

Hinweise zur Mehrarbeit von Lehrkräften im Schulbereich

Die nachfolgenden Hinweise beschreiben die derzeitige Rechtslage zur Anordnung/Genehmigung und Abgeltung der Mehrarbeit von Lehrkräften an staatlichen Schulen; sie ersetzen die Hinweise vom 17. Juni 2015, Az.: 1B5/0348. Mit den Hinweisen wird lediglich geltendes Recht wiedergegeben, sie sind nicht abschließend.

Inhaltsverzeichnis:

I. Überblick	2
1. Rechtsgrundlagen	2
2. Unterscheidung zwischen beamteten und tarifbeschäftigten Lehrerinnen/Lehrern.....	2
II. Allgemeines	3
1. Was ist Mehrarbeit?.....	3
2. Wann darf Mehrarbeit angeordnet/genehmigt werden?	4
3. Wer ist für die Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit zuständig?	4
4. Wer ist für die Gewährung der Abgeltung von Mehrarbeit zuständig?.....	4
a) Abgeltung durch Dienstbefreiung.....	4
b) Abgeltung durch Mehrarbeitsvergütung	5
5. Wie erfolgt die Nachweisführung zur Anordnung/Genehmigung und Abgeltung von Mehrarbeit?.....	5
6. Welche Schutzrechte sind bei der Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit zu beachten?	6
7. Welche personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte sind bei der Anordnung/Genehmigung und Abgeltung von Mehrarbeit zu beachten?.....	6
III. Mehrarbeit von Lehrerinnen/Lehrern im Tarifbeschäftigtenverhältnis	6
1. Vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer	6
2. Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer	7
a) Erweiterte Definition des Begriffs Mehrarbeit	7
b) Differenzierung bei der Abgeltung von Mehrarbeit	8
3. Lehrerinnen/Lehrer, die nach Auslaufen des Floating-Modells weiterhin in Teilzeit arbeiten.....	8
4. Beschäftigte in Altersteilzeit	9
IV. Mehrarbeit von Lehrerinnen/Lehrern im Beamtenverhältnis	9
1. Vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer	9
2. Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer	10
V. Mehrarbeit von Sonderpädagogischen Fachkräften	10
VI. Häufig gestellte Fragen (FAQ)	11

I. Überblick

1. Rechtsgrundlagen

- § 44 Nr. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
- § 59 Abs. 4 Thüringer Beamtengesetz vom 12. August 2014
- § 44 Thüringer Besoldungsgesetz vom 24. Juni 2008 (ThürBesG)
- Thüringer Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte vom 1. Februar 2010 (ThürMVergVO)
- Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Thüringer Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte vom 10. August 2010 (ThürMVergVOVwV)
- Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der beamteten Lehrer (Thüringer Lehrerarbeitszeitverordnung – ThürLehrAzVO –) vom 5. September 2014
- § 11 der Dienstordnung für Lehrer, Erzieher und Sonderpädagogische Fachkräfte an den staatlichen Schulen in Thüringen vom 28. Mai 1993
- Verwaltungsvorschrift des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport zur Organisation der Schuljahre
- Ministerialerlass des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport zur Mehrarbeit von Lehrkräften an staatlichen Schulen vom 4. Juli 2019
- § 8 Abs. 3 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 (TV ATZ)
- § 2 Mindestlohngesetz (MiLoG)
- § 124 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX)
- § 8 Mutterschutzgesetz (MuSchG), § 10 Thüringer Mutterschutzverordnung (ThürMuSchVO)
- § 69 Abs. 1 Satz 1 Thüringer Personalvertretungsgesetz (ThürPersVG)

2. Unterscheidung zwischen beamteten und tarifbeschäftigten Lehrerinnen/Lehrern

	Tarifbeschäftigte	Beamte
Teilzeitbeschäftigung bis 100 %	Keine abgeltungsfreie Mehrarbeit unterhalb der Grenze zur Vollbeschäftigung. D.h., jede Stunde Mehrarbeit ist abzugelten.	Abgeltung der monatlich insgesamt geleisteten Mehrarbeit erst bei Überschreiten der nachfolgend aufgeführten Unterrichtsstunden (US) als Schwellenwerte abgeltungsfreier Mehrarbeit. Die Höhe der jeweils maßgebenden abgeltungsfreien Mehrarbeit richtet sich nach dem Beschäftigungsumfang (BU): <ul style="list-style-type: none"> • 100 % > BU ≥ 2/3 = 2 US • 2/3 > BU ≥ 1/3 = 1 US • 1/3 > BU = 0 US
Vollzeitbeschäftigung ab 100 % (sowie der Anteil an Mehrarbeit, der bei Teilzeitbeschäftigung über die Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten geleistet wird)	Werden nicht mehr als 3 Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat abgeleistet, ist die Mehrarbeit nicht abzugelten. D.h., <u>Abgeltung der monatlich insgesamt geleisteten Mehrarbeit</u> erst ab der 4. Unterrichtsstunde Mehrarbeit im Monat.	
Form der Abgeltung	Grundsatz: Dienstbefreiung Ausnahme: finanzielle Abgeltung Neu: Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen ist die finanzielle Abgeltung auch vor Ablauf der Jahresfrist möglich.	

Grundsatz: Die vorrangige Abgeltung der Mehrarbeit durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres besteht unabhängig vom Tarifbeschäftigten- oder Beamtenstatus und Beschäftigungsumfang.

Ausnahme: Ein Ausgleich der Mehrarbeit durch finanzielle Abgeltung erfolgt, wenn zuvor ein Ausgleich durch Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb eines Jahres nicht möglich ist.

