

Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MARBVVwV)

Vom 6. August 1974

(GMBL S. 386)

Nach Artikel 84 Abs. 2 des Grundgesetzes wird von der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates und nach § 61 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. August 1971 (Bundesgesetzbl. I S. 1281), zuletzt geändert durch das Dritte Bundesbesoldungserhöhungsgesetz vom 26. Juli 1974 (Bundesgesetzbl. I S. 1557)¹ vom Bundesminister des Innern die folgende allgemeine Verwaltungsvorschrift erlassen:

Vorbemerkung²

In § 72 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz (BBG), § 44 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) und den entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften wird die Mehrarbeit und ihre Vergütung als Ausnahmetatbestand geregelt:

- Mehrarbeit darf nur angeordnet werden, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern.
- Mehrarbeitsvergütung darf nur gewährt werden, wenn aus zwingenden dienstlichen Gründen ein Freizeitausgleich (Dienstbefreiung) nicht möglich ist.

Zu § 1

1. Mehrarbeit

Mehrarbeit ist jeder angeordnete oder genehmigte Dienst, der

- von einem einer Arbeitszeitregelung unterliegenden Beamten
 - zur Wahrnehmung von Aufgaben des ihm übertragenen Amtes (Hauptamtes)
 - über die regelmäßige Arbeitszeit
- geleistet wird.

1.1 Beamte mit Arbeitszeitregelung

Mehrarbeit können nur Beamte leisten, die zur Einhaltung einer regelmäßigen Arbeitszeit verpflichtet sind. Bei Beamten, die einer solchen Verpflichtung nicht unterliegen, kann abgeltbare Mehrarbeit nicht anfallen.

Mehrarbeit kann auch von teilzeitbeschäftigten Beamten geleistet werden.

1.2 Übertragenes Amt (Hauptamt) – Nebenamt

¹ Jetzt § 71 Abs. 2 des Bundesbesoldungsgesetzes (Nr. 770).

² Nach der Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 26. November 1974 (KABl. S. 269) gilt die Allgemeine Verwaltungsvorschrift für die Kirchenbeamten sinngemäß. Siehe hierzu auch die Bekanntmachung des Landeskirchenamtes vom 29. November 1972 (KABl. S. 234).

Es ist unzulässig, die Vorschriften über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte dadurch zu umgehen, dass Tätigkeiten, die nach den hierfür geltenden Vorschriften und Grundsätzen dem Hauptamt zuzuordnen sind, als Nebentätigkeiten übertragen und als solche vergütet werden.

1.3 **Regelmäßige Arbeitszeit**

Regelmäßige Arbeitszeit ist die in § 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Bundesbeamten in der Fassung vom 27. April 1965 (Bundesgesetzbl. I S. 348), geändert durch Verordnung vom 6. Dezember 1968 (Bundesgesetzbl. I S. 1319), bzw. den entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften¹ festgesetzte oder die von der Verwaltung hiervon abweichend nach den §§ 3 bis 5 dieser Verordnung bzw. den entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften oder nach den Vorschriften über die Teilzeitbeschäftigung angeordnete wöchentliche Arbeitszeit der Beamten.

1.3.1 **Überschreitung der Pflichtstundenzahl im Schuldienst**

Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn Unterricht über die nach dem Lebensalter der Lehrkraft allgemein festgesetzte Stundenzahl – Pflichtstunden – erteilt wird. Bei Schwerbehinderten gilt die wegen der Schwerbehinderteneigenschaft herabgesetzte Pflichtstundenzahl – gegebenenfalls unter Berücksichtigung einer Altersmäßigkeit – als allgemein festgesetzte Stundenzahl. Sofern Lehrkräften wegen Wahrnehmung von Sonderfunktionen ein Stundennachlass gewährt wird, ist von der ermäßigten Pflichtstundenzahl auszugehen.

Bei Lehrkräften, deren Pflichtstunden im Einzelfall aus sonstigen gesundheitlichen Gründen herabgesetzt sind, liegt Mehrarbeit erst vor, wenn sie über die nach Absatz 1 zu leistenden Pflichtstunden hinaus Unterricht erteilen.

