

Ist wirklich alles MAU?

Expertise

von

Herbert Huber

- Privates Exemplar -

Stand: 11.03.2011

Der Autor



Herbert Huber

ist Schulleiter an den Kaufmännischen Schulen / dem Integrierten Beruflichen Gymnasium Lahr und ist stellvertretender Landesvorsitzender des Berufsschullehrerverbands.

Tel. (p): 07805 910907

Fax (p): 07805 910908

E-Mail (p): HerbertHuber@t-online.de

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Vorwort

Die beruflichen Schulen verfügen – im Gegensatz zu den anderen Schulbereichen – über keine Lehrerreserve, auf die in Bedarfsfällen zurückgegriffen werden könnte. Zugleich haben allein an beruflichen Schulen die Kolleginnen und Kollegen im Wege des variablen Regelstundenmaßausgleichs Unterrichtsstunden in nicht unerheblichem Umfang vorgearbeitet. Immer häufiger wird deshalb die Frage gestellt, unter welchen Umständen eine Lehrkraft zur Mehrarbeit herangezogen werden darf.

Wir haben für Sie eine Dokumentation zusammen gestellt, die die Rechtsgrundlagen der **Mehrarbeit** und des **variablen Regelstundenmaßausgleichs** darstellt und kommentiert. Mit dieser Schrift wollen wir den örtlichen Personalräten, den Beauftragten für Chancengleichheit, den Schulleitungen, aber auch allen interessierten Kolleginnen und Kollegen eine Handreichung zur Verfügung stellen, die bei der Beantwortung von Rechtsfragen rund um den Mehrarbeitsunterricht und den Regelstundenmaßausgleich ausgesprochen hilfreich ist.

Appenweier, im März 2011

Herbert Huber

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1 Vorbemerkung.....	5
2 Mehrarbeit nach § 90 Abs. 2 LBG.....	5
2.1 Auszug aus § 90 LBG.....	5
2.2 Kommentierung des § 90 Abs. 2 LBG.....	5
3 Mehrarbeit nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung.....	6
4 Mehrarbeit und Freizeitausgleich.....	7
4.1 Pflicht zur Mehrarbeit ohne Vergütung.....	7
4.2 Freizeitausgleich.....	8
4.2.1 Anspruch auf Dienstbefreiung.....	8
4.2.2 Verzicht und Wegfall des Anspruchs auf Dienstbefreiung.....	8
4.2.3 Einjahresfrist.....	8
5 Vergütung für Mehrarbeit.....	8
5.1 Gesetzliche Regelungen.....	8
5.2 Regelung der Mehrarbeitsvergütung in der MVergV.....	9
5.3 Heranziehen zur Mehrarbeit.....	9
6 Flexibles Deputat, Mehrarbeit und variabler Regelstundenmaßausgleich.....	9
7 Mehrarbeit und Teilzeit.....	10
7.1 Bisherige Auffassung.....	10
7.2 Gleiches Entgelt für Männer und Frauen - Mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen.....	10
8 Variabler Einsatz der Regelstundenmaße.....	12
8.1 Begriff.....	12
8.2 Rechtlicher Anspruch auf Ausgleich und Abbaumöglichkeiten der angesammelten Stunden, meine Empfehlungen.....	12
9 Rolle des Personalrats.....	14
10 Checkliste „Überstunden“.....	14
Auszüge aus Gesetzen und Verordnungen.....	15

IST WIRKLICH ALLES MAU?

1 Vorbemerkung

Die Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen haben in manchen Schuljahren Überstunden bis zu einem Umfang von ca. 1.600 Deputaten als Vorleistung erbracht.¹

- Handelt es sich hier um Überstunden nach § 90 Abs. 2 Landesbeamtengesetz (LBG) oder um einen variablen Regelstundenmaßausgleich nach der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen“?
- Haben die Kolleginnen und Kollegen Anspruch auf Freizeitausgleich?
- Können diese Überstunden gegen den Willen der Kolleginnen und Kollegen von der Schulleiterin / vom Schulleiter in Geld umgewandelt – also ausbezahlt werden?

Diese und weitere Fragen werden im Folgenden geklärt. Die Begriffe „MAU“ im Sinne von „Mehrarbeit“ und von „variablen Regelstundenmaßausgleich“ sind nicht identisch und streng voneinander zu trennen.

2 Mehrarbeit nach § 90 Abs. 2 LBG

2.1 Auszug aus § 90 LBG

„(2) Der Beamte ist verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Wird er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihm innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum bis zu 480 Stunden im Jahr eine Vergütung erhalten.“

Diese Vorschrift des Landesbeamtengesetzes ist nahezu wortgleich zur Regelung des § 72 Abs. 2 Bundesbeamtengesetz (BBG) und § 44 Bundesrechtsrahmengesetz (BRRG).

2.2 Kommentierung des § 90 Abs. 2 LBG

Die Verpflichtung des Beamten zur Mehrarbeit ergibt sich aus § 73 LBG. Danach hat sich der Beamte mit voller Hingabe seinem Beruf zu widmen. Der Beamte kann demnach nicht selbst festlegen, ob er Überstunden leistet. Zuständig für die Anordnung der Überstunden ist der Dienstvorsetzte.

