

*München, 1. August 2008*

## **Endlich: Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei Mehrarbeit beendet! Finanzministerium erfüllt BBB-Forderungen!**

### **Achtung: Betroffene müssen Anträge stellen!**

**Die Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten beschäftigt seit mehreren Jahren den Europäischen Gerichtshof und die deutschen Gerichte. Seit der ersten einschlägigen Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs fordert der BBB eine Korrektur der Vorschriften zur Mehrarbeitsvergütung. Nun hatte sich endlich auch das oberste deutsche Verwaltungsgericht mit der Sache zu befassen – und urteilte zu Gunsten der Beschäftigten. Nach Aufforderung durch den BBB hat das Finanzministerium nun mit Schreiben vom 28. Juli 2008 (Az.: 23 – P 1537 – 010 – 18769/08, vgl. Anlage) Anweisungen für die künftige Vergütung von Mehrarbeit gegeben, die die europäische Rechtslage berücksichtigen.**

Es geht um zwei Problemkreise:

- **Höhe der Vergütung von Mehrarbeit**

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 13.03.2008 durch Urteil (Az.: 2 C 128.07) bestätigt, dass angeordnete Mehrarbeit von in Teilzeit tätigen Beamten bis hin zur Grenze der regulären Arbeitszeit eines Vollzeitbeamten gemäß § 6 BBesG, Artikel 141 EGV zeitanteilig und nicht lediglich nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung zu vergüten ist, soweit die zeitanteilige Vergütung höher ist. Anderenfalls erhielten Teilzeitbeschäftigte im Schnitt weniger Geld für ihre Arbeitsleistung als Vollzeitbeschäftigte, da in vielen Fällen die Sätze der Mehrarbeitsvergütung geringer sind, als der auf eine Arbeitsstunde entfallende Anteil der Besoldung. Mit Urteil vom 6. Dezember 2007 (Az.: C – 300/06) hatte der Europäische Gerichtshof (EuGH) nach einem Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) vom 11. Mai 2006 festgestellt, dass im Falle der Teilzeit die Vergütung von Mehrarbeit nur nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV) gegen den Grundsatz der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen verstoße, wenn sie einen erheblich höheren Prozentsatz weiblicher als männlicher Beschäftigter betreffe und die

daraus resultierende Ungleichbehandlung nicht sachlich gerechtfertigt ist. Über die sachliche Rechtfertigung hatte das BVerwG zu entscheiden, das sie verneinte.

- **Grenze der vergütungsfreien Mehrarbeit**

Zudem hat der Europäische Gerichtshof bereits mit Urteil vom 27. Mai 2004 (Az.: C –285/02) entschieden, dass Europarecht verbietet, dass teilzeitbeschäftigten – ebenso wie vollzeitbeschäftigten – Lehrkräften keine Vergütung für Mehrarbeit gewährt wird, wenn die Mehrarbeit drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat nicht übersteigt, soweit diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft und sie nicht durch ein Ziel, das nichts mit der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht zu tun hat, gerechtfertigt werden kann. Ob die Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft und ob dies u. U. gerechtfertigt ist, hat das nationale Gericht zu entscheiden. Das Verwaltungsgericht Minden hat als vorlegendes Gericht mit Urteil vom 16. Februar 2005 einen Verstoß gegen Artikel 141 EG bejaht, da seiner Meinung nach erheblich mehr Frauen als Männer betroffen seien und eine Rechtfertigung nicht ersichtlich sei. Das Verfahren wurde in dieser Instanz beendet.

## **Anweisungen des Finanzministeriums**

Beide Urteile sollen nun bei der Vergütung von Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten **rückwirkend bis 1. April 2008** berücksichtigt werden. Die Anweisungen des Finanzministeriums sehen Folgendes vor:

### **1. Vergütung**

„...“

- Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Vergütung der Mehrarbeit erst dann mit den jeweils geltenden Mehrarbeitsvergütungssätzen nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV), wenn die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschritten wird.
- Bis zu dieser Schwelle ist als Mehrarbeitsvergütung mindestens die zeitanteilige Besoldung zu bezahlen. Die Höhe der Besoldung richtet sich nach § 6 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz.“

Soweit die zeitanteilige Besoldung die Sätze der MVergV unterschreitet, sind nach Auskunft des Finanzministeriums Letztere zu leisten.

## 2. Grenze der vergütungsfreien Mehrarbeit

„...die Regelung, wonach ein Ausgleich von Mehrarbeit nur dann möglich ist, wenn Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, <ist> bei teilzeitbeschäftigten Beamten mit der Maßgabe anzuwenden (ist), dass die Grenze von fünf Stunden entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit herabzusetzen ist.“

Im Hinblick auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 27. Mai 2004 sei diese europarechtskonforme Auslegung des Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayBG bis zu einer klarstellenden Änderung geboten.