Mehrarbeit ist auch der über die Pflichtstunden hinaus erteilte Vertretungsunterricht.

Da abgeltbare Mehrarbeit nur bei einer Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit vorliegt, kann für die Teilnahme an schulischen und außerschulischen Veranstaltungen, die keinen Unterricht darstellen, keine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden.

2. **Mehrarbeitsvergütung, Erschwerniszulage und Aufwandsentschädigung**

Diese Entschädigung bzw. Zulagen können nebeneinander gewährt werden. So kann z. B. ein Beamter, der Mehrarbeit zur Nachtzeit leistet, neben einer Mehrarbeitsvergütung eine Erschwerniszulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten und eine Aufwandsentschädigung – Nachtdienstzulage – erhalten.

Zu § 2

1. **Messbare Mehrarbeit**

¹ Siehe die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Nr. 759).

- 1.1 Gemäß § 36 a BbesG sind in § 2 Abs. 1 und 2 die Bereiche bestimmt, in denen Mehrarbeit messbar ist, d. h., in denen der insgesamt von einem Beamten zu verrichtende Dienst aus Tätigkeiten besteht, deren zeitlicher Ablauf und Inhalt durch Dienst-, Einsatz- und Unterrichtspläne usw. vorgeschrieben sind (messbare Tätigkeiten; z. B. Bereitschaftsdienst, Schichtdienst, Dienst nach Plan oder zuverlässigen Richtwerten).

Mehrarbeit, die im Rahmen eines solchen messbaren Dienstes anfällt, ist ebenfalls messbar, weil sich aus der Dauer der Mehrarbeit ohne Weiteres das Maß der im Abrechnungszeitraum (Kalendermonat) insgesamt erbrachten Mehrleistung ergibt.

- 1.2 Anders verhält es sich dagegen, wenn der Dienst eines Beamten in nicht unerheblichem Umfang Tätigkeiten umfasst, bei denen sich der Beamte die Zeit für ihre Ausführung mehr oder weniger selbst einteilen kann (nicht messbare Tätigkeiten; z. B. entsprechende Bürotätigkeiten). Fällt im Rahmen eines solchen Dienstes Mehrarbeit an, so ergibt sich aus der Zahl der Mehrarbeitsstunden nicht zugleich das Maß einer im Abrechnungszeitraum effektiv erbrachten Mehrleistung. Diese Mehrarbeit ist nicht messbar im Sinne des § 36 a BBesG6.
- 1.3 Es darf nur Mehrarbeit vergütet werden, die im Rahmen eines messbaren Dienstes geleistet wird. Einem messbaren Dienst steht ein Dienst nach § 2 Abs. 2 Nr. 5 gleich, sodass nur unter den in dieser Vorschrift genannten Voraussetzungen z. B. auch bei Bürotätigkeiten vergütungsfähige Mehrarbeit anfallen kann.

2. **Bereiche mit messbarer Mehrarbeit**

Für die in § 2 Abs. 1 enumerativ aufgezählten Bereiche ist typisch, dass der in ihnen zu verrichtende Dienst messbar ist. Von dieser Vorschrift werden jedoch auch in diesen Bereichen auftretende Verwaltungstätigkeiten (z. B. Bürotätigkeiten) nicht erfasst, die ihrer Art nach nicht messbar sind (vgl. Nr. 1.3).