Die regelmäßige Arbeitszeit des Beamten beträgt wöchentlich 41 Stunden. Diese Arbeitszeit konkretisiert die Dienstleistungspflicht der Beamten bezüglich des zeitlichen Umfangs und des Zeitraums, in dem sie zu erbringen ist. Darüber hinaus soll ein Beamter nicht zum Dienst herangezogen werden. Das Beamtenrechtsrahmengesetz enthält in § 44 lediglich eine Vorgabe zur Mehrarbeit, die in § 90 Abs. 2 LBG übernommen wurde. Da es sich bei der wöchentlichen Arbeitszeit um einen Durchschnittswert handelt, sind Über- oder Unterschreitungen bei entsprechendem Ausgleich möglich.

Bei Lehrerinnen und Lehrern liegt Mehrarbeit vor, wenn Unterricht über die nach dem Lebensalter der Lehrkraft allgemein festgesetzte Stundenzahl erteilt wird. Bei Schwerbehinderten gilt die nach der Schwerbehinderteneigenschaft herabgesetzte Pflichtstundenzahl. Schwerbehinderte Menschen werden auf ihr Verlangen nach § 124 SGB IX von Mehrarbeit bzw. Überstunden freigestellt. Falls Lehrkräfte wegen der Wahrnehmung von Sonderfunktionen einen Stundennachlass haben, ist von der ermäßigten Pflichtstundenzahl auszugehen.

¹ Stand der Angabe März 2011.

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Der Vorgesetzte soll die Überzeitarbeit nur verlangen, wenn tatsächlich zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Dienstbefreiung ist dem Beamten innerhalb eines Jahres zu gewähren. Der Beamte muss allerdings mehr als fünf Stunden pro Monat Mehrarbeit geleistet haben (entspricht drei Unterrichtsstunden¹). Wenn also diese Voraussetzungen vorliegen, hat der Beamte einen Rechtsanspruch auf Dienstbefreiung. Dies hat Priorität. Erst dann, wenn die Dienstbefreiung nicht innerhalb eines Jahres aus zwingenden dienstlichen Gründen möglich ist, kann der Beamte eine Entschädigung erhalten, sofern die genannten Voraussetzungen vorliegen.

Was im Bereich der Schule als zwingende dienstliche Gründe anzusehen sind, muss im Einzelfall näher betrachtet werden. Erhebliche Unterrichtsausfälle kommen grundsätzlich in Betracht. Allerdings ist die Grenze dort, wo Mehrarbeit zur Deckung eines Personalmangels angeordnet wird. Die Anordnung von Mehrarbeit muss sich auf Ausnahmefälle beschränken. Zwar ist diese Regelung nicht ausdrücklich im § 90 Abs. 2 LBG verankert, jedoch muss nach meiner Auffassung das Land Baden-Württemberg dieser Interpretation folgen. Das hat zur Folge, dass das Land Baden-Württemberg im Schulbereich ein dauerndes Unterrichtsdefizit bzw. einen nachhaltigen Lehrermangel nicht durch Mehrarbeit ausgleichen darf. Fraglich ist noch, wo die Grenze zwischen „vorübergehend“ und „dauernd“ zu ziehen ist. Das muss im Einzelfall beurteilt werden. Ordnet die Schulleiterin oder der Schulleiter Mehrarbeit an, empfehle ich, die Ausgleichsregelung schriftlich festzuhalten.

In diesem Zusammenhang sei auf den jeweiligen Organisationserlass hingewiesen. Können Lehrkräfte während eines Schuljahres zeitweise den Dienst nicht ausüben, muss vorrangig der Pflichtbereich erfüllt werden. Erforderlichenfalls sind dazu die über den Pflichtbereich hinausgehenden Unterrichtsangebote zu kürzen. Der Organisationserlass enthält auch Regelungen über eine Lehrerreserve für Vertretungsfälle. Im Rahmen vorhandener Haushaltsmittel können auch befristete Verträge für Vertretungslehrkräfte abgeschlossen und Mehrarbeitsstunden vereinbart werden.



3 Mehrarbeit nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung

Mehrarbeit ist nach der Allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsentschädigung für Beamte (MArbEVwV) 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. 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 Mehrarbeitsentschädigung gewährt werden.

Lehrerinnen und Lehrer im Schuldienst können nach § 2 Abs. 1 Ziff. 6 MVergV² eine Vergütung erhalten.³ Die Vergütung wird nach § 3 Abs. 1 MVergV nur gewährt, wenn die Mehrarbeit von einem Beamten geleistet wurde, der der Arbeitszeitregelung für Beamte unterliegt, und sie

- schriftliche angeordnet oder genehmigt wurde⁴,
- die regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt,
- aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann.

1 Vgl. zu dieser sog. Bagatellgrenze auf Seite 7.

2 MVergV = Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494) und der nachfolgenden Änderungen.

3 Voraussetzungen für die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung ist die Messbarkeit der Mehrarbeit. Alle Tätigkeiten nach § 2 Abs. 1 Ziff. 1 bis Ziff. 6 MVergV gelten als messbar.

