

**Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung
für Beamtinnen und Beamte des Landes Sachsen-Anhalt
(Mehrarbeitsvergütungsverordnung LSA – MVergV LSA -)**

Aufgrund des § 45 des Landesbesoldungsgesetzes vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA S. 68) wird verordnet:

**§ 1
Geltungsbereich**

(1) Beamtinnen und Beamten der Besoldungsordnung A kann in folgenden Bereichen für Mehrarbeit eine Vergütung gewährt werden:

1. im polizeilichen Vollzugsdienst;
2. im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr;
3. im Schuldienst der Lehrerinnen oder Lehrer.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend auch in anderen Bereichen, soweit Mehrarbeit geleistet wird im Rahmen eines

1. Dienstes in Bereitschaft;
2. Schichtdienstes (§ 9 Abs. 2 der Erschwerniszulagenverordnung LSA);
3. allgemein geltenden besonderen Dienstplanes, wenn ihn die Eigenart des Dienstes erfordert;
4. Dienstes, der ausschließlich aus gleichartigen, im Wesentlichen die gleiche Arbeitszeit erfordernden Arbeitsvorgängen besteht, für die der Dienstherr Richtwerte eingeführt hat;
5. Dienstes zur Herbeiführung eines im öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und termingebundenen Ergebnisses.

Besteht ein Bedarf an den Regelungen in:

Absatz 2 Nr. 3: Dienst nach besonderem Dienstplan,
Absatz 2 Nr. 4: Dienst nach festgesetzten Richtwerten (Akkordarbeit?)?

**§ 2
Konkurrenzen**

(1) Eine Mehrarbeitsvergütung wird nicht gewährt neben

1. Auslandsdienstzuschlägen oder Auslandsverwendungszuschlägen (§ 1 Abs. 3 Nr. 6 des Landesbesoldungsgesetzes),
2. einer Zulage nach Nummer 6 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B,
3. einer Zulage nach Nummer 7 der Vorbemerkungen zu den Besoldungsordnungen A und B.

Beamtinnen und Beamte des Observations- und Ermittlungsdienstes, die überwiegend im Außendienst eingesetzt sind, erhalten eine Mehrarbeitsvergütung neben der in Nummer 2 oder 3 genannten Zulage. Im Übrigen erhalten Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 neben den in Nummer 2 oder 3 genannten Zulagen eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe des die Zulage übersteigenden Betrages.

(2) Ist die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung neben einer Zulage ganz oder teilweise ausgeschlossen, gilt dies auch für eine nach Wegfall der Zulage gewährte Ausgleichszulage, solange diese noch nicht bis zur Hälfte aufgezehrt ist.

§ 3

Voraussetzungen

(1) Die Vergütung wird nur gewährt, wenn die Mehrarbeit von einer Beamtin oder einem Beamten geleistet wurde, die oder der einer Arbeitszeitregelung für Beamtinnen und Beamte unterliegt, und sie

1. schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde,
2. die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit ergebende jeweilige monatliche Arbeitszeit oder, soweit die Beamtin oder der Beamte nur während eines Teils eines Kalendermonats Dienst leistet, die anteilige monatliche Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt und
3. aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann.

(2) Die Vergütung wird höchstens bis zu 480 Mehrarbeitsstunden im Kalenderjahr gewährt.

(3) Besteht keine feste tägliche Arbeitszeit, so dass eine Mehrarbeit nicht für den einzelnen Arbeitstag, sondern nur auf Grund der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für eine volle Woche ermittelt werden kann, so ist Mehrarbeit innerhalb einer Kalenderwoche, wenn diese zum Teil auf den laufenden, zum Teil auf den folgenden Kalendermonat entfällt, diesen zuzurechnen.