3. **Sonstige Bereiche mit messbarer Mehrarbeit**

- 3.1 Außer den in § 2 Abs. 1 aufgezählten Bereichen gibt es weitere Bereiche, in denen der insgesamt zu verrichtende Dienst ebenfalls aus messbaren Tätigkeiten besteht (z. B. sonstige Betriebsdienste wie Pfortner-, Boten-, Kraftfahrdienst usw.), sodass es sich auch hier um Bereiche mit messbarer Mehrarbeit im Sinne des § 36 a BbesG handelt. § 2 Abs. 2 ermöglicht eine Bestimmung dieser Bereiche, indem er im Einzelnen die messbaren Tätigkeiten bzw. eine ihnen gleichstehende Tätigkeit (§ 2 Abs. 2 Nr. 5) aufzählt.
- 3.2 Aus dem Begriff „messbare Mehrarbeit“ (Nummer 1.1) ergibt sich, dass auch hier eine solche nicht vorliegt, wenn der von einem Beamten insgesamt zu verrichtende Dienst in nennenswertem Umfang nicht messbare Tätigkeiten (z. B. Bürotätigkeiten) im Sinne der Nummer 1.2 umfasst. Danach kann z. B. ein die regelmäßige Arbeitszeit überschreitender Bereitschaftsdienst oder vorgeschriebener Sitzungs-

dienst eines Bürobeamten nicht zu einer Mehrarbeitsvergütung führen, weil wegen der Nichtmessbarkeit der Bürotätigkeit nicht ohne Weiteres eine Aussage darüber getroffen werden kann, ob und in welchem Umfang im Abrechnungsmonat eine effektive Mehrleistung erbracht worden ist (vgl. ergänzenden Hinweis in Nummer 1.3).

4. **Die in § 2 Abs. 2 aufgezählten Dienstarten im Einzelnen**

4.1 **Dienst in Bereitschaft (Bereitschaftsdienst)**

Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn

- sich der Beamte lediglich in seiner Dienststelle oder an einem anderen vom Dienstherrn bestimmten Ort außerhalb seiner Häuslichkeit aufzuhalten hat, um bei Bedarf zur Dienstleistung herangezogen werden zu können und
- die Zeitdauer einer Inanspruchnahme nach durchschnittlichem Erfahrungssatz weniger als 50 vom Hundert beträgt,

4.1.1 **Rufbereitschaft**

Rufbereitschaft liegt vor, wenn sich der Beamte frei von jeder dienstlichen Tätigkeit in seiner Häuslichkeit bzw. – falls der Zweck der Bereithaltung nicht entgegensteht – an einem anderen von ihm anzuzeigenden Ort seiner Wahl aufhalten kann, um bei Bedarf zur Dienstleistung abberufen werden zu können.

Die Rufbereitschaft stellt keinen abteilungsfähigen Dienst in Bereitschaft dar; Zeiten einer Heranziehung zur Dienstleistung sind jedoch auf die Arbeitszeit voll anzurechnen.

4.1.2 **Reisezeiten bei Dienstreisen**

Reisezeiten stellen keine vergütungsfähige Mehrarbeit im Sinne der Verordnung dar; es sei denn, dass während der Reisezeit vorgeschriebener Dienst zu verrichten ist (z. B. Bewachung eines zu überstellenden Häftlings; nicht aber z. B. Aktenstudium).

Bei Ermittlung einer Mehrarbeit ist für einen Reisetag jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige Arbeitszeit voll zu berücksichtigen.

4.2 **Schichtdienst**

Schichtdienst 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 aufrechterhalten ist. Es ist nicht erforderlich, dass während der vollen 24 Stunden des Tages und an allen Kalendertagen gearbeitet wird, Schichtdienst liegt auch vor, wenn die Arbeit – z. B. während der Nacht – für einige Stunden ruht.

4.3 **Dienst nach besonderem Dienstplan**

Ein besonderer Dienstplan im Sinne der Vorschrift liegt vor, wenn

- durch ihn die Dienstzeit in der Weise geregelt wird, dass die Dienstleistungen 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.

Durch die Herausstellung des Begriffs „Eigenart des Dienstes“ wird klargestellt, dass es sich hierbei um spezifische, d. h. einem bestimmten Dienstzweig eigentümliche Besonderheiten handeln muss, die sich aus der Aufgabenstellung ergeben. Bei allgemeinen, mehr oder weniger bei allen Dienstzweigen anzutreffenden Schwierigkeiten, z. B. Personalknappheit, handelt es sich nicht um eine Eigenart des betreffenden Dienstzweiges. Dienstpläne, die zur Behebung solcher Schwierigkeiten aufgestellt würden, wären keine „besonderen“ im Sinne dieser Vorschrift.

