61. Mehrarbeitsvergütung

61.1 Grundsätze für die Vergütung von Mehrarbeit

61.1.1

[1]Nach Maßgabe des Art. 87 Abs. 2 BayBG kann Beamten und Beamtinnen für eine durch den Behördenleiter oder die Behördenleiterin schriftlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit von mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus eine Vergütung gewährt werden, soweit die Mehrarbeit nicht durch Freizeitausgleich innerhalb eines Jahres (= Zwölfmonatszeitraum) ausgeglichen werden kann; im Schulbereich ist Art. 87 Abs. 5 Satz 1 BayBG zu beachten. [2]Die Gewährung eines Freizeitausgleichs geht damit dem Anspruch auf Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung vor. [3]Dieser kann erst dann entstehen, wenn nachgewiesen worden ist, dass einem Freizeitausgleich allein dienstliche Gründe entgegen gestanden haben. [4]Eine Mehrarbeitsvergütung kann nicht geleistet werden, wenn ein geplanter Freizeitausgleich aufgrund persönlicher Gründe (zum Beispiel plötzlich aufgetretene Krankheit, Pensionierung) nicht möglich war (vergleiche BVerwG, Beschluss vom 25. Mai 1985 – 2 B 45.85; BayVGH, Beschluss vom 6. November 2006 – 3 ZB 03.3190; bestätigt durch Beschluss des Niedersächsischen OVG vom 29. April 2013 – 5 LA 186/12).

61.1.2

[1]Die Zwölfmonatsfrist beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, der auf die Mehrarbeitsleistung folgt; ihr Lauf wird durch Urlaub, Krankheit, Versetzung oder Beendigung des Dienstverhältnisses nicht unterbrochen. [2]Die der Verwaltung auferlegte Pflicht zur Einhaltung einer Zwölfmonatsfrist ist nicht dahin zu verstehen, dass nach ihrem ergebnislosen Ablauf die Verwaltung nunmehr eine Vergütung zahlen müsste. [3]Durch den Fristablauf wird vielmehr lediglich die bis dahin bestehende Sperre für die Zahlung einer Vergütung beseitigt und der Verwaltung die Zahlung ermöglicht. [4]Von dieser Möglichkeit kann die Verwaltung absehen, wenn in einer für den Beamten oder die Beamtin noch zumutbaren Zeitspanne, d. h. in absehbarer Zeit, ein Freizeitausgleich nachgeholt werden kann.

61.1.3

[1]Wenn von vornherein feststeht, dass die Mehrarbeit nicht durch Freizeitausgleich abgegolten werden kann, ist für die Anordnung der Mehrarbeit die vorherige Zustimmung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle einzuholen. [2]Sie darf in den Fällen des Art. 87 Abs. 5 Satz 3 BayBG nur mit Einwilligung des Staatsministeriums der Finanzen und für Heimat erteilt werden.

61.1.4

[1]Abgeltbare Mehrarbeit liegt nur vor, wenn die für den Kalendermonat ermittelten und gerundeten (vergleiche Art. 61 Abs. 3 Satz 1, 2 und 5) Mehrarbeitsstunden fünf Stunden (im Schulbereich drei Unterrichtsstunden; vergleiche Art. 61 Abs. 4 Satz 1 Halbsatz 2) überschreiten. [2]Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Grenze von fünf beziehungsweise drei (Unterrichts-)Stunden entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit beziehungsweise Unterrichtspflichtzeit herabzusetzen.

61.1.5

[1]Bei einer Überschreitung der Grenze des Art. 87 Abs. 2 Satz 2 oder Abs. 5 Satz 1 BayBG (Mindeststundenzahl) ist Mehrarbeit bereits von der ersten Stunde an abzugelten. [2]Bei nur teilweise möglichem Freizeitausgleich können die restlichen, noch auszugleichenden Mehrarbeitsstunden auch dann vergütet werden, wenn sie die Mindeststundenzahl unterschreiten. [3]Mehrarbeitsstunden aus mehreren Kalendermonaten dürfen nicht zum Zweck der Errechnung der Mindeststundenzahl zusammengerechnet werden.