Hinweis: Ein Wahlrecht für Bedienstete hinsichtlich der Ausgleichsform besteht nicht. Ein Wahlrecht stand in der Vergangenheit bisher nur teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Floating-Modell zu, ihr flexibel angesammeltes Guthaben im Rahmen der VV Teilzeit (Flexibilisierung) wahlweise in Freizeit oder Geld abzugelten. Soweit es sich nicht mehr um die Abgeltung dieses Alt-Guthabens handelt, besteht bei dieser Beschäftigtengruppe spätestens für ab dem 1. August 2014 entstandene Mehrarbeit kein Wahlrecht mehr.

II. Allgemeines

1. Was ist Mehrarbeit?

Eine allgemeine Definition für den Begriff der Mehrarbeit ist neben den Konditionen für den Ausgleich geleisteter Mehrarbeitszeiten in § 59 Abs. 4 ThürBG enthalten:

„Beamte sind 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. Werden sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Im Fall einer Teilzeitbeschäftigung berechnet sich der Schwellenwert nach Satz 2 entsprechend dem Umfang der individuell festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit. Ist eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, können an ihrer Stelle Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum bis zu 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung enthalten.“

Im Schuldienst liegt Mehrarbeit vor, wenn Unterricht über die individuelle durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Pflichtstundenzahl hinaus erteilt wird. Ist die Pflichtstundenzahl wegen Schwerbehinderung, wegen Alters und/oder aufgrund der Wahrnehmung schulischer Aufgaben herabgesetzt, ist von der herabgesetzten Pflichtstundenzahl auszugehen. Mehrarbeit ist auch der über die Pflichtstunden hinaus erteilte Vertretungsunterricht (vgl. Nr. 3.1.1 Buchst. c der ThürMVerGVOwV).

Ferner entsprechen bei Mehrarbeit im Schuldienst den in § 59 Abs. 4 Satz 2 ThürBG geregelten 5 Stunden im Monat 3 Unterrichtsstunden im Monat und den in § 59 Abs. 4 Satz 4 ThürBG geregelten 480 Stunden im Jahr 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr (vgl. § 3 Abs. 3 ThürMVerGVO).

Als Unterrichtsstunden werden alle Stunden gewertet, die für den Schüler Unterricht darstellen; dies gilt unabhängig von der Unterrichtsmethode.

Keine Mehrarbeit ist gegeben:

- bei Teilnahme an schulischen und außerschulischen Veranstaltungen, die keinen Unterricht darstellen (u. a. ganz- oder mehrtägige Schülerfahrten, Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalten, Studienfahrten, Projekttagen, Projektwochen), sowie bei Aufsichten zu angemessener Zeit vor und nach dem Unterricht und in den Pausen,

[Achtung: Für tarifbeschäftigte teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte gilt hierzu eine Sonderregelung. Es wird insoweit auf die Ausführungen unter Kapitel III. Nr. 2 a) verwiesen.]

- 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.

Die Teilnahme an ganz- oder mehrtägigen Schülerfahrten, Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalten, Studienfahrten, Projekttagen, Projektwochen tritt an die Stelle des ansonsten während der Dauer dieser Veranstaltungen zu haltenden Unterrichts.

2. Wann darf Mehrarbeit angeordnet/genehmigt werden?

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

Zu prüfen ist insbesondere, ob den zwingenden dienstlichen Verhältnissen auf andere Weise (z. B. durch andere Dienstplanung) als durch Mehrarbeit abgeholfen werden kann.

3. Wer ist für die Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit zuständig?

Die Zuständigkeit für die Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit, die an der Stammdienstschule oder im Rahmen einer Teilabordnung an einer anderen Schule zu leisten ist, liegt bei der Schulleitung der Stammdienstschule oder der Vertretung im Amt. Im Falle der Teilabordnung hat die Schulleitung der Schule, an die die Lehrkraft abgeordnet ist, der Schulleitung der Stammdienstschule die Informationen zuzuleiten, die diese für die Anordnung/Genehmigung der Mehrarbeit benötigt.

Ist die Lehrkraft hingegen mit ihrem vollen Beschäftigungsumfang an eine andere Schule abgeordnet, liegt die Zuständigkeit für die Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit bei der Schulleitung der Schule, an die die Lehrkraft abgeordnet ist.

Für die Lehrkräfte an Förderzentren liegt die Zuständigkeit für die Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit, unabhängig davon, ob die Mehrarbeit am Förderzentrum oder im Rahmen des gemeinsamen Unterrichts geleistet wird, grundsätzlich bei der Schulleitung des Förderzentrums oder der Vertretung im Amt. Die Schulleitung der Schule, an der die Lehrkraft im gemeinsamen Unterricht tätig ist, hat der Schulleitung des Förderzentrums die Informationen zuzuleiten, die diese für die Anordnung/Genehmigung der Mehrarbeit benötigt.

Soweit die Lehrkraft mit ihrem vollen Beschäftigungsumfang im gemeinsamen Unterricht an einer Schule tätig ist, liegt die Zuständigkeit für die Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit bei der Schulleitung der Schule, an der die Lehrkraft im gemeinsamen Unterricht tätig ist.

4. Wer ist für die Gewährung der Abgeltung von Mehrarbeit zuständig?

a) Abgeltung durch Dienstbefreiung

Die Gewährung von Dienstbefreiung erfolgt für Mehrarbeit, die an der Stammdienstschule oder im Rahmen einer Teilabordnung an einer anderen Schule geleistet wurde, durch die Schulleitung der Stammdienstschule oder die Vertretung im Amt. Im Falle der Teilabordnung hat die Schulleitung der Schule, an die die Lehrkraft abgeordnet ist, der Schulleitung der Stammdienstschule die Informationen zuzuleiten, die diese für die Abgeltung der Mehrarbeit benötigt.

