



TMBWK · Postfach 90 04 63 · 99107 Erfurt

An die
Staatlichen Schulämter in
Artern, Bad Langensalza, Eisenach, Erfurt,
Gera/Schmölln, Jena/Stadtroda, Neuhaus a.R.,
Rudolstadt, Schmalkalden, Weimar und Worbis

Geschäftszeichen

Ihr Zeichen, Ihr Schreiben vom

Telefon, Bearbeiter

Datum

11/0348

0361 3794-
117

18. August 2011

Umgang mit Mehrarbeit an den Förderzentren

I.

Mehrarbeit von tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern sowie von Sonderpädagogischen Fachkräften

Mit dem Ende des Floating-Modells sind viele tarifbeschäftigte Förderschullehrerinnen, Förderschullehrer und Sonderpädagogische Fachkräfte in die Vollzeitbeschäftigung zurückgekehrt, andere sind auf eigenen Wunsch eine weitere Teilzeitvereinbarung eingegangen.

Da bei den genannten Beschäftigtengruppen sich das Erfordernis ergeben kann, Mehrarbeit anzuordnen, gebe ich zur Anwendung der bestehenden Mehrarbeitsregelungen für diesen Personenkreis die folgenden Hinweise:

Grundsätzlich gelten über die Verweisung aus § 44 Nr. 2 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) auch für angestellte Lehrkräfte hinsichtlich der Behandlung von Mehrarbeit die beamtenrechtlichen Vorschriften. Zu den Lehrkräften zählen auch die Sonderpädagogischen Fachkräfte. Mithin sind im Wesentlichen folgende Normen zu beachten:

- § 72 Abs. 2 Thüringer Beamtengesetz vom 20. März 2009 (ThürBG),
- § 44 Abs. 1 Thüringer Besoldungsgesetz vom 24. Juni 2008 (ThürBesG),
- die Thüringer Mehrarbeitsvergütungsverordnung vom 1. Februar 2010 (ThürM-VergVO).

Ferner sind ergänzend zu berücksichtigen:

- § 8 Abs. 3 Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit vom 5. Mai 1998 (TV ATZ),
- § 11 Dienstordnung für Lehrer, Erzieher und Sonderpädagogische Fachkräfte an den staatlichen Schulen in Thüringen in der Fassung vom 19. Juli 2001,
- das Hinweisschreiben des Thüringer Kultusministeriums (jetzt Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur) zur Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit von Lehrerinnen/Lehrern und Sonderpädagogischen Fachkräften vom 5. September 2000 (Az.:3B 1/03671).

Des Weiteren ist danach zu unterscheiden, ob die tarifbeschäftigte Lehrkraft als Lehrer/in oder als Sonderpädagogische Fachkraft eingesetzt ist. Innerhalb der beiden Beschäftigtengruppen ist dann nochmals danach zu unterscheiden, ob eine Vollzeit- oder eine Teilzeitbeschäftigung vorliegt.

1. Mehrarbeit von tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern, die vollzeitbeschäftigt sind

Leisten tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer über die Pflichtstundenzahl eines Vollzeitbeschäftigten hinaus Mehrarbeit, so sind diese Mehrarbeitsstunden wegen der oben genannten tarifrechtlichen Verweisung uneingeschränkt nach beamtenrechtlichen Regelungen zu behandeln. Dies bedeutet im Einzelnen:

Mehrarbeit fällt nur an, wenn über die Pflichtstundenverpflichtung hinaus zusätzliche Unterrichtsstunden geleistet werden. Die Teilnahme an ganz- oder mehrtägigen Schülerfahrten, Wandertagen, Schullandheimaufenthalten, Studienfahrten, Projekttagen und Projektwochen treten an die Stelle des ansonsten während der Dauer dieser Veranstaltungen zu haltenden Unterrichts, ohne dass durch die Teilnahme an der ganz- oder mehrtägigen Veranstaltung Mehrarbeit entsteht.

Voraussetzung für das Entstehen berücksichtigungsfähiger Mehrarbeit ist, dass diese vom Schulleiter angeordnet ist.

Bis zu drei Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat sind abgeltungsfrei zu leisten.

Ein Abgeltungsanspruch (Freizeitausgleich oder finanzielle Abgeltung) entsteht erst, wenn mindestens vier Mehrarbeitsstunden im Monat geleistet wurden. Ist das der Fall, werden **alle** Mehrarbeitsstunden des betreffenden Monats – also auch die ersten drei Mehrarbeitsstunden – abgegolten.

