

Der Freistaat Sachsen bezahlt seine Lehrkräfte seit 2017 für jede zusätzliche Unterrichtsstunde. Eine Arbeitszeiterfassung für Lehrkräfte, die als wesentliche Grundlage zur Feststellung von geleistetem Mehrarbeitsunterricht anzusehen ist, gibt es jedoch nicht.

Zur Anordnung und Erfassung von geleistetem Mehrarbeitsunterricht haben die Schulen in Ermangelung einheitlicher Vorgaben des SMK bzw. LaSuB eigenständige Verfahren entwickelt. Diese Verfahren sind fehleranfällig und können zu rechtswidrigen Überzahlungen führen.

Mehrarbeitsunterricht wurde nach Inkrafttreten der Sonderregelung in großem Umfang abgerechnet und führte zu erheblichen zusätzlichen Personalausgaben, jedoch war das mit der Mehrarbeitsvergütung verfolgte Ziel der Verbesserung der Unterrichtsversorgung nicht nachweisbar.

1 Prüfungsgegenstand

- ¹ Seit dem 1. Januar 2017 wird Lehrkräften geleisteter Mehrarbeitsunterricht ab der 1. Stunde finanziell vergütet (§ 95 Abs. 3 SächsBG). Für Lehrkräfte entfällt damit im Unterschied zu allen anderen Bediensteten sowohl der Vorrang des „Absetzens in Freizeit“ als auch die Pflicht zur Mehrarbeit ohne Vergütung. Die Sonderregelung stellt eine Ausnahme vom Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 GG dar, die das SMK mit dem Bemühen begründete, die Bereitschaft der Lehrer zur freiwilligen Erbringung zusätzlicher Unterrichtsstunden zu erhöhen und dadurch die personelle Absicherung der Unterrichtsversorgung zu verbessern. Diese Sonderregelung ist nunmehr befristet bis Ende 2026.
- ² Der SRH hat die Wirksamkeit der Sonderregelung hinsichtlich Zielerreichung sowie die Ausgestaltung und ordnungsgemäße Gewährung der Mehrarbeitsvergütung an 11 öffentlichen Schulen des Freistaates Sachsen geprüft.
- ³ Der Prüfungszeitraum umfasste die Haushaltsjahre 2016 bis 2022 bzw. die darin enthaltenen Schuljahre. Schwerpunktmäßig wurde das Schuljahr 2021/2022 geprüft.

