundlage der Entscheidung der Schulleitung über die Zahl der vergütungsfähigen Mehrarbeitsstunden für die Festsetzung und Auszahlung der Mehrarbeitsvergütung zuständig (§ 1 Verordnung zur Bestimmung der Besoldungsfestsetzungsbehörden des Landes Nordrhein-Westfalen). Es bietet als Service für die Schulleitungen Schulungen für den Änderungsdienst an. Die jeweils aktuellen Vordrucke für den Änderungsdienst zur Abrechnung von Mehrarbeit und dazugehörige Ausfüllanleitungen werden den Schulen über „LBV-Anwendungen“ im Bildungsportal NRW zur Verfügung gestellt.

1. Anordnung regelmäßiger Mehrarbeit

Die Befugnis zur Anordnung von Mehrarbeit liegt bei den Schulleitungen. Sie nehmen hier Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle wahr. Der Lehrerrat ist zu beteiligen.

Bei regelmäßiger (längerfristiger) Mehrarbeit sind zur Klärung der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen entsprechende Anträge unter Beifügung des STD 424 der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen. Die regelmäßige Mehrarbeit ist im Stundenplan der Lehrkraft nach Wochentag, Unterrichtsstunde und Klasse zu bestimmen und dauerhaft kenntlich zu machen.

2. Anordnung gelegentlicher (ad hoc-) Mehrarbeit

Über die Anordnung oder die Genehmigung gelegentlicher Mehrarbeit bei drohendem kurzfristigem Unterrichtsausfall entscheidet die Schulleitung ohne Beteiligung der Schulaufsichtsbehörde. Eine Beteiligung des Lehrerrats erfolgt nicht.

Sie wird formlos angeordnet und genehmigt. Es müssen jedoch das Datum, der Name, die Klasse, die Stunde und (ggf. nachträglich) das Unterrichtsfach angegeben werden.

Sofern sich nach Anordnung oder Genehmigung gelegentlicher Mehrarbeit abzeichnet, dass die Dauer der notwendigen Mehrarbeit vier Wochen übersteigt, ist umgehend die für regelmäßige Mehrarbeit erforderliche Anordnung und Genehmigung der Schulaufsichtsbehörde einzuholen und der Lehrerrat zu beteiligen.

3. Nachweis der Mehrarbeit

Die Anordnung, die Genehmigung und der Widerruf der Mehrarbeit bedürfen immer der Schriftform.

Der Nachweis hat gemäß Anlage 1 zum Erlass BASS 21 – 22 Nr. 21 zu erfolgen. Darin bestätigt die Lehrkraft die Richtigkeit der von ihr geleisteten Mehrarbeit. Fehlt die Anlage 1 oder entsprechen die Angaben nicht den Anforderungen des Mehrarbeitserlasses, mangelt es an der erforderlichen Mitwirkung der anspruchsberechtigten Lehrkraft für die Zahlbarmachung der Mehrarbeitsvergütung.

III. Ausnahmen von der Pflicht zur Erteilung von Mehrarbeit

Bei schwerbehinderten Lehrkräften, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, ist die Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit nicht zulässig.

Sofern nur die Regelermäßigung von der schwerbehinderten Lehrkraft in Anspruch genommen wird, ist die Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit nur mit Zustimmung der Lehrkraft zulässig.

Vertretungslehrkräfte dürfen nicht zur Mehrarbeit eingesetzt werden, da dies eine Änderung des Arbeitsvertrags nach sich ziehen würde.

IV. Selbstständiger Unterricht von Lehramtsanwärter:innen (LAA)

Selbstständiger zusätzlicher Unterricht umfasst alle Stunden, die über die 14 Stunden Ausbildungsunterricht hinausgehen, sei es in Form von „regelmäßiger Mehrarbeit“ oder „vorübergehender Mehrarbeit“ (z.B. ad-hoc-Vertretungen).

Nach § 13 Abs. 9 der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen Nordrhein-Westfalen (OVP NRW) (geltend für Beginn Vorbereitungsdienstes zum 01.05.2026) bzw. § 11 Abs. 8 OVP NRW (geltend für den Beginn des Vorbereitungsdienstes bis einschließlich 01.11.2025) kann den Lehramtsanwärter:innen über die Ausbildung hinausgehender selbstständiger Unterricht mit deren Zustimmung übertragen werden; bis zum erfolgreichen Ablegen der Unterrichtspraktischen Prüfungen jedoch nur im Umfang von bis zu sechs Wochenstunden.