§ 4

Höhe der Mehrarbeitsvergütung

(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamtinnen und Beamten in den Besoldungsgruppen

1. A 4 11,06 Euro,
2. A 5 bis A 8 13,05 Euro,
3. A 9 bis A 12 17,92 Euro,
4. A 13 bis A 16 24,71 Euro.

(2) Bei Mehrarbeit im Schuldienst beträgt die Vergütung abweichend von Abs. 1 je Unterrichtsstunde für

1. Inhaberinnen und Inhaber von Lehrämtern, soweit sie nicht unter die Nummern 2 bis 4 fallen
16,67 Euro,
2. Inhaberinnen und Inhaber von Lehrämtern, deren Einstiegsämter mindestens der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet sind,
20,66 Euro,
3. Inhaberinnen und Inhaber von Lehrämtern an Förderschulen in der Besoldungsgruppe A 13,
24,53 Euro,
4. Studienrätinnen und Studienräten an Gymnasien und an berufsbildenden Schulen
28,66 Euro.

(3) Die in den Absätzen 1 und 2 enthaltenen Verfügungssätze gelten nur für Mehrarbeit, die nach dem Inkrafttreten dieser Sätze geleistet wird.

§ 5

Mehrarbeitsstunde

(1) Als Mehrarbeitsstunde im Sinne der §§ 3, 4 Abs. 1 gilt die volle Zeitstunde. Hiervon abweichend wird eine Stunde Dienst in Bereitschaft nur entsprechend dem Umfang der erfahrungsgemäß bei der betreffenden Tätigkeit durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme berücksichtigt; dabei ist schon die Ableistung eines Dienstes in Bereitschaft als solche in jeweils angemessenem Umfang anzurechnen.

(2) Bei Mehrarbeit im Schuldienst gelten bei Anwendung

1. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 drei Unterrichtsstunden als fünf Stunden,
2. des § 3 Abs. 2 288 Unterrichtsstunden als 480 Mehrarbeitsstunden.

(3) Ergibt sich bei der monatlichen Mehrarbeitsstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, so werden 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

§ 6

Sonderregelungen für Beamtinnen und Beamte in Teilzeit

Für Beamtinnen und Beamte, deren individuelle Arbeitszeit unterhalb der regelmäßigen Arbeitszeit festgesetzt worden ist und die sich nicht in Altersteilzeit befinden, gelten für die Mehrarbeitsstunden, die zusammen mit der individuellen Arbeitszeit die regelmäßige Arbeitszeit nicht überschreiten, folgende Sonderregelungen:

1. Abweichend von § 3 Abs. 1 Nr. 2 werden die fünf Stunden im Kalendermonat entsprechend dem Verhältnis der individuellen zur regelmäßigen Arbeitszeit reduziert.
2. Die Mehrarbeitsstunden werden abweichend von § 4 nach Maßgabe des § 6 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes vergütet. Über die Vollzeitbeschäftigung hinausgehende Stunden unterliegen uneingeschränkt den Regelungen des § 4.
3. Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Besoldung ist der Monatsbetrag der entsprechenden vollbeschäftigten Beamtin oder des entsprechenden vollbeschäftigten Beamten durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der entsprechenden vollbeschäftigten Beamtin oder des entsprechenden vollbeschäftigten Beamten zu teilen.
4. Besoldung, die nicht der anteiligen Kürzung nach § 6 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes unterliegt, bleibt bei der Ermittlung des Mehrarbeitsvergütungssatzes nach Nummer 3 unberücksichtigt.

§ 7 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2012 in Kraft. Gleichzeitig wird die Fortgeltung der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. November 2004 (BGBl. IS. 2774, 2776) und hinsichtlich der Beträge in § 4 Abs. 1 und 3 ersetzt durch Anhang 2 Anlage 15 des Landesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. März 2005 (GVBl. LSA S. 108), zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 9. Dezember 2009 (GVBl. LSA S. 598), gemäß § 24 Nr. 2 des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt ausgeschlossen.

Begründung:

Allgemeiner Teil:

Durch das Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA S. 68) wurde das Bundesbesoldungsrecht abgelöst. Die auf der Grundlage des Bundesbesoldungsgesetzes erlassenen Verordnungen galten jedoch fort (§ 24 des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes), bis sie durch eine Verordnung der Landesregierung von der Fortgeltung ausgeschlossen werden.