Da die programmtechnische Umsetzung dieser Vorgaben einige Zeit in Anspruch nimmt, können entsprechende Zahlungen „erst zum **Zahltag Dezember 2008** erfolgen“.

### Anträge stellen – Widersprüche einlegen!

Betroffene haben aber zudem die Möglichkeit auch **Ansprüche für Zeiten vor dem 1. April 2008** (im Rahmen der Verjährungsfrist) geltend zu machen. Gleiches gilt für Ansprüche, die sich aus bereits vergüteter Mehrarbeit seit diesem Zeitpunkt ergeben, soweit die neue Rechtsprechung dabei nicht berücksichtigt wurde. Hierzu ist Widerspruch gegen die Höhe bzw. die fehlende Auszahlung der Vergütung von Mehrarbeit einzulegen oder ein entsprechender Zahlungsantrag zu stellen.

Voraussetzung ist, dass im Einzelfall die zeitanteilige Vergütung höher ist als die Sätze der Mehrarbeitsvergütung.

Die **Verjährungsfrist** beträgt für besoldungsrechtliche Ansprüche (zu denen auch die Mehrarbeitsvergütung gehört) drei Jahre, gerechnet vom Ende des Jahres, in welchem der Anspruch entstanden ist.

Sie wird nur durch einen förmlichen Widerspruch gehemmt, dem rechtzeitig – d.h. im Falle der Untätigkeit der Behörde in einem Zeitraum von drei Monaten, anderenfalls innerhalb der im Widerspruchsbescheid genannten einmonatigen Klagefrist – eine Klage folgt. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass das bayerische Recht zudem die Möglichkeit einer unmittelbaren Klage vorsieht, die ebenfalls die Verjährung hemmen würde, aber anders als das Widerspruchsverfahren mit Kosten verbunden ist. Die Gefahr der Verjährung kann im Übrigen nur umgangen werden, wenn seitens der Behörde auf die Einrede der Verjährung verzichtet wird.

Selbstverständlich ist ein Vorgehen nur möglich, soweit in der gleichen Angelegenheit noch keine bestandskräftige Entscheidung vorliegt.

**Weitergehende Auskünfte**

Das Finanzministerium hat zudem darauf hingewiesen, dass etwaige Rückfragen in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht in erster Linie an die Personal verwaltenden Stellen zu richten sind. Selbstverständlich steht allen Betroffenen auch die Geschäftsstelle des BBB für Fragen zur Verfügung.



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen · Postfach 22 00 03 · 80535 München

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern

Oberste Baubehörde im Bayer. Staatsministerium des Innern

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt, Gesundheit und Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen

nachrichtlich:

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben  
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom  
23 – P 1537 – 010 – 18769/08

München, 28. Juli 2008  
Durchwahl: 089 2306-2443,  
2205  
Telefax: 089 2306-2802  
Name: Frau Sedlmeier  
Herr Speckbacher

**Diskriminierungsfreie Besoldung teilzeitbeschäftigter Beamtinnen und Beamter für Mehrarbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Europäische Gerichtshof hatte mit Urteil vom 6. Dezember 2007 (C – 300/06) festgestellt, dass dem zugrundeliegenden Vorlagebeschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 11. Mai 2006 nicht zu entnehmen sei, dass die niedrigere

Vergütung für von Teilzeitbeschäftigten geleistete Mehrarbeit (= Stunden über die individuelle Arbeitszeit hinaus bis zur regulären Arbeitszeit) auf Faktoren beruhe, die durch Gründe, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, sachlich gerechtfertigt wäre. Insofern wurde dem Bundesverwaltungsgericht die Prüfung aufgegeben, ob tatsächlich ein Verstoß gegen Art. 141 EG vorliegt.

Das Bundesverwaltungsgericht hat mit Urteil vom 13. März 2008 (2 C 128.07) wie folgt entschieden: „Leisten teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen vergütungspflichtige Mehrarbeit, so gebietet das Diskriminierungsverbot des Art. 141 EG, jedenfalls diejenige Mehrarbeit wie reguläre Stunden zu vergüten, die die Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Lehrer nicht übersteigt.“

Darüber hinaus hat der Europäische Gerichtshof mit Urteil vom 27. Mai 2004 (C – 285/02) entschieden, dass Artikel 141 EG und Artikel 1 der Richtlinie 75/117 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen so auszulegen sind, dass sie einer nationalen Regelung, nach der teilzeitbeschäftigten – ebenso wie vollzeitbeschäftigten – Lehrkräften keine Vergütung für Mehrarbeit gewährt wird, wenn die Mehrarbeit drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat nicht übersteigt, entgegenstehen, wenn diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft und wenn sie nicht durch ein Ziel, das nichts mit der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht zu tun hat, gerechtfertigt werden kann oder zur Erreichung des verfolgten Zieles nicht erforderlich ist. Ob die Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft und ob dies u. U. gerechtfertigt ist, hat das nationale Gericht zu entscheiden. Das Verwaltungsgericht Minden hat als vorlegendes Gericht mit Urteil vom 16. Februar 2005 einen Verstoß gegen Artikel 141 EG bejaht, da seiner Meinung nach erheblich mehr Frauen als Männer betroffen seien und eine Rechtfertigung nicht ersichtlich ist.

1. Aus dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 13. März 2008 ergeben sich folgende Konsequenzen:
  - Bei Teilzeitbeschäftigten erfolgt die Vergütung der Mehrarbeit erst dann mit den jeweils geltenden Mehrarbeitsvergütungssätzen nach der Mehrarbeits-

vergütungsverordnung (MVergV), wenn die regelmäßige monatliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft überschritten wird.

- Bis zu dieser Schwelle ist als Mehrarbeitsvergütung mindestens die zeitan- teilige Besoldung zu bezahlen. Die Höhe der Besoldung richtet sich nach § 6 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz.
2. Im Hinblick auf die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes vom 27. Mai 2004 (C – 285/02) ist für Art. 80 Abs. 2 Satz 2 BayBG bis zu einer klarstellen- den Änderung eine EU-rechtskonforme Auslegung der Norm geboten. Das bedeutet, dass die Regelung, wonach ein Ausgleich von Mehrarbeit nur dann möglich ist, wenn Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht werden, bei teilzeitbeschäftigten Beamten mit der Maßgabe anzuwenden ist, dass die Grenze von fünf Stunden entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit herabzusetzen ist.
  3. Die programmtechnische Umsetzung für einen individuellen Stundensatz (vgl. Nr. 1), der die im Einzelfall anzustellende Vergleichsberechnung zwischen anteiliger Besoldung und dem jeweils geltenden Mehrarbeitsvergütungssatz nach der MVergV berücksichtigt, kann erst zum Zahltag Dezember 2008 erfol- gen.
  4. Als Umsetzungszeitpunkt für die neue Rechtsanwendung wird der 1. April 2008 festgelegt. Soweit Anträge Betroffener auf weitergehende Ansprüche gestellt werden, bedarf es hierzu der Einzelfallabwicklung unter Berücksichtigung der Vorschriften über die Verjährung. Für eine reibungslose Abwicklung sind derar- tige Anträge an die Personal verwaltenden Stellen zu richten. Anträge, die bei den Bezügestellen eingehen, sind von dort wegen der erforderlichen Datenerhe- bung im Einzelfall an die zuständige Personal verwaltende Stelle weiterzuleiten. Entstehende Nachzahlungen dürfen nur unter Anrechnung einer etwaigen ge- zahlten Mehrarbeitsvergütung erfolgen.

5. Die Personal verwaltenden Stellen werden gebeten, in den Teilzeitbeschäftigungsfällen, in denen Mehrarbeit angeordnet wurde bzw. wird, die sich für den jeweils maßgebenden Monat ergebenden vergütungsfähigen Mehrarbeitsstunden der Bezügestelle so frühzeitig zu melden, dass eine Abwicklung der Abrechnung im November 2008 für Zahltag Dezember 2008 möglich ist. Neben der Anzahl der im betreffenden Monat angefallenen bzw. anfallenden vergütungsfähigen Mehrarbeitsstunden und den üblichen Angaben zur Mehrarbeitsvergütung benötigen die Bezügestellen folgende Daten:

- Umfang der der Teilzeitbeschäftigung zugrunde liegenden regelmäßigen Wochenarbeitszeit in Stunden bzw. Unterrichtspflichtzeit,
- Aufteilung der vergütungsfähigen Mehrarbeitsstunden in die Mehrarbeitsstunden, die die monatliche regelmäßige Arbeitszeit einer Vollzeiterkraft erreichen und in Mehrarbeitsstunden, die diese Grenze überschreiten,
- im Lehrerbereich bei den sog. Mischfällen (Unterrichtseinsatz an verschiedenen Schultypen) Darstellung der verschiedenen Unterrichtspflichtzeiten, die real gegeben sind (z. B. 5/24 und 10/28).

Soweit eine Mehrarbeitsvergütung für Zeiträume ab dem 1. April 2008 der Bezügestelle bereits mitgeteilt (und ggf. bereits ausbezahlt) wurde, ist diese Mitteilung zwingend informativ mit anzugeben, da sonst eine Anrechnung nicht sichergestellt werden kann und die Gefahr von Doppelzahlungen bestehen würde.

Um Unterrichtung der Personal verwaltenden Stellen im jeweiligen Geschäftsbereich wird gebeten. Auf die erforderliche Antragstellung für etwaige Ansprüche für die Zeit vor dem 1. April 2008 ist durch die Personalverwaltenden Stellen durch gesonderte Schreiben an die Bediensteten hinzuweisen, damit etwaige Rückfragen auch von dort beantwortet werden können.

Das Landesamt für Finanzen, Zentralabteilung, erhält Abdruck dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen

Wilhelm Hüllmantel

Ministerialdirigent