Ausbildung und Prüfung haben stets Vorrang vor der Erteilung zusätzlichen Unterrichts. Die in der OVP NRW genannte Obergrenze sollte nur nach intensiver Verständigung aller Beteiligten erreicht werden. Vorab ist die Zustimmung der Seminarleitung

einzuholen (Antrag auf der Website des entsprechenden ZfsL). Zudem unterliegt die regelmäßige Mehrarbeit der Mitbestimmung durch den Lehrkräfterat.

Vorübergehende Mehrarbeit ist dem Seminar anzuzeigen. Das Seminar kann die Übertragung von vorübergehender Mehrarbeit im Einzelfall untersagen.

Der Vorrang der Ausbildung bleibt auch nach erfolgreich bestandener Staatsprüfung bestehen. Der Seminartag ist weiterhin von Unterricht freizuhalten.

Bei der Berechnung der maximalen Stundenzahl nach der Prüfung ist zu beachten, dass

- die Gesamtbelastung der LAA (14 Wochenstunden Ausbildung in der Schule plus sieben Wochenstunden Ausbildung im ZfsL plus x Wochenstunden zusätzlicher Unterricht nicht über dem normalen Stundendeputat für das entsprechende Lehramt liegen darf und
- insgesamt in der Regel pro Monat nicht mehr als 24 Stunden Mehrarbeit anfallen dürfen.

Die Mehrarbeit wird bei LAA ab der ersten Stunde bezahlt. Zuständig für die Feststellung der zusätzlich geleisteten Unterrichtsstunden und deren Vergütungsfähigkeit ist die Schulleitung. Die Abrechnungsformalitäten mit dem LBV werden durch die Schulleitung erledigt.

Eine Gegenrechnung mit ausgefallenen Stunden ist bei LAA nicht statthaft (Ausbildungsvergütung vs. Dienstbezüge). Dies gilt nicht, wenn LAA in begrenztem Umfang Vertretungen in Lerngruppen übernehmen, in denen sie gerade Ausbildungsunterricht erteilen und die Ausbildungslehrkraft zeitlich begrenzt ausfällt.

Die Vergütungssätze richten sich nach den Bestimmungen der BASS 21 - 22 Nr. 22; sie stimmen in der Höhe überein mit den Sätzen, die an Kolleginnen und Kollegen im angestrebten Lehramt gezahlt werden.

V. Verrechnungszeitraum

Abrechnungszeitraum ist immer der Kalendermonat. Zur Ermittlung der geleisteten Mehrarbeitsstunden sind Ist- und Sollstunden gegenüberzustellen.

Sowohl bei vollzeitbeschäftigten als auch teilzeitbeschäftigten Lehrkräften wird hierbei der Zeitraum eines Monats zugrunde gelegt. Aufgrund der Änderung des § 61 LBG NRW wird bei Teilzeitbeschäftigten die Woche nicht mehr als Abrechnungszeitraum zugrunde gelegt.

Ist-Stunden sind

- geleistete Pflicht-Unterrichtsstunden,
- ausgefallene Pflicht-Unterrichtsstunden, sofern es sich um anrechenbare Ausfallstunden handelt und
- geleistete Mehrarbeits-Unterrichtsstunden.

Soll-Stunden sind die von einer Lehrkraft zu leistenden individuell festgelegten Pflichtstunden.

Auf die Ist-Stunden anrechenbare Ausfallstunden liegen bei Unterrichtsausfall z.B. in folgenden Fällen vor:

- an gesetzlichen Feiertagen
- an Ferientagen
- an Krankheitstagen
- bei Beurlaubung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 29 TV-L genannten Gründen
- infolge der Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 67 LBG NRW

Anrechenbare Ausfallstunden liegen außerdem vor bei Unterrichtsausfall infolge der Erledigung von Verwaltungsaufgaben und der Wahrnehmung anderer dienstlicher Tätigkeiten, z.B. bei Teilnahme

- an Eltern- und Schülersprechtagen
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen
- an Prüfungen
- an Schulveranstaltungen
- an auch im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen
- an Veranstaltungen zur Förderung der Schulgemeinschaft
- an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen

Als dienstliche Tätigkeiten gelten nicht die Zeiten der Unterrichtsvor- und Unterrichtsnachbereitung.

