

Teilzeitbeschäftigte Lehrer auf Klassenfahrten

Nach Auffassung des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder und diesem folgend der Bezirksregierungen und Schulämter sollen teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte dann, wenn sie mehrtägige Klassenfahrten durchführen, keinen Anspruch auf Vollzeitvergütung haben. Begründet wird dies mit § 15 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO), der in Abs. 1 und 2 wie folgt lautet:

„(1) Der Umfang der Dienstpflichten der teilzeitbeschäftigten Lehrer und Lehrerinnen (Unterrichtsverpflichtung und außerunterrichtliche Aufgaben) soll der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen.

(2) Die dienstliche Verpflichtung teilzeitbeschäftigter Lehrer und Lehrerinnen erstreckt sich auch auf die Klassenleitung und Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen. Sonstige dienstliche Aufgaben (z. B. Vertretung, Aufsichtsführung, Sprechstunden, Sprechtage) sollen proportional zur Arbeitszeitermäßigung wahrgenommen werden. Bei Schulwanderungen und Schulfahrten kann sich die Reduzierung nur auf die Anzahl der Veranstaltungen beziehen.“

Weiter verweisen die Behörden auf Ziffer 4.1 Abs. 1 der Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten (WRL), in welcher es heißt:

„Bei der Genehmigung der Dienstreise hat die Schulleiterin oder der Schulleiter darauf zu achten, dass teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer im Verhältnis zur Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nur in entsprechend größeren Zeitabständen an mehrtägigen Veranstaltungen teilnehmen. Soweit dies im Einzelfall nicht möglich ist, ist für einen innerschulischen Ausgleich insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben zu sorgen.“

Trotz dieses Proporz es bleibt es dabei, dass dann, wenn teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte Klassenfahrten durchführen, sie schlechter vergütet werden als vollbeschäftigte Lehrkräfte.

Dies ist rechtswidrig.

Nach § 34 Abs. 1 BAT erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenen Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten. Nr. 3 der SR 2 I I BAT bestimmt zwar, dass § 34 BAT auf Angestellte als

...2

Lehrkräfte keine Anwendung findet. Es gelten vielmehr die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Die Anwendung dieser beamtenrechtlichen Bestimmungen führt jedoch zu einer unterschiedlichen Behandlung von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräften, die gemäß § 2 Abs. 1 BeschFG unwirksam ist. Denn nach der auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Mehrarbeitsvergütungsverordnung würde eine geringere Mehrarbeitsvergütung gezahlt als Vollzeitbeschäftigte für die entsprechende Stunde beanspruchen können.

Dem Anspruch auf volle Vergütung steht nicht entgegen, dass bei Lehrkräften die vertraglich vereinbarte Unterrichtsstundenzahl den zeitlichen Umfang der Arbeitsleistung einer angestellten Lehrkraft nur hinsichtlich der Unterrichtserteilung bestimmt und alle anderen arbeitsvertraglich ebenfalls geschuldeten und zum Berufsbild des Lehrers gehörenden Arbeitsleistungen sich einer exakten zeitlichen Bemessung entziehen. Auch wenn es kein festes Verhältnis zwischen der Zahl der Unterrichtsstunden und dem Zeitmaß für die den Unterricht begleitende Lehrertätigkeit, wie beispielsweise Teilnahme an Schulausflügen oder Klassenfahrten, gibt, muss der Arbeitgeber, wenn er in diesem Bereich Anordnungen trifft, billiges Ermessen wahren. Dabei muss er bedenken, dass in zeitlicher Hinsicht die Lehrkräfte während einer Klassenfahrt praktisch während der gesamten Dauer mit Betreuungs- und Aufsichtsarbeiten beschäftigt sind. Ordnet der Arbeitgeber die Teilnahme einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft an einer Klassenfahrt an, so entspricht diese Anordnung nur dann billigem Ermessen, wenn die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft vergütet wird. Dies gilt unabhängig davon, ob die Anordnung auf Wunsch oder gegen den Willen des Lehrers erfolgt.

Dies hat das Bundesarbeitsgericht bereits mit Urteil vom 22.08.2001, AZ: 5 AZR 108/00, für das Land Schleswig-Holstein entschieden. Dem hat sich das Arbeitsgericht Wuppertal mit Urteil vom 27.01.2004, AZ: 4 Ca 5229/03, für das Land Nordrhein-Westfalen angeschlossen.

01.03.2004