Ist die Lehrkraft hingegen mit ihrem vollen Beschäftigungsumfang an eine andere Schule abgeordnet, liegt die Zuständigkeit für die Gewährung der Abgeltung von Mehrarbeit durch Dienstbefreiung bei der Schulleitung der Schule, an die die Lehrkraft abgeordnet ist.

Für die Lehrkräfte an Förderzentren erfolgt die Gewährung von Dienstbefreiung für Mehrarbeit, die am Förderzentrum oder im Rahmen des gemeinsamen Unterrichts geleistet wurde, grundsätzlich durch die Schulleitung des Förderzentrums oder die Vertretung im Amt. Die Schulleitung der Schule, an der die Lehrkraft im gemeinsamen Unterricht tätig ist, hat der Schulleitung des Förderzentrums die Informationen zuzuleiten, die diese für die Abgeltung der Mehrarbeit benötigt.

Ist die Lehrkraft mit ihrem vollen Beschäftigungsumfang im gemeinsamen Unterricht an einer Schule tätig, liegt die Zuständigkeit für die Gewährung der Abgeltung von Mehrarbeit durch

Dienstbefreiung bei der Schulleitung der Schule, an der die Lehrkraft im gemeinsamen Unterricht tätig ist.

b) Abgeltung durch Mehrarbeitsvergütung

Die Zuständigkeit für die finanzielle Abgeltung von Mehrarbeit liegt bei den Staatlichen Schulämtern. Diese prüfen, ob die Voraussetzungen für eine finanzielle Abgeltung vorliegen, und veranlassen die Auszahlung über die Thüringer Landesfinanzdirektion.

5. Wie erfolgt die Nachweisführung zur Anordnung/Genehmigung und Abgeltung von Mehrarbeit?

Da nur eine im Voraus schriftlich angeordnete oder unmittelbar nachträglich schriftlich genehmigte Mehrarbeit abgegolten werden kann, ist zur Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit das als **Anlage 1** beigefügte **Formular „Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit“** zu verwenden.

Zum Nachweis der Abgeltung angeordneter/genehmigter Mehrarbeit in Form der Gewährung von Dienstbefreiung ist das als **Anlage 2** beigefügte **Formular „Nachweisbogen Mehrarbeit“ mit Stand 2019** zu verwenden. Das Formular dient zugleich als Grundlage für den Ausgleich der Mehrarbeit in Form von finanzieller Abgeltung.

Verfahren:

- a) Die Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit ist durch die Schulleiterin/den Schulleiter oder die Vertretung im Amt mittels des Formulars „Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit“ (Anlage 1) schriftlich zu erfassen. Eine Kopie der schriftlichen Anordnung/Genehmigung der Mehrarbeit ist an der Schule vorzuhalten, das Original ist an die Lehrkraft auszuhändigen.
- b) Sobald abgeltungsfähige Mehrarbeit entstanden ist, prüft die nach Nummer 2 a zuständige Stelle, ob die Möglichkeit besteht (Prognoseentscheidung), die Mehrarbeit innerhalb eines Jahres durch Dienstbefreiung abzugelten.
 - aa) Kann nach der Prognoseentscheidung Mehrarbeit innerhalb eines Jahres durch Dienstbefreiung abgegolten werden, wird dies der Lehrkraft durch die nach Nummer 2 a zuständige Stelle unverzüglich mitgeteilt. Sofern die Dienstbefreiung gewährt wurde, lässt sich die nach Nummer 2 a zuständige Stelle den gewährten Freizeitausgleich durch die Lehrkraft auf dem Formular „Nachweisbogen Mehrarbeit“ (Anlage 2) bestätigen. Konnte widererwartend die ursprünglich avisierte Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht gewährt werden, ist erneut zu prüfen, ob innerhalb des noch verbleibenden Zeitraums der Jahresfrist, die Möglichkeit besteht, die Mehrarbeit durch Dienstbefreiung abzugelten. Ist dies der Fall, finden die Sätze 1 bis 3 erneut Anwendung. Sollte nach der neuerlichen Prognoseentscheidung innerhalb der noch verbleibenden Abgeltungsfrist die Mehrarbeit nunmehr aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht mehr durch Dienstbefreiung abgegolten werden können, findet das weitere Verfahren nach Nummer 4 b) bb) Anwendung.
 - bb) Ergibt die Prognoseentscheidung, dass die Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht innerhalb eines Jahres durch Dienstbefreiung abgegolten werden kann, bestätigt die nach Nummer 2 a zuständige Stelle auf dem Formular „Nachweisbogen Mehrarbeit“ (Anlage 2), dass bezüglich der finanziell

abzugeltenden Mehrarbeitsstunden zwingende dienstliche Gründe einer Dienstbefreiung entgegenstehen. Sodann reicht sie dem zuständigen Staatlichen Schulamt unter Vorlage der Kopie(n) des Formulars „Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit“ (Anlage 1) und dem Original des Formulars „Nachweisbogen Mehrarbeit“ (Anlage 2) die nicht durch Dienstbefreiung abgegoltene Mehrarbeit zur Festsetzung und Abgeltung ein.

- c) Das Schulamt prüft die eingereichten Vorlagen auf Schlüssigkeit und weist bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen die finanzielle Abgeltung der Mehrarbeit an.

Die Aufzeichnungen sind so zu führen, dass sie jederzeit vorgelegt werden können.

6. Welche Schutzrechte sind bei der Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit zu beachten?

Bei der Anordnung von Mehrarbeit sind die Schutzrechte von Schwerbehinderten, Schwangeren und Stillenden zu beachten:

- Eine Verpflichtung zur Mehrarbeit ist bei Schwerbehinderten nicht zulässig. Schwerbehinderte Menschen werden gemäß § 124 SGB IX auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt.
- Mehrarbeit für Schwangere und Stillende ist nach Maßgabe der §§ 8 Abs. 1 und 2 MuSchG, 10 Abs. 1 und 2 ThürMuSchVO verboten.

