

FAQs zur Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts über die Arbeitszeit von Lehrkräften

Stand: 18. September 2026

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 17. September 2026 über den finanziellen Ausgleich für die Zuvielarbeit eines niedersächsischen Grundschulleiters entschieden. Das Urteil enthält wichtige Aussagen zur Arbeitszeit von Lehrkräften und zum Umgang mit einer nicht mehr innerhalb der verfügbaren Zeit zu bewältigenden Aufgabenlast.

Bislang liegt lediglich die Pressemitteilung des Gerichts vor. Eine abschließende rechtliche Bewertung ist erst nach Veröffentlichung der vollständigen Urteilsgründe möglich.

Quelle: [BVerwG, Urteil vom 17. September 2026 – 2 C 19.25](#)

1. Worum ging es in dem Verfahren?

Geklagt hatte ein inzwischen pensionierter niedersächsischer Grundschulrektor. Er machte geltend, dass er aufgrund der übertragenen Aufgaben dauerhaft deutlich mehr als die für niedersächsische Beamtinnen und Beamte grundsätzlich geltende durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gearbeitet habe. Der klagende Schulleiter hatte seine Arbeitszeit über einen längeren Zeitraum dokumentiert und zuvor an einer Studie zur Arbeitsbelastung von Lehrkräften teilgenommen. Nachdem sein zunächst verlangter Freizeitausgleich nicht gewährt worden war, verlangte er nach Eintritt in den Ruhestand einen finanziellen Ausgleich.

2. Wie hatten die Vorinstanzen entschieden?

Das Verwaltungsgericht Hannover hatte die Klage in 1. Instanz zunächst abgewiesen.

Quelle: VG Hannover, Urteil vom 6. Oktober 2020 – 13 A 900/18 - <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/b5fbc04f-d361-4619-b595-36f2b43bd5c7>

Das Niedersächsische Obergerverwaltungsgericht gab dem Schulleiter dagegen teilweise Recht und sprach ihm einen finanziellen Ausgleich in Höhe von 31.435,59 Euro zu. Nach Auffassung des Gerichts hatte der Kläger strukturelle Zuvielarbeit geleistet. Das Land habe trotz vorhandener Erkenntnisse über die Arbeitsbelastung keine ausreichenden Maßnahmen ergriffen.

Quelle: Niedersächsisches OVG, Urteil vom 11. Februar 2025 – 5 LC 193/20 - <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/a79c6320-9596-447c-8375-5c0bd703fa8b>

Das Land Niedersachsen legte gegen diese Entscheidung Revision ein.

3. Wie hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden?

Das Bundesverwaltungsgericht hat das Urteil des Niedersächsischen Obergerichts nun aufgehoben und die Klage abgewiesen. Der Schulleiter erhält danach keinen finanziellen Ausgleich für die von ihm geltend gemachte Zuvielarbeit.

4. Wie begründet das Bundesverwaltungsgericht seine Entscheidung?

Nach der Pressemitteilung des Gerichts scheitert der Anspruch bereits daran, dass der Schulleiter zu den zusätzlich geleisteten Arbeitsstunden nicht vom Dienstherrn herangezogen worden war. Die Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit beruhte nach Auffassung des Gerichts auf seiner eigenverantwortlichen Entscheidung, mehr Zeit für die vollständige Erledigung seiner Aufgaben aufzuwenden. Dies entspreche nicht einer dienstlichen Vorgabe, die einen finanziellen Ausgleich auslösen könne.

5. Hat das Gericht damit festgestellt, dass der Schulleiter nicht überlastet war?

Nein. Das Bundesverwaltungsgericht hat nicht festgestellt, dass keine tatsächliche Überlastung bestand. Entscheidend war, dass die zusätzlichen Arbeitsstunden nach Auffassung des Gerichts nicht vom Dienstherrn angeordnet oder auf andere Weise verbindlich verlangt worden waren. Das Gericht unterscheidet damit zwischen einer tatsächlichen hohen Arbeitsbelastung und einer rechtlich zurechenbaren Heranziehung zu zusätzlicher Arbeitszeit.

6. Was versteht das Gericht unter einer „Heranziehung“?

Eine ausgleichspflichtige Heranziehung setzt rechtlich grundsätzlich voraus, dass der Dienstherr die zusätzliche Dienstleistung anordnet, genehmigt oder jedenfalls in rechtlich zurechenbarer Weise verlangt. Nicht ausreichend ist nach der Entscheidung, dass eine Lehrkraft aus eigener Entscheidung länger arbeitet, weil sie dies zur ordnungsgemäßen oder besonders sorgfältigen Aufgabenerfüllung für erforderlich hält. Die Übertragung vieler Aufgaben allein wertet das Gericht offenbar nicht automatisch als Anordnung, die individuelle Wochenarbeitszeit zu überschreiten.

