

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Franz Kerker und Tommy Tabor (AfD)**

vom 12. Januar 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 13. Januar 2020)

zum Thema:

Unterrichtsausfall in Berlin: Anordnung von Mehrarbeit

und **Antwort** vom 31. Januar 2020 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 04. Feb. 2020)

Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie

Herrn Abgeordneten Stefan Franz Kerker und Herrn Abgeordneten Tommy Tabor

(AfD)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/22079

vom 12.01.2020

über Unterrichtsausfall in Berlin: Anordnung von Mehrarbeit

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1.)

a.) Wie ist Mehrarbeit im Schuldienst rechtlich definiert? (Bitte um Übermittlung der Rechtsgrundlagen zu Mehrarbeit im Schuldienst im Volltext)

b.) Liegt Mehrarbeit im Schuldienst nur vor, wenn Unterricht über die festgesetzte Stundenzahl (Pflichtstunden) erteilt wird? In welchen Fällen können schulische und außerschulische Veranstaltungen und Ereignisse, die keinen Unterricht darstellen (Elternsprechtag, Feste, Wandertag, Prüfungstage, Bundesjugendspiele, Präsenztage, Tag der offenen Tür, Elternkommunikation, Kooperation mit dem Jugendamt, Berichtswesen, Diagnostik, usw.) als Mehrarbeit gewertet werden?

c.) Muss Mehrarbeit schriftlich angeordnet werden? Wie ist dies rechtlich geregelt?

Zu 1. a):

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte in Berlin richtet sich nach Landesbeamtenrecht. Nach § 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (Arbeitszeitverordnung – AZVO vom 16.02.2005, zuletzt geändert am 19.12.2017 (GVBl. S. 695)) beträgt die regelmäßige Arbeitszeit der Landesbeamtinnen und Landesbeamten im Durchschnitt 40 Stunden in der Woche. Für Lehrkräfte gibt es die Besonderheit der Pflichtstunden (Unterrichtsstunden), § 1 Abs. 3 AZVO. Diese betragen je nach Schulart 25-28 Wochenstunden bzw. für Lehrkräfte für Fachpraxis 32 Wochenstunden (siehe Anlage zu §1 Abs. 3 AZVO). Tarifbeschäftigte Lehrkräfte fallen auch unter diese Regelungen, da § 44 des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf die beamtenrechtlichen Regelungen verweist. Mehrarbeit ist in § 53 Landesbeamtengesetz (LBG) vom 19.03.2009, zuletzt

geändert am 18.12.2018 (GVBL. S. 706) und in § 9 AZVO definiert und in Grundsätzen geregelt. Dort heißt es:

„§ 53

(1) Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.

(2) Werden Beamtinnen oder Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen 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, können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum bis zu 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung nach den besoldungsrechtlichen Regelungen erhalten.

(3) Das Nähere regelt der Senat durch Rechtsverordnung.“

Das Nähere ist in § 9 AZVO geregelt: Danach ist „der Beamte verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Wird er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihm innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist eine Dienstbefreiung nach Absatz 1 Satz 2 aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so erhalten Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern eine Vergütung nach § 48 des Bundesbesoldungsgesetzes und den auf Grund dessen erlassenen Vorschriften über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte.“

Zu 1 b):

Bei Lehrkräften treten an die Stelle der fünf Stunden, die für einen Ausgleich überschritten werden müssen, drei Pflichtstunden. Dies ist geregelt in § 5 Abs. 2 Nr. 1 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergVBE) vom 21.06.2011, zuletzt geändert am 5.09.2019 (GVBl. S. 551).

Die in Frage 1.b) genannten Beispiele gehören nicht zu den Pflichtstunden, sondern zur übrigen Arbeitszeit von Lehrkräften. Diese beträgt 40 Stunden wöchentlich im Durchschnitt (s.o. zu Frage 1. a). Bei Lehrkräften ist bei der Betrachtung der Arbeitszeit auch die (Schul-)Ferienregelung mit einzubeziehen. Lehrkräfte haben ihren Erholungsurlaub in den Schulferien zu nehmen. Der Erholungsurlaub beträgt 30 Tage im Jahr. Die Schulferien gehen über diesen Zeitraum hinaus und sind daher als unterrichtsfreie Zeit zu bezeichnen. Insgesamt ist die Arbeitszeit der Lehrkräfte im Jahresdurchschnitt zu betrachten. Schulleiterinnen und Schulleiter haben darauf zu achten, dass sie die Lehrkräfte an ihrer jeweiligen Schule so einsetzen und den Unterrichtseinsatz so planen, dass im Jahresdurchschnitt die Arbeitszeit nicht überschritten wird. Die Präsenztage bilden dabei einen besonders geregelten Fall der Anwe-