Nicht anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler, z. B. in folgenden Fällen:

- bei wetterbedingtem Unterrichtsausfall (Unterrichtsausfall wegen Hitze, Glatteis u.a.)
- bei Schulwanderungen und Schulfahrten
- bei Betriebspraktika
- bei vorzeitigem Schulfrei am Tag der Zeugnisausgabe
- bei Störung des Dienstbetriebes (z.B. Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Ausfall der Heizung, Wasserrohrbruch und bei Verstößen von Schülern gegen die Verpflichtung zur Teilnahme am Unterricht) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres
- bei vorzeitigem Unterrichtsfrei der Abschlussklassen
- bei der Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen

Nach § 13 Abs. 4 der ADO sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden. Die Formulierung „insbesondere“ schließt andere Tätigkeiten nicht aus.

Fällt der Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden aus und wird die Lehrkraft zeitgleich mit Vertretungsunterricht oder anderen schulischen Aufgaben beauftragt, entsteht keine Mehrarbeit. Bei einer solchen Veränderung des ursprünglich

vorgesehenen Einsatzes handelt es sich um eine zeitweilige Neuregelung im Rahmen der bestehenden Unterrichtsverpflichtung.

Ein „geänderter Einsatz im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit“ liegt auch dann vor, wenn die zunächst ausgefallenen Unterrichtsstunden im Laufe des Kalendermonats zeitversetzt nachgeholt werden. Auch in diesen Fällen entsteht keine Mehrarbeit. Ein Nachholen ausgefallener Unterrichtsstunden in Folgemonaten ist ausgeschlossen.

VI. Beispiele

Im folgenden Abschnitt finden Sie sowohl Beispiele für vergütbare als auch nicht vergütbare Mehrarbeit. Weitere Beispiele finden Sie im Runderlass des Kultusministeriums vom 11.06.1979 (BASS 21-22 Nr. 21). Diese Beispiele sind nicht abschließend, sollten die häufigsten Fälle jedoch abdecken:

1. Vergütbare Mehrarbeit:

- Erteilung von (Vertretungs-)Unterricht
- Aufsicht bei einer Klassenarbeit, Klausur oder einem Testat, wenn eigentlich normaler Unterricht in der Klasse stattgefunden hätte
- Aufsicht im „Lernbüro“
- Aufsicht/Betreuung der Schülerinnen und Schüler in der Mittagspause (eine Stunde zählt entsprechend des Ganztageserlasses als halbe Unterrichtsstunde)
- Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis erhalten bei Klassenfahrten anteilige Bezahlung bis zur vollen Stelle
- wenn eine Ausbildungslehrkraft eine im Stundenplan ausgewiesene Mehrarbeitsstunde nicht selbst erteilt, sondern der Unterricht unter ihrer Anleitung und in ihrer Anwesenheit von einem Studienreferendar oder einem Lehramtsanwärter erteilt wird

2. Nicht vergütbare Mehrarbeit

- Teilnahme an Konferenzen und Dienstbesprechungen
- Korrigieren von Klassenarbeiten und Klausuren
- verbindliche Präsenzzeiten vor Unterrichtsbeginn
- protokollierende Lehrkräfte zum Beispiel bei Kommunikationsprüfungen
- verbindlich festgelegte Anwesenheitszeiten während der Schulzeit, sofern kein Einsatz als Vertretungslehrkraft erfolgt
- Übernahme von Aufgaben in Prüfungsausschüssen z.B. für das Abitur, ZP 10 sowie mündliche Prüfungen im Bereich der Fremdsprachenprüfungen aller Art (einschließlich der Aufsicht bei Prüfungsarbeiten), da dies nicht Teil des regulären Unterrichts ist
- Fahrten/Gänge zwischen verschiedenen Schulstandorten
- Teilnahme an Eltern- oder Schülersprechtagen
- Teilnahme an Projektwochen
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen
- Teilnahme an Schulwanderungen und Schulfahrten bei verbeamteten Lehrkräften und vollzeitbeschäftigten Tarifbeschäftigten
- Besuch von Theateraufführungen
- Teilnahme an Schulfesten und Abschlussfeiern
- Teilnahme an Schulsportfesten
- Teilnahme und Mitwirkung am Schulgottesdienst
- Teilnahme an Veranstaltungen zur Förderung der Gemeinschaft im Kollegium
- Teilnahme und Aufsicht bei Berufsberatungen
- Besuch von Schülerinnen und Schülern während der Berufspraktika
- Erledigung von Verwaltungsarbeit