61.2.1.1 Vergütungsfähige Mehrarbeit

[1]Zur Abgrenzung anfallender Mehrstunden im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit, die nur mit Freizeitausgleich abgegolten werden können, bestimmt Art. 61 Abs. 1 Satz 1 als Grundvoraussetzung für

die vergütungsfähigen Mehrarbeitsstunden das Kriterium der „Messbarkeit“. [2]Hiernach ist also die Mehrarbeit, die im Rahmen eines messbaren Dienstes geleistet wird, vergütungsfähig. [3]In Art. 61 Abs. 2 Satz 1 sind die Bereiche bestimmt, in denen Mehrarbeit messbar ist, d. h., in denen der insgesamt von einem Beamten oder einer Beamtin zu verrichtende Dienst aus Tätigkeiten besteht, deren zeitlicher Ablauf und Inhalt durch Dienst-, Einsatz- oder Unterrichtspläne vorgeschrieben sind. [4]Mehrarbeit, die im Rahmen eines solchen messbaren Dienstes (zum Beispiel Bereitschaftsdienst, Schichtdienst) anfällt, ist ebenfalls messbar, weil sich aus der Dauer der Mehrarbeit ohne weiteres das Maß der im Abrechnungszeitraum (Kalendermonat) insgesamt erbrachten Mehrleistung ergibt.

61.2.1.2 Messbare Dienste

61.2.1.2.1

[1]Unter Bereitschaftsdienst ist die Pflicht eines Beamten oder einer Beamtin zu verstehen, sich an einem vom Dienstherrn bestimmten Ort außerhalb des Privatbereichs zu einem jederzeitigen unverzüglichen Einsatz bereitzuhalten, wobei erfahrungsgemäß mit einer dienstlichen Inanspruchnahme gerechnet werden muss (st. Rspr., vergleiche Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 7. April 2022 – 2 B 8.21). [2]Hiervon zu unterscheiden ist die nicht vergütungsfähige Rufbereitschaft (Art. 74 Abs. 3 BayBG).

61.2.1.2.2

[1]Schichtdienst ist der Dienst nach einem Schichtplan (Dienstplan), der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht. [2]Es ist ein Dienst im Schichtwechsel, der für Dienststellen oder Einrichtungen festgesetzt ist, bei denen wegen der sachlichen Aufgaben oder der örtlichen Verhältnisse der Dienstbetrieb über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus aufrecht zu erhalten ist. [3]Es ist nicht erforderlich, dass während der vollen 24 Stunden des Tages und an allen Kalendertagen gearbeitet wird. [4]Schichtdienst liegt auch vor, wenn die Arbeit – zum Beispiel während der Nacht – für einige Stunden ruht.

61.2.1.2.3

Dienst nach dem allgemein geltenden besonderen Dienstplan im Sinne der Vorschrift liegt vor, wenn

a) durch ihn die Dienstzeit in der Weise geregelt wird, dass die Dienstleistenden zu unterschiedlichen Zeiten den in seinem Ablauf genau vorgeschriebenen Dienst antreten und beenden müssen und

b) diese besondere Dienstzeitgestaltung zwingend erforderlich ist, um eine sach- und zweckgerechte Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten sicherzustellen.

61.2.1.2.4

[1]Dienstpläne, die zur Behebung bestimmter Schwierigkeiten (zum Beispiel Personalknappheit) aufgestellt werden, sind keine „besonderen“ Dienstpläne im Sinne der Vorschrift. [2]Ein Dienstplan gilt allgemein, wenn er nicht auf die Bedürfnisse einzelner Dienstleistender, sondern allein auf die Erfordernisse des Dienstleistungsbetriebs zugeschnitten ist.