Durch die vorliegende Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Landes Sachsen-Anhalt soll die Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Bundes von der Fortgeltung ausgeschlossen und durch diese Verordnung ersetzt werden. Ziel ist es – wie auch beim Besoldungsneuordnungsgesetz – die vollständigen Tatbestände und Rechtsfolgen im Landesrecht zu bündeln und einen Rückgriff auf das Bundesrecht zu vermeiden. Dies beugt möglichen Auslegungsfehlern vor. Ferner war es erforderlich, den Wortlaut zu ergänzen, um einer mittelbaren Benachteiligung von Teilzeitkräften vorzubeugen.

Inhaltlich orientiert sich die Verordnung – unter redaktioneller Bereinigung nicht benötigter Regelungen – an der Mehrarbeitsvergütungsverordnung des Bundes, da diese Regelungen sich grundsätzlich bewährt haben.

Besonderer Teil:

Zu § 1 (Geltungsbereich):

Die Vorschrift zählt abschließend die Bereiche auf, in denen eine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden kann.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 benennt die Bereiche, in denen messbare Tätigkeiten typisch sind. Diese Aufzählung ist abschließend. Der Begriff der „Mehrarbeit“ ist mit dem aus dem Beamtenrecht (vgl. § 63 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes) identisch. Mehrarbeitsvergütung zählt als „Vergütung“ zur Besoldung (vgl. § 1 Abs. 3 Ziffer 5 des Landesbesoldungsgesetzes).

Zu Absatz 2:

Absatz 2 ergänzt den Geltungsbereich um einzelne Arten messbarer Tätigkeiten. Die in Absatz 2 aufgezählten Dienste sind ebenfalls abschließend.

In der Nummer 1 wird der Dienst in Bereitschaft als vergütungsfähig bezeichnet. Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn die Beamtin oder der Beamte sich lediglich in ihrer oder seiner Dienststelle oder an einem vom Dienstherrn bestimmten Ort außerhalb ihrer oder seiner Häuslichkeit aufzuhalten hat, um bei Bedarf zur Dienstleistung herangezogen werden zu können und die Zeitdauer einer Inanspruchnahme nach durchschnittlichen Erfahrungen weniger als 50 v. H. beträgt.

Ein Schichtdienst nach der Nummer 2 erfordert einen Wechsel von Schichten, wenn wegen der sachlichen Aufgaben oder der örtlichen Verhältnisse der Dienstbetrieb über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus aufrechtzuerhalten ist.

Ein Dienst nach besonderem Dienstplan (Nummer 3) erfordert eine Regelung, dass die Dienstleistenden zu unterschiedlichen Zeiten den in seinem Ablauf genau vorgeschriebenen Dienst

antreten und beenden müssen und diese besondere Dienstzeitgestaltung wegen der Eigenart des Dienstes zwingend erforderlich ist, um eine sach- und zweckgerechte Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten sicherzustellen.

Ein Dienst nach festgesetzten Richtwerten (Nummer 4) besteht aus Tätigkeiten, für die zuverlässige Richtwerte bezüglich der Zahl der in einer bestimmten Zeit zu erledigenden Arbeitsvorgänge festgesetzt werden konnten, weil diese wegen ihrer Gleichartigkeit im Wesentlichen die gleiche Bearbeitungsdauer erfordern und außer ihnen keine nennenswerten anderen Dienstverrichtungen anfallen.

Die Regelung der Nummer 5 (Dienst zur Herbeiführung eines im öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und termingebundenen Ergebnisses) stellt eine Ausnahmeregelung dar.

Die Herbeiführung eines Ergebnisses setzt einen unverzüglichen Einsatz entsprechender Kräfte (Sondereinsatz) voraus.

Dieser liegt im öffentlichen Interesse, wenn seine Nichtherbeiführung erhebliche Nachteile für die Allgemeinheit verursacht. Das allgemeine Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung oder an öffentlichen Dienstleistungen ist dafür nicht ausreichend.