VII. Vergütung der Mehrarbeit

Infolge der Änderung des § 61 Abs. 1 LBG NRW gilt die Bagatellgrenze bei der Vergütung von Mehrarbeit nun auch für Teilzeitbeschäftigte proportional zu deren individueller Teilzeitquote. Eine Vergütung ab der ersten Stunde kommt daher erst ab Überschreiten der proportionalen Bagatellgrenze in Betracht. Für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung ist die Zahl der wöchentlich geleisteten Mehrarbeitsstunden ohne Belang.

Im Schuldienst kann ein Freizeitausgleich der Mehrarbeit in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht gewährt werden, so dass die Mehrarbeit in der Regel vergütet wird. Eine Ausnahme hierzu ist die Verrechnung mit ausgefallenen Pflichtstunden.

Für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung wird gleichermaßen bei Teil- und Vollzeitbeschäftigten der Zeitraum eines Monats zugrunde gelegt. Überschreitet eine Lehrkraft die Bagatellgrenze innerhalb eines Kalendermonats, so wird der Mehrarbeitsunterricht von der ersten Stunde an vergütet.

Mehrarbeitsunterricht unter der Bagatellgrenze ist dann vergütbar, wenn die Mindeststundenzahl wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall unterschritten wird. Einer Lehrkraft, die im Kalendermonat 4 Mehrarbeitsstunden geleistet hat und bei der 2 Pflichtstunden ausgefallen sind, werden nach der Gegenüberstellung der Ist- und Sollstunden die verbleibenden 2 Mehrarbeitsstunden trotzdem vergütet.

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten eine Mehrarbeitsvergütung immer erst dann, wenn mehr als drei Unterrichtsstunden zusätzlich in einem Monat geleistet wurden. Der Ausgleich erfolgt dann ab der ersten Stunde. Diese sogenannte Bagatellgrenze bei der Vergütung von Mehrarbeit gilt nun auch für Teilzeitbeschäftigte proportional zu deren individuellen Teilzeitquote.

Berechnung Mehrarbeit:

Wurde die Bagatellgrenze nach Gegenüberstellung der Ist- und Sollstunden innerhalb eines Kalendermonats überschritten?

Vergütung der Mehrarbeit:

Anzahl der Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat bis zur wöchentlichen Pflichtstundenzahl: anteilige Besoldung (höherwertig)

Anzahl der Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat ab der wöchentlichen Pflichtstundenzahl: Mehrarbeitsvergütung

1. Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte

Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis und verbeamtete Lehrkräfte erhalten für jede vergütbare Mehrarbeitsstunde (mindestens 4 Stunden, ggf. Verrechnung mit Arbeitsausfall) eine Einzelstundenvergütung nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung.

2. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte

Bisher erfolgte die Abrechnung von Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ab der ersten Vertretungsstunde. Durch die Änderung des § 61 LBG NRW gilt dies nun nicht mehr.

Es verstößt weder gegen die Richtlinie 97/81/EG noch gegen Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz, wenn teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte jeweils die ersten in einem Monat geleisteten Mehrarbeitsstunden in einer Anzahl ausgleichsfrei erbringen müssen, die ihrem individuellen Beschäftigungsumfang entspricht (BVerwG vom 23. September 2010 – 2 C 27/09 und BVerwG vom 13. März 2012, – 2 B 98/11).

Die anteilige Bagatellgrenze für den Ausgleich von Mehrarbeit gemäß § 61 Abs. 1 S. 3 LBG NRW findet auch auf teilzeitbeschäftigte tarifbeschäftigte Lehrkräfte Anwendung (§ 44 Nr. 2 S. 2 des Tarifvertrags für den öffentlichen

Dienst der Länder – TV-L).

Vergleicht man auf der Grundlage der neuen Rechtslage den Vergütungsbestandteil „Mehrarbeit“, ist keine Ungleichbehandlung von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten tarifbeschäftigten Lehrkräften feststellbar. Somit ist bei verbeamteten sowie tarifbeschäftigten Teilzeitbeschäftigten die anteilige Bagatellgrenze anzuwenden.