7. Welche personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte sind bei der Anordnung/Genehmigung und Abgeltung von Mehrarbeit zu beachten?

Die im Zusammenhang mit Mehrarbeit zu beachtenden personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsrechte finden sich in § 69 Absatz 1 Satz 1 ThürPersVG.

III. Mehrarbeit von Lehrerinnen/Lehrern im Tarifbeschäftigtenverhältnis

Über die Verweisung in § 44 Nr. 2 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gelten hinsichtlich der Behandlung von Mehrarbeit auch für tarifbeschäftigte Lehrkräfte grundsätzlich die beamtenrechtlichen Vorschriften.

1. Vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer

Für diese Beschäftigtengruppe erfolgt die Anordnung/Genehmigung und Abgeltung von Mehrarbeit uneingeschränkt nach beamtenrechtlichen Regelungen.

Die Abgeltung der Mehrarbeit erfolgt nach der Thüringer Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Danach ist die Abgeltung von Mehrarbeit insbesondere nur möglich, wenn

- sie schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 ThürMVergVO),
- mehr als 3 Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat abgeleistet wurden (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 3 ThürMVergVO).

Sind die vorgenannten Bedingungen nicht erfüllt, kommt weder eine Abgeltung in Freizeit noch in Geld in Betracht. Sind die Bedingungen erfüllt, wird ab der ersten Unterrichtsstunde Mehrarbeit – also alle in dem konkreten Monat geleisteten Mehrarbeitsstunden – abgegolten.

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 ThürMVerGVO gilt der Grundsatz der **Abgeltung in Freizeit**. Danach wird eine Vergütung grundsätzlich nur gewährt, wenn aus zwingenden dienstlichen Gründen die Mehrarbeit nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann. Mit Änderung der ThürMVerGVOwV durch Verwaltungsvorschrift vom 29. Januar 2019 kann die Zahlung von Mehrarbeitsvergütung nunmehr auch vor Ablauf eines Jahres erfolgen, wenn von vornherein feststeht, dass ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist. Eine entsprechende Bewertung erfolgt durch eine Prognoseentscheidung. Im Rahmen der Prognoseentscheidung sind nur die Umstände einzubeziehen, die zum Zeitpunkt der Prognoseentscheidung tatsächlich feststehen.

Da die Neuregelung nichts an dem grundsätzlichen Vorrang des Freizeitausgleichs gegenüber der Vergütung ändert, ist zu beachten, dass für die Beschäftigten keine Wahlmöglichkeit besteht, ob eine Abgeltung als Freizeitausgleich oder als Vergütung gewährt wird.

Ferien sind zum Freizeitausgleich nicht heranzuziehen.

Bei der Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich sind, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, die Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen.

Zum Freizeitausgleich heranziehbar sind auch die Unterrichtsstunden, die u. a. 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.

Sollte eine **Zahlung von Mehrarbeitsvergütung** notwendig werden, so ist zu beachten, dass gemäß § 3 Abs. 3 Satz 2 ThürMVerGVO höchstens 288 Mehrarbeitsunterrichtsstunden im Kalenderjahr vergütet werden dürfen. Eine Überschreitung dieser Maßzahl ist unzulässig.

2. Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer

Im Unterschied zu den vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern gilt bei dieser Beschäftigtengruppe eine erweiterte Definition des Begriffs Mehrarbeit. Zudem ist im Rahmen der Abgeltung von Mehrarbeit nach der Höhe der geleisteten Mehrarbeitsstunden zu differenzieren. Die Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit erfolgt hingegen uneingeschränkt nach beamtenrechtlichen Vorschriften.

a) **Erweiterte Definition des Begriffs Mehrarbeit**

Als Ausnahme von dem Grundsatz, dass nur zusätzliche Unterrichtsstunden eine Mehrarbeit darstellen, liegt für tarifbeschäftigte teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte bei ganz- und mehrtägigen Schülerfahrten, ganz- und mehrtägigen Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalten, Studienfahrten, Projekttagen und Projektwochen auch dann Mehrarbeit vor, wenn eine der genannten Maßnahmen an planmäßigen Unterrichtstagen stattfindet. Die Anzahl der Mehrarbeitsstunden ergibt sich aus dem Verhältnis der wöchentlichen, aktuellen Pflichtstundenzahl des Teilzeitbeschäftigten zur regelmäßigen Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten.

Folgende Berechnungsformel ist anzuwenden:

$$\text{Berücksichtigungsfähige Mehrarbeit} = \frac{\text{Wöchentliche Pflichtstundenzahl eines vergleichbaren Vollbeschäftigten} - \text{Wöchentliche Pflichtstunden des Teilzeitbeschäftigten entsprechend dem aktuellen Beschäftigungsumfang}}{5} \times \text{Anzahl der betroffenen Unterrichtstage}$$

Bei auftretenden Stundenbruchteilen wird bei Bruchteilen unter 5/10 auf volle Stunden abgerundet, ab 5/10 wird auf volle Stunden aufgerundet.

b) Differenzierung bei der Abgeltung von Mehrarbeit

Im Rahmen der Abgeltung von Mehrarbeit ist bei den tarifbeschäftigten teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern danach zu differenzieren, ob die Mehrarbeit

- bis zur Höhe der Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten oder
- über die Höhe der Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten hinaus

geleistet wurde.