Ein Dienstplan gilt allgemein, wenn er nicht auf die Bedürfnisse einzelner Dienstleistender, sondern allein auf die Erfordernisse des Dienstbetriebes zugeschnitten ist und deshalb alle Dienstleistenden erfasst, die von der Eigenart des Dienstes betroffen sind.

4.4 **Dienst, für den Richtwerte festgesetzt sind**

Ein solcher Dienst liegt vor, wenn er aus Tätigkeiten besteht, 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 (z. B. Rentenberechner bei Versicherungsanstalten, die nur mit Rentenberechnungen befasst sind, ohne dass andere Dienstverrichtungen, z. B. Publikumsberatung, mit ihnen verbunden sind).

4.5 **Dienst zur Herbeiführung eines im öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und termingebundenen Ergebnisses**

Die Einbeziehung dieses Dienstes stellt im Hinblick auf die Ermächtigungsnorm des § 36 a BbesG eine Ausnahmeregelung dar (vgl. Nummer 3). Der Ausnahmekarakter der Regelung lässt es nicht zu, sie zu einem allgemeinen Auffangtatbestand für nicht messbare und damit grundsätzlich nicht vergütungsfähige Mehrarbeit zu machen. Insbesondere darf die Anwendung dieser Regelung nicht dazu führen, dass im Ergebnis der Katalog des § 2 Abs. 1 um Bereiche mit durchgängig nicht messbarer Tätigkeit erweitert wird.

4.5.1 **Herbeiführung eines Ergebnisses**

Die laufende Bearbeitung von dienstlichen Vorgängen stellt keine Herbeiführung eines „Ergebnisses“ im Sinne dieser Vorschrift dar.

Die Herbeiführung eines „Ergebnisses“ bedeutet vielmehr, dass unter unverzüglichem Einsatz entsprechender Kräfte (Sondereinsatz) ein in § 2 Abs. 2 Nr. 5 näher bezeichnetes Arbeitsergebnis zu erzielen ist.

4.5.2 **Ein im öffentlichen Interesse liegendes Ergebnis**

Im Sinne des § 2 Abs. 2 Nr. 5 liegt ein Ergebnis im öffentlichen Interesse, wenn seine Nichtherbeiführung erhebliche Nachteile für die Allgemeinheit verursachen würde. Es genügt somit z. B. nicht allein ein allgemeines Interesse an einer gut funktionierenden Verwaltung.

Die Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 Nr. 5 sind z. B. nicht erfüllt bei Arbeiten zur termingerechten Berichterstattung über Ergebnisse der Verwaltungstätigkeit, bei Teilnahme an Sitzungen der Vertretungen oder Ausschüsse der Gemeinden, Ämter, Kreise usw. sowie staatlicher Ausschüsse oder sonstiger Gremien (z. B. Zweckverbände).

4.5.3 **Unaufschiebbarkeit und Termingebundenheit eines Ergebnisses**

Diese Voraussetzungen 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 hinauschiebbaren Termin vorliegt.

Einer Termingebundenheit steht gleich, wenn ein Ergebnis sofort herbeigeführt werden muss, um solche Nachteile zu vermeiden.

Zu § 3

Absatz 1

1. **Schriftform und Ausgestaltung der Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit**

Die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 vorgeschriebene schriftliche Anordnung oder schriftliche Genehmigung ist Voraussetzung für eine Mehrarbeitsvergütung. Mehrarbeit ist daher, wenn auch zunächst eine Abgeltung durch Freizeitausgleich vorgesehen ist, stets schriftlich anzuordnen oder zu genehmigen.

Anordnung und Genehmigung von Mehrarbeit müssen sich auf konkrete zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestände beziehen; allgemeine (pauschale) Anweisungen hinsichtlich künftiger oder bereits geleisteter Mehrarbeit allein genügen nicht.

