

Ski-Kurse zählen nicht zur Unterrichtszeit

Urteil des Niedersächsischen Obergerichtes vom 05.11.2013

Mit Urteil vom 5. November 2013 hat das Niedersächsische Obergericht (OVG) – Az.: 5 LB 64/13 – in Lüneburg entschieden, dass Ski-Kurse arbeitszeitrechtlich nicht zur Unterrichtszeit zählen, auch wenn dort Leistungsüberprüfungen und Leistungsbewertungen der Schülerinnen und Schüler stattfinden. Das Gericht betonte, dass die Teilnahme an einer mehrtägigen Schulfahrt bereits begrifflich keine Mehrarbeit darstellt, sondern zum normalen Arbeitsumfang einer Lehrkraft gehört.

Gerald Nolte

Sachverhalt

Die teilzeitbeschäftigte Sportlehrkraft hatte als Leiterin sowie als begleitende Lehrkraft an verschiedenen Fahrten der Kurse »Ski und Snowboard alpin« einer Berufsbildenden Schule in Niedersachsen teilgenommen. Bei diesen Kursen handelte es sich um eine Form des in Klasse 12 ihrer Schule angebotenen Sportunterrichtes. Während der Sportunterricht in Klasse 12 an der Schule grundsätzlich 2 Wochenstunden umfasst, wurde im Rahmen des Kurses »Ski und

Snowboard alpin« im ersten Schulhalbjahr nur eine Wochenstunde erteilt; die zweite Wochenstunde wurde am Ende des ersten Schulhalbjahres en bloc während der sogenannten Kompaktphase nachgeholt. Dazu fuhren die Schülerinnen und Schüler in Begleitung dreier Lehrkräfte für insgesamt 8 bis 9 Tage (Freitag bis Samstag/Sonntag) zum Skilaufen in die Alpen. Dort fand in drei Lehrgruppen am Vor- und Nachmittag Praxisunterricht sowie am Abend theoretischer Unterricht statt. Für diese Kompaktphase wurden die Sportlehrkräfte von ihren üblichen

Unterrichtsverpflichtungen freigestellt; außerdem wurde jeder Lehrkraft eine Halbjahreswochenstunde – insgesamt 20 Stunden – angerechnet. Der während der Kompaktphase erteilte Sportunterricht war sowohl mit Leistungsüberprüfungen und mit der Bekanntgabe des jeweiligen Leistungsfortschritts als auch mit einer abschließenden Benotung verbunden.

Die Lehrkraft machte gegenüber ihrem Dienstherrn geltend, bei der »Kursfahrt« Mehrarbeitsstunden wie eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft geleistet zu haben und beantragte für den Zeitraum der Kompaktphase »die entsprechenden Bezüge einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft, hilfsweise Zeitausgleich für geleistete Mehrarbeitsstunden«. Die Niedersächsische Landesschulbehörde lehnte den Antrag ab.

Nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zur Mehrarbeit ist den Beamtinnen oder Beamten, wenn sie durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als 5 Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit beansprucht werden, innerhalb von 3 Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

Urteil des OVG Lüneburg

Nachdem die Klägerin in 1. Instanz vor dem zuständigen Verwaltungsgericht obsiegt hatte, lehnte das OVG Lüneburg den Anspruch der Klägerin auf Ausgleich der Mehrarbeit ab.



Das **G**ericht stellte zunächst klar, dass **n**ach der Rechtsprechung des **B**undesverwaltungsgerichtes die **T**eilnahme von **v**erbeamteten **L**ehrkräften im Schuldienst an einer **m**ehrtägigen Schulfahrt **b**ereits begrifflich keine **M**ehrarbeit darstelle, sondern zum **n**ormalen Arbeitsumfang einer **L**ehrkraft gehöre.

Dieser **A**rbeitsumfang basiere auf der – **i**m Vergleich zu anderen Beamtinnen **u**nd Beamten bestehenden – **B**esonderheit, dass die Arbeitszeit der **L**ehrkräfte nur hinsichtlich der eigentlichen **U**nterrichtsstunden exakt messbar sei, während ihre Arbeitszeit im **Ü**brigen – also die Zeit, welche die **L**ehrkräfte etwa für die **U**nterrichtsvorbereitung, Aufsicht, Korrekturen, Eltern**b**esprechungen, Konferenzen oder die **T**eilnahme an Schulfahrten aufwenden – nur grob pauschalierend geschätzt werden könne.

Da **a**lso die Teilnahme einer im **B**eamtenverhältnis stehenden Lehrkraft an einer (mehrtägigen) Schulfahrt – pauschal – von ihrer Pflichtstundenzahl erfasst sei, stelle diese Teilnahme begrifflich keine Mehrarbeit dar. Dies gelte für **v**oll- und **t**eilzeitbeschäftigte **L**ehrkräfte gleichermaßen.