Die Abgeltung muss vorrangig durch Freizeitausgleich (Dienstbefreiung) innerhalb des nächsten Jahres erfolgen. Nur wenn dies aus **zwingenden dienstlichen** Gründen nicht möglich ist, kommt eine finanzielle Abgeltung nach den Stundensätzen der ThürMVerGVO in Betracht. An das Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe sind hohe Anforderungen zu stellen.

Vorstehende Grundsätze gelten unabhängig davon, ob die Mehrarbeit am Förderzentrum oder im Rahmen des gemeinsamen Unterrichts geleistet wird. Auch für die Anordnung bzw. Genehmigung von zusätzlichen Unterrichtsstunden im Rahmen des gemeinsamen Unterrichts, den Freizeitausgleich und gegebenenfalls die Stellung des Antrags auf Mehrarbeitsvergütung ist der Schulleiter des Förderzentrums zuständig; der Leiter der Schule, an der der Lehrer im gemeinsamen Unter-

richtig tätig ist, leitet dem Leiter des Förderzentrums regelmäßig die Informationen zu, die dieser für die Anordnung/Genehmigung der Mehrarbeit, deren Nachweissführung und Ausgleich benötigt.

2. Mehrarbeit von tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern, die teilzeitbeschäftigt sind

Hier ist die Mehrarbeit gemeint, die der Teilzeitbeschäftigte bis zur Vollzeitbeschäftigungsgrenze leistet. Für weitere Mehrarbeit über die Vollzeitbeschäftigung hinaus gelten die Ausführungen zu Ziffer 1.

Die 3. Neufassung der Verwaltungsvorschrift vom 16. Juli 1998 über die Ausgestaltung von Teilzeitbeschäftigungen (VV Teilzeit) vom 20. Januar 2009 ist auf teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer nur noch eingeschränkt anwendbar.

Eine differenzierte Betrachtung ist hinsichtlich der Anwendbarkeit des Abschnitts 5.2 VV Teilzeit (Flexibilisierung der Pflichtstundenverteilung) erforderlich: Für teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer haben die vorhandenen Pflichtstundenkonten nur noch den Zweck, dort schon nach den Flex-Regelungen angesparte Mehrarbeit nach Ziffer 5.2.4 VV Teilzeit abzurechnen. Gemeint ist hier insbesondere die Mehrarbeit der unter Abschnitt I., Ziffer 2 der 4. Änderungsvereinbarung zu den Angeboten zur Erreichung einer sozial verträglichen Personalentwicklung vom 14. Januar 2010 genannten Beschäftigten.

Für nach der Beendigung der Beschäftigung im Floating-Modell entstandene Mehrarbeit gilt der Abschnitt 5.2 VV Teilzeit nicht mehr, was bedeutet, dass kein Raum mehr ist für Mehrarbeitsvereinbarungen und die Gutschrift der weiteren Mehrarbeit auf dem Pflichtstundenkonto. Das Wahlrecht bezüglich der Abgeltungsalternativen (Freizeitausgleich oder finanzielle Abgeltung) entfällt.

Anwendbar auf tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer in Teilzeit bleiben die ersten Abschnitte der VV Teilzeit bis einschließlich Ziffer 5.1.3, was insb. bedeutet, dass sich an der rechtlichen Stellung der Teilzeitbeschäftigten nichts geändert hat. Die dort formulierten Grundsätze der Einsatzplanung, einschließlich der besonderen Grundsätze bezüglich Abordnung und Versetzung, gelten fort. **Besonders hervorgehoben** sei an dieser Stelle die weitere Geltung der Ziffer 5.1.3 (Teilnahme des Teilzeitbeschäftigten an ganz- oder mehrtägigen Schülerfahrten) einschließlich der dort vorgegebenen Berechnungsformel.

Hinzu treten hier aufgrund des oben genannten tarifrechtlichen Verweises die beamtenrechtlichen Grundsätze, was dazu führt, dass die Grundlage für die Mehrarbeit die schriftliche Anordnung derselben durch den Schulleiter ist.

Die beamtenrechtlichen Grundsätze sind allerdings in einem wesentlichen Punkt durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 21. April 1999, Aktenzeichen: 5 AZR 200/98) abgeändert worden. Dies führt dazu, dass jede Mehrarbeitsstunde bis zur Vollzeitbeschäftigung abzugelten ist. Es gibt also bei tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern in Teilzeit unterhalb der Grenze zur Vollzeitbeschäftigung keine abgeltungsfreie Mehrarbeit; die beamtenrechtlichen Regelungen zum „Schwellenwert“ § 72 Abs. 2 Satz 3 ThürBG, § 3 Abs. 1 Nr. 3, Abs 3 ThürM-VergVO finden **keine** Anwendung.

Anwendung findet aber auch auf teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer der bereits unter Ziffer 1. erläuterte Grundsatz des Vorrangs der Abgeltung in Freizeit; ein Wahlrecht zwischen der Abgeltung in Freizeit und der finanziellen Abgeltung besteht für nach dem Auslaufen des Floating-Modells angefallene Mehrarbeit nicht mehr. Eine finanzielle Abgeltung ist auch bei Teilzeitbeschäftigten nur dann zulässig, wenn dem vorrangigen Freizeitausgleich (Dienstbefreiung) zwingende dienstliche Gründe entgegen stehen und der Ausgleich deshalb nicht innerhalb der Jahresfrist durchgeführt werden kann. An das Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe sind auch hier hohe Anforderungen zu stellen. 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.

3. Mehrarbeit von Sonderpädagogischen Fachkräften, die vollzeitbeschäftigt sind

Da für die Sonderpädagogischen Fachkräfte als Lehrkräfte ebenfalls die beamtenrechtlichen Mehrarbeitsregelungen gelten, wird zur Anordnung der Mehrarbeit und zum Vorrang des Freizeitausgleichs auf die Ausführungen unter Ziffer 1 verwiesen.

Besonderheiten ergeben sich aus der von den Lehrern abweichenden Arbeitszeitaufteilung, die dadurch gekennzeichnet ist, dass sich die Gesamtarbeitszeit in Zeitstunden bemisst, die aus der Summe einer Präsenzzeit und einer Zeit für Vor- und Nachbereitung gebildet wird.

Demzufolge kann Mehrarbeit nach Ziffer 2.4 der Verwaltungsvorschrift Organisation des Schuljahres 2011/2012 dadurch entstehen, dass durch zusätzlichen Einsatz in Fördermaßnahmen, bei der Begleitung in schulvorbereitenden Einrichtungen, im gemeinsamen Unterricht, in der Schuleingangsphase oder im eigenständigen Unterricht die Gesamtarbeitszeit überschritten wird.

Der Umfang, in dem der zusätzliche Einsatz arbeitszeiterhöhend zu berücksichtigen ist, richtet sich nach dem Ansatz, in dem die einzelnen Einsatzarten in der Verwaltungsvorschrift Organisation des Schuljahres 2011/2012 zu berücksichtigen sind.

Dem entsprechend wird eine zusätzliche Fördermaßnahme mit einer zusätzlichen Zeitstunde berücksichtigt. Abweichend davon wird eine zusätzliche Fördermaßnahme im gemeinsamen Unterricht bzw. in der Schuleingangsphase der Grund- oder Gemeinschaftsschule mit 1,25 Zeitstunden berücksichtigt. Bei einer Tätigkeit in schulvorbereitenden Einrichtungen wird die Zeit berücksichtigt, um die hierdurch die Sollpräsenzzeit von 35 Stunden überschritten wird.

Jede zusätzliche Unterrichtsstunde mit eigenständigem Unterricht am Förderzentrum wird mit zusätzlichen 1,5 Zeitstunden berücksichtigt.

Abweichend davon gilt für Sonderpädagogische Fachkräfte, die an der Erprobung einer veränderten Arbeitszeitregelung teilnehmen, dass eine zusätzliche Fördermaßnahme stets mit einem Volumen von 1,25 Zeitstunden berücksichtigt wird.

Soweit die Arbeitszeit der Sonderpädagogischen Fachkraft auf Zeitstunden / auf die Präsenzzeit Bezug nimmt, sind nach § 3 Abs. 1 Ziffer 3 ThürMVergO Maßnahmen bis zum Gesamtumfang von 5 Zeitstunden monatlich abgeltungsfrei zu leisten. Eigenständiger Unterricht ist nach § 3 Abs. 3 ThürMVergO im Umfang von 3 Unterrichtsstunden monatlich abgeltungsfrei zu leisten. Treffen eigenständiger Unterricht und andere Einsatzarten zusammen, ist die zusätzlich geleistete Unterrichtsstunde mit 1,5 Zeitstunden auf den Schwellenwert von 5 Zeitstunden anzurechnen.

Ein Abgeltungsanspruch (Freizeitausgleich oder finanzielle Abgeltung) entsteht erst, wenn mindestens ein Volumen von sechs anrechenbaren zusätzlichen Zeitstunden oder vier zusätzliche Unterrichtsstunden im Monat geleistet wurden. Ist das der Fall, werden **alle** Mehrarbeitsstunden des betreffenden Monats – also auch die ersten fünf Zeitstunden bzw. die ersten drei Unterrichtsstunden – abgegolten.