7. Was ist der Unterschied zwischen Mehrarbeit, Zuvielarbeit und Überstunden?

Die Begriffe sollten auseinandergehalten werden:

- Überstunden ist der allgemeine, nicht immer rechtstechnisch verwendete Begriff für zusätzliche Arbeitsstunden.
- Mehrarbeit bezeichnet im Beamtenrecht regelmäßig ausdrücklich angeordnete oder genehmigte zusätzliche Dienstleistung.
- Zuvielarbeit meint eine rechtswidrige Überschreitung der höchstzulässigen oder geschuldeten Arbeitszeit.

Im entschiedenen Fall ging es um einen beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch wegen geltend gemachter rechtswidriger Zuvielarbeit – nicht um die reguläre Vergütung ausdrücklich angeordneter Mehrarbeit.

8. Gilt die 40-Stunden-Woche auch für Lehrkräfte?

Ja. Die gesetzliche Grundlage findet sich in § 60 Abs. 1 Satz 1 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG):

„Die regelmäßige Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten.“

Quelle: § 60 NBG- <https://voris.wolterskluwer-online.de/browse/document/9ec6cdc6-6797-3a8f-82fc-f21d3c69e12a>

Diese gesetzliche Arbeitszeitgrenze gilt grundsätzlich auch für beamtete Lehrkräfte. Ihre Arbeitszeit wird allerdings nicht vollständig durch feste Anwesenheitszeiten oder eine stundengenaue Dienstplanung bestimmt. Die konkrete Ausgestaltung erfolgt vielmehr über die schulformbezogene Unterrichtsverpflichtung nach der Niedersächsischen Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten an öffentlichen Schulen.

Das Bundesverwaltungsgericht geht davon aus, dass der Dienstherr mit der Festlegung der Pflichtstundenzahl zugleich typisierend bestimmt, welcher Teil der regelmäßigen Arbeitszeit für die außerunterrichtlichen Aufgaben zur Verfügung steht. Dazu gehören insbesondere:

- Unterrichtsvor- und-nachbereitung,
- Korrekturen und Prüfungen,
- Konferenzen und Dienstbesprechungen,
- Elterngespräche,
- Klassenleitung und Dokumentationspflichten,
- Aufsichten,
- schulische Verwaltungs- und Entwicklungsaufgaben.

Die Pflichtstundenzahl tritt damit nicht an die Stelle der 40-Stunden-Grenze des § 60 Abs. 1 NBG. Sie ist vielmehr das Instrument, mit dem die Gesamtarbeitszeit von Lehrkräften typisierend geregelt wird. Bezugspunkt bleibt die im Jahresdurchschnitt höchstens 40-stündige regelmäßige Wochenarbeitszeit.

9. Gilt dieses Arbeitszeitmodell auch für Schulleitungen?

Ja. Das grundsätzliche Pflichtstundenmodell gilt auch für Schulleitungen und andere Funktionsstellen. Ihre zusätzlichen Aufgaben werden durch eine Verringerung der Unterrichtsverpflichtung berücksichtigt. Das Bundesverwaltungsgericht betont, dass Schulleitungen in erheblichem Umfang eigenverantwortlich über Organisation, Zeitpunkt und teilweise auch Delegation ihrer Aufgaben entscheiden können. Gerade deshalb könne eine Schulleitung nicht eigenständig ihre Wochenarbeitszeit verlängern und anschließend eine Vergütung verlangen.

10. Betrifft das Urteil nur Schulleitungen?

Unmittelbar entschieden wurde der Fall des klagenden Grundschulleiters. Die Ausführungen der Pressemitteilung beziehen sich jedoch mehrfach allgemein auf Lehrkräfte. Insbesondere die Aussagen zum Pflichtstundenmodell, zur eigenverantwortlichen Arbeitszeitverlängerung und zur Pflicht, eine Überlastung anzuzeigen, können daher über den Einzelfall hinaus Bedeutung für alle Lehrkräfte entfalten. Ob und in welchem Umfang einzelne Aussagen speziell mit der Leitungsfunktion begründet werden, wird erst anhand der vollständigen Urteilsgründe abschließend beurteilt werden können.