senheitszeit in der Schule während der Ferienzeit. Sie sind in § 7 Satz 3 der Erholungsurlaubsverordnung vom 26.04.1988 (GVBl. S. 846), zuletzt geändert am 26.08.2014 (GVBl. S. 323) geregelt.

Zu 1. c):

Mehrarbeit kann durch den Dienstherrn für Beamtinnen und Beamte mündlich oder schriftlich angeordnet werden, doch ist eine schriftliche Anordnung von Mehrarbeit Voraussetzung dafür, dass eine Mehrarbeitsvergütung gezahlt wird. Letzteres ist in § 3 Absatz 1 Nr. 1 MVergVBE geregelt.

2.)

- a.) Wie wird die Mehrarbeit erfasst? Gibt es eine elektronische Dokumentation sämtlicher Mehrarbeitsstunden / ein computergestütztes Pflichtstundenkonto?
- b.) Welche statistischen Daten liegen dem Senat zu Mehrarbeit von Lehrern in Berlin vor?

Zu 2.:

Die Erfassung von Mehrarbeit liegt im Verantwortungsbereich der Schule.

3.) In welchem Intervall wird die Mehrarbeit abgerechnet? Ist die Wochenarbeitszeit oder die Monatsarbeitszeit einer Lehrkraft die Grundlage zur Berechnung der Mehrarbeit?

Zu 3.:

Für die Berechnung von Freizeitausgleich und/oder Mehrarbeitsvergütung ist es notwendig, die Mehrarbeit monatsweise festzustellen (ab drei zusätzlich angeordneten Pflichtstunden kommt Ausgleich in Betracht). Der Ausgleich durch Freizeit erfolgt innerhalb eines Jahres (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 MVergVBE). Nur wenn letzteres nicht möglich ist, erfolgt ein Ausgleich in Geld (Vergütung).

4.)

- a.) In welchem Umfang sind im Stundenbudget der Lehrer in Vollzeit / Teilzeit in Berlin Vertretungsstunden vorgesehen? Bis zu welchem Umfang muss eine Lehrkraft in Vollzeit / Teilzeit vergütungsfrei Vertretungsstunden leisten? Wann gelten Vertretungsstunden als entschädigungspflichtige Mehrarbeit?
- b.) Die Dienstvereinbarung, die eine Obergrenze zur Mehrarbeit geregelt hat, wurde im Schuljahr 2004/2005 gekündigt. Wie lautete die Regelung und warum wurde sie gekündigt? Gibt es eine Obergrenze für angeordnete Mehrarbeit oder lediglich eine Obergrenze für die zu bezahlende Mehrarbeit?

Zu 4. a):

Vertretungsstunden werden von den Schulen in eigener Verantwortung organisiert. Dabei kommt es nicht zwangsläufig zu Mehrarbeit im o.g. Sinne. Vertretungsstunden können auch durch Ausgleich an anderen Tagen ausgeglichen werden. Es erfolgt monatsweiser Ausgleich. Ab drei Pflichtstunden angeordneter Mehrarbeit tritt Ausgleichspflicht ein, siehe oben, Antwort auf Frage 3.

Für Teilzeitbeschäftigte greift die Verpflichtung, ausgleichsfreie Mehrarbeit zu leisten, nicht erst ab drei zusätzlichen angeordneten Pflichtstunden, sondern je nach Teilzeitumfang schon nach einer bzw. zwei Pflichtstunden. Dies geht zurück auf ein Ur-

teil des Bundesverwaltungsgerichts vom 23.09.2010. Einzelheiten sind im Informationsschreiben zur Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte vom 4.11.2013 beschrieben, das als Anlage 1 beigefügt ist.