Soweit Mehrarbeit aus Bereitschaftsdienst besteht, ist dies für die Ermittlung der Mehrarbeitsstunden von Bedeutung und deshalb in der Anordnung bzw. Genehmigung festzuhalten.

2. **Ermittlung der im Kalendermonat geleisteten Mehrarbeitsstunden**

2.1 Die für einen Kalendermonat (Abrechnungszeitraum) zu ermittelnde Mehrarbeit erfordert eine Gegenüberstellung der von dem Beamten in diesem Zeitraum geleisteten Arbeitsstunden (Iststunden) und der sich aus der regelmäßigen wöchent-

lichen Arbeitszeit für den Abrechnungsmonat ergebenden Sollstunden. Die Sollstunden sind unter Zugrundelegung der in Nummer 1.3 zu § 1 genannten Vorschriften zu ermitteln.

- 2.2 Bei der Ermittlung der Iststunden ist wie folgt zu verfahren:
 - 2.2.1 Zum Zwecke der Bemessung der Mehrarbeitsvergütung ist ein Bereitschaftsdienst, der innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird, in dem Umfange anzurechnen wie bei der Bemessung eines Freizeitausgleichs.
 - 2.2.2 Zum Zwecke der Bemessung der Mehrarbeitsvergütung ist ein Bereitschaftsdienst, der außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit geleistet wird, nach Nummern 1 und 2 zu § 5 in Iststunden umzurechnen.
 - 2.2.3 Arbeitsausfall, der innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eintritt und auf den der Beamte einen Rechtsanspruch hat (z. B. bei Erholungsurlaub, Erkrankung), ist in gleicher Weise anzurechnen, wie wenn der Beamte arbeiten würde.

Hat der Beamte keinen Rechtsanspruch auf den Arbeitsausfall (z. B. Dienstbefreiung für private Besorgungen, Arbeitsausfall wegen Störung des Dienstbetriebes), so ist wie bei der Gewährung von Freizeitausgleich zu verfahren.
 - 2.2.4 Nicht geleistete Mehrarbeit ist ohne Rücksicht auf die Ursache ihres Ausfalls nicht als Arbeitszeit anzurechnen; sie darf weder vergütet noch in sonstiger Weise abgegolten werden.

3. **Fünfstundengrenze nach § 72 Abs. 2 Satz 2 BBG, § 44 BRRG und den entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften**

Abgeltbare Mehrarbeit liegt nur vor, wenn die für den Kalendermonat ermittelten und gerundeten (§ 5 Abs. 3) Mehrarbeitsstunden fünf und bei Lehrern drei Stunden (Unterrichtsstunden – § 5 Abs. 2 Nr. 1 –) überschreiten; dies gilt auch bei einer Teilzeitbeschäftigung.

Bei einer solchen Überschreitung ist Mehrarbeit bereits von der ersten Stunde an abzugelten.

Bei nur teilweise möglichem Freizeitausgleich können die restlichen, noch auszugleichenden Mehrarbeitsstunden auch dann vergütet werden, wenn sie die Mindeststundenzahl unterschreiten.

Mehrarbeitsstunden aus mehreren Kalendermonaten dürfen nicht zum Zweck der Errechnung der Mindeststundenzahl zusammengerechnet werden.

4. Eine Pauschalierung der Mehrarbeitsvergütung anstelle einer Abrechnung nach den tatsächlich geleisteten Mehrarbeitsstunden oder eine Vergütung von fiktiven Mehrarbeitsstunden (z. B. bei Urlaub, Krankheit) ist nicht zulässig.

5. **Vorrang des Freizeitausgleichs**

5.1 **Dreimonatsfrist**

- 5.1.1 Mehrarbeitsvergütung darf nur gezahlt werden, wenn Freizeitausgleich aus im Einzelnen darzulegenden zwingenden dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Dreimonatsfrist bzw. in absehbarer Zeit danach gewährt werden kann.