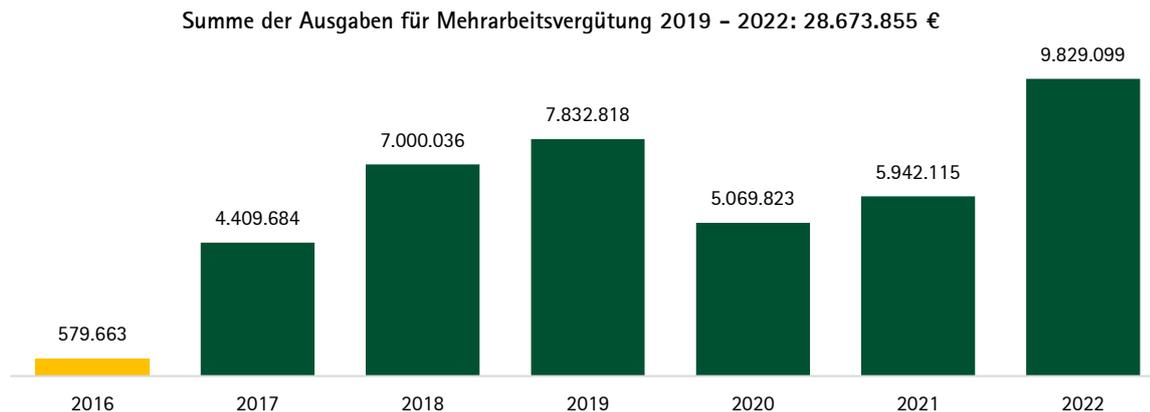
2 Prüfungsergebnisse

2.1 Entwicklung der Mehrarbeitsunterrichtsstunden und Ausgaben

- ⁴ Seit der Einführung der Sonderregelung zeigt die Entwicklung des Umfanges der Mehrarbeitsstunden der Lehrkräfte und der entsprechenden Ausgaben für Mehrarbeitsvergütung einen deutlich ansteigenden Trend. Im Schuljahr 2021/2022 erfasste das SMK insgesamt 230.644 Stunden für Mehrarbeitsunterricht, das sind 44.637 Stunden mehr als im Schuljahr 2017/2018, in dem insgesamt 186.007 Stunden gezählt wurden.¹

¹ Quelle: Zuarbeit SMK vom 10. März 2023.

Abbildung 1: Ausgaben für Mehrarbeitsvergütung in €



Quelle: Haushaltsrechnungen 2016 bis 2022.

- ⁵ Vor der Einführung der Maßnahme im Jahr 2016 lagen die Ausgaben für Mehrarbeitsvergütung in den Schulkapiteln bei rd. 580 T€, sie stiegen im Jahr 2017 um fast das 8-Fache auf rd. 4,4 Mio. € an. Bis zum Jahr 2022 haben sich die Ausgaben weiterhin mehr als verdoppelt und erreichten rd. 9,8 Mio. €. Die Steigerungsrate für den Betrachtungszeitraum von 2017 bis 2022 beträgt mithin rd. 123 %.

2.2 Regelung der Arbeitszeit der Lehrkräfte und Erfassung der Arbeitszeit

- ⁶ Die regelmäßige Arbeitszeit und das Regelstundenmaß der Lehrkräfte (Unterrichtsstunden, die vollbeschäftigte Lehrkräfte im Durchschnitt wöchentlich zu erteilen haben) an den allgemein- und berufsbildenden Schulen in öffentlicher Trägerschaft des Freistaates Sachsen sind in der Sächsischen Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (SächsLKAZVO) geregelt.² Danach beträgt die regelmäßige Arbeitszeit durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich, während das Regelstundenmaß je nach Schulart zwischen 25 und 27 Unterrichtsstunden beträgt. Eine Unterrichtsstunde wird mit 45 Minuten gerechnet. Für bestimmte Lehrkräfte, wie Sport- oder Fachlehrer, gelten abweichend höhere Deputate. Die SächsLKAZVO findet auf verbeamtete und angestellte Lehrkräfte gleichermaßen Anwendung.
- ⁷ Für die Zahlung von Mehrarbeitsvergütung an Lehrkräfte ist festzustellen, ob diese ihre reguläre Unterrichtsverpflichtung erfüllt haben. Dies erfordert zunächst eine (unterrichts-)stundengenaue Dokumentation der Arbeitszeit, um überhaupt die Voraussetzungen für eine zahlungsbegründende Unterlage zu schaffen.
- ⁸ Die Erfassung und damit der Nachweis der erbrachten Arbeitszeit der Lehrkräfte ist in der SächsLKAZVO jedoch nicht geregelt, weshalb aktuell an den öffentlichen Schulen im Freistaat Sachsen de facto keine Arbeitszeiterfassung stattfindet. Um einen Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung zu begründen, müsste jedoch über eine Zeiterfassung die Erfüllung der Pflichtunterrichtsstunden im laufenden Monat dokumentiert werden.
- ⁹ Die zur rechtssicheren Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung erforderliche stundengenaue Erfassung der Arbeitszeit der Lehrkräfte fehlt seit Einführung der Sonderregelung vor 8 Jahren. Das SMK muss mit der Einführung nicht auf eine Novellierung des Arbeitszeitgesetzes³ auf Bundesebene warten. Der Freistaat Sachsen kann Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit seiner Lehrkräfte eigenständig erlassen.

² SächsLKAZVO vom 7. Juli 2017 (SächsGVBl. S. 387), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 9. August 2022 (SächsGVBl. S. 496).