Zu 4. b):

Bei der hier angesprochenen Dienstvereinbarung handelt es sich um die „Dienstvereinbarung zur Durchführung des Mitbestimmungsverfahrens bei der Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden für die Lehrerinnen und Lehrer an der Berliner Schule und am Berlin-Kolleg - Rundschreiben vom 31.07.1980“. Die Dienstbehörde kündigte diese Dienstvereinbarung zum 31.07.2004, nachdem das Bundesverwaltungsgericht entschieden hatte, dass dem Personalrat keine Beteiligungsrechte bei der Anordnung von Mehrarbeit im Einzelfall zustehen.

Die Obergrenze für Mehrarbeitsvergütung liegt bei 288 Unterrichtsstunden im Kalenderjahr. Dies ergibt sich aus § 5 Abs.2 Nr. 2 iVm § 3 Abs. 2 MVergVBE.

5.)

a.) Kann das Instrument der Unterrichtsverlegung auch bei Lehrern in Teilzeit angewandt werden? Wie ist dies rechtlich geregelt?

b.) Dürfen Teilzeitkräfte vor ihrem regulären Unterrichtsbeginn oder nach ihrem regulären Unterrichtschluss zum Vertretungsunterricht herangezogen werden oder dürfen Teilzeitkräfte nur in Springstunden zu Mehrarbeit herangezogen werden?

Zu 5. a) und b):

Unterrichtsverlegung und Springstunden sind keine Begriffe, die in Regelungswerken vorkommen. Es handelt sich um Vertretungsunterricht bzw. Unterrichtsplanung und –abdeckung. Nach dem Merkblatt „Hinweise zur Vertretungsregelung“ des damaligen Landesschulamts vom 8.03.2002, das in Anlage 2 angefügt ist, heißt es unter der Überschrift „Springstunden“:

„1. Beim Aufstellen von Stundenplänen für Lehrkräfte sind in ausreichendem Maße Vertretungsmöglichkeiten vor allem – aber nicht nur - in den mittleren Schulstunden bereitzustellen. Ein wichtiges organisatorisches Hilfsmittel hierfür sind die sog. Springstunden.

2. Springstunden – auch in den Randstunden – stellen weder Mehrarbeit noch Bereitschaftsdienst i.S. der entsprechenden gesetzlichen Vorschriften dar.“

Auch Teilzeitkräfte können zu Vertretungsunterricht herangezogen werden. Beim Ausgleich vertretener Stunden hat die Schulleiterin oder der Schulleiter auf die verringerte Pflichtstundenanzahl zu achten.

6.) Dürfen Lehrkräfte mit einem befristeten Arbeitsvertrag Mehrarbeit übernehmen? Wie ist dies rechtlich geregelt?

Zu 6.:

Ja. Es gelten keine besonderen Regelungen.

7.) Nach §124 SGB IX werden schwerbehinderte und ihnen gleichstellte Menschen auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. Sind Schulleiter verpflichtet, darauf hinzuweisen? Wie ist die Mehrarbeit schwerbehinderter Lehrkräfte in Berlin rechtlich geregelt?

Zu 7.:

Die Schulleiterin/der Schulleiter sorgt für die Einhaltung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften (§ 69 Abs. 1 Nr. 2 Schulgesetz) und ordnet als Dienstvorgesetzter Mehrarbeit oder Überstunden an (§ 69 Abs. 6 Nr. 1 SchulG). Des Weiteren ist sie oder er verpflichtet, die Lehrkräfte zu beraten. Daraus ergibt sich, dass die Schulleiterin oder der Schulleiter schwerbehinderte Lehrkräfte auf ihre Rechte hinweisen soll. In jedem Fall hat die Schulleiterin oder der Schulleiter auf Verlangen der Schwerbehinderten oder des Schwerbehinderten diese oder diesen von der Mehrarbeit freizustellen (siehe Nr. IV 3 c) des Merkblatts „Hinweise zur Vertretungsregelung“ (Anlage 2). Unabhängig davon weist die Personalstelle bei Vertragsabschluss jede Lehrkraft auf die Informationen für Beschäftigte hin.

8.) Wie sieht nach Auffassung der Senatsverwaltung eine gerechte Verteilung der monatlichen Mehrarbeit im Kollegium aus?