Entgegen der Auffassung der **K**lägerin und des Verwaltungsgerichtes befand das **O**VG Lüneburg, dass der Sportkurs »Ski und Snowboard alpin« auch als Schulfahrt – und damit nicht als eine **u**nterrichtsbedingte Fahrt zu einem **a**ußerschulischen Lernort (und damit als **U**nterrichtszeit) – zu bewerten sei. Das **O**VG Lüneburg betonte, dass auch **i**m Rahmen von Schulfahrten eine **U**nterrichtserteilung möglich sei. Allerdings unterscheide sich der im Rahmen der Kompaktphase im Rahmen des Kurses »Ski und Snowboard alpin« erteilte Unterricht schon dadurch von einem »regulären« Sportunterricht – etwa in der Sporthalle – maßgeblich dadurch, als er in einem Skigebiet in den Alpen stattgefunden



den hat und in einem gemeinsamen Tagesablauf von Schülerinnen und Schülern und begleitenden Lehrkräften eingebettet war. Schon aufgrund dieses Gemeinschaftserlebnisses aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einer besonderen, im Vergleich zu den sonstigen Bedingungen des (Schulsport)-Unterrichts außergewöhnlichen Umgebung mit hohem Freizeitwert lasse sich nicht feststellen, dass die Sportlehrkraft ausschließlich »regulären« Sportunterricht erteile habe. Dies gelte auch vor dem Hintergrund, dass die Kompaktphase mit Leistungsüberprüfungen und einer abschließenden Benotung einhergegangen sei.

Entlastung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte

Klarstellend verwies das **O**VG Lüneburg darauf, dass die klagende Sportlehrkraft als Teilzeitkraft durch die Teilnahme an der mehrtägigen Schulfahrt im Verhältnis zu den dort teilnehmenden Vollzeitkräften stärker belastet war. Sie könne diese Mehrbelastung jedoch durch entsprechende zeitliche Entlastungen, die die Schule sicherzustellen hat, ausgleichen. Das Gericht führte aus, dass die Mehrbelastung der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte durch Entlastungsmaßnahmen

des Dienstherrn auszugleichen sei, wenn in entsprechenden Erlassen ein Ausgleich durch anteiligen oder alternierenden Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte möglich sei. Hierbei komme es nicht darauf an, ob von dieser Maßnahme Gebrauch gemacht worden sei. Ebenso wenig sei von Belang, ob sich für eine mit einem Bruchteil der vollen Wochenstundenzahl beschäftigte Lehrkraft ein mathematisch exakter Ausgleich herstellen lasse, wenn sie nur an jeder zweiten (oder dritten oder vierten usw.) Schulfahrt teilzunehmen habe. Es genüge, dass es möglich sei, jedenfalls einen annähernden Ausgleich zu schaffen. In Niedersachsen – so das **O**VG Lüneburg – seien aufgrund der geltenden Erlasslage hinreichende Ausgleichsregelungen bei vorübergehenden Belastungen der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte durch Schulfahrten vorgesehen. Zwar gebe es nach Erlasslage keine konkreten ausdrücklichen Maßnahmen zur Entlastung von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften für die Teilnahme an Schulfahrten und sei ein anteiliger Einsatz der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte während einer Schulfahrt (also etwa deren Ablösung nach Ablauf der halben Dauer der Fahrt), insbesondere bei Reisen in das Ausland, kaum praktikabel. Die

in Niedersachsen geltende Erlasslage ermögliche jedoch einen hinreichenden Ausgleich der Mehrbelastung teilzeitbeschäftigter beamteter Lehrkräfte zum Beispiel dadurch, dass die teilzeitbeschäftigte Lehrkraft entsprechend dem Umfang der Teilzeitbeschäftigung nur alternierend an jeder zweiten (oder dritten oder vierten) Schulfahrt teilnimmt; darüber hinaus ermögliche sie auch eine Entlastung der teilzeitbeschäftigten Lehr-

kräfte im Hinblick auf Vertretungen, Aufsichtsführungen, Sprechstunden, Sprechtage, Projektwochen und andere Schulveranstaltungen.

Fazit

Der zeitliche Mehraufwand bei Teilnahme an einer Schulfahrt kann arbeitszeitrechtlich nicht als Mehrarbeit angesehen werden, selbst wenn auf dieser Schulfahrt die Schülerinnen und Schüler unterrichtet werden.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben einen Anspruch darauf, dass sie nur entsprechend des Umfangs ihrer Teilzeitbeschäftigung bei Schulfahrten eingesetzt werden. ■



Schule gesund führen

Schulqualität beginnt mit Lehrergesundheit

Eine der wesentlichen Aufgaben von Schulleitungen ist, sich selbst und das Kollegium möglichst gesund zu erhalten und dies mit den Zielen einer guten, gesunden Schule in Einklang zu bringen. Denn Lehrergesundheit ist die Basis für eine positive Schulentwicklung und setzt die Entwicklung einer gesunden Führungskultur voraus.

Der Titel gibt Impulse, die den Perspektivwechsel von „Was macht krank?“ zu

„Was hält gesund?“ anstoßen und zeigt, dass gesundes Führen mehr umfasst als bloßes Gesundheitsmanagement. Konkrete Hilfestellungen erleichtern die erfolgreiche Umsetzung im eigenen beruflichen Umfeld:

- Bausteine der Leadership-Kompetenz
- Säulen des Stressmanagements
- sowie Good-Practice-Beispiele



Jetzt
NEU

Schneider
Salutogene Führung
Die Kunst der gesunden Schulleitung
1. Auflage 2014, ca. 250 Seiten, broschiert
€ 34,90
ISBN 978-3-556-06454-2
Erscheint voraussichtlich im März 2014

Zu beziehen über Ihre Buchhandlung oder direkt beim Verlag.

 Wolters Kluwer | Carl Link

Wolters Kluwer Deutschland GmbH • Postfach 2352 • 56513 Neuwied
Telefon 02631 801 2211 • Telefax 02631 801 2223
www.wolterskluwer.de • info@wolterskluwer.de

 www.wolterskluwer.de
einfach online kaufen...