Die der Verwaltung auferlegte Pflicht zur Einhaltung einer Dreimonatsfrist ist nicht dahin zu verstehen, dass nach ihrem ergebnislosen Ablauf die Verwaltung nunmehr eine Vergütung zahlen müsste. Durch den Fristablauf wird vielmehr lediglich die bis dahin bestehende Sperre für die Zahlung einer Vergütung beseitigt und der Verwaltung die Zahlung ermöglicht. Von dieser Möglichkeit kann die Verwaltung absehen, wenn in einer für den Beamten noch zumutbaren Zeitspanne, d. h. in absehbarer Zeit, ein Freizeitausgleich nachgeholt werden kann.

- 5.1.2 Die Zahlung kann vor Ablauf der Frist erfolgen, wenn von vornherein feststeht, dass ein Freizeitausgleich aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist.

5.2 **Beginn des Fristablaufs**

Die Dreimonatsfrist beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, der auf die Mehrarbeitsleistung folgt; ihr Lauf wird durch Urlaub, Krankheit, Versetzung oder Beendigung des Dienstverhältnisses nicht unterbrochen.

5.3 **Freizeitausgleich nach Fristablauf**

Konnte für vergütungsfähige Mehrarbeit ein Freizeitausgleich trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten nicht innerhalb der Dreimonatsfrist gewährt werden und besteht auch keine Aussicht, den Freizeitausgleich in absehbarer Zeit nachholen zu können, so ist Mehrarbeitsvergütung zu gewähren.

Absatz 2

6. Höchstgrenze vergütungsfähiger Mehrarbeitsstunden

§ 72 Abs. 2 Satz 3 BBG, § 44 Satz 3 BRRG und die entsprechenden landesrechtlichen Vorschriften bestimmen, dass Mehrarbeitsvergütung nur für höchstens 40 Mehrarbeitsstunden im Monat gewährt werden darf. Dieser Höchstgrenze entspricht im Schulbereich ein Mehrunterricht von 24 Stunden im Monat (§ 5 Abs. 2 Nr. 2).

Die Vorschriften des § 72 Abs. 2 Satz 3 BBG/§ 44 Satz 3 BRRG sind durch Artikel I, II des Gesetzes zur Änderung beamtenrechtlicher Vorschriften vom 12. Dezember 1973 (Bundesgesetzbl. I S. 1853) rückwirkend vom 1. Mai 1972 und befristet bis zum 31. Dezember 1977 dahin geändert worden, dass mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde und des für die Finanzen zuständigen Bundesministers/Landesministers/Senators bei Vorliegen einer nicht zu beseitigenden Ausnahmesituation Mehrarbeitsvergütung für höchstens 80 Mehrarbeitsstunden im Monat gewährt werden kann.

Zu § 4

1. **Höhe des Vergütungssatzes bei Einweisung in eine Planstelle mit höherer Besoldungsgruppe**

Bei Einweisung in die Planstelle einer höheren Besoldungsgruppe wird der entsprechende höhere Vergütungssatz bereits für die ab dem Tag der Einweisung geleisteten Mehrarbeitsstunden gezahlt.

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

Zu § 5 Abs. 1

1. Zum Zwecke der Bemessung der Mehrarbeitsvergütung ist Bereitschaftsdienst nach dem Umfang der erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme mindestens mit 15 vom Hundert, höchstens mit 50 vom Hundert seiner Zeitdauer als Mehrarbeit anzurechnen.
2. Besteht für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern eine besondere Regelung zur Bewertung von Bereitschaftsdienst, so kann der sich hieraus ergebende Maßstab auch auf Beamte angewendet werden, denen die gleichen Aufgaben wie den entsprechenden Arbeitnehmern übertragen worden sind.

Zu § 6 Abs. 1

Diese Vorschrift ist auch auf Beamte anzuwenden, deren Dienstverhältnis erst nach Inkrafttreten der Mehrarbeitsvergütungsverordnung begründet worden ist.

Inkrafttreten

Diese allgemeine Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. August 1974 in Kraft. Gleichzeitig treten entgegenstehende Verwaltungsvorschriften außer Kraft.