Für den **Teil der Mehrarbeit**, der **bis zur Höhe der Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten** geleistet wurde, sind die über den tarifrechtlichen Verweis in § 44 Nr. 2 TV-L anwendbaren beamtenrechtlichen Bestimmungen in einem wesentlichen Punkt durch die höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 21.04.1999, Az.: 5 AZR 200/98) „abgeändert“ worden. Danach ist bis zur Höhe der Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten jede Mehrarbeitsstunde abzugelten. Es gibt also bei teilzeitbeschäftigten angestellten Lehrkräften unterhalb der Grenze zur Vollzeitbeschäftigung keine abgeltungsfreie Mehrarbeit; die beamtenrechtlichen Regelungen zum „Schwellenwert“ § 59 Abs. 4 Satz 2 ThürBG, § 3 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 3 ThürMVerGVO finden keine Anwendung. Die Begrenzung der abgeltungsfähigen Mehrarbeit auf 288 Stunden pro Kalenderjahr gilt für diese Fallgruppe nicht. Auch für Stunden, die darüber hinaus geleistet werden, besteht somit ein Abgeltungsanspruch.

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

Damit bleibt der grundsätzliche Vorrang der Freizeitabgeltung unangetastet. Im Hinblick auf die Neuregelungen in der ThürMVerGVOVwV zur Möglichkeit der finanziellen Abgeltung von Mehrarbeit vor Ablauf der Jahresfrist, wird auf die Ausführungen zu den vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern unter Abschnitt III. Nummer 1 verwiesen.

Soweit eine finanzielle Abgeltung der Mehrarbeit anfällt, entspricht die Höhe der finanziellen Abgeltung für jede Mehrarbeitsstunde dem Anteil des auf eine Unterrichtsstunde entfallenden Anteils der monatlichen Dienstbezüge eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten (anteilige Vergütung). Die Stundensätze der ThürMVerGVO gelten hier nicht.

Die konkrete Berechnung ist durch die Zentrale Gehaltsstelle zu leisten.

Erreichen teilzeitbeschäftigte angestellte Lehrerinnen/Lehrer durch Mehrarbeit die Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten und wird weitere Mehrarbeit angeordnet, gelten für den **Teil der Mehrarbeit**, der **über die Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten** hinaus geleistet wurde, die Ausführungen unter Nummer 1 (Vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer) entsprechend. Das bedeutet u. a., dass nach Erreichen der Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten die weitere Mehrarbeit nur abgegolten werden kann, wenn diese mehr als 3 Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat umfasst.

3. Lehrerinnen/Lehrer, die nach Auslaufen des Floating-Modells weiterhin in Teilzeit arbeiten

In der Vergangenheit stand den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Floating-Modell ein Wahlrecht zu, ihr flexibel angesammeltes Guthaben im Rahmen der VV Teilzeit (Flexibilisierung) in Freizeit oder finanziell abzugelten. Soweit es sich nicht mehr um die

Abgeltung dieses Alt-Guthabens handelt, besteht bei dieser Beschäftigtengruppe spätestens für ab dem 1. August 2014 entstandene Mehrarbeit kein Wahlrecht mehr.

Das Pflichtstundenkonto (KONTO 3.0) ist für eine Nachweisführung der Mehrarbeit nicht mehr zu nutzen, da die Vorschriften über die Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung nicht mehr gelten und die Konten weitgehend inaktiv geworden sind.

Im Übrigen gelten die Ausführungen unter Nummer 2 (Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer).

4. Beschäftigte in Altersteilzeit

Altersteilzeitbeschäftigte sind ebenfalls Teilzeitbeschäftigte. Bei diesen Beschäftigungsverhältnissen besteht die Besonderheit, dass diese auf einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ausgelegt sind. Dies führt dazu, dass zwar die Ausführungen unter Kapitel III. Nr. 2 auch hier sinngemäß (wenn auch mit Einschränkungen, vgl. 3.1.3 oder 4.5 ThürMVergVOVwV) gelten, allerdings mit der besonderen Maßgabe, dass Mehrarbeit nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (Stand Februar 2015: 450 €) zulässig ist. Überstiege die Mehrarbeit diese Grenze, würde nach § 8 Abs. 3 TV ATZ der Anspruch auf die Altersteilzeitaufstockungsbeträge ruhen, was aus Fürsorgegesichtspunkten seitens des Arbeitgebers zu vermeiden ist. Es wird vor diesem Hintergrund und wegen der eingangs beschriebenen Zielstellung der Altersteilzeit nur in Ausnahmefällen zur Vergabe von Mehrarbeit an diese Personengruppe kommen können. Eine Abgeltung durch Freizeitgewährung (Dienstbefreiung) sollte dann der Regelfall sein.

IV. Mehrarbeit von Lehrerinnen/Lehrern im Beamtenverhältnis

1. Vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer

Die Abgeltung der Mehrarbeit erfolgt nach der Thüringer Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Danach ist die Abgeltung von Mehrarbeit insbesondere nur möglich, wenn

- sie schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde (§ 3 Abs. 1 Nr. 2 ThürMVergVO),
- mehr als 3 Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat abgeleistet wurden (§ 3 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 3 ThürMVergVO).

Sind die vorgenannten Bedingungen nicht erfüllt, kommt weder eine Abgeltung in Freizeit noch in Geld in Betracht. Sind die Bedingungen erfüllt, wird ab der ersten Unterrichtsstunde Mehrarbeit – also alle in dem konkreten Monat geleisteten Mehrarbeitsstunden – abgegolten.

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 4 ThürMVergVO gilt der Grundsatz der **Abgeltung in Freizeit**. Danach wird eine Vergütung grundsätzlich nur gewährt, wenn aus zwingenden dienstlichen Gründen die Mehrarbeit nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann. Mit Änderung der ThürMVergVOVwV durch Verwaltungsvorschrift vom 29. Januar 2019 kann die Zahlung von Mehrarbeitsvergütung nunmehr auch vor Ablauf eines Jahres erfolgen, wenn von vornherein feststeht, dass ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist. Eine entsprechende Bewertung erfolgt durch eine Prognoseentscheidung. Im Rahmen der Prognoseentscheidung sind nur die Umstände einzubeziehen, die zum Zeitpunkt der Prognoseentscheidung tatsächlich feststehen.