³ In Umsetzung des Beschlusses des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 13. September 2022 (1 ABR 22/21) und des Urteils des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) vom 14. Mai 2019 (C 55/18), wonach für alle Beschäftigten die Arbeitszeit zu erfassen ist.

2.3 Umsetzung der Sonderregelung in den Erhebungsschulen

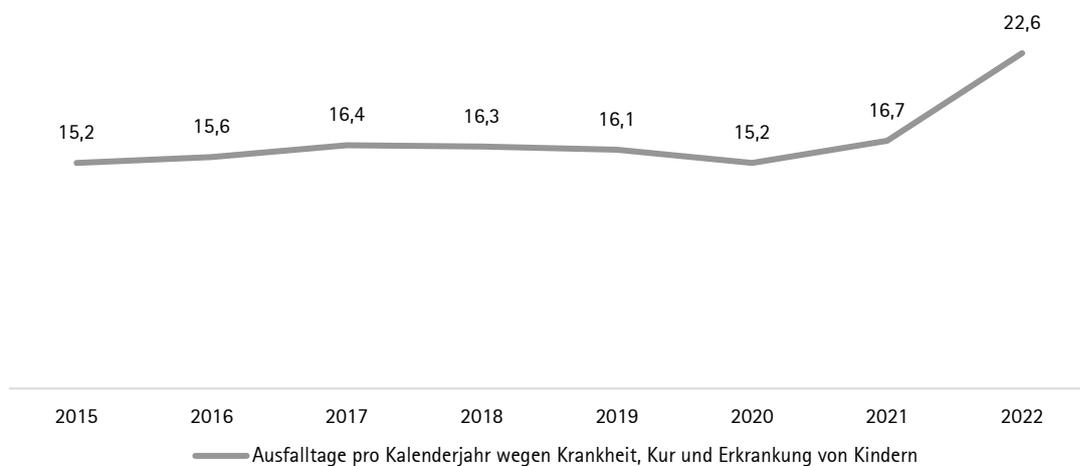
- 10 Der Anspruch der Lehrkräfte auf Vergütung von Mehrarbeitsstunden setzt voraus, dass:
 - | die Lehrkräfte zusätzliche, d. h. über ihre wöchentliche Unterrichtsverpflichtung hinaus gehende, Unterrichtsstunden leisten,
 - | deren Anordnung bzw. Genehmigung durch die Schulleitung erfolgt und
 - | kein ausgefallener Unterricht zur Verrechnung im selben Kalendermonat herangezogen werden kann.
- 11 Da es keine Vorgaben des SMK bzw. des LaSuB zur Anordnung und Erfassung von geleistetem Mehrarbeitsunterricht gibt, haben die Schulen eigenständige Verfahren entwickelt. Zur Ermittlung der von Lehrkräften geleisteten Mehrarbeit dienen den Schulen i. d. R. der Stundenplan der Lehrkraft sowie der Vertretungsplan. Verbindliche interne Regelungen zur Erfassung der Arbeitszeit der Lehrkräfte und der von ihnen geleisteten Mehrarbeit haben die Schulen nicht erlassen.
- 12 Die Anordnung von Mehrarbeitsunterricht erfolgte in den Erhebungsschulen über die Bekanntgabe von Vertretungsplänen. Mit der Veröffentlichung des Vertretungsplanes war der Mehrarbeitsunterricht gegenüber der betreffenden Lehrkraft angeordnet. Die Schulen meldeten die geleisteten Mehrarbeitsstunden dem LaSuB, das gegenüber der Bezugsstelle des LSF die Auszahlung der Mehrarbeitsvergütung anwies.
- 13 Maßgeblich für den Nachweis, ob und in welchem Umfang Mehrarbeitsunterricht geleistet wurde, war an allen Erhebungsschulen der Stundenplan der Lehrkraft in Verbindung mit dem Vertretungsplan. Eine systematische Auswertung für jede Lehrkraft, z. B. in Form eines monatlichen Mitarbeiterjournals, bildete die Ausnahme und erfolgte lediglich an einer Erhebungsschule.