Zu 8.:

Die gerechte Verteilung der Mehrarbeit obliegt der Schulleiterin oder dem Schulleiter unter Berücksichtigung der Umstände in der jeweiligen Schule.

9.) Welche Formen von Mehrarbeit (Ad-hoc Mehrarbeit, gelegentliche Mehrarbeit, regelmäßige Mehrarbeit) werden in Berlin unterschieden? Wie gestalten sich jeweils die Genehmigungspflicht und die Mitbestimmungsmöglichkeit von Lehrern und Lehrerrat? Wie ist dies rechtlich geregelt?

Zu 9.:

Regelungen zu unterschiedlichen Formen von Mehrarbeit gibt es im Land Berlin nicht.

10.)

a.) Welche rechtlichen und finanziellen Unterschiede ergeben sich bei der Mehrarbeit bei verbeamteten und angestellten Lehrern?

b.) Ist es zutreffend, dass angestellte Lehrkräfte in Teilzeitbeschäftigung im Unterschied zu den teilzeitbeschäftigten Beamten keine unbezahlte Mehrarbeit leisten müssen (solange ihr Stundenumfang im jeweiligen Kalendermonat die Vollbeschäftigung nicht überschreitet)?

Zu 10. a):

Bei der Anordnung von Mehrarbeit ergeben sich keine Unterschiede zwischen verbeamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften. Bei vollzeitbeschäftigten tarifbeschäftigten Lehrkräften gilt wie bei Beamtinnen und Beamten die Regel, dass ab drei Pflichtstunden Mehrarbeit auszugleichen ist.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gilt: Solange die Pflichtstundenzahl einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft nicht erreicht ist, haben teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die Mehrarbeit (ohne Freizeitausgleich) leisten, auch für die ersten drei Mehrarbeitsstunden

den einen Anspruch auf anteiliges Entgelt (siehe auch Informationsschreiben vom 11.10.2013, Anlage 1).

11.)

- a.) Welche rechtlichen und finanziellen Unterschiede ergeben sich bei der Mehrarbeit bei Lehrern in Vollzeit und Lehrern in Teilzeit?
- b.) Das Verwaltungsgericht urteilte: Dienststunden, die teilzeitbeschäftigte Lehrer als Mehrarbeitsstunden leisten, dürfen im Vergleich zu der anteiligen Besoldung, die vollzeitbeschäftigte Lehrer für die gleiche Zeit von Dienststunden innerhalb ihrer regulären Arbeitszeit erhalten, nicht niedriger vergütet werden. Wie wurde das Urteil umgesetzt?

Zu 11.:

Siehe Antwort zu Frage 10.

12.)

- a.) Welche Verrechnungsmöglichkeiten gibt es bei der Mehrarbeit? Wie ist dies rechtlich geregelt? (Bitte um Übermittlung der entsprechenden Rechtsgrundlage im Volltext)
- b.) Werden Ausfallstunden mit den Mehrarbeitsstunden verrechnet?
- c.) Ist die Verrechnung von ausfallenden Stunden im Voraus rechtlich zulässig? Gibt es einen Erlass der Senatsverwaltung, der die Verrechnung von ausfallenden Stunden im Voraus untersagt? (Bitte um Übermittlung)

Zu 12. a) und b):

Mehrarbeit wird nach den gesetzlichen Vorschriften (s.o. zu 1) „verrechnet“, d.h. ausgeglichen.

- 13.) Gibt es Fälle, in denen Freizeitausgleich gewährt werden kann? Wie ist dies rechtlich geregelt? Wie wird die Gewährung von Freizeitausgleich praktisch umgesetzt?

Zu 13.:

Aus § 53 Landesbeamtengesetz ergibt sich, dass Mehrarbeit vorrangig durch Dienstbefreiung ausgeglichen wird. Erst wenn dies aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, wird Vergütung in Geld gezahlt.

14.)