Als verbindliche Basis für die anteilige Berechnung bei Teilzeitbeschäftigten dient der Wert von drei Unterrichtsstunden.

Aufgrund der Unteilbarkeit von Unterrichtsstunden erfolgt keine mathematische Rundung der individuellen Bagatellgrenze. Es wird immer nach oben aufgerundet. Ein Vergütungsanspruch entsteht erst dann, wenn die geleistete Mehrarbeit die errechnete anteilige Grenze überschreitet. Maßgeblich ist somit die erste volle Unterrichtsstunde, die über dem errechneten Grenzwert liegt.

Sobald die Grenze überschritten ist, entfällt die Bagatell-Eigenschaft und die geleistete Mehrarbeit wird ab der ersten Stunde abgegolten.

Zur Verdeutlichung der Systematik dienen folgende Beispiele:

Status/ Pflichtstundenzahl wöchentlich	individuelle monatliche Bagatellgrenze	individuelle monatliche Bagatellgrenze überschritten ab der ...	Erläuterung
Vollzeit 28 Stunden	3,00 Stunden	4. Stunde	Die Grenze (3,00 Stunden) wird erst mit der 4. Stunde überschritten
Teilzeit 14 Stunden	1,50 Stunden	2. Stunde	erst bei 2 Stunden ist die Grenze von 1,50 überschritten.

Teilzeit 18 Stunden	1,93 Stunden	2. Stunde	2 Stunden liegen über der Grenze von 1,93 Stunden
Teilzeit 22 Stunden	2,36 Stunden	3. Stunde	2 Stunden reichen nicht aus, um die Grenze von 2,36 Stunden zu überschreiten.

Sobald bei Teilzeitbeschäftigten die individuelle Bagatellgrenze überschritten ist, besteht ein Anspruch auf anteilige Besoldung bzw. anteiliges Entgelt für jede geleistete Mehrarbeitsstunde, die über das individuelle Pflichtstundenmaß hinausgeht. Erst nach Überschreiten des Vollzeitmaßes greift die Mehrarbeitsvergütung. Eine erneute Anwendung der Bagatellgrenze bei Erreichen der Vollzeitgrenze („doppelte Bagatellgrenze“) ist rechtlich unzulässig.

Gemäß § 3 Abs. 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 2 Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte für das Land Nordrhein-Westfalen wird die Vergütung für Mehrarbeit im Schuldienst bei Vollzeitbeschäftigten höchstens für 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr gewährt. Bei Teilzeitbeschäftigten ermäßigt sich diese Grenze entsprechend ihrer individuellen Teilzeitquote.

3. Verfahren der Abrechnung

Die Mehrarbeitsvergütung erfolgt in Abhängigkeit von der Schulform und der Lehrbefähigung, so dass eine Vergütung ausschließlich im Eingangsamts der Laufbahngruppe erfolgt.