61.2.2

[1] Art. 61 Abs. 2 Satz 2 enthält für Sondereinsätze eine Ausnahmeregelung vom Grundsatz der Messbarkeit. [2]Die laufende Bearbeitung von dienstlichen Vorgängen stellt keine Herbeiführung eines „Arbeitsergebnisses“ im Sinne dieser Vorschrift dar. [3]Die Voraussetzungen des Art. 61 Abs. 2 Satz 2 sind insbesondere nicht erfüllt bei Arbeiten zur termingerechten Berichterstattung über Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit, bei Teilnahme an Sitzungen der Vertretungen oder Ausschüsse der Gemeinden, Kreise usw. sowie staatlicher Ausschüsse oder sonstiger Gremien (zum Beispiel Zweckverbände).

61.2.3

Art. 61 Abs. 2 Satz 3 stellt klar, dass eine vergütungsfähige Mehrarbeit nicht vorliegen kann, wenn der Dienst eines Beamten oder einer Beamtin in nicht unerheblichem Umfang Tätigkeiten umfasst, bei denen sich der Beamte oder die Beamtin die Zeit für ihre Ausführung mehr oder weniger selbst einteilen kann (nicht messbare Tätigkeiten; zum Beispiel entsprechende Bürotätigkeiten).

61.3.1

[1]Zum Zweck der Bemessung der Mehrarbeitsvergütung sind die arbeitszeitrechtlichen Besonderheiten bei Bereitschaftsdienst (vergleiche § 4 BayAzV) zu beachten. [2]Wegen der unterschiedlichen Verhältnisse in den einzelnen Bereichen kann kein generell anzusetzender Zeitfaktor festgelegt werden.

61.3.2

Besteht für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine besondere Regelung zur Bewertung von Bereitschaftsdienst, so kann der sich hieraus ergebende Maßstab auch auf Beamte und Beamtinnen angewendet werden, denen die gleichen Aufgaben wie den entsprechenden Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen übertragen worden sind.

61.4 Mehrarbeit im Schuldienst

61.4.1

[1]Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn von einer Lehrkraft auf Anordnung oder mit Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Unterricht erteilt wird. [2]Bei Lehrkräften, deren Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde (zum Beispiel aus Gründen des Alters oder aufgrund Schwerbehinderung oder aus sonstigen gesundheitlichen Gründen) oder die Anrechnungsstunden erhalten, liegt Mehrarbeit vor, wenn die herabgesetzte Unterrichtszeit (= individuelle Pflichtstundenzahl) überschritten wird.

61.4.2

[1]Da abgeltbare Mehrarbeit nur bei einer Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit vorliegt, kann für die Teilnahme an Schulveranstaltungen, die keinen Unterricht darstellen (sonstige Schulveranstaltungen gemäß Art. 30 des Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen [BayEUG] vom 31. Mai 2000 [GVBl. S. 414, 632, BayRS 2230-1-1-UK] in der jeweils geltenden Fassung) und außerunterrichtliche Tätigkeiten (zum Beispiel Teilnahme an Eltern- und Schülersprechterminen, Lehrerkonferenzen oder Fortbildungsveranstaltungen, Erledigung von Verwaltungsarbeit, bloße Beaufsichtigung einer Klasse) keine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. [2]Mehrarbeit liegt auch nicht vor, wenn eine Lehrkraft innerhalb eines abgrenzbaren Zeitraums planmäßig über die Pflichtstundenzahl hinaus Unterricht erteilt, dies aber zu einem anderen Zeitraum planmäßig ausgeglichen wird, zum Beispiel bei Block- oder Turnusunterricht.

61.4.3

Wegen weiterer Einzelheiten wird auf die Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus zur Mehrarbeit im Schulbereich vom 10. Oktober 2012 (KWMBl. S. 355) hingewiesen.

61.5.1

Da sich die Höhe der Mehrarbeitsvergütung ausschließlich an dem Umfang der tatsächlichen Mehrarbeit orientiert, ist eine pauschalierende Abrechnung unzulässig.