- 14 Der Nachweis zur Erfüllung bzw. Überschreitung der jeweiligen Unterrichtsverpflichtung der Lehrkraft mittels des aktuell geltenden Stundenplanes in Verbindung mit dem Vertretungsplan ist fehleranfällig. Bei seinen örtlichen Erhebungen konnte der SRH feststellen, dass diese Dokumente in weiten Teilen unvollständig waren bzw. bei häufig wechselnden Stundenplänen nicht fortgeschrieben wurden. Vertretungspläne waren oft nur handschriftlich erstellt, bei Änderungen und Ergänzungen war nicht ersichtlich, wer diese vorgenommen hatte.
- 15 Mit den von den Schulen entwickelten Verfahren und Dokumentationen des Mehrarbeitsunterrichts kann die Ordnungsmäßigkeit der geleisteten Mehrarbeitsvergütung nicht rechtssicher belegt werden, Fehlzahlungen- bzw. Überzahlungen sind nicht auszuschließen. Das LaSuB als die Zahlung anweisende Behörde kann die so gemachten Angaben der Schulen allenfalls auf Plausibilität prüfen.
- 16 Lehrkräfte waren teilweise nicht mit ihren Pflichtunterrichtsstunden im Stundenplan verplant. Zusätzlich angeordneter Unterricht ist in diesen Fällen nicht als Mehrarbeit anzusehen und zu vergüten, sondern dient der Erfüllung der geschuldeten Pflichtstundenzahl. Es wurde darüber hinaus festgestellt, dass mit den Vertretungsplänen Mehrarbeitsunterricht angeordnet wurde, obwohl die Lehrkraft laut vorgelegtem Stundenplan bereits für den regulären Unterricht gebunden war.
- 17 Die Stundenpläne sind als Nachweis der Erfüllung der Pflichtunterrichtsstunden nicht geeignet, da sie nur die geplante und nicht die tatsächlich erbrachte Unterrichtsverpflichtung abbilden.
- 18 Anhand der Stundenpläne konnten die zusätzlichen Pflichtunterrichtsstunden der Lehrkräfte nicht immer von Anrechnungsstunden abgegrenzt werden. So wurden Anrechnungsstunden für Deutsch als Zweitsprache (DAZ) im Stundenplan einer Lehrkraft ausgewiesen, gleichzeitig wurde gegenüber dieser Lehrkraft für die gleichen Stunden zusätzlicher Unterricht angeordnet.
- 19 Eine Vergütung solcher Unterrichtsstunden als Mehrarbeitsunterricht stellt eine unzulässige Überzahlung dar.