4 Vgl. dazu auch die Ausführungen zur Heranziehung zur Mehrarbeit ab Seite 9.

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Außerhalb des Schulbereichs gilt, dass nach § 3 Abs. 2 MVergV eine Vergütung bis zu höchstens 40 Mehrarbeitsstunden pro Monat gewährt wird.

Die in § 3 Abs. 1 Nr. 1 MVergV vorgeschriebene schriftliche (vorherige) Anordnung oder schriftliche (nachträgliche) Genehmigung ist nach MArbEVwV Voraussetzung für eine Mehrarbeitsentschädigung. 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 Mehrarbeitsstatbestände beziehen; allgemeine (pauschale) Anweisungen hinsichtlich künftiger oder bereits geleisteter Mehrarbeit allein genügen nicht.¹

Bei einer solchen Überschreitung der Fünfstundengrenze ist Mehrarbeit bereits von der ersten Stunde an abzugelten. Allerdings dürfen Mehrarbeitsstunden aus mehreren Kalendermonaten nicht zum Zweck der Erreichung der Mindeststundenzahl zusammengerechnet werden.

Eine Gegenrechnung ausgefallener Stunden ist nur monatsscharf möglich, da nach § 90 Abs. 2 LBG ein Zeitausgleich bzw. Vergütung bei mehr als fünf Stunden monatlicher Mehrarbeit gewährt wird.

Die Fünfstundengrenze ist auf die wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden zugeschnitten. Es ist daher sachgerecht, dass für Lehrerinnen und Lehrer in analoger Auslegung der gesetzlichen Vorschriften im Hinblick auf das niedriger angesetzte Vergleichspflichtstundenmaß eine Vergütung erhalten, die unter fünf Deputatsstunden pro Woche liegen.²

Diese zeitlichen Relationen zum Bereich der Schule werden in § 5 Abs. 2 MVergV hergestellt. Bei Mehrarbeit im Schuldienst gelten bei Anwendung

- des § 3 Abs. 1 Nr. 2 MVergV drei Unterrichtsstunden als fünf Zeitstunden (sog. Bagatellgrenze),
- des § 3 Abs. 2 vierundzwanzig Unterrichtsstunden als vierzig Mehrarbeitsstunden.

Vierundzwanzig Unterrichtsstunden pro Monat sind im Schuldienst die Höchstgrenze entschädigungsfähiger Mehrarbeit.

Dies gilt auch bei einer Teilzeitbeschäftigung.

4 Mehrarbeit und Freizeitausgleich

4.1 Pflicht zur Mehrarbeit ohne Vergütung

Die Pflicht zur Mehrarbeit ohne Vergütung folgt aus § 90 Abs. 2 Satz 1 LBG unter zwei Voraussetzungen:

1. Zwingende dienstliche Verhältnisse müssen vorliegen.
2. Die Mehrarbeit muss auf Ausnahmefälle beschränkt sein.

Durch die Beschränkung der Mehrarbeit auf Ausnahmefälle wird zweierlei klargestellt:

- Es handelt sich nicht um regelmäßige Mehrarbeit, die durch Minderarbeit auszugleichen ist.
- Mehrarbeit in Folge dauernder Geschäftsüberlastung, hervorgerufen durch Personalmangel, fällt nicht darunter.

Daraus folgt, dass der Dienstherr auf Grund der Fürsorgepflicht die dauernde Mehrbelastung des Beamten beheben muss.

Beamtinnen und Beamten haben die Pflicht, in gewissem Umfang Mehrarbeit über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus ohne zusätzliche Vergütung zu erbringen. Mehrarbeit ist nur dann gesondert vergütungsfähig, wenn sie nicht unerheblich ist.

¹ Vgl. dazu auch die Ausführungen zur Heranziehung zur Mehrarbeit ab Seite 9.

² Vgl. Erläuterungen zu § 48 BBesG Rn. 6 Buchstabe c mit Fn. 48.

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Unerheblich ist die Mehrarbeit, wenn sie pro Monat fünf Stunden oder weniger beträgt (im Schulbereich drei Unterrichtsstunden oder weniger).

4.2 Freizeitausgleich

4.2.1 Anspruch auf Dienstbefreiung

Der Beamte hat Anspruch¹ auf Dienstbefreiung, wenn die Mehrarbeit dienstlich angeordnet oder genehmigt wurde und der Beamte mehr als 5 Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen wurde.

Überschreitet die Mehrarbeit die Dauer von 5 Stunden pro Monat entsteht der Anspruch auf Dienstbefreiung auf die gesamte über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus gehende Mehrarbeitszeit. Der Grund für die Festlegung der Fünfstundengrenze ist die Überlegung des Gesetzgebers, dass sich der Beamte mit voller Hingabe seinem Beruf widmen können muss.



4.2.2 Verzicht und Wegfall des Anspruchs auf Dienstbefreiung

Nach einem Bundesverwaltungsgerichtsurteil kann ein Beamter auf die Dienstbefreiung insoweit verzichten, als dadurch seine Arbeitskraft und seine Gesundheit sowie die dienstlichen Interessen nicht beeinträchtigt werden.