- a.) Im *Informationsschreiben zur Mehrarbeit teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte vom 11.10.2013 in berichtigter Fassung* heißt es: „Es gilt der Grundsatz, dass Mehrarbeit nur angeordnet werden darf, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt (§ 53 Abs. 2 Landesbeamtengesetz).“ Wie definiert der Senat „zwingende dienstliche Verhältnisse“?
- b.) Das Oberverwaltungsgericht Münster hat in seinem Urteil vom 17.01.1997 festgestellt: „Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn dies zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer Aufgaben unvermeidbar notwendig ist und wenn die Umstände, die die Mehrarbeit erfordern, vorübergehender Natur sind und eine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellen. Bildet die Mehrarbeit hingegen die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit vor.“ (6 A 7153/95). Die GEW Berlin argumentiert diesbezüglich: „Fällt dagegen Unterricht wegen ungenügender Personalausstattung sowie Fehlens einer Vertretungsreserve – zumindest im Umfang der Durchschnittsfehlzeiten – vorhersehbar aus, liegen also keine zwingenden dienstlichen Verhältnisse vor, welche die Einforderung von Mehrarbeit begründen. Schulleitungen begründen die Anordnung von Mehrarbeit in der Regel schlicht damit, dass eine Lehrkraft zu drei Stunden unbezahlter Mehrarbeit im

Monat verpflichtet sei, ohne die rechtlichen Einschränkungen zu hinterfragen. Ist es die Verkennung dieser rechtlichen Grundlagen, ist es Unkenntnis oder schlechte bzw. falsche Beratung durch die Schulaufsicht?“ Bitte um Beantwortung der Frage der GEW.

c.) Welchen Erlass oder welches Rundschreiben hat der Senat zur Problematik der „zwingenden dienstlichen Verhältnisse“ verfasst, um Schulleitungen anzuhalten, Lehrer nicht widerrechtlich zu Mehrarbeit anzuhalten?

d.) In welchen Fällen ist Anordnung von Mehrarbeit im Schuldienst nach Rechtsauffassung des Senats rechtswidrig? Wie verläuft der Rechtsweg bei Widerspruch gegen die Anordnung von Mehrarbeit? Wie häufig kommt es zu persönlicher Gegenwehr? In wie vielen Fällen musste die Schulaufsicht entscheiden? (Bitte nach Bezirk aufschlüsseln)

e.) In welchen Fällen wurde die Rechtmäßigkeit der Anordnung von Mehrarbeit im Schuldienst durch das Verwaltungsgericht geprüft?

f.) In wie vielen Fällen und mit welchem Ergebnis wurde die Anordnung von Mehrarbeit beanstandet und führte – nach Bestehen der Schulleitung auf Ausführung – zu einer arbeitsgerichtlichen Feststellungsklage? (Bitte nach Bezirk aufschlüsseln)

Zu 14. a):

Das genannte Rundschreiben, das als Anlage 1 dieser Antwort beigefügt ist, wiederholt an dieser Stelle lediglich den Gesetzeswortlaut des § 53 Abs.1 LBG. Danach ist Voraussetzung für die Anordnung von Mehrarbeit, dass zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Zwingende dienstliche Verhältnisse sind nach der Rechtsprechung solche, die eine Mehrarbeit erfordern, nur vorübergehender Natur sind und eine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellen; nur Dringlichkeit reicht nicht aus.

Zu 14. b):

Die genannte Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichtes (OVG) Münster liegt der Beantwortung von Frage 14. a) zugrunde. Die Frage der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist eher als Wertung statt als Frage anzusehen. Wie die GEW zu ihrer Einschätzung kommt und auf welchem Sachverhalt im Einzelfall sie beruht, ist dem Senat nicht bekannt.

Zu 14. c):

Informationen hierzu befinden sich im Merkblatt vom 8.03.2002 – Hinweise zur Vertretungsregelung (Anlage 2).

Zu 14. d) :

Die Anordnung von Mehrarbeit ist dann rechtswidrig, wenn sie sich nicht an die gesetzlichen Vorgaben hält (§ 53 LBG in Verbindung mit § 9 AZVO – siehe oben zu 1.) Gegen die Anordnung kann Widerspruch eingelegt und anschließend Klage erhoben werden. Entsprechende Rechtsstreitigkeiten sind dem Senat nicht bekannt.

Zu 14. e) und f):

Es sind keine Fälle und Klageverfahren bekannt.

Berlin, den 31. Januar 2020

In Vertretung

Beate Stoffers
Senatsverwaltung für Bildung,
Jugend und Familie