11. Dürfen Lehrkräfte ihre Arbeitszeit danach nicht mehr selbst einteilen?

Doch. Das Gericht stellt die für den Lehrerberuf typische eigenverantwortliche Gestaltung der außerunterrichtlichen Arbeitszeit nicht infrage. Die Lehrkraft darf aber nach Auffassung des Gerichts nicht einseitig entscheiden, dauerhaft über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus zu arbeiten und daraus anschließend einen finanziellen Ausgleichsanspruch abzuleiten. Die eigenverantwortliche

Zeiteinteilung ist daher von einer eigenmächtigen Verlängerung der geschuldeten Wochenarbeitszeit zu unterscheiden.

12. Was sollen Lehrkräfte tun, wenn die Arbeitszeit nicht ausreicht?

Das Bundesverwaltungsgericht formuliert hierzu eine klare Erwartung: Reicht die für außerunterrichtliche Aufgaben verfügbare Zeit nicht aus, muss die Lehrkraft

- die Überlastung anzeigen und
- ggf. Aufgaben zurückstellen.

Damit verlagert das Gericht die Verantwortung für die Priorisierung zurück auf den Dienstherrn. Die Lehrkraft soll eine dauerhafte Arbeitszeitüberschreitung nicht stillschweigend durch zusätzliche Arbeit ausgleichen.

13. Darf eine Lehrkraft selbst entscheiden, welche Aufgaben sie zurückstellt?

Betroffene Lehrkräfte sollten die Überlastung konkret anzeigen und eine schriftliche Entscheidung darüber verlangen, welche Aufgaben vorrangig zu erfüllen und welche zurückzustellen sind. Bleibt eine rechtzeitige Entscheidung aus, muss sie die unvermeidbare Priorisierung nachvollziehbar dokumentieren. Unaufschiebbare Aufgaben, insbesondere Aufsicht, Sicherheit, Kindeswohl und Prüfungsangelegenheiten, dürfen nicht ohne Weiteres zurückgestellt werden.

14. Hat das Gericht über eine verpflichtende Arbeitszeiterfassung entschieden?

Nein. Das Bundesverwaltungsgericht hat die Frage ausdrücklich offengelassen, ob die Arbeitszeit von Lehrkräften und Schulleitungen aufgrund der europäischen Arbeitszeitrichtlinie systematisch erfasst werden muss. Nach Auffassung des Gerichts kam es darauf in diesem Verfahren nicht an. Selbst wenn eine Pflicht zur Arbeitszeiterfassung bestünde, folge daraus nicht automatisch ein finanzieller Ausgleichsanspruch für eigenverantwortlich geleistete zusätzliche Arbeitsstunden.

15. Ist eine persönliche Arbeitszeitdokumentation jetzt nutzlos?

Nein. Eine Arbeitszeitdokumentation kann weiterhin wichtig sein, um

- das tatsächliche Ausmaß der Belastung darzustellen,
- eine Überlastungsanzeige zu begründen,
- strukturelle Defizite nachzuweisen,
- Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzufordern und
- gegebenenfalls eine ausdrücklich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit zu belegen.

Sie ersetzt aber weder die rechtzeitige Überlastungsanzeige noch eine dienstliche Anordnung oder Genehmigung zusätzlicher Arbeitszeit.

16. Schließt das Urteil finanzielle Ausgleichsansprüche von Lehrkräften vollständig aus?

Nein. Das Urteil betrifft die Konstellation, dass eine Lehrkraft bzw. Schulleitung ihre Arbeitszeit eigenverantwortlich überschreitet, ohne hierzu entsprechend vom Dienstherrn herangezogen worden zu sein. Anders muss die Rechtslage beurteilt werden, wenn zusätzliche Dienstleistung ausdrücklich angeordnet, genehmigt oder anderweitig eindeutig verlangt wurde. Auch hierfür gelten allerdings besondere beamten- oder tarifrechtliche Voraussetzungen.

17. Hat das Gericht über die tatsächliche Angemessenheit der Pflichtstundenzahl entschieden?

Nach der bisher vorliegenden Pressemitteilung nicht. Das Gericht hat das in den Ländern übliche Pflichtstundenmodell beschrieben und seiner Entscheidung zugrunde gelegt. Daraus folgt jedoch nicht zwangsläufig, dass jede konkrete Pflichtstundenregelung oder jede Aufgabenverteilung unabhängig von der tatsächlichen Belastung rechtmäßig wäre. Ob der Dienstherr die Pflichtstundenzahl, Entlastungsstunden oder Aufgabenverteilung bei einer dauerhaft veränderten Belastung anpassen muss, ist eine davon zu unterscheidende Frage.