Da die Neuregelung nichts an dem grundsätzlichen Vorrang des Freizeitausgleichs gegenüber der Vergütung ändert, ist zu beachten, dass für die Beschäftigten keine Wahlmöglichkeit besteht, ob eine Abgeltung als Freizeitausgleich oder als Vergütung gewährt wird.

Ferien sind zum Freizeitausgleich nicht heranzuziehen.

Bei der Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich sind, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, die Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen.

Zum Freizeitausgleich heranziehbar sind auch die Unterrichtsstunden, die u. a. 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.

Sollte eine **Zahlung von Mehrarbeitsvergütung** notwendig werden, so ist zu beachten, dass nach § 3 Abs. 3 Satz 2 ThürMVerGVO höchstens 288 Mehrarbeitsunterrichtsstunden im Kalenderjahr vergütet werden dürfen. Eine Überschreitung dieser Maßzahl ist unzulässig.

2. Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen/Lehrer

Bei dieser Beschäftigtengruppe sind folgende von den Vorschriften für Vollzeitbeschäftigte abweichende Besonderheiten zu beachten:

Bezugsgröße für den Ausgleich von Mehrarbeit ist nur bei vollzeitbeschäftigten Lehrerinnen/Lehrern im Beamtenverhältnis die Grenze von 3 Unterrichtsstunden. Liegt die individuelle Arbeitszeit des Beamten aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung oder im Falle der begrenzten Dienstfähigkeit darunter, so verringert sich nach § 59 Abs. 4 Satz 3 ThürBG der Schwellenwert entsprechend. Damit wird dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 27. Mai 2004, Az.: C-285/02, Rechnung getragen.

Da im Schulbereich nur ganze Pflichtstunden geleistet werden, gelten für Lehrerinnen/Lehrer in Teilzeit folgende am Beschäftigungsumfang orientierte Schwellenwerte:

- Teilzeitbeschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang, der 2/3 der Vollzeitbeschäftigung erreicht, aber unterhalb der Vollzeitbeschäftigung liegt, haben zwei Unterrichtsstunden Mehrarbeit abgeltungsfrei zu leisten.
- Teilzeitbeschäftigte mit einem Beschäftigungsumfang, der 1/3 der Vollzeitbeschäftigung erreicht, aber unterhalb von 2/3 der Vollzeitbeschäftigung liegt, haben eine Unterrichtsstunde Mehrarbeit abgeltungsfrei zu leisten.
- Bei Teilzeitbeschäftigten mit einem Beschäftigungsumfang, der 1/3 der Vollzeitbeschäftigung nicht erreicht, gibt es keine abgeltungsfrei zu leistenden Mehrarbeitsstunden.

Sollte eine **Zahlung von Mehrarbeitsvergütung** notwendig werden, so ist zu beachten, dass teilzeitbeschäftigte Beamte nach § 4 Abs. 3 Satz 1 ThürMVerGVO bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Beamten den auf eine Unterrichtsstunde entfallenden Anteil der monatlichen Dienstbezüge eines entsprechenden vollzeitbeschäftigten Beamten erhalten.

V. Mehrarbeit von Sonderpädagogischen Fachkräften

Die für die Lehrerinnen/Lehrer dargestellte Differenzierung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten in Vollzeit/Teilzeit ist auf die Sonderpädagogischen Fachkräfte übertragbar. Besonderheiten ergeben sich jedoch aus der von den Lehrerinnen/Lehrern abweichenden Arbeitszeitaufteilung. Insoweit wird auf die für Sonderpädagogische Fachkräfte geltenden Regelungen zur Arbeitszeit hingewiesen. Insbesondere ist die Bezugsgröße zur Bestimmung von Mehrarbeit nicht die Pflichtstundenzahl sondern die Fördermaßnahme, die Präsenzzeit (Tätigkeit in schulvorbereitenden Einrichtungen) und/oder die eigenständige Unterrichtsstunde.

Es wird auf die Verwaltungsvorschrift zur Organisation des Schuljahres in der jeweils geltenden Fassung verwiesen.

VI. Häufig gestellte Fragen (FAQ)

Dem vorliegenden Hinweispapier ist als **Anlage 3** eine Auflistung häufig gestellter Fragen zum Thema Mehrarbeit beigefügt. Die Auflistung ist nicht abschließend und wird bei Bedarf fortgeführt.

Im Auftrag

gez. Lutz Lange

Anordnung/Genehmigung von Mehrarbeit

Anlage 1

Bezeichnung der Schule
Schulleiterin/Schulleiter

Frau/Herrn

_____, den _____

Sehr geehrte/r _____,

Anordnung von Mehrarbeit¹

Zwingende dienstliche Verhältnisse erfordern, dass Sie Mehrarbeit wie folgt leisten:

Wochentag	Datum	Klasse/Kurs	Fach	Anzahl Unterrichtsstunden	Anzahl Zeitstunden (SPF)

Die Mehrarbeit wird hiermit angeordnet. Ich werde die Mehrarbeit in Ihrem Nachweisbogen Mehrarbeit erfassen. Soweit es zu einem Ausgleich der Mehrarbeit kommt, wird für die Mehrarbeit vorrangig eine Dienstbefreiung gewährt. Nur wenn die Mehrarbeit binnen eines Jahres aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung(en) ausgeglichen werden kann, werde ich für die nicht ausgeglichene Mehrarbeit beim Staatlichen Schulamt eine Mehrarbeitsvergütung beantragen.

