Thüringer Kultusministerium

Thüringer Kultusministerium, Postfach 10 04 52, 99004 Erfurt

Az.: 3B1/03671 Erfurt, den . September 2000

Hinweise zur Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit von Lehrerinnen / Lehrern und Sonderpädagogischen Fachkräften

I. Geltungsbereich

Diese Hinweise gelten für Lehrerinnen / Lehrer und Sonderpädagogische Fachkräfte an staatlichen Schulen, sie ersetzen die Hinweise vom 7. August 1997, Az.: 11/03671.

Soweit Ziffer 5. der Neufassung der Verwaltungsvorschrift vom 16. Juli 1998 über die Ausgestaltung von Teilzeitbeschäftigungen in der jeweils geltenden Fassung abweichende Regelungen enthält, verdrängen diese für teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen / Lehrer und Sonderpädagogische Fachkräfte, wenn und soweit diese an der Flexibilisierung der Pflicht-/ Präsenzstundenverteilung teilnehmen, die nachfolgenden Hinweise.

Für die Bediensteten, die an der Verblockung teilnehmen, gilt Ziffer 7. der vorgenannten Verwaltungsvorschrift.

II. Allgemeine Hinweise, die für sämtliche vom Geltungsbereich dieser Hinweise erfassten Bediensteten gelten

1. Rechtsgrundlagen

Gemäß der Sonderregelung Nr. 3 SR 2I zum BAT / BAT-0 sind für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis die Regelungen der §§ 17, 35 BAT-0 bezüglich Überstunden nicht anzuwenden. Die beamtenrechtlichen Bestimmungen kommen zur entsprechenden Anwendung.

Diese sind derzeit:

- § 44 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)
- § 75 Abs. 2 Thüringer Beamtengesetz (ThürBG)
- § 48 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)
- Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV)
- Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (ThürAzVO)

- Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MArbVVwV).

Die beamtenrechtlichen Regelungen beinhalten nicht, dass Mehrarbeit überhaupt nicht abzugelten ist , jedoch wird durch die Bestimmungen im § 44 BRRG und § 75 Abs. 2 ThürBG "Der Beamte ist verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt" - klargestellt, dass Überstundenabgeltung im Angestelltenrecht von Mehrarbeit im Beamtenrecht zu unterscheiden ist.

Vorstehende Grundsätze haben durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 21. April 1999 - 5 AZR 200/98- Einschränkungen dahingehend erfahren, dass für die Abgeltung der Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, die Mehrarbeit leisten, ohne den Pflicht-/ Präsenzstundenumfang eines Vollzeitbeschäftigten zu überschreiten, abweichende Regelungen gelten, auf die unter III. 2. näher eingegangen wird; die Abweichungen beschränken sich jedoch auf die dort gegebenen Hinweise, so dass sämtliche weitere Hinweise dieses Schreibens anwendbar bleiben.

2. Mehrarbeit im Schuldienst

Wie aus den o. g. Vorschriften in § 44 BRRG, § 75 Abs. 2 ThürBG und insbesondere § 8 ThürAzVO hervorgeht, liegt Mehrarbeit vor, wenn Arbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

Gemäß Ziffer 1.3.1 der MArbVVwV liegt Mehrarbeit im Schuldienst nur vor, wenn eine Lehrkraft Unterricht über die für sie geltende Pflichtstundenzahl hinaus erteilt. Bei einer auf Grund Teilzeitbeschäftigung oder Abminderung herabgesetzten Pflichtstundenzahl liegt Mehrarbeit bei Überschreiten dieser Pflichtstundenzahl vor. Dies gilt bereits für die erste oder auch nur einzige mehr unterrichtete Pflichtstunde. Dem gleichgestellt ist die Präsenzstundenzahl der Sonderpädagogischen Fachkräfte.

Keine Mehrarbeit ist demgemäß gegeben bei Teilnahme an schulischen und außerschulischen Veranstaltungen, die keinen Unterricht darstellen, sowie bei Aufsichten zu angemessener Zeit vor und nach dem Unterricht und in den Pausen. Auf die Sonderregelung für Teilzeitbeschäftigte bei Teilnahme an Schulausflügen (d.h. Schülerfahrten, ganz- und mehrtägigen Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalten und Studienfahrten) wird verwiesen.

Mehrarbeit liegt weiterhin nicht vor, wenn eine Lehrkraft innerhalb eines abgrenzbaren Zeitraumes planmäßig über die Pflichtstundenzahl hinaus Unterricht erteilt, dies aber zu einem anderen Zeitraum planmäßig ausgeglichen wird, z. B. bei Block- oder Turnusunterricht.

Ist im Voraus absehbar, dass nach dem Stundenplan zu haltende Unterrichtsstunden ausfallen werden, können diese Stunden vorverlagert werden.