4. Mehrarbeit von Sonderpädagogischen Fachkräften, die teilzeitbeschäftigt sind

Hier ist die Mehrarbeit gemeint, die der Teilzeitbeschäftigte bis zur Vollzeitbeschäftigungsgrenze leistet. Für weitere Mehrarbeit über die Vollzeitbeschäftigung hinaus gelten die Ausführungen zu Ziffer 3.

Die Ausführungen zur Anwendbarkeit der 3. Neufassung der Verwaltungsvorschrift vom 16. Juli 1998 über die Ausgestaltung von Teilzeitbeschäftigungen (VV Teilzeit) vom 20. Januar 2009 unter Ziffer 2 gelten für teilzeitbeschäftigte Sonderpädagogische Fachkräfte entsprechend.

Hinzu treten auch hier die beamtenrechtlichen Grundsätze zur Mehrarbeit, was dazu führt, dass die Grundlage für die Mehrarbeit die schriftliche Anordnung derselben durch den Schulleiter ist.

Auch hier führt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 21. April 1999, Aktenzeichen: 5 AZR 200/98) dazu, dass **jede** Mehrarbeitsstunde bis zur Vollzeitbeschäftigung abzugelten ist. Es gibt also auch bei teilzeitbeschäftigten Sonderpädagogischen Fachkräften unterhalb der Grenze zur Vollzeitbeschäftigung keine abgeltungsfreie Mehrarbeit; die beamtenrechtlichen Regelungen zum „Schwellenwert“ § 72 Abs. 2 Satz 3 ThürBG, § 3 Abs. 1 Nr. 3, Abs 3 ThürMVergVO finden **keine** Anwendung.

Anwendung findet aber der bereits unter Ziffer 1. erläuterte Grundsatz des Vorrangs der Abgeltung in Freizeit; ein Wahlrecht zwischen der Abgeltung in Freizeit und der finanziellen Abgeltung besteht für nach dem Auslaufen des Floating-Modells angefallene Mehrarbeit nicht mehr. Eine finanzielle Abgeltung ist auch bei Teilzeitbeschäftigten nur dann zulässig, wenn dem vorrangigen Freizeitausgleich (Dienstbefreiung) zwingende dienstliche Gründe entgegen stehen und der Ausgleich deshalb nicht innerhalb der Jahresfrist durchgeführt werden kann. An das Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe sind auch hier hohe Anforderungen zu stellen. Soweit eine finanzielle Abgeltung der Mehrarbeit anfällt, entspricht die Höhe der finanziellen Abgeltung für jede Mehrarbeitsstunde dem Anteil des auf eine Stunde oder Unterrichtsstunde entfallenden Anteils des monatlichen Entgelts eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten (anteilige Vergütung). Die Stundensätze der ThürMVergVO gelten hier nicht.

5. Mehrarbeit tarifbeschäftigter Lehrkräfte, die sich in Altersteilzeit befinden

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 zu Ziffer 2 bzw. 4 auch hier sinngemäß gelten, allerdings mit der besonderen Maßgabe, dass Mehrarbeit nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB IV (zurzeit 400 EUR pro Monat) 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) wird vor diesem Hintergrund der Regelfall sein.

Diesem Rundschreiben ist als **Anlage 1** ein Hinweisschreiben an die tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer an den staatlichen Förderzentren beigefügt, das die wesentlichen Fragestellungen zur Mehrarbeit aufgreift. Als **Anlage 2** ist ein weiteres Hinweisschreiben an die Sonderpädagogischen Fachkräfte beigefügt. Ich bitte dafür Sorge zu tragen, dass die Hinweisschreiben den Adressaten durch Aushang unverzüglich zur Kenntnis gelangen.

II.

Zur Mehrarbeit von Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis, insbesondere Anordnung/Genehmigung der Mehrarbeit, zur Nachweisführung und zum Umgang mit dem Schwellenwert (§ 72 Abs. 2 Satz 3 ThürBG, § 3 Abs. 1 Nr. 3, Abs. 3 ThürM-VergVO) bei Teilzeitbeschäftigung sind bereits mit Schreiben des TMBWK vom 12. Oktober 2010 (Geschäftszeichen: 11/0348, dort unter II. und III.) Hinweise gegeben worden, auf die verwiesen wird.

Im Auftrag



Lutz Lange

Anlagen

- 1 Schreiben an tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer an Förderzentren
- 1 Schreiben an Sonderpädagogische Fachkräfte