- 20 Ausgefallene Pflichtunterrichtsstunden, beispielsweise aufgrund von Klassenfahrten, wurden mit zusätzlichem Unterricht nur monatsweise verrechnet. War eine solche Verrechnung nicht möglich, also kein ausgefallener Unterricht vorhanden, wurde die geleistete Mehrarbeit ab der 1. Stunde vergütet. Ergaben sich im monatlichen Saldo Mehrarbeitsstunden, wurden diese somit abgegolten. Ergaben sich jedoch Minderstunden, wurden diese nicht in den nächsten Monat übertragen, sondern verfielen.
- 21 Um die Verrechnung des zusätzlichen Unterrichts mit ausgefallenem Unterricht flexibler zu handhaben, wird eine Ausweitung des Abrechnungszeitraumes auf ein Schulhalbjahr empfohlen.
- 22 Das SMK ist angehalten, für die Schulen einheitliche und verpflichtende (Verfahrens-)Richtlinien zur Umsetzung der Sonderregelung zur Gewährung von Mehrarbeitsvergütung an Lehrkräfte zu erlassen.

2.4 Zunehmender Unterrichtsausfall trotz Sonderregelung

- 23 Der plan- und außerplanmäßige Unterrichtsausfall an den allgemein- und berufsbildenden Schulen in öffentlicher Trägerschaft des Freistaates Sachsen stieg seit dem Schuljahr 2016/2017 von 993.825 Stunden auf 1.668.074 Stunden im Schuljahr 2022/2023, das ist ein Anstieg um rd. 68 %.⁴
- 24 Dabei hat sich der **planmäßige Unterrichtsausfall** – also der Ausfall von Unterricht wegen eines strukturellen Mangels an Lehrkräften und/oder Unterrichtsräumen – im Schuljahr 2022/2023 gegenüber dem Schuljahr 2018/2019 von 191.933 auf 456.687 Unterrichtsstunden mehr als verdoppelt. Auch der **außerplanmäßige Unterrichtsausfall** durch die Abwesenheit von Lehrkräften aufgrund von Krankheit, Kuraufenthalten, Fort- und Weiterbildungen und sonstigen Gründen wie Klassenfahrten, Wandertagen oder ehrenamtlicher Tätigkeit stieg im gleichen Zeitraum um rd. 25 % von 966.021 Unterrichtsstunden auf 1.211.387 Stunden.
- 25 Der Anteil ausgefallener Stunden am Gesamtstundensoll des Schuljahres 2022/2023 lag laut Schulstatistik des SMK bei 8 %.
- 26 Gründe für die enorme Steigerung des **planmäßigen Unterrichtsausfalls** im 1. Schulhalbjahr 2022/2023 sieht das SMK in zahlreichen unbesetzten Stellen für Lehrkräfte infolge eines Bewerbermangels. Der erhöhte **außerplanmäßige Unterrichtsausfall** war nach Angabe des Ministeriums vor allem durch eine außergewöhnliche Krankheitswelle bei Lehrkräften und Schülern – wie in allen Teilen der Bevölkerung – verursacht.
- 27 Die folgende Abbildung zeigt den Zusammenhang zwischen krankheitsbedingten Ausfalltagen von Lehrkräften und dem außerplanmäßigen Unterrichtsausfall.

Abbildung 2: Krankheitsbedingte Ausfalltage von Lehrkräften

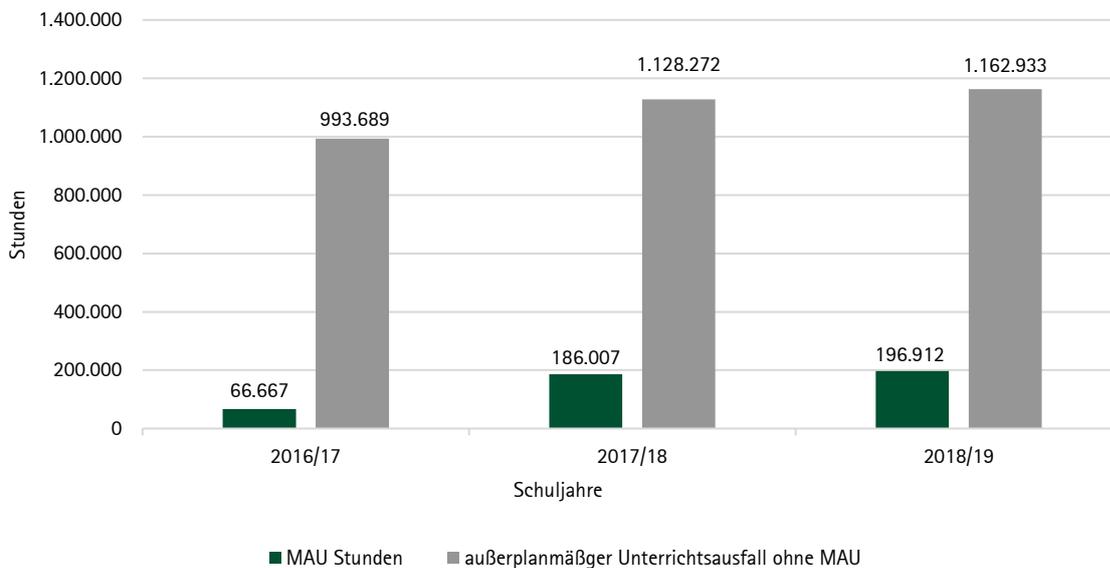


Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der vom SMK mit Schreiben vom 25. Oktober 2023 mitgeteilten jährlichen Ausfalltage.

