



Mehrarbeit von Teilzeitbeschäftigten

Die GEW empfiehlt weiterhin, Ansprüche auf Vergütung geltend zu machen.

Bestandteil des Maßnahmenpakets „Unterrichtsgarantie Plus“ sind auch die Versuche, Mehrarbeit im hessischen Schuldienst erneut auszuweiten. Dabei geht es der Landesregierung um die Ausweitung unbezahlter Mehrarbeit, bzw. die Bezahlung von Unterrichtsstunden zu den im Vergleich mit der regulären Vergütung wesentlich geringeren Sätzen der Mehrarbeitsvergütungsverordnung.

Mehrarbeit wird verstärkt auch von Teilzeitbeschäftigten verlangt. Insoweit besteht Anlass, noch einmal daran zu erinnern, dass Teilzeitbeschäftigte der Forderung nach unbezahlter Mehrarbeit entgegneten bzw. für geleistete Mehrarbeit, für die kein Freizeitausgleich erfolgt (ist), anteilige Vergütung verlangen können.

Seit den letzten Informationen aus der Landesrechtsstelle bzw. Informationen über die HLZ hat es weitere Entwicklungen in der Rechtsprechung gegeben. Wir fassen den aktuellen Sachstand deshalb wie folgt kurz zusammen.

1. Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Angestellten

Hierzu liegt seit 1999 eine gefestigte höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vor, wonach teilzeitbeschäftigte Angestellte für jede bis zur Grenze der Stundenzahl bei Vollbeschäftigung geleistete zusätzliche Unterrichtsstunde den Anspruch auf anteiliges Gehalt erwerben. (Urteil vom 21.4.1999, 5 AZR 200/98)

Dies gilt auch für den vollen Einsatz während einer Klassenfahrt!

(Zuletzt Urteil vom 25.5.2005, 5 AZR 566/04)

Diese Ansprüche werden auch vom Land Hessen nicht bestritten. Allerdings empfiehlt es sich, den Anspruch jeweils schriftlich innerhalb von sechs Monaten (Ausschlussfrist nach § 70 BAT) gelten zu machen. „Automatisch“ wird in der Regel nicht gezahlt.

2. Mehrarbeit von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten

2.1 Vertretungsunterricht

Vertretungsunterricht von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten ist von der ersten Stunde an voll, d. h. nicht nur nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung zu bezahlen. Dies ergibt sich nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) aus Art. 141 EG Vertrag und der Richtlinie 75/117/EWG. Entsprechend haben auch verschiedene deutsche Verwaltungsgerichte entschieden (z. B. das OVG Münster, Urteil v. 30.6.2003, Az.6 A 4424/01, mit ausführlichen Hinweisen auf die Rechtsprechung des EuGH).

Das Land Hessen fühlt sich an diese Rechtsprechung indessen nicht gebunden bzw. verweist auf eine noch ausstehende höchstrichterliche Entscheidung der deutschen Verwaltungsgerichtsbarkeit. Auch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) sieht in der bisherigen Rechtsprechung des EuGH noch Interpretationsspielraum und hat im Mai dieses Jahres ein weiteres Vorlageverfahren beim EuGH eingeleitet. Die Entscheidung darüber steht noch aus. Wir rechnen damit, dass der EuGH seine bisherige Rechtsprechung bestätigen wird. Dies wäre dann auch für das Bundesverwaltungsgericht und in der Folge auch für das Land Hessen bindend.

Bei dieser Sachlage bleibt es bei unserer Empfehlung, Ansprüche weiterhin schriftlich geltend zu machen, auch wenn bis auf weiteres (noch) nicht damit zu rechnen ist, dass ihnen stattgegeben wird.

Bis Ablauf dieses Jahres können noch Ansprüche geltend gemacht werden, die nach dem 1. Januar 2003 entstanden sind.

2.2. Klassenfahrten

Während das Bundesarbeitsgericht die im Rahmen von Klassenfahrten von Angestellten geleistete Mehrarbeit genauso behandelt, wie Mehrarbeit in Gestalt von Vertretungsunterricht, lehnt das Bundesverwaltungsgericht diese Gleichsetzung ab.

Zwar räumt auch das BVerwG ein, dass Teilzeitbeschäftigte durch einen vollen Einsatz während einer Klassenfahrt überproportional belastet werden und diese zusätzliche Inanspruchnahme ausgeglichen werden müsse. Ein solcher Ausgleich müsse aber nicht zwingend durch Vergütung erfolgen, sondern könne auch durch anderweitige „Entlastung“ erfolgen, z.B. durch eine im Verhältnis zu Vollzeitbeschäftigten geringere Heranziehung zu Klassenfahrten.

Der Hessische Verwaltungsgerichtshof hat angedeutet, dass er dieser Rechtsprechung zu folgen gedenkt. Gleichwohl hat er in einem Urteil vom 14.7.2006, Az. UE 1712/04 einer teilzeitbeschäftigten Lehrerin Vergütung für die während einer Klassenfahrt geleistete zusätzliche Arbeit zugesprochen, weil es in Hessen zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung dieses Falles keine – wirksame - Regelung über einen anderweitigen Ausgleich gab.

Zwischen Oktober 2005 und Januar 2006 existierte hierzu ein Erlass des HKM, der jedoch wegen fehlender Beteiligung des Hauptpersonalrates der Lehrerinnen und Lehrer (HPRLL) wieder zurückgezogen werden musste. Mit einem neuen Erlass ist demnächst zu rechnen.

„Zeitausgleich“ durch eine Reduzierung der Zahl der Klassenfahrten, zu denen Teilzeitbeschäftigte verpflichtet werden, ist kein wirklicher Ausgleich von Mehrarbeit, der auf durchgeführten Klassenfahrten entsteht. Die insoweit nicht nachvollziehbare Rechtsprechung der BVerwG kann jedoch nur über eine ausdrücklich anders lautende Entscheidung des EuGH korrigiert werden. Dazu ist es erforderlich, dass ein Verwaltungsgericht einen entsprechenden Fall dem EuGH „vorlegt“. Darum bemühen wir uns in den von uns geführten Verfahren seit längerem, bislang sind die Verwaltungsgerichte und der VGH einem solchen Vorlageantrag jedoch noch nicht gefolgt.

Eine Neuauflage des Erlasses zur „Entlastung“ von Teilzeitbeschäftigten bei Klassenfahrten, der wiederum keine Vergütung für die geleistete Mehrarbeit vorsieht, wird zur Zeit im HPRL verhandelt. Dass der HPRL insoweit eine Änderung durchsetzen kann, ist – vorsichtig ausgedrückt – eher unwahrscheinlich. Mithin werden wir die oben skizzierte Grundsatzauseinandersetzung weiter führen. Unabhängig davon bleibt zu klären, ob mit einem solchen Erlass Vergütungsansprüche für die Vergangenheit, d. h. für in der Vergangenheit geleistete Mehrarbeit ausgeschlossen werden können. Auch dies werden wir in den anhängigen Verfahren thematisieren.

Auch bezüglich der im Rahmen von Klassenfahrten von Teilzeitbeschäftigten geleisteten Mehrarbeit empfehlen wir im Hinblick auf die noch zu klärenden Rechtsfragen bis auf weiteres, Ansprüche auf Vergütung geltend zu machen.

GEW-Mitglieder können Antragsmuster bei ihren Kreisverbänden, KreisrechtsberaterInnen oder der Landesrechtsstelle anfordern.