61.5.2.1

Für die Berechnung des individuellen Stundensatzes (vergleiche Art. 61 Abs. 5 Satz 4 Halbsatz 2) gilt folgendes Berechnungsverfahren:

61.5.2.2

[1]Nach Ermittlung des monatlichen Betrags der maßgeblichen Besoldung ist der zustehende Monatsbetrag durch die Anzahl der individuellen Monatsstunden zu teilen (individueller Stundensatz). [2]Hierfür sind die im Einzelfall geltenden Wochenstunden mit dem Umrechnungsfaktor 4,348 fiktiv auf Monatsstunden hochzurechnen.

61.6 Vererbbarkeit der Mehrarbeitsvergütung

[1]Die Mehrarbeitsvergütung stellt als Vergütung (Art. 2 Abs. 3 Nr. 3) Besoldung dar. [2]Den Grundsatz der Vererblichkeit von Ansprüchen aus beamtenrechtlicher Alimentation regelt Art. 32 BayBeamtVG. [3]Danach werden die Bezüge einschließlich der Aufwandsentschädigungen für den Sterbemonat nicht zurückgefordert; sie verbleiben also den Erben. [4]Nachzahlungen aus früherer Zeit, auf die erst nach dem Tod des Beamten oder der Beamtin ein Anspruch entsteht, die aber von dem Beamten oder der Beamtin selbst abgeleitet werden, verbleiben ihnen auch (= Ansprüche, die zu Lebzeiten schon zu seinem oder ihrem vererblichen Vermögen gehört haben). [5]Zu einer Erbschaft nach § 1922 BGB gehören auch Ansprüche auf rückständige Besoldungsbezüge.

61.6.1 Leistung von Mehrarbeit innerhalb eines Jahres vor dem Tod des Beamten oder der Beamtin

61.6.1.1

[1]Eine Auszahlung der Mehrarbeitsvergütung kann frühestens nach einem Jahr ab Leistung der Mehrarbeitsstunden in Betracht kommen, da erst zu diesem Zeitpunkt ein Anspruch auf Auszahlung bestehen kann. [2]Dies bedeutet, dass Mehrarbeitsstunden, die von Beamten oder Beamtinnen innerhalb eines Jahres vor ihrem Tod geleistet worden sind, noch keinen Zahlungsanspruch ausgelöst haben, mit der Folge, dass eine finanzielle Abgeltung der Mehrarbeitsstunden an die Erben nicht erfolgen kann. [3]Nachdem der vorrangige höchstpersönliche und als solcher nicht vererbbare Anspruch auf Freizeitausgleich wegen Eintritt des Todesfalls nicht erfüllt werden kann, besteht somit zugleich kein Anspruch auf das Surrogat in Form von Mehrarbeitsvergütung, der als rückständiger Besoldungsbezug auf einen Erben übergehen könnte. [4]Die Erben können nicht besser gestellt werden als Beamte und Beamtinnen, die nach längerer Erkrankung in den Ruhestand versetzt werden. [5]Auch in diesen Fällen erfolgt keine finanzielle Abgeltung der Mehrarbeit.

61.6.1.2

[1]Eine Ausnahme besteht für Fälle, bei denen von vornherein feststeht, dass die Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Freizeitausgleich abgegolten werden kann und somit die Zahlung der Mehrarbeitsvergütung auch vor Ablauf der Jahresfrist erfolgen kann (vergleiche Nr. 61.1.3). [2]Hier besteht ein Zahlungsanspruch, der auf die Erben übergeht

