



## Mehrarbeit - Vergleich Beschäftigter/Beamter

### Rechtliche Grundlagen:

- Hinweise zur Anordnung und Abgeltung von Mehrarbeit von Lehrerinnen/Lehrer und Sonderpädagogischen Fachkräften vom 05. September 2000
- Verwaltungsvorschrift zur Flexibilisierung vom 23. April 1997 i. d. F. v. 20. Januar 2009
- § 72 Abs. 2 Thüringer Beamtenengesetz ( ThürBG )
- § 44 Thüringer Besoldungsgesetz ( ThürBesG )
- § 11 Thüringer Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten ( ThürAzVO )
- Thüringer Mehrarbeitsvergütungsverordnung (ThürMVergVO)

**Grundsätzliches:** Es besteht grundsätzlich für alle Lehrkräfte, unabhängig ob Beamter oder Angestellter bzw. Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigter die Verpflichtung, über die im jeweiligen Arbeitsvertrag festgelegte regelmäßig wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern (drohender Unterrichtsausfall) und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmen beschränkt. Mehrarbeit ist vom Schulleiter im Voraus schriftlich anzuordnen oder unmittelbar nachträglich schriftlich zu genehmigen. Ausgenommen davon sind lediglich Schwerbehinderte, welche nur mit ihrem Einverständnis zur Mehrarbeit herangezogen werden können; Mehrarbeit für Schwangere und Stillende ist verboten; bei Beschäftigten in Altersteilzeit sollte sich die Anweisung von Mehrarbeit auf absolute Ausnahmen beschränken.

**Mehrarbeit in diesem Sinne ist nicht die im gegenseitigen Einvernehmen jeweils zum Schuljahresbeginn vereinbarte Erhöhung des Beschäftigungsumfanges für Beamte bzw. planmäßige Flexibilisierung. Dieser erhöhte Beschäftigungsumfang/planmäßige Flexibilisierung wird im laufenden Schuljahr/folgendem direkt vergütet. Erhöhung kann bis zur Vollbeschäftigung für jeweils ein Schuljahr führen.**

Die maximale Obergrenze darf dabei wöchentlich 5 Unterrichtsstunden nicht überschreiten. Für Teilzeitbeschäftigte gelten diese Grenzen für die Mehrarbeitsstunden, mit der die Pflichtstundenzahl eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten überschritten wird.

Zwingende dienstliche Verhältnisse sind in der Regel gegeben, wenn Unterrichtsausfall droht.

Bei der Verteilung der Mehrarbeitsstunden durch die Schulleitung sollten im Einzelfall u. a. folgende Dinge mit berücksichtigt werden:

- möglichst gleichmäßige Verteilung der Mehrarbeit auf alle Kollegen,
- Berücksichtigung des Beschäftigungsumfanges bzw. der „inneren“ Bereitschaft der Kollegen, Mehrarbeit zu leisten (einige Kollegen möchten unbedingt Mehrarbeit leisten, andere weniger oder möglichst gar nicht)
- Berücksichtigung des konkret zu vertretenden Faches
- Berücksichtigung des konkreten Aufwandes für den entsprechenden Kollegen (z. B. wer hat eine „Klappstunde“ bzw. wer müsste eventuell extra für die Vertretungsstunde in die Schule kommen usw.)

**Es wird darauf verwiesen, dass die Regelung über die 3 Stunden Mehrarbeit im Monat, für die keine Abgeltung zu gewähren ist, zu keiner allgemeinen Erhöhung der Pflichtstundenzahl führen darf!**