Die Unaufschiebbarkeit und Termingebundenheit eines Ergebnisses liegen vor, wenn der mit dem Ergebnis verfolgte Zweck nur dann ohne erhebliche Nachteile für die Allgemeinheit erreicht werden kann, wenn es bis zu einem bestimmten, nicht aufschiebbaren Datum vorliegt. Einer Termingebundenheit steht gleich, wenn ein Ergebnis sofort herbeigeführt werden muss, um solche Nachteile zu vermeiden.

Zu § 2 (Konkurrenzen)

Zu Absatz 1:

In Absatz 1 sind in Satz 1 Ausschlusstatbestände aufgeführt, in denen trotz Vorliegens der Voraussetzungen der Absätze 1 oder 2 keine Mehrarbeitsvergütung gewährt wird.

Der Ausschluss der Empfängerinnen und Empfänger von Auslandsdienstzuschlägen und Auslandsverwendungszuschlägen (Satz 1 Nr. 1) begründet sich aus dem Sinn und Zweck dieser Besoldungsbestandteile, mit denen u. a. auch immaterielle Erschwernisse abgegolten werden (§ 48 Abs. 1 und § 50 Abs. 2 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes).

Die Gewährung einer oberstbehördlichen Stellenzulage (Satz 1 Nr. 2) oder einer Zulage in einer Verwendung beim Verfassungsschutz (Satz 1 Nr. 3) führt ebenfalls zu einem Ausschluss einer Mehrarbeitsvergütung, da beide Zulagen ebenfalls in einem gewissen Umfang eine dienstliche Mehrbelastung abgelten.

Satz 2 lässt eine Mehrarbeitsvergütung neben der Sicherheitszulage bei Beamtinnen und Beamten des Observations- und Ermittlungsdienstes, die überwiegend im Außendienst eingesetzt sind, zu, weil die Mehrarbeit im Außendienst durch die Zulage allein nicht hinreichend abgegolten erscheint und damit unbillig wäre.

Satz 3 stellt sicher, dass die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 4 bis A 8 bei hoher Inanspruchnahme einer Mehrarbeit die über die Zulage hinausgehenden Beträge ebenfalls erhalten.

Zu Absatz 2:

Stellenzulagen fallen weg, wenn die Funktion, für die diese gewährt worden ist, nicht mehr ausgeübt wird. In den Fällen, in denen dieser Wegfall aus dienstlichen Gründen erfolgt, sieht § 41 des Landesbesoldungsgesetzes eine abbaubare Ausgleichszulage vor. Absatz 4 regelt, dass

diese Ausgleichszulage ebenfalls dem Ausschlussstatbestand für die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung (Absatz 3) unterliegt. Um zu vermeiden, dass Kleinbeträge zu einem Ausschluss der Mehrarbeitsvergütung führen, steht eine Ausgleichszulage einer Mehrarbeitsvergütung nur entgegen, wenn sie noch mindestens in Höhe der Hälfte des Ursprungsbetrages zusteht.

Zu § 3 (Voraussetzungen)

Die Vorschrift enthält die Voraussetzungen für die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 nennt weitere Voraussetzungen, unter denen Mehrarbeit vergütet wird. Es kommen nur Beamtinnen und Beamte in Betracht, welche einer Arbeitszeitregelung unterliegen, weil es ansonsten an einer Messbarkeit der Mehrarbeit fehlte.

Die schriftliche Anordnung oder Genehmigung (Nummer 1) dient der Kontrolle und Feststellung der Mehrarbeit im Einzelfall.

Mehrarbeit ist nur dann vergütungsfähig, wenn sie nicht unerheblich ist, so dass eine Untergrenze von fünf Stunden monatlich in Nummer 2 geregelt wurde. Wird diese Grenze überschritten, so ist auch bereits die erste Stunde Mehrarbeit zu vergüten.

Mehrarbeit soll grundsätzlich durch Freizeit ausgeglichen werden (Vorrang des Freizeitausgleichs). Ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung setzt nach Nummer 3 voraus, dass zwingende dienstliche Gründe innerhalb eines Jahres einem Ausgleich durch eine Dienstbefreiung entgegenstehen. Zwingende dienstliche Gründe sind solche Verhältnisse, die nicht auf andere Weise, z. B. durch temporäre Umorganisation, vorübergehende zeitlich befristete anderweitige Personalzuweisung (Einsatz von „Springern“) oder anderweitige Prioritätensetzung gemeistert werden können.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 begrenzt die Abgeltung auf 480 Mehrarbeitsstunden pro Kalenderjahr. Neben fiskalischen Aspekten dient diese Begrenzung auch dem Schutz der Beamtinnen und Beamten vor einer übermäßigen Inanspruchnahme.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält eine Sonderregelung für die Ermittlung der Mehrarbeit, wenn keine feste tägliche Arbeitszeit besteht. Insbesondere für Lehrkräfte ist dieser Absatz von Bedeutung, weil diese keine tägliche, sondern eine wöchentliche Arbeitszeit haben. Absatz 3 lässt unter den genannten Voraussetzungen eine Umlage geleisteter Mehrarbeit auf den Folgemonat zu, was ansonsten nach Absatz 1 Ziffer 2 nicht zulässig wäre.

Zu § 4 (Höhe der Mehrarbeitsvergütung)

§ 4 legt die Höhe der Mehrarbeitsvergütungen fest.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 enthält die Stundensätze unter Zusammenfassung nach Besoldungsgruppen. Durch die Pauschalierung der Sätze (beispielsweise gleicher Stundensatz für die Besoldungsgruppen A 5 bis A 8) wirkt sich eine Mehrarbeitsvergütung für eine Beamtin oder einen Beamten der Besoldungsgruppe A 5 höher als bei einer Kollegin oder einem Kollegen der Besoldungsgruppe A 8. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und des Ausnahmecharakters der Mehrarbeitsvergütung ist eine derartige Pauschalierung jedoch gerechtfertigt.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Stundensätze bei Mehrarbeit im Schuldienst. Die Mehrarbeit der Inhaber von Lehrämtern ist ohne Rücksicht auf den Bereich, in dem sie im Schuldienst verwendet werden, so zu vergüten, als wenn die Mehrarbeit in dem der Lehrbefähigung entsprechenden Schulbereich geleistet worden wäre.

Gegenüber der bisherigen Rechtslage wurde die Vorschrift gestrafft, weil bisher auch Lehrämter aufgezählt worden sind, die in Sachsen-Anhalt nicht ausgebracht worden sind. Insbesondere gibt es keine Lehrämter an Fachhochschulen, weil die Laufbahn der Akademischen Rätinnen und Akademischen Räte nicht eingerichtet worden ist.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 stellt klar, dass für die Höhe der Stundensätze das Recht maßgeblich ist, welches im Zeitpunkt galt, in dem die Mehrarbeit erarbeitet worden ist.

Zu § 5 (Mehrarbeitsstunde)

§ 5 definiert den Begriff der Mehrarbeitsstunde und enthält Berechnungsvorschriften.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 stellt in Satz 1 die Mehrarbeitsstunde mit der vollen Zeitstunde gleich. Eine Stunde in Bereitschaft wird jedoch nicht als volle Mehrarbeitsstunde, sondern nur in dem Umfang der durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme berücksichtigt (Satz 2). Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (z. B. Urteil vom 3. Oktober 2000, Rs C-303/98) steht dem nicht entgegen. In dieser wurde der Bereitschaftsdienst zwar als „Arbeitszeit“ qualifiziert, aber nur im Sinne des Arbeitsschutzes; eine Bezahlung, die zwischen Vollarbeit und Bereitschaftsdienst unterscheidet, steht dazu nicht in Widerspruch.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 rechnet die Zeitstunden des Absatzes 1 in Unterrichtsstunden im Schuldienst um. Der Umrechnungsfaktor (1 Unterrichtsstunde = 0,6 Zeitstunde) entspricht ungefähr der Relation zwischen Lehrverpflichtung und Dienstverpflichtung außerhalb des Schuldienstes (25 bzw. 27 Unterrichtsstunden für vollbeschäftigte Lehrkräfte gegenüber 40 Wochenstunden für vollbeschäftigte Beamtinnen und Beamte außerhalb des Schuldienstes).

Zu Absatz 3:

Absatz 3 enthält pauschalierende Rundungsregelungen. Diese sind zur Verwaltungsvereinfachung gerechtfertigt, zumal sie sich sowohl positiv als auch negativ auswirken können.

Zu § 6 (Sonderregelungen für Beamtinnen und Beamte in Teilzeit)

§ 6 enthält Sonderregelungen für Teilzeitkräfte, die sich nicht in Altersteilzeit befinden.

Diese Sonderregelungen betreffen in Nummer 1 den Schwellenwert, bis zu dem Mehrarbeit vergütungsfrei zu leisten ist (fünf Stunden pro Kalendermonat). Da diese fünf Stunden bei einer Teilzeitkraft eine größere Belastung als bei einer Vollzeitkraft darstellen, hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) mit Urteil vom 27. Mai 2004, Rs 285/02, NVwZ 2004, 1103) bei der Anwendung des Schwellenwertes einer Vollzeitkraft eine mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen gesehen, sofern diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betrifft und nicht gerechtfertigt werden kann. Da davon ausgegangen werden kann, dass Teilzeitbeschäftigung weit überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, reduziert Nummer 1 den Schwellenwert im gleichen Maße wie die Arbeitsverpflichtung verringert wurde. Bei einer Teilzeitkraft mit 50% reduziert sich der Schwellenwert von 5 Stunden auf 2,5 Stunden.

Eine weitere Sonderregelung betrifft die Höhe des Stundensatzes der Mehrarbeitsvergütung. Der EuGH hat im Urteil vom 6. Dezember 2007, C- 300/06, ferner geurteilt, dass eine mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter beamteter Frauen bei Mehrarbeit vorliegen kann, wenn diese Mehrarbeit zu einem geringeren als dem regulären Stundensatz vergütet wird. Dies bedeutet, dass die Mehrarbeit, die bis zur 40. Wochenstunde (einschließlich) geleistet wird, anteilig wie eine reguläre Stunde gezahlt werden muss und die niedrigeren Vergütungssätze des § 4 keine Anwendung finden.

Beispiel: Eine Teilzeitkraft von 35 Wochenstunden leistet einen Monat sieben Mehrarbeitsstunden pro Woche;

➤ Der Schwellenwert von fünf Stunden monatlich reduziert sich auf 4,375 Stunden (35/40tel von fünf Stunden) und wird deutlich überschritten. Die 36. bis 40. Stunde wird wie bei der regulären Besoldung geleistet.

Die 41. und 42. Stunde der Mehrarbeit werden nach den Stundensätzen des § 4 vergütet (Nummer 2 Satz 2).

Die Nummer 3 regelt die Höhe des Stundensatzes. Dabei wird die monatliche Besoldung einer Vollzeitkraft ermittelt und durch die Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden (bei einer 40-Stunden Woche wären dies 173,92 Stunden pro Monat) geteilt.

Die Nummer 4 nimmt eine Besoldung, die nicht im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt wird, aus der Bemessungsgrundlage heraus, damit diese Besoldungsbestandteile nicht doppelt berücksichtigt werden. Dabei handelt es sich um die Regelungen des § 39 Abs. 3 letzter Satz und Abs. 4 letzter Satz des Landesbesoldungsgesetzes (Familienzuschlag bei beiderseitiger Teilzeitbeschäftigung der Ehegatten bzw. der Eltern) sowie um Erschwerniszulagen, die nicht entsprechend der Teilzeitquote gekürzt werden (z. B. die Zulagen für Dienst zu ungünstigen Zeiten).

Zu § 7 (Inkrafttreten)

Satz 1 regelt das Inkrafttreten. Die gemäß § 24 Nr. 2 des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt fortgeltende Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. November 2004 (BGBl. I S. 2774, 2776), wird durch Satz 2 gleichzeitig von der Fortgeltung ausgeschlossen.