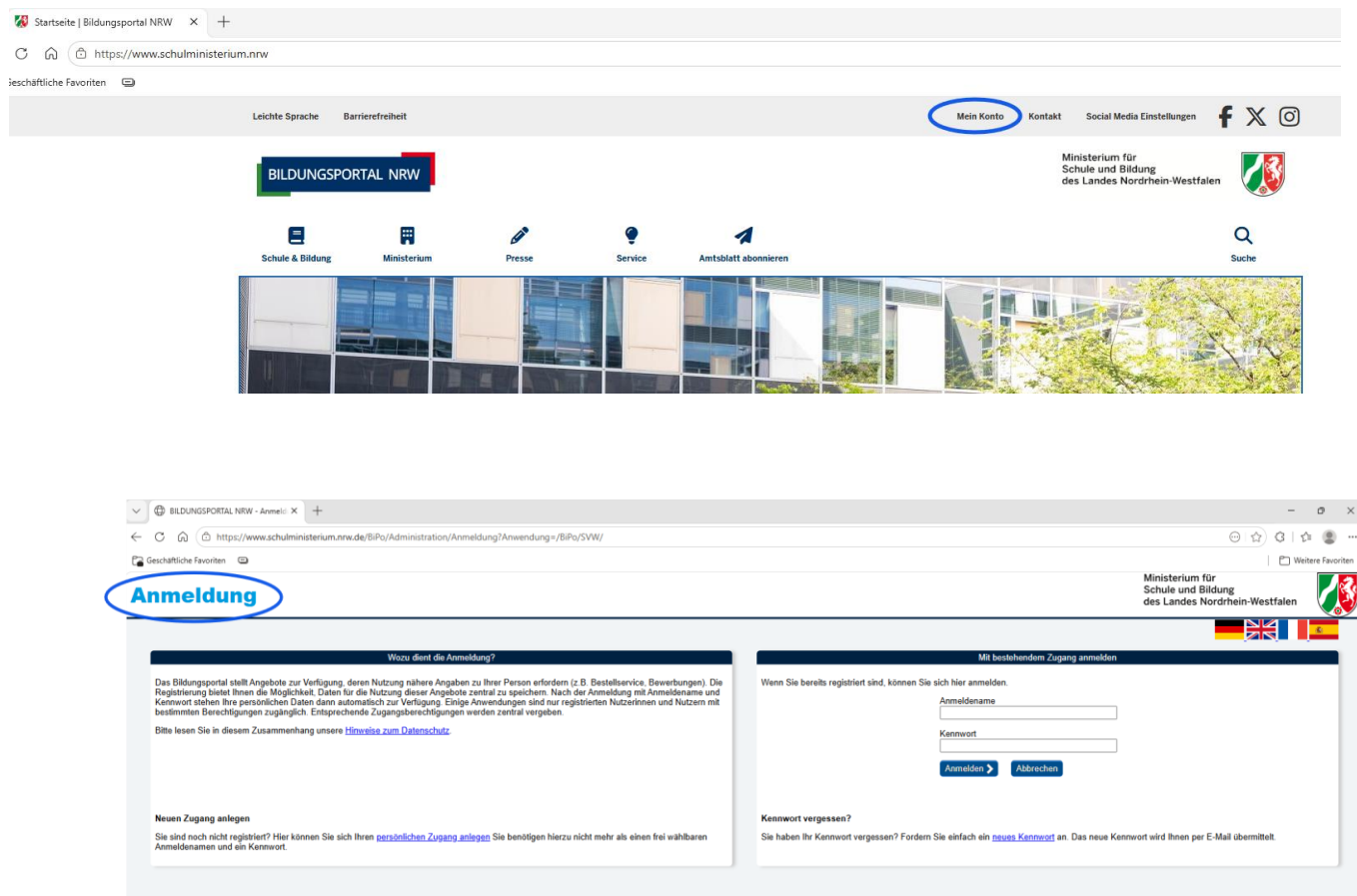
Für die Vergütungssätze verweise ich auf den Runderlass des Kultusministeriums vom 22.08.1980 (BASS 21 – 22 Nr. 22). Die angegebenen Schlüssel für den Stundensatz müssen mit der in der LID 123 angegebenen Lehramtsbefähigung übereinstimmen.

Die Abrechnung erfolgt unmittelbar durch die Schulleitung beim LBV mit dem Formvordruck STD 424. Die Ausfüllanleitung der Änderungsmitteilungen des LBV und das Info-Scheiben des LBV sind zu beachten.

Die neue Fassung findet sich als Download im Bildungsportal unter der Kachel Mehrarbeitsvergütung LBV. Dort ist auch eine aktuelle Anleitung mit Ausfüllhinweisen zu finden.

Im Bildungsportal des LBV wurde inzwischen eine aktuelle FAQ-Liste bereitgestellt. Damit stehen diese themenbezogenen Informationen jetzt allen Schulleitungen, die Mehrarbeit abrechnen und zu diesem Zweck die LBV-Anwendungen aufrufen, zur Verfügung.

Der Zugriff auf das Dokument erfolgt mittels der im Bildungsportal bereitgestellten Anwendung BP LBV Download.



VIII. Inkrafttreten der Neuregelung

Die Neuregelung des § 61 Abs. 1 LBG NRW ist am 7. Juni 2025 in Kraft getreten. Sie findet Anwendung auf sämtliche noch nicht abgerechnete Mehrarbeit, die nach diesem Zeitpunkt geleistet wurde.

Köln, den 22.06.2026

gezeichnet

Boris Preuss, Abteilungsleiter 4

Bezirksregierung Köln