Genehmigung von geleisteter Mehrarbeit¹

Zwingende dienstliche Verhältnisse machten es erforderlich, dass Sie wie folgt Mehrarbeit geleistet haben, die zuvor nicht schriftlich angeordnet war:

Wochentag	Datum	Klasse/Kurs	Fach	Anzahl Unterrichtsstunden	Anzahl Zeitstunden (SPF)

Diese Mehrarbeit wird hiermit genehmigt. Ich werde die Mehrarbeit in Ihrem Nachweisbogen Mehrarbeit erfassen. Soweit es zu einem Ausgleich der Mehrarbeit kommt, wird für die Mehrarbeit vorrangig eine Dienstbefreiung gewährt. Nur wenn die Mehrarbeit binnen eines Jahres aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung(en) ausgeglichen werden kann, werde ich für die nicht ausgeglichene Mehrarbeit beim Staatlichen Schulamt eine Mehrarbeitsvergütung beantragen.

Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

Die Anordnung/Genehmigung wurde ausgehändigt:
Datum: _____
Unterschrift des Bediensteten: _____

¹ Zutreffendes bitte ankreuzen

Nachweisbogen Mehrarbeit (Stand 2019)

für die/den Bedienstete/n _____, _____
 Name _____, Vorname _____

- Beamte/r¹ Tarifbeschäftigte/r¹
 teilzeitbeschäftigt¹ vollzeitbeschäftigt¹

Vorgenannte/r Bedienstete/r hat im Monat _____ / _____ wie folgt Mehrarbeit geleistet:

Datum	Klasse / Kurs	Fach	geleistete Mehrarbeit in		vorgesehene/gewährte Dienstbefreiung			Unterschrift Lehrkraft	finanziell abzugeltende Mehrarbeit in	
			Unterrichtsstunden	Zeitstunden (SPF)	am	in Unterrichtsstunden	in Zeitstunden (SPF)		Unterrichtsstunden	Zeitstunden (SPF)
Gesamt:										

Prognoseentscheidung:

Die finanziell abzugeltende Mehrarbeit wird aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht vorrangig durch Dienstbefreiung abgegolten werden können, weil

die Lehrkraft derzeit in Höhe der von ihr zu leistenden Pflichtstunden vollständig verplant ist und derzeit kein Ausfall der geplanten Pflichtstunden zu erwarten ist.

An das Staatliche Schulamt
 Arbeitsbereich 1
 - Adresse -

Es werden/sind _____ Mehrarbeitsstunden nicht durch Dienstbefreiung ausgeglichen. Einer Dienstbefreiung stehen/standen zwingende dienstliche Gründe entgegen. Für die/den Beschäftigte/n wird beantragt, für die vorgenannten Mehrarbeitsstunden eine Mehrarbeitsvergütung festzusetzen und auszuzahlen.

_____, den _____

 Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

¹ Zutreffendes bitte ankreuzen

Häufig gestellte Fragen (FAQ)

1. Kann die Schwellenwertregelung von 3 Unterrichtsstunden abgeltungsfreier Mehrarbeit als allgemeine Erhöhung der Pflichtstundenzahl genutzt werden?

Nein!

Die Schwellenwertregelung über 3 Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat, für die keine Abgeltung zu gewähren ist, beinhaltet keine allgemeine Erhöhung der Pflichtstundenzahl. Dies ergibt sich bereits daraus, dass bei Überschreiten der Grenze von 3 Unterrichtsstunden alle im Monat geleisteten Mehrarbeitsstunden abzugelten sind. Die Schwellenwertregelung darf daher nicht dergestalt genutzt werden, dass losgelöst von den dienstlichen Verhältnissen und nur um eine Abgeltung von Mehrarbeit zu verhindern, nicht mehr als 3 Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat angeordnet/genehmigt werden.

2. Kann eine Lehrkraft verlangen, dass ihr die Dienstbefreiung an einem bestimmten Tag gewährt wird?

Nein.

Die Gewährung der Dienstbefreiung hat sich nach den dienstlichen Verhältnissen zu richten. Sofern allerdings dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Wünsche des Beschäftigten zu berücksichtigen.

3. Welche Pflichtstundenzahl ist bei Schulleiterinnen/Schulleitern und ständigen Vertretern von Schulleiterinnen/Schulleitern der Anknüpfungspunkt zur Bestimmung, ob der erteilte Unterricht Mehrarbeit darstellt oder nicht?

Bei Schulleiterinnen/Schulleitern gelten die allgemeinen für die Lehrerinnen und Lehrer geltenden Regelungen. Sonderregelungen gibt es hier nicht. Dies bedeutet, dass die individuelle durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Pflichtstundenzahl maßgeblich für die Bestimmung ist, ob Mehrarbeit vorliegt oder nicht. Ist die Pflichtstundenzahl bspw. aufgrund der Wahrnehmung schulischer Aufgaben herabgesetzt, ist von der herabgesetzten Pflichtstundenzahl auszugehen. Sofern Unterricht über diese individuelle Pflichtstundenzahl hinaus geleistet wurde, liegt grundsätzlich Mehrarbeit vor.

Beispiel: Die Pflichtstundenzahl eines Schulleiters wurde auf 4 Pflichtstunden gemindert. (Dies ist nach § 12 ThürLehrAzVO die Mindestunterrichtsverpflichtung für Schulleiterinnen/Schulleiter und ständige Vertreter der Schulleiterinnen/Schulleiter.)

Anknüpfungspunkt ist die individuelle Pflichtstundenzahl, im vorliegenden Beispiel also die 4 Pflichtstunden.

4. Kann die für die tarifbeschäftigten teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte geltende erweiterte Definition des Begriffs der Mehrarbeit (vgl. Kapitel III. Nummer 2 a des Hinweispapieres) auch bei den beamteten teilzeitbeschäftigten Lehrkräften angewendet werden?

Nein.