61.6.2 Leistung von Mehrarbeit außerhalb des Jahreszeitraums vor dem Tod des Beamten oder der Beamtin

[1]Die der Verwaltung auferlegte Pflicht zur Einhaltung einer Zwölfmonatsfrist ist nicht dahin zu verstehen, dass nach ihrem ergebnislosen Ablauf die Verwaltung nunmehr eine Vergütung zahlen müsste. [2]Durch den Fristablauf wird vielmehr lediglich die bis dahin bestehende Sperre für die Zahlung einer Vergütung beseitigt und der Verwaltung die Zahlung ermöglicht. [3]Von dieser Möglichkeit kann abgesehen werden, wenn in einer für den Beamten oder die Beamtin noch zumutbaren Zeitspanne ein Freizeitausgleich nachgeholt werden kann. [4]Es liegt also im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn, ob eine Vergütung gezahlt oder Freizeitausgleich gewährt werden soll, wobei entscheidend auf die dienstlichen Belange und die Beeinträchtigung des Dienstbetriebs durch Freizeitausgleich abzustellen ist. [5]Der Anspruch auf Freizeitausgleich verfällt daher nicht, d. h. der Beamte oder die Beamtin kann - vorbehaltlich einer Verwirkung – auch lange Zeit später noch Freizeitausgleich beanspruchen. [6]Die als Freizeitausgleich angesammelten Stunden für Mehrarbeit wandeln sich mit dem Tode des oder der Berechtigten nicht in einen Anspruch auf Auszahlung an die Erben um. [7]Dies bedeutet, dass auch in diesen Fällen eine finanzielle Abgeltung der Mehrarbeitsvergütung an die Erben grundsätzlich nicht erfolgen kann. [8]Eine Ausnahme gilt für den Fall, wenn nachweislich aus zwingenden dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich bis zum Tod des Beamten oder der Beamtin nicht gewährt werden konnte.

61.7

Zu den besoldungsrechtlichen Auswirkungen der Einführung der mitteleuropäischen Sommerzeit ab dem Jahr 2002 wird auf die Anlage 5 hingewiesen.

61.8 Buchungsstelle im staatlichen Bereich für die Mehrarbeitsvergütung

61.8.1

[1]Nach den Durchführungsbestimmungen zum Haushaltsgesetz (DBestHG) darf für Beamte und Beamtinnen Mehrarbeit, für die eine Vergütung zu zahlen ist, nur angeordnet werden, soweit entsprechende Mittel bei Titel 422 41 (Mehrarbeitsvergütung für Beamte) zur Verfügung stehen; Mehrarbeit darf gemäß den Durchführungsbestimmungen zum Haushaltsgesetz auch dann angeordnet werden, wenn hierfür bei Titeln des Einzelplans 13 mit der Zweckbestimmung „Mehrarbeitsvergütungen für Beamte“ Mittel zur Verfügung gestellt sind. [2]Dadurch soll eine wirkungsvolle Kontrolle und eine Einschränkung der Mehrarbeit gegen Vergütung erreicht werden.

61.8.2

[1]Das Verfahren für die Übermittlung der für die Zahlung der Mehrarbeitsvergütung erforderlichen Daten an die Bezügestellen richtet sich nach Nr. 2.1.6.4 der Bezüge-Zuständigkeitsvollzugsbekanntmachung (ZustV-Bezüge-Vollzbek). [2]Dabei ist auch die maßgebende Buchungsstelle anzugeben.

61.8.3

Das Landesamt für Finanzen hat den personalverwaltenden Stellen monatlich die gezahlten Mehrarbeitsvergütungen, getrennt nach laufenden Abschlagszahlungen und einmaligen Zahlungen, jeweils nach Kapiteln geordnet in einem Gesamtbetrag, unter Angabe des Abrechnungsmonats mitzuteilen.

61.9 Haushaltsüberwachungsliste

[1]Zur Führung der Haushaltsüberwachungsliste wird auf Art. 34 BayHO sowie die hierzu erlassenen Verwaltungsvorschriften hingewiesen. [2]Abweichend hiervon kann bei Bedarf die Nr. 3.5 des Teils 17 der Bayerischen Verwaltungsvorschriften zum Besoldungsrecht und Nebengebieten in der am 31. Dezember 2010 geltenden Fassung weiter angewandt werden. [3]In jedem Fall ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die veranschlagten Haushaltsmittel für die Mehrarbeitsvergütung (insbesondere Titel 422 41) nicht überschritten werden.