18. Muss das Land die tatsächliche Arbeitszeit von Lehrkräften empirisch untersuchen?

Das Niedersächsische Obergerverwaltungsgericht hatte mehrfach eine solche Verpflichtung aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn abgeleitet. Das ändert die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts nicht, es bleibt also dabei.

Das Bundesverwaltungsgericht selbst hat an dieser Stelle den Ausgleichsanspruch jedoch bereits wegen der fehlenden Heranziehung zu zusätzlicher Arbeitszeit abgelehnt. Ob und in welchem Umfang der Dienstherr dennoch zu empirischen Arbeitszeituntersuchungen verpflichtet ist, lässt sich anhand der Pressemitteilung nicht abschließend feststellen. Auch diese Frage bedarf einer sorgfältigen Auswertung der vollständigen Urteilsgründe.

19. Entbindet das Urteil das Land von seiner Fürsorgepflicht?

Nein, ganz im Gegenteil. Der Dienstherr bleibt verpflichtet, für das Wohl seiner Beamtinnen und Beamten zu sorgen und sie bei ihrer amtlichen Tätigkeit zu schützen. Hinzu kommen die Pflichten aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.

20. Welche Bedeutung hat das Urteil für angestellte Lehrkräfte?

Das Verfahren betraf einen beamteten Schulleiter und einen beamtenrechtlichen Ausgleichsanspruch. Die Aussagen lassen sich deshalb nicht uneingeschränkt auf tarifbeschäftigte Lehrkräfte übertragen. Auch angestellte Lehrkräfte sollten eine nicht mehr beherrschbare Aufgabenlast aber frühzeitig schriftlich anzeigen. Für sie gelten insbesondere auch die tarif- oder arbeitsvertraglichen Regelungen, das Arbeitszeit- und Arbeitsschutzrecht sowie die Fürsorge- und Schutzpflichten des Arbeitgebers.

21. Ist die Entscheidung bereits rechtskräftig?

Mit dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts ist der Verwaltungsrechtsweg grundsätzlich abgeschlossen. Das Bundesverwaltungsgericht hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil zurückgewiesen. Ob der Kläger weitere verfassungs- oder unionsrechtliche Schritte prüft, ist derzeit nicht bekannt.

22. Was folgt aus dem Urteil für den Schulalltag?

Lehrkräfte und Schulleitungen sollten eine dauerhafte Überschreitung ihrer Arbeitszeit künftig nicht einfach hinnehmen oder durch private Mehrarbeit auffangen. Erforderlich sind:

- eine nachvollziehbare Dokumentation der Belastung,
- eine frühzeitige Überlastungsanzeige,
- die Aufforderung zur Aufgabenpriorisierung,
- die Dokumentation nicht mehr leistbarer Aufgaben und

- gegebenenfalls die Einschaltung von Personalrat und Berufsverband.

23. Wie bewertet der PHVN das Urteil?

Das Urteil hält dem Dienstherrn den Spiegel vor und macht die Notwendigkeit deutlich, letztlich das Problem der strukturellen Überlastung anzugehen. Es beantwortet die Frage, unter welchen Voraussetzungen eine individuell geleistete Überschreitung der Wochenarbeitszeit finanziell auszugleichen ist. Wenn Lehrkräfte Überlastung anzeigen und Aufgaben zurückstellen sollen, muss das Land klare und rechtssichere Verfahren schaffen. Es muss festgelegt werden,

- an wen Überlastungsanzeigen zu richten sind,
- wie schnell darauf reagiert werden muss,
- wer die Aufgaben priorisiert,
- welche Tätigkeiten zurückgestellt werden dürfen und
- wie Lehrkräfte und Schulleitungen vor dienstrechtlichen Nachteilen geschützt werden.

Eine Arbeitszeiterfassung kann diesen Weg unterstützen, sie allein, zumindest nicht als Selbstaufzeichnung, genügt nach dem Bundesverwaltungsgericht offensichtlich nicht.

Daher ist für den PHVN klar: Wer immer neue Aufgaben überträgt, bleibt verantwortlich für die notwendigen zeitlichen und personellen Ressourcen.

Wir haben ein weiteres [FAQ zum Thema Überlastungsanzeige](#) für unsere Mitglieder zusammengestellt. Unsere Rechtsabteilung steht bei Nachfragen stets zur Seite und unterstützt.