Die für die tarifbeschäftigten teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen/Lehrer geltende erweiterte Definition des Begriffs Mehrarbeit orientiert sich an der Rechtsprechung des BAG (Urteil vom

22. 08. 2001, 5 AZR 108/00 sowie Urteil vom 22. 05. 2005, 5 AZR 566/04), die nur auf die tarifbeschäftigten Lehrerinnen/Lehrer anwendbar ist.

Für die beamteten Lehrerinnen/Lehrer hat das BVerwG in seiner Entscheidung vom 23. 09. 2004, 2 C 61/03, ausgeführt, dass die Teilnahme an einer Klassenfahrt keine Mehrarbeit ist, sondern zum normalen Arbeitsumfang einer Lehrerin/eines Lehrers gehört. Dementsprechend haben vollzeitbeschäftigte beamtete Lehrerinnen/Lehrer für die Dauer derartiger Veranstaltungen weder einen Anspruch auf Freizeitausgleich noch auf Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung.

Allerdings sollte teilzeitbeschäftigten beamteten Lehrerinnen/Lehrern die vorübergehende Mehrbelastung durch die Teilnahme an einer Klassenfahrt durch Entlastungsmaßnahmen ganz oder nahezu vollständig ausgeglichen werden. Als Entlastungsmaßnahme kommt beispielsweise ein alternierender Einsatz teilzeitbeschäftigter beamteter Lehrerinnen/Lehrer bei Klassenfahrten in Betracht. Es spricht daher nichts dagegen, wenn die nach Entlastung strebende Lehrkraft ihr Begehren gegenüber der Schulleitung äußert und sich mit dieser über einen Interessenausgleich verständigt, der den eigenen Wünschen ebenso wie den schulischen Belangen Rechnung trägt.

5. Was ist unter der Prognoseentscheidung im Rahmen der Abgeltung von Mehrarbeit zu verstehen?

Im Rahmen der Prognoseentscheidung soll überprüft werden, ob nach den Erkenntnissen im Zeitpunkt der Prognose bereits feststeht, dass aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb des Abgeltungszeitraums von einem Jahr keine Abgeltung der Mehrarbeit in Form von Freizeitausgleich erfolgen kann. Bei der Bewertung, ob zwingende dienstliche Gründe einer Abgeltung von Mehrarbeit durch Freizeitausgleich entgegenstehen, ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Lehrkraft in Höhe der von ihr zu leistenden Pflichtstunden vollständig verplant ist und kein Ausfall der geplanten Pflichtstunden innerhalb des Abgeltungszeitraums zu erwarten ist. Ein zu erwartender Ausfall von geplanten Pflichtstunden ist immer dann gegeben, wenn im Zeitpunkt der Prognoseentscheidung feststeht, dass der planmäßig zu haltende Unterricht wegen Abwesenheit der Schüler (bspw. Klassenfahrt, Wandertag oder Prüfungen) zu einem bestimmten Zeitpunkt entfallen wird.

Findet im Abgeltungszeitraum ein Schuljahreswechsel statt, ist das zum Zeitpunkt der Prognoseentscheidung noch nicht geplante kommende Schuljahr kein Grund, dass Vorliegen von zwingenden dienstlichen Gründen abzulehnen. In diesen Fällen wird regelmäßig davon auszugehen sein, dass die Lehrkraft im kommenden Schuljahr mit ihrem vollen Pflichtstundenumfang verplant sein wird.

Anmerkung:

Im Zusammenhang mit der Prognoseentscheidung ist die Intention der Neuregelung zur vorzeitigen finanziellen Abgeltung von Mehrarbeit zu berücksichtigen. Da im Schuldienst die Mehrarbeitsfähigkeit an den Unterricht anknüpft, würde bei Lehrkräften, die absehbar voll verplant sind, der vorrangig durchzuführende Freizeitausgleich zu neuerlichem Unterrichtsausfall führen. Ein diesbezüglicher Unterrichtsausfall soll vermieden werden und als zwingender dienstlicher Grund einem Freizeitausgleich entgegenstehen. Ein Zuwarten von einem Jahr bis zur Auszahlung der Mehrarbeitsvergütung ist in diesem Fall nicht zweckdienlich, da von vornherein feststeht, dass ein Freizeitausgleich nicht möglich ist.

Besteht die Möglichkeit des Freizeitausgleichs innerhalb eines Jahres, darf hingegen keine Vergütung gewährt werden.

6. Muss die Prognoseentscheidung im Hinblick auf die abgeltungsfähige Mehrarbeit einheitlich ergehen?

Nein. Die Art und Weise der Abgeltung bestimmt sich allein anhand der zwingenden dienstlichen Gründe. Dies bedeutet, dass beispielsweise bei 7 abgeltungsfähigen Mehrarbeitsstunden 4 Stunden in Form von Freizeitausgleich und 3 Stunden in Form von finanzieller Vergütung abgegolten werden können, wenn im Hinblick auf die 3 Stunden

feststeht, dass ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen innerhalb der Jahresfrist nicht möglich ist.

7. Gilt der Vorrang des Freizeitausgleichs auch nach der Neuregelung der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Thüringer Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte vom 29. Januar 2019 fort?

Ja. Die Neuregelung hat nichts an dem grundsätzlichen Vorrang des Freizeitausgleichs gegenüber der Vergütung geändert.

8. Besteht durch die Neuregelung zur finanziellen Abgeltung von Mehrarbeit ein Wahlrecht, ob die Abgeltung in Freizeit oder durch finanzielle Vergütung erfolgt?

Nein. Für die Beschäftigten besteht keine Wahlmöglichkeit, ob eine Abgeltung als Freizeitausgleich oder als Vergütung gewährt wird. Maßgeblich ist allein die Prognose im Hinblick auf die zwingenden dienstlichen Gründe.