⁴ Quelle: Zuarbeit SMK mit Anschreiben vom 25. Oktober 2023, Az.: 11-0441/40/1.

- 28 Zwischen 2015 und 2021 blieb die Anzahl der Ausfalltage relativ konstant auf einem Niveau zwischen 15,2 und 16,7 Tagen pro Lehrkraft, was einen Anteil von 6 % bis 6,6 % des zur Verfügung stehenden Lehrerarbeitsvermögens entspricht. Im Jahr 2022 ist jedoch ein deutlicher Anstieg erkennbar. Die Ausfalltage stiegen auf durchschnittlich 22,6 Tage pro Lehrkraft, was einer Erhöhung um 2,4 Prozentpunkte auf 9 % des zur Verfügung stehenden Lehrerarbeitsvermögens entspricht. Die sprunghaft angestiegenen krankheitsbedingten Fehlzeiten der Lehrkräfte haben den signifikanten Anstieg des außerplanmäßigen Unterrichtsausfalles maßgeblich beeinflusst und damit die Herausforderungen für die Sicherstellung einer verlässlichen Unterrichtsversorgung weiter verschärft.
- 29 Die Abdeckung des Unterrichtsausfalles erfolgte im Schuljahr 2016/2017 mit rd. 7 % durch Mehrarbeitsunterricht, im Schuljahr darauf mit rd. 16 % und im Schuljahr 2018/2019 mit rd. 17 %. Für die folgenden Schuljahre liegen pandemiebedingt keine vollständigen Aufzeichnungen vor.

Abbildung 3: Abdeckung von außerplanmäßigem Unterrichtsausfall durch Mehrarbeitsunterricht (MAU) in Stunden



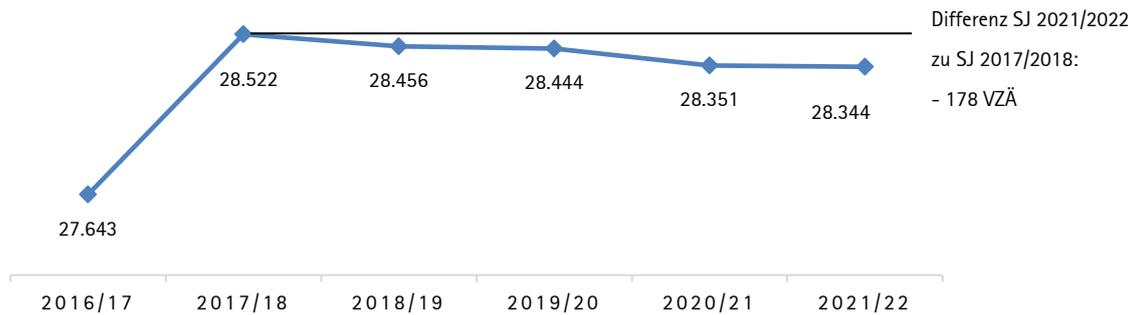
Quelle: Eigene Darstellung auf Grundlage der Zuarbeit des SMK Schreiben vom 20. September 2021.

- 30 Der Mehrarbeitsunterricht kann einen Beitrag zur Stabilisierung der Unterrichtsversorgung leisten. Der Anstieg des Unterrichtsausfalles trotz steigender MAU-Stunden zeigt jedoch, dass die Ressourcen nicht ausreichen, den Bedarf auch nur ansatzweise zu decken.
- 31 Die Anordnung von Mehrarbeitsunterricht kann außerplanmäßigen Unterrichtsausfall weder ausgleichen noch erheblich abmildern. Die Sonderregelung zur Mehrarbeitsvergütung kann nur als Ergänzung der Maßnahmen angesehen werden, die den Ursachen des Ausfalles entgegenwirken.