Wenn ein Anspruch auf die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung entstanden ist, kann der Beamte nach § 2 Abs. 3 BBesG² i. V. m. § 1 Abs. 2 Ziff. 5 BBesG nicht darauf verzichten.

Der Anspruch auf Dienstbefreiung erlischt mit Beendigung des Beamtenverhältnisses.

4.2.3 Einjahresfrist

Die Dienstbefreiung ist innerhalb eines Jahres zu gewähren. Die Frist verhindert die Anhäufung von Ansprüchen auf Freizeitausgleich. Der Ausgleich der Mehrarbeit soll zeitlich gesehen nicht zu weit nach Beendigung der Mehrbelastung erfolgen. Jedoch ist die Einjahresfrist keine Ausschlussfrist. Der Ausgleich kann auch nach Ablauf der Frist in absehbarer Zeit erfolgen. Nach Ablauf der zumutbaren Frist entsteht nicht automatisch ein Anspruch auf Vergütung. Lediglich die Sperre für die Zahlung einer Vergütung ist jetzt beseitigt.

Wichtig ist jedoch: Mehrarbeitsentschädigung darf nur gezahlt werden, wenn Freizeitausgleich aus im Einzelnen darzulegenden zwingenden dienstlichen Gründen nicht innerhalb der Einjahresfrist bzw. in absehbarer Zeit danach gewährt werden kann.

Die Einjahresfrist beginnt mit dem Ersten des Kalendermonats, der auf die Mehrarbeitsleistung folgt. Konnte für entschädigungsfähige Mehrarbeit³ ein Freizeitausgleich trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten nicht innerhalb der Einjahresfrist gewährt werden und besteht auch keine Aussicht, den Freizeitausgleich in absehbarer Zeit nachholen zu können, so ist Mehrarbeitsentschädigung zu gewähren.



5 Vergütung für Mehrarbeit

5.1 Gesetzliche Regelungen

Sowohl in § 72 Abs. 2 Satz 3 BBG als auch in § 90 Abs. 2 Satz 3 LBG sind die Voraussetzungen bestimmt, unter denen dem Beamten eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt werden kann. Wenn

¹ Ein Anspruch ist das Recht, von einem anderen ein Tun oder Unterlassen zu verlangen (§ 194 Abs. 1 BGB).

² BBesG = Bundesbesoldungsgesetz

³ Vgl. zur entschädigungsfähigen Mehrarbeit S. 7.

IST WIRKLICH ALLES MAU?

die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, kann der Beamte eine Vergütung erhalten.

Die Bundesregierung ist nach § 48 Abs. 1 BBesG ermächtigt, durch Rechtsverordnung die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung für Beamte zu regeln, soweit die messbare Mehrarbeit nicht durch Dienstbefreiung ausgeglichen wird. Auf der Basis dieser Vorschrift wurde die Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) erlassen.

Die Behörde ist zur Zahlung der Vergütung nur dann ermächtigt, wenn eine Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist.

5.2 Regelung der Mehrarbeitsvergütung in der MVergV

In § 1 MVergV wird festgelegt, dass Vergütungen für Mehrarbeit nur nach den Vorschriften der Mehrarbeitsvergütungsverordnung gezahlt werden dürfen. Die Voraussetzung der Messbarkeit der Mehrarbeit drückt sich in § 2 MVergV durch die Aufzählung der Bereiche aus, für die eine Vergütung gewährt werden kann. Dazu gehört nach § 2 Abs. 1 Ziff. 6 MVergV auch der Bereich des Schuldienstes.

Weitere Voraussetzungen zur Gewährung einer Vergütung enthält § 3 MVergV.¹

Der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung verjährt nach § 195 BGB in drei Jahren. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres zu laufen, in dem der Anspruch entstanden ist.

5.3 Heranziehen zur Mehrarbeit

Wird der Beamte zur Mehrarbeit herangezogen, ohne dass die Voraussetzungen des § 72 Abs. 2 Satz 1 BBG bzw. § 90 Abs. 2 Satz 1 LBG vorliegen, hat der Beamte im Wege der Folgebeseitigung einen Anspruch auf entsprechende Dienstbefreiung. Dabei kommt es nicht einmal mehr auf die Überschreitung der Dauer von 5 Stunden Mehrarbeit an. Wurde das Beamtenverhältnis inzwischen beendet, entsteht nicht automatisch der Vergütungsanspruch.

Es entsteht kein Anspruch auf rückwirkende Genehmigung oder Anordnung von Mehrarbeit, die einen Anspruch auf Zahlung von Mehrarbeitsvergütung auslöst. Die Mehrarbeit ist stets schriftlich anzuordnen und zu genehmigen, und zwar im Hinblick auf konkrete zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestände. Dies gilt auch, wenn zunächst eine Abgeltung durch Freizeitausgleich vorgesehen ist.

Ich empfehle wegen der Rechtssicherheit für die Kolleginnen und Kollegen, vor Beginn einer Phase der Mehrarbeit **unbedingt** auf die schriftliche Anordnung der Mehrarbeit zu bestehen. In dieser schriftlichen Anordnung müssen der zwingende dienstliche Grund, der zeitlich abgegrenzte Mehrarbeitstatbestand und die Art des Ausgleichs (Dienstbefreiung oder Geld) zum Ausdruck kommen.



6 Flexibles Deputat, Mehrarbeit und variabler Regelstundenmaßausgleich

Die Änderung der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg“ vom 17. März 2005² räumt Schulleiterinnen und Schulleitern die Möglichkeit ein, das jeweilige Deputat der Lehrkraft um bis zu zwei Wochenstunden nach oben oder unten zu verändern. Diese sog. Bandbreitenstunden lösen keinen Anspruch der Lehrkraft auf Ausgleich im darauf folgenden Schuljahr aus. Da der Schulleiter bzw. die Schulleiterin durch die Flexibilisierung des Deputats sich innerhalb der jährlichen Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer

¹ Vgl. zu den Voraussetzung ab Seite 6.

² K.u.U. 9/2005 vom 2. Mai 2005, S. 52 ff.

IST WIRKLICH ALLES MAU?

über 1.804 Stunden bewegt, kann die Entscheidung keinen Ausgleichsanspruch auslösen, wie das beim variablen Regelstundenmaßausgleich der Fall ist.³

Mehr- oder Minderarbeit liegen auch nicht vor. Folglich entsteht kein Anspruch auf Freizeitausgleich oder auf Vergütung bzw. keine Verpflichtung zum Nachholen von Unterricht.

7 Mehrarbeit und Teilzeit

7.1 Bisherige Auffassung

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern soll die zeitliche Dauer der Anordnung von Mehrarbeitsunterricht in der Regel drei Monate im Schuljahr nicht überschreiten. Soweit zum Ausgleich gravierender Unterrichtsausfälle überhaupt für längere Zeit auf Teilzeitbeschäftigte zurückgegriffen werden muss, besteht die Möglichkeit der Deputatsaufstockung mit der Aussicht, nach Beendigung der Mehrarbeit wieder auf die ursprüngliche Deputatshöhe zurückkehren zu können.

7.2 Gleiches Entgelt für Männer und Frauen - Mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Frauen

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 06.12.2007¹ auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Bundesverwaltungsgerichts ein Urteil verkündet, nach welchem davon auszugehen sein wird, dass die Vergütung von angeordneter Mehrarbeit von in Teilzeit beschäftigten Beamtinnen/Beamten, ausschließlich nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung gegen Art. 141 EGV² verstoßen wird.

Angenommen, eine Kollegin arbeitet Teilzeit im Umfang von 23 Stunden. Sie muss zusätzlich wöchentlich zwei Stunden Mehrarbeit verrichten. Die Mehrarbeit wird nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung abgerechnet. Insgesamt liegt das Einkommen der teilzeitbeschäftigten Kollegin unter dem Einkommen eines vollzeitbeschäftigten Lehrers, obwohl beide wöchentlich 25 Stunden unterrichten. Liegt ein Verstoß gegen Art. 141 EGV vor?

Das Urteil führt aus: „Falls diese Ungleichbehandlung erheblich mehr Frauen als Männer betreffen und es keine Faktoren geben sollte, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben und eine solche Ungleichbehandlung sachlich rechtfertigen können, stünde Art. 141 EGV der betreffenden nationalen Regelung entgegen.“

Eine Leseprobe aus dem Urteil: „Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Erste Kammer) für Recht erkannt: Art. 141 EGV ist dahin auszulegen, dass er einer nationalen Regelung der Beamtenbesoldung wie der im Ausgangsverfahren in Rede stehenden, nach der zum einen sowohl die von vollzeitbeschäftigten Beamten geleistete Mehrarbeit als auch die von teilzeitbeschäftigten Beamten geleistete Mehrarbeit als Arbeit definiert wird, die von den Beamten über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus geleistet wird, und zum anderen diese Mehrarbeit zu einem geringeren

³ Vgl. zu variablen Regelstundenmaßausgleich ab Seite 12.

¹ Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 6. Dezember 2007, C-300/06.

² Artikel 141 EGV

(1) Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.

(2) Unter "Entgelt" im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,

a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit aufgrund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird,

b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

:

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Satz vergütet wird als dem Stundensatz, der auf die innerhalb der individuellen Arbeitszeit geleistete Arbeit entfällt, so dass teilzeitbeschäftigte Beamte für die Arbeit, die sie über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zu der Stundenzahl leisten, die ein vollzeitbeschäftigter Beamter im Rahmen seiner Arbeitszeit erbringen muss, schlechter vergütet werden als vollzeitbeschäftigte Beamte, dann entgegenseht, wenn

- von allen Beschäftigten, für die diese Regelung gilt, ein erheblich höherer Prozentsatz weiblicher als männlicher Beschäftigter betroffen ist und
- die Ungleichbehandlung nicht durch Faktoren sachlich gerechtfertigt ist, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.“

Für mich ist unstrittig, dass das Land Baden-Württemberg für gleiche Arbeit gleiches Gehalt zahlen muss. Art. 141 EGV äußert sich diesbezüglich klar und verständlich. Wenn das Land Baden-Württemberg den Grundsatz „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ anerkennt, bräuchte man dazu keine weitere Rechtsprechung abzuwarten.

Ich verlangte daher von Anfang an, dass das Land Baden-Württemberg Art. 141 EGV unverzüglich umsetzt und dass unser Arbeitgeber die MAU-Stunden für alle Lehrkräfte zu „Marktpreisen“ vergütet.

Das Bundesverwaltungsgericht hat am 13. März 2008 (BVerwG 2 C 128.07) den Anspruch einer Lehrerin auf Ausgleich der Mehrarbeit in Höhe der anteiligen Besoldung bestätigt. Im Leitsatz des Urteils steht:

„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.“

Das Finanzministerium Baden-Württemberg ist nunmehr bereit, die aus einer Mehrarbeit resultierenden Besoldungsansprüche von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten bis zur Verjährungsgrenze zurück zu erfüllen und die anteilige Besoldung zu gewähren.

Das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg berechnet einen individuellen Stundensatz¹, vergleicht diesen mit dem dem Stundensatz in der Mehrarbeitsvergütungsverordnung und wendet den für die Lehrkraft günstigeren Stundensatz an.

Die Ansprüche aus dem Kalenderjahr 2005 verjähren mit Ablauf des 31.12.2008.

Allerdings hält das Finanzministerium an der sog. Bagatellgrenze² fest. Für Teilzeitbeschäftigte ermäßigt sich die Bagatellgrenze im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit.



Beispiel zur individuellen, monatlichen Bagatellgrenze

Teilzeitbeschäftigte, Deputat 16/25

$$3 \text{ Unterrichtsstunden} * \frac{16}{25} = 1,92 \text{ Unterrichtsstunden}$$

Falls diese individuelle, monatliche Bagatellgrenze dieses Beispiels überschritten wird, erhält die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft die Mehrarbeit ab der ersten Stunde vergütet.³

1 Ein Beispiel zur Berechnung des individuellen Stundensatzes veröffentlicht das Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg auf der Homepage unter <http://www.lbv.bwl.de/fachlichethemen/beamte/aktiverdienst/Mehrarbeit> - Stand: 15.12.2008.



2 Vgl. zur Bagatellgrenze auf Seite 7.

3 Vgl. Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg: <http://www.lbv.bwl.de/fachlichethemen/beamte/aktiverdienst/Mehrarbeit> - Stand: 15.12.2008


IST WIRKLICH ALLES MAU?

Wie machen Teilzeitbeschäftigte die Ansprüche auf eine anteilige Besoldung gegen dem Land Baden-Württemberg geltend?¹

Fall 1: Die Bagatellgrenze ist überschritten

- Für die **Kalenderjahre 2006 bis 2008** ist keine Antragstellung erforderlich. Das Landesamt für Besoldung überprüft die Ansprüche automatisch.
- Für das **Kalenderjahr 2005** müssen Sie den Antrag auf anteilige Besoldung bis zum 31.12.2008 stellen. Ab dem 01.01.2009 sind diese Ansprüche verjährt. Das Land Baden-Württemberg wird sich auf die Einrede der Verjährung berufen. Tipp: Stellen Sie den Antrag deutlich vor dem 31.12.2008, damit Sie nicht in zeitliche Schwierigkeiten und Beweismühen kommen. 
- Für die **Kalenderjahre 2004** und davor sind die Ansprüche auf anteilige Besoldung verjährt. 

Fall 2: Die Bagatellgrenze ist unterschritten

- Für die **Kalenderjahre 2005 bis 2008** müssen Sie den Antrag auf Ausgleich des entsprechenden des Besoldungsanteils selbst stellen.
- **Beachte:** Für die Ansprüche aus dem **Kalenderjahr 2005** müssen Sie wegen des Eintritts der Verjährung den Anspruch vor dem 31.12.2008 gegenüber dem Landesamt für Besoldung und Versorgung Baden-Württemberg geltend machen. Handeln Sie rechtzeitig! 

Inwieweit die Ansprüche aus **Fall 2** durchsetzbar sind, muss gerichtlich geklärt werden.

Mitglieder der Lehrerverbände erhalten qualifizierten Rat über die Geschäftsstelle ihres Verbandes oder beim Beamtenbund Baden-Württemberg.

8 Variabler Einsatz der Regelstundenmaße

8.1 Begriff

Der Ausdruck „Variabler Einsatz der Regelstundenmaße“ entstammt der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen“.

Abschnitt A. Regelstundenmaße, Nr. IV legt fest:

„Sofern aus Gründen der Lehrauftragserteilung die Unterrichtsverpflichtung eines Lehrers nicht seinem Regelstundenmaß entspricht, ist der erforderliche Ausgleich spätestens im darauf folgenden Schuljahr vorzunehmen.“

Diese Regelung der Verwaltungsvorschrift ist vom Begriff der Mehrarbeit zu trennen. Beim variablen Einsatz des Regelstundenmaßes handelt es sich um die Möglichkeit einer variablen Arbeitszeitregelung für die Lehrerinnen und Lehrer. Die Verwaltungsvorschrift legt eindeutig fest, dass der erforderliche Ausgleich spätestens im darauf folgenden Schuljahr vorzunehmen ist. Das bedeutet, dass die Kolleginnen und Kollegen einen Anspruch auf Ausgleich im darauf folgenden Schuljahr haben.

8.2 Rechtlicher Anspruch auf Ausgleich und Abbaumöglichkeiten der angesammelten Stunden, meine Empfehlungen

In einigen Fällen geben die Schulleiterinnen und Schulleiter die geleisteten Stunden im darauf folgenden Schuljahr zurück unter gleichzeitiger Anordnung neuer Stunden oberhalb des Regelstundenmaßes. Häufig erfolgt im darauf folgenden Schuljahr kein Ausgleich der vorgearbeiteten

¹ Quelle: Schreiben des Finanzministeriums Baden-Württemberg an den Beamtenbund Baden-Württemberg zur Mehrarbeitszeitvergütung für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamten vom 14.11.2008.

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Stunden. Diese Stunden sammeln sich als sog. Bugwelle an. Gegen den Willen der Betroffenen dürfen die vorgearbeiteten Stunden nicht in Geld umgewandelt werden.

Ich empfehle den Kolleginnen und Kollegen auf dem Ausgleich spätestens im darauf folgenden Schuljahr zu bestehen. Darüber hinaus fordern wir, dass die Kolleginnen und Kollegen den Abbau der angesammelten Stunden über mehr als ein Schuljahr strecken. Vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte, deren Ausscheiden aus dem aktiven Dienst absehbar ist, sollten die Erfüllung des Anspruchs auf Zeitausgleich verlangen. Wenn am Ende der Dienstzeit noch nicht abgebaute Überhangsstunden vorhanden sind, werden sie beim Ausgleich nach den Regeln der Mehrarbeitsvergütung behandelt.¹



Das Kultusministerium bleibt aufgefordert, den Lehrkräften Rechtssicherheit hinsichtlich der Abbaumöglichkeit der Bugwellenstunden zu gewähren. Gelegentlich gab es Anlass zur Sorge, dass die angesammelten Stunden verjähren oder nicht zurückgegeben werden.

Im Einzelnen fordere ich:

- Abbau der Bugwelle!
- Erfüllung des Anspruchs auf Zeitausgleich!
- Verrechnung der Bugwelle spätestens im letzten Dienstjahr – ohne Mindestdeputatsverpflichtung!

Das Kultusministerium sicherte dann den Lehrkräften in einem Schreiben vom 6. Februar 2008 zu²:

- Die angesammelten Stunden
 - sind rechtlich abgesichert,
 - verfallen nicht und
 - verjähren nicht.
- Der Abbau der Bugwelle soll in Absprache mit der Schulleitung erfolgen!
- Der rechtzeitige Abbau der Bugwelle ist eine Frage der Personalplanung!

Die Lehrkräfte müssen darauf achten, dass die angesammelten Stunden vor Eintritt in den Ruhestand ausgeglichen sind, andernfalls erfolgt die Auszahlung der angesammelten Stunden nur nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung für Beamte.

Ich unterstütze auch weitere kreative Abbaumöglichkeiten. Diese müssen das Ergebnis einer einvernehmlichen Regelung zwischen Schulleitung und Lehrkraft sein. Beispielsweise könnten die vorgearbeiteten Stunden auch als Ersatz für Altersurlaub nach § 153 c Abs. 1 Ziff. 2 LBG zwischen dem ersten Unterrichtstag nach den Sommerferien und dem Pensionierungszeitpunkt herangezogen werden. Ebenso muss es möglich sein, unter der Voraussetzung der einvernehmlichen Regelung die Bugwellenstunden auf den Zeitraum des letzten Dienstjahres vor dem Ruhestand zu legen, und ggf. entsprechend früher aus dem Schuldienst auszuschneiden zu können. Die Kombination aus den Bugwellenstunden und der Sabbatjahr-Regelung zählt ebenfalls zu den Beispielen der kreativen Abbaumöglichkeiten.

Ich vertrete daher die Auffassung, dass flexible Arbeitszeitregelungen und Lebensarbeitszeitkonten den Kolleginnen und Kollegen die Chance eröffnen, den Abbau der vorgearbeiteten Stunden mit dem Arbeitgeber für beide Seiten verlässlich zu planen. Hierfür fordern wir entsprechende gesetzliche Regelungen.



¹ Quelle: Information des Hauptpersonalrats Berufliche Schulen, Nr. VIII/8, 7. September 2000, S. 4.

² Vgl. Schreiben des Kultusministeriums an die Regierungspräsidien vom 06.02.2008, AZ 14-0301.620/1348.

IST WIRKLICH ALLES MAU?

9 Rolle des Personalrats

Das Landespersonalvertretungsgesetz regelt in § 79 die Mitbestimmung in sonstigen Angelegenheiten. Der Personalrat hat nach § 79 Abs. 1 Ziff. 1 LPVG mitzubestimmen über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage. Der Gesamtstundenplan und der Lehrerstundenplan der Schule unterliegen jedoch nicht der Mitbestimmung.¹ Der Personalrat hat nicht darüber mitzubestimmen, ob Mehrarbeit oder Überstunden angeordnet werden.²

Dem Personalrat bleibt u. a. die Wächterfunktion bezüglich der Auslegung des § 90 Abs. 2 LBG bei der Anordnung von Mehrarbeit und der Verwaltungsvorschrift „Arbeitszeit der Lehrer an öffentlichen Schulen“ beim Regelstundenmaßausgleich.



10 Checkliste „Überstunden“

Wenn Sie mit der Frage von Überstunden oder Mehrarbeit konfrontiert werden, kann Ihnen die folgende Checkliste weiter helfen.

- Eine Lehrkraft, die im Wege des Regelstundenmaßausgleichs in der Vergangenheit Stunden vorgearbeitet hat, besitzt vorrangig einen Anspruch auf Zeitausgleich.
- Mehrarbeitsunterricht (MAU) kann gegen den Willen des Beschäftigten nur zur Abdeckung eines vorübergehenden, nicht voraussehbaren Bedarfs angeordnet werden.
- Angeordneter (unfreiwilliger) Mehrarbeitsunterricht zur Abdeckung eines seit längerem feststehenden Unterrichtsdefizits ist dagegen nicht zulässig, weil damit die Lehrerarbeitszeit unzulässig erhöht würde.
- Teilzeitbeschäftigten darf kein Dauer-MAU angeordnet werden.
- Sollte in diesen Fällen dennoch - gegen den Willen der betroffenen Lehrkraft - Mehrarbeit oder sog. Dauer-MAU angeordnet werden, sollte der Bezirkspersonalrat eingeschaltet werden.
- Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit verrichten müssen, haben einen Anspruch auf Ausgleich der Mehrarbeit in Höhe der anteiligen Besoldung.³
- Bereitschaftsdienst für Vertretungen ist nicht zusätzlich zu vergüten, wenn die Zeit, in der ein Lehrer zur Vertretungsbereitschaft eingeteilt ist, auf Freistunden entfällt, die im Stundenplan der Lehrkraft ohnehin vorgesehen ist.⁴

Zweckmäßig ist, wenn sich die betroffene Lehrkraft eine schriftliche Weisung geben lässt.

Diese sollte folgende Punkte enthalten:

- die voraussichtliche Dauer der Mehrarbeit,
 - die zwingenden dienstlichen Gründe für die Mehrarbeit und
 - die Ausgleichsregelung (Zeit oder Geld).
- Wenn Sie gar nicht weiter wissen, wenden Sie sich vertrauensvoll an mich.



1 Vgl. Rooschütz, G., u. a.: Landespersonalvertretungsgesetz für Baden-Württemberg, erläuterte Textausgabe, 11. Auflage, Stuttgart 2006, S. 271.

2 Vgl. Rooschütz, G., u. a.: a. a. O., S. 271.

3 Genaue Empfehlungen und Handlungsanweisungen können Sie ab Seite 12 lesen.

4 DBB Hessen an Landesvorstand, Mitgliedsverbände, Bezirks- und Kreisverbände, Vergütung bei geleisteter Mehrarbeit bei Teilzeitkräften - Mehrarbeitsvergütung oder anteilige Besoldung?, Brief vom 25. Mai 2009.

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Auszüge aus Gesetzen und Verordnungen

Landesbeamtengesetz (LBG)

§ 90

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit der Landesbeamten wird von der Landesregierung durch Rechtsverordnung festgesetzt. Die Gemeinden, die Landkreise und die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts dürfen keine andere durchschnittliche Wochenarbeitszeit festsetzen, als sie für Landesbeamte besteht; Regelungen in der in Satz 1 genannten Rechtsverordnung über Arbeitszeitverkürzung durch freie Tage gelten auch für die Beamten dieser Körperschaften, Anstalten und Stiftungen. Bei der Regelung der Arbeitszeit durch den jeweiligen Dienstherrn sind die Bestimmungen der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates von 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. EG Nr. L 299 S. 9) in der jeweils geltenden Fassung zu beachten.

(2) Der Beamte ist verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Wird er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihm innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum bis zu 480 Stunden im Jahr eine Vergütung erhalten.

:

Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV)

§ 3

(1) Die Vergütung wird nur gewährt, wenn die Mehrarbeit von einem Beamten geleistet wurde, der der Arbeitszeitregelung für Beamte unterliegt, und sie 1. schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde,

2. die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit ergebende jeweilige monatliche Arbeitszeit oder, soweit 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.

:

§ 5

(1) Als Mehrarbeitsstunde im Sinne der §§ 3, 4 Abs. 1 und 2 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.

Bei Mehrarbeit im Schuldienst gelten bei Anwendung

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

2. des § 3 Abs. 2 24 Unterrichtsstunden als 40 Mehrarbeitsstunden.

:

IST WIRKLICH ALLES MAU?

Ihre Notizen