Werden die vorverlagerten Unterrichtsstunden gehalten und tritt der Stundenausfall entgegen der Planung nicht ein, so stellen die entgegen der vorherigen Planung doch zu haltenden Unterrichtsstunden Mehrarbeit dar.

3. Anordnung von Mehrarbeit

a) Anordnungs- / Genehmigungsbefugnis

Mehrarbeit ist vom Schulleiter o.V.i.A. im voraus schriftlich anzuordnen oder unmittelbar nachträglich schriftlich zu genehmigen (§ 75 Abs. 2 ThürBG, § 3 MVergV). Bezüglich einer Anordnung sind die Schutzrechte von Schwerbehinderten, Schwangeren und Stillenden zu beachten.

Bei der Anordnung von Mehrarbeit ist im Übrigen auf eine gleichmäßige Aufteilung zu achten, auch sollen besondere persönliche Verhältnisse berücksichtigt werden.

b) Voraussetzung für die Anordnung / Genehmigung der Mehrarbeit

Mehrarbeit im o. g. Sinne darf nur angeordnet oder genehmigt werden, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Unter zwingenden dienstlichen Gründen ist im Schulbereich drohender Unterrichtsausfall zu verstehen, der nicht nachgeholt und anderweitig abgedeckt werden kann.

Eine Verpflichtung zur Mehrarbeit ist bei Schwerbehinderten nicht zulässig. Mehrarbeit für Schwangere und Stillende ist verboten.

c) Einschränkung der Anordnungsbefugnis

Auf Grund der durch die Angebote zur Erreichung einer sozial verträglichen Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Thüringer Kultusministeriums ansteigenden Zahl teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte ist bei der Anordnung von Mehrarbeit weiterhin folgendes Verfahren zu beachten:

Mehrarbeit ist gegenüber Vollzeitbeschäftigten erst dann anzuordnen oder zu genehmigen, wenn kein Teilzeitbeschäftigter bereit oder auf Grund seiner Fächerkombinationen in der Lage ist, den drohenden Unterrichtsausfall abzuwenden. Die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft ist dabei insbesondere auf die Möglichkeit der Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung hinzuweisen. Die Flexibilisierung ist aber nur bis zur Höhe der Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten möglich; alle Unterrichtsstunden, die ein Teilzeitbeschäftigter über dieses Maß hinaus erteilt, unterfallen hinsichtlich der Abgeltung den allgemeinen Regelungen über Mehrarbeit.

d) Höchstgrenzen für Mehrarbeit

Über den Umfang der zu leistenden Mehrarbeit gibt es keine exakten Festlegungen, jedoch ergibt sich aus den rechtlichen Grundlagen, dass Mehrarbeit auf

Ausnahmefälle beschränkt sein muss, also eine unbegrenzte Verpflichtung zur Mehrarbeit nicht besteht.

Zu berücksichtigen sind die in der ThürAzVO genannten Höchstgrenzen. Durch Umrechnung dieser Zeitstunden auf Unterrichtsstunden dürfen Anordnungen zur Leistung von Mehrarbeit fünf Unterrichtsstunden in der Woche und 24 Unterrichtsstunden im Monat nicht überschreiten; spezielle Regelungen, die für Bedienstete getroffen wurden, deren Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt ist, bleiben unberührt. Für Teilzeitbeschäftigte gelten diese Grenzen für die Mehrarbeitsstunden, mit der die Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten überschritten wird.

4. Sonstige Hinweise

Nicht gehaltene Unterrichtsstunden wegen Freistellungen vom Dienst, die auf Grund gesetzlicher oder tariflicher Regelungen zu gewähren sind, sind nicht nachträglich zusätzlich zu halten.

Bei der Aufstellung dienststelleninterner Grundsätze zur Anordnung von Mehrarbeit und der Verteilung von Mehrarbeit auf einzelne Lehrerinnen / Lehrer sind Beteiligungsrechte des Personalrates zu beachten.

III. Abgeltung von Mehrarbeit

Durch das oben genannte BAG-Urteil vom 21. April 1999 ist hinsichtlich der Abgeltung der Mehrarbeit eine Differenzierung bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften erforderlich geworden.

Zu unterscheiden ist danach, ob teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte Mehrarbeit leisten und dabei insgesamt die Pflichtstundenzahl eines Vollzeitbeschäftigten nicht überschreiten; für die Abgeltung dieser Mehrarbeit gelten die nachfolgenden Ausführungen unter 2.

Leisten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte darüber hinaus weitere Mehrarbeitsstunden, so richtet sich deren Abgeltung nach den Regelungen über die Abgeltung von Mehrarbeit Vollzeitbeschäftigter; für die Abgeltung dieser Mehrarbeitsstunden wird auf die Hinweise sogleich unter 1. verwiesen.

1. Abgeltung der Mehrarbeit vollzeitbeschäftigter Lehrkräfte (und von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, die über die Pflichtstundenzahl der vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte hinaus weitere Mehrarbeit leisten)

Für diese Beschäftigtengruppen erfolgt die Abgeltung der Mehrarbeit weiterhin uneingeschränkt nach beamtenrechtlichen Grundsätzen.

a) Anwendung der Mehrarbeitsvergütungsverordnung

Die Abgeltung von Mehrarbeit ist nur im Rahmen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung möglich. Danach ist die Abgeltung von Mehrarbeit nur möglich, wenn

- sie schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 MVergV);
- mehr als drei Unterrichtsstunden bzw. 5 Zeitstunden im Monat abgeleistet wurden (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 i.V.m. § 5 Abs. 2 Nr. 1 MVergV).

Sind diese Bedingungen nicht erfüllt, kommt eine Abgeltung weder in Freizeit noch in Geld in Betracht. Sind die Bedingungen erfüllt, wird aber ab der ersten Stunde abgegolten.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Regelung über die drei Stunden Mehrarbeit im Monat, für die keine Abgeltung zu gewähren ist, keine allgemeine Erhöhung der Pflichtstundenzahl beinhaltet, sondern die zur Anordnung von Mehrarbeit aufgeführten Grundsätze einschlägig sind. Dies ergibt sich bereits daraus, dass bei der Abgeltung von Mehrarbeit nicht nur die Stunden abzugelten sind, die diese drei Stunden überschreiten, sondern die Gesamtzahl der Mehrarbeitsstunden.

b) Abgeltung durch Freizeit

Sind die Voraussetzungen unter a) erfüllt, gilt gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 MVergV der Grundsatz der Abgeltung in Freizeit. Diese Freizeitgewährung ist in der Regel in den auf den Monat der Mehrarbeit folgenden drei Monaten zu gewähren.

Kann aus dienstlichen Gründen der Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten nicht gewährt werden, so ist eine Freizeitabgeltung noch bis Schuljahresende gewährbar.

Ferien sind zum Freizeitausgleich nicht heranzuziehen. Bei der Organisation des Freizeitausgleichs sollen die Wünsche des Beschäftigten im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Berücksichtigung finden.

Unterrichtsstunden, die nicht für den Unterricht verplant sind und als Reserve vorgehalten werden, sind für zurückliegende Zeiträume auch dann nicht zum Freizeitausgleich heranziehbar, wenn diese Reservestunden nicht zu Unterrichtszwecken herangezogen wurden. Auch eine Erhöhung in nachfolgenden Wochen aufgrund nicht genutzter Wochenstunden vergangener Zeiträume ist nicht zulässig. Dadurch ist aber eine planmäßige Verlegung dieser Reservestunden auf bereits bekannten künftigen Unterrichtsausfall nicht ausgeschlossen. Wünsche des Beschäftigten sollen im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten Berücksichtigung finden.

Zum Freizeitausgleich heranziehbar sind auch die Unterrichtsstunden, die durch Schülerfahrten, ganz- und mehrtägige Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalte und Studienfahrten sowie bei Prüfungen, Klassenarbeiten oder ähnlichen Umständen, an denen die Lehrerin / der Lehrer nicht beteiligt ist, entfallen. Jedoch ist die betreffende Lehrkraft dann auch von jeglicher Dienstverpflichtung für diese Stunden freizustellen.

c) Abgeltung durch Mehrarbeitsvergütung

Die o.g. Dreimonatsfrist besagt nicht, daß nach Ablauf dieser Frist automatisch Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung besteht. Sie stellt nur klar, dass innerhalb dieser Frist grundsätzlich keine Vergütung für Mehrarbeit zu zahlen ist.

Bei Mehrarbeit, die aufgrund besonderer Umstände, z.B. in Mangelfächern, absehbar nicht bis zum Ende des laufenden Schuljahres durch Freizeit ausgeglichen werden kann, ist die Zahlung von Mehrarbeitsvergütung bereits nach der Dreimonatsfrist zulässig.

Sollte ausnahmsweise eine Zahlung von Mehrarbeitsvergütung notwendig werden, so ist zu beachten, dass gemäß § 3 Abs. 2 i. V. m. § 5 Abs. 2 Nr. 2 MVergV höchstens 288 Mehrarbeitsunterrichtsstunden im Kalenderjahr bezahlt werden dürfen.

Eine Überschreitung dieser Maßzahl ist unzulässig. Zur Zahlung sind nicht die Überstundenregelung des BAT-0 heranzuziehen, sondern es gelten die für die neuen Bundesländer gemäß § 4 Abs. 3 MVergV festgelegten Stundensätze.

2. Abgeltung der Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, soweit von III. 1. nicht erfasst (Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die bis zur Vollzeitbeschäftigung Mehrarbeit leisten, aber an der Flexibilisierung nicht teilnehmen)

Dieser Fallgruppe sind nur die Lehrkräfte zugeordnet, die nicht oder nur eingeschränkt an der Flexibilisierung oder an der Verblockung teilnehmen. Sie hat daher im Freistaat Thüringen einen sehr beschränkten Anwendungsbereich.

Infolge des mehrfach angesprochenen BAG-Urteils vom 21. April 1999 ergeben sich folgende wesentliche Neuerungen:

Jede Mehrarbeitsstunde ist künftig abzugelten d.h., es gibt für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte dieser Fallgruppe keine abgeltungsfreie Mehrarbeit mehr.

Die Begrenzung der abgeltbaren Mehrarbeit auf 288 Stunden pro Kalenderjahr gilt für diese Fallgruppe nicht. Auch für Stunden, die darüber hinaus geleistet werden, besteht somit ein Abgeltungsanspruch
Die finanzielle Abgeltung richtet sich nicht mehr nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung, sondern nach § 34 BAT-O (hierzu unter III 2.b)).

a) Abgeltung durch Freizeit

Da die Rechtsprechung des BAG lediglich die zuvor aufgeführten Korrekturen zur Abgeltung der Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten verlangt, bleiben die sonstigen Grundsätze zur Abgeltung von Mehrarbeit nach beamtenrechtlichen Regelungen bestehen.

Insbesondere bleibt der **Vorrang der Freizeitabgeltung unangetastet**. Finanzielle Abgeltung ist nur dann zu gewähren, wenn nach der MVergV Mehrarbeitsvergütung zu gewähren wäre.

Im Übrigen gelten die Hinweise zu III. 1.b) entsprechend.

b) finanzielle Abgeltung nach § 34 BAT-O

Anstelle der Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung nach der MVergV ist die Mehrarbeit unter Anwendung des § 34 BAT-O finanziell abzugelten.

Dies bedeutet, dass teilzeitbeschäftigte angestellte Lehrkräfte für jede Mehrarbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten erhalten.

Die konkrete Berechnung ist durch die Zentrale Gehaltsstelle zu leisten.

Statt der Abgeltung der Mehrarbeit in Freizeit hat eine finanziellen Abgeltung nach § 34 BAT-O nur dann zu erfolgen, wenn bei einem Vollzeitbeschäftigten die Abgeltung statt durch Freizeit durch Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung erfolgen würde.

Damit ist die finanzielle Abgeltung nach § 34 BAT-O zu dem Zeitpunkt fällig, zu dem die Mehrarbeitsvergütung nach MVergV fällig wäre.

Ein Ansparen der Mehrarbeit ist nicht möglich, da die von diesen Hinweisen erfassten Bediensteten nicht an der Flexibilisierung teilnehmen.

IV. Verfahrensvorschriften

Mehrarbeit wird von der Schulleitung angeordnet oder genehmigt. Die Anordnung oder Genehmigung hat schriftlich zu erfolgen. Das Staatliche Schulamt ist berechtigt, Änderungen in der Anordnung zu veranlassen.

An jeder Schule sind Aufzeichnungen über die Anordnungen / Genehmigungen von Mehrarbeit zu führen. Gleiches gilt auch für die vorgenommenen Abgeltungen. Die Aufzeichnungen sind so zu führen , dass sie jeder Zeit abrufbar sind.

Über die Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit, deren Abgeltung in Freizeit innerhalb der Dreimonatsfrist nicht erfolgen konnte und für die aus der Sicht der Schule auch keine Abgeltung in Freizeit bis zum Ende des Schuljahres möglich ist, ist dem zuständigen Staatlichen Schulamt unverzüglich nach Ablauf der genannten Frist schriftlich zu berichten. Kann auch seitens des Staatlichen Schulamtes eine Freizeitabgeltung nicht ermöglicht werden, ist die Abgeltung durch Mehrarbeitsvergütung durchzuführen.

Bei Mehrarbeit, die auf Grund bekannten längerfristigen Ausfalls (länger als drei Wochen) von Kolleginnen / Kollegen angeordnet oder genehmigt werden muss,

ist das Staatliche Schulamt unverzüglich nach dem Beginn über die Mehrarbeit schriftlich zu unterrichten.

Die Schulämter haben jeweils zum 15. August eines jeden Jahres über die Anzahl der Stunden an Mehrarbeit je Schulart zu berichten, die mit Mehrarbeitsvergütung abgegolten werden mussten.

Im Auftrag

Volker Bronzel

II. zur Mitzeichnung 3B 1/ 3 B

III. St zur Kenntnisnahme und Billigung

IV HPR zur Kenntnis im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit

V. Abdruck an AL Z, AL 1-4, St, M, LMB, PRSt, Refrate 3B 2- 3B 5, 47, sämtliche SSÄ