2.5 Sinkendes Lehrerarbeitsvermögen

- 32 Das für die Unterrichtsabsicherung verfügbare Lehrerarbeitsvermögen ist im Freistaat Sachsen im Betrachtungszeitraum von 2017 bis 2022 gesunken (siehe Abbildung 4). Obwohl das SMK durch neu geschaffene Lehrstellen eine deutliche Verbesserung der Unterrichtsversorgung anstrebte, hat die tatsächliche Verfügbarkeit der Lehrkräfte für den Unterricht sogar abgenommen.

Abbildung 4: Entwicklung Lehrerarbeitsvermögen (Ist)



Quelle: Eigene Darstellung nach Kenndaten des SMK, Mitteilung vom 3. Februar 2023.

- ³³ Das SMK wies in seiner Stellungnahme vom 26. August 2024 darauf hin, dass bei zahlreichen Lehrkräften der Schwerpunkt ihrer Arbeitstätigkeit mittlerweile außerhalb der Unterrichtserteilung liegt. Besonders deutlich zeigt sich dies in den Zahlen des Schuljahres 2021/2022, in welchem 3.650 VZÄ an Lehrkräften durch Unterrichtsbefreiung sowie weitere 643 VZÄ durch nicht schulbezogene Abordnungen für die Unterrichtsabsicherung fehlten.⁵
- ³⁴ Bereits im Sonderbericht „Lehrerverbeamtung in Sachsen: Attraktivität des Lehrerberufs gesteigert, Unterrichtsversorgung noch nicht gesichert“⁶ hatte der SRH empfohlen, den hohen Anteil unterrichtsfremder Tätigkeiten und Verpflichtungen der Lehrkräfte zu reduzieren und/oder auf andere Bedienstete zu verlagern sowie die Effizienz des gesamten Systems der Bedarfsermittlung und -deckung zu steigern. Tatsächlich hat sich der Umfang unterrichtsfremder Tätigkeiten von Lehrkräften nicht signifikant verringert. Auch das System der Bedarfsermittlung und -deckung wurde bislang nahezu unverändert fortgeführt.
- ³⁵ Der SRH fordert daher erneut dazu auf, die unterrichtsfremde Verwendung von Lehrkräften einer kritischen Prüfung zu unterziehen. Gelingt es, dadurch gebundenes Lehrerarbeitsvermögen freizusetzen, bedarf es keiner weiteren Verlängerung der Sonderregelung zur Mehrarbeitsvergütung von Lehrkräften.

2.6 Mehrarbeitsvergütung für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte

- ³⁶ Leisten teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte Mehrarbeitsunterricht, werden ihnen gem. § 19 Abs. 1 SächsEMAVO zunächst die Stunden bis zum Erreichen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Vollzeit) mit dem Stundensatz bezahlt, der ihrer Entgelt-/Besoldungsgruppe entspricht (sog. Auffüllstunden). Über die Vollzeit hinaus geleisteter Mehrarbeitsunterricht wird mit einem in der Sächsischen Erschwerniszulagen- und Mehrarbeitsvergütungsverordnung (SächsEMAVO) festgelegten Stundensatz (§ 18 Abs. 2 SächsEMAVO) abgegolten.
- ³⁷ Die SächsEMAVO gilt analog für tarifbeschäftigte Lehrkräfte (§ 44 Nr. 2 zu Abschnitt II - Arbeitszeit - i. V. m. § 24 Abs. 3 S. 3 TV-L).
- ³⁸ Bei den geprüften teilzeitbeschäftigten Lehrkräften war auffällig, dass ihnen sehr hohe Stundensätze für die Auffüllstunden gezahlt wurden. So lag beispielsweise der Stundensatz für Lehrkräfte an Förderschulen bei 58,47 € und für Lehrkräfte an Grundschulen bei 49,19 €. Demgegenüber haben vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte gem. § 18 Abs. 2 SächsEMAVO lediglich Anspruch auf 21,82 € (A11/A12) bzw. 30,27 € (ab A13) je geleisteter Mehrarbeitsstunