

### Mehrarbeitsunterricht für Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte)

Immer wieder werden wir gefragt, ab welchem Zeitpunkt wir Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis (Angestellte) Anspruch auf finanzielle Abgeltung unserer mehr geleisteten Unterrichtsstunden haben bzw. welche der vielfältigen gesetzlichen Regelungen für uns Lehrkräfte i. A. denn Gültigkeit haben. Lange ließ sich das Kultusministerium (KM) Zeit mit der Klärung hinsichtlich der finanziellen Abgeltung von Mehrarbeitsunterrichtsstunden, welche nicht durch Freizeitausgleich bzw. Dienstbefreiung ausgeglichen werden können. Mit Schreiben vom 8. Juni 2015 wurden nun die Regierungspräsidien endlich informiert.

Demnach muss folgendermaßen vorgegangen werden:

Haben Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis im Laufe eines Schuljahres Mehrarbeitsunterrichtsstunden geleistet, so sind diese gemäß § 44 TV-L in Verbindung mit § 67 Abs. 3 Landesbeamtengesetz sowie § 65 Landesbesoldungsgesetz abzugelten; mit den gesetzlichen Beamtenbestimmungen deswegen, weil § 44 TV-L auf die geltenden gesetzlichen Bestimmungen der Beamten verweist.

Diese Bestimmungen besagen, dass wir Lehrer dazu verpflichtet sind, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Werden wir durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als drei Unterrichtsstunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist uns innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren; wenn Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, kann nach den Voraussetzungen des § 65 Landesbesoldungsgesetzes Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. Diese darf jedoch nur dann gewährt werden, wenn sie schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde und aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb von mindestens einem Jahr ausgeglichen werden kann.

Da gem. § 37 TV-L Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von uns Beschäftigten im Arbeitnehmerverhältnis oder von unserem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, haben wir bislang die Sichtweise vertreten, dass wir Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis die Ansprüche spätestens sechs Monate nach Ableistung der Mehrarbeitsunterrichtsstunden geltend machen müssen, sofern diese in der Zwischenzeit nicht durch Dienstbefreiung „getilgt“ wurden.

Nun teilt jedoch mit Schreiben vom 8. Juni 2015 das Kultusministerium den Regierungspräsidien mit, dass gem. der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift des Finanz- und Wirtschaftsministeriums zum Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg Ziff. 65.2.3. letzter Absatz die **Fälligkeit der Mehrarbeitsvergütung nicht mit der Ableistung des Dienstes eintrete**, sondern erst wenn feststehe, dass Mehrarbeitsvergütung zu gewähren sei, zum Beispiel wenn ein Freizeitausgleich nicht mehr möglich sei.

Für uns Lehrerinnen und Lehrer im Arbeitnehmerverhältnis bedeutet dies dann folgendes: Innerhalb eines Jahres ist Arbeitsbefreiung zu gewähren, ein Zahlungsanspruch wird daher erst nach einem Jahr fällig. Der Zeitpunkt der Fälligkeit der Mehrarbeitsvergütung ergibt sich zudem aus der oben dargelegten Allgemeinen Verwaltungsvorschrift des Finanz- und Wirtschaftsministeriums zum Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg:

**Die Ausschlussfrist des § 37 TV-L beginnt demnach erst ab Fälligkeit des Zahlungsanspruchs zu laufen, also nicht ab Ableistung der Mehrarbeit, sondern nach Ablauf des Zeitraums, in welchem ein Ausgleich durch Dienstbefreiung zu gewähren ist.**

Folglich können wir Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis die Ansprüche nicht bereits spätestens sechs Monate nach Ableistung der Mehrarbeitsunterrichtsstunden geltend machen, sondern wir müssen, wie unsere verbeamteten Kolleginnen und Kollegen, abwarten, ob im Laufe des Schuljahres die angefallenen Mehrarbeitsunterrichtsstunden nicht durch Dienstbefreiung (z. B. ausfallenden Unterricht) bis zum Ende des Schuljahres „getilgt“ werden können. Erst danach können wir einen

eventuell noch bestehenden finanziellen Anspruch geltend machen. Dieser muss dann spätestens sechs Monate nach Ende des Schuljahres schriftlich geltend gemacht werden, ansonsten verfällt gemäß § 37 TV-L der finanzielle Anspruch.

In diesem Zusammenhang sei noch erwähnt, dass die so genannte "**Bagatellgrenze**" von drei Unterrichtsstunden im Monat für **teilzeitbeschäftigte** Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht gilt. Solange sie in der Summe unterhalb der Pflichtstundenzahl einer Vollzeitlehrkraft bleiben, haben sie ab der ersten Unterrichtsstunde über die vertragliche Arbeitszeit hinaus Anspruch auf anteiliges Entgelt.

Nimmt eine Lehrkraft im Arbeitnehmerverhältnis, die in Teilzeit beschäftigt ist, an einer ganztägigen Klassenfahrt teil, so ist ihr gem. BAG-Urteil vom 22.08.2001 für diesen Tag das Gehalt einer vollbeschäftigten Lehrkraft zu zahlen. Sie müssen in solchen Fällen den Anspruch schriftlich geltend machen.

**Befristet Beschäftigten** darf gem. oben aufgeführten Schreiben des KM an die Regierungspräsidien keine Mehrarbeit übertragen werden.

Bei Fragen wenden Sie sich vertrauensvoll an uns.

Für die Mitglieder des Referats Lehrkräfte i. A. (Arbeitnehmer/-innen): Ottmar Wiedemer, Vertreter der Lehrkräfte i. A. im Hauptpersonalrat (stellv. Vorsitzender) sowie im Bezirkspersonalrat Berufliche Schulen beim RP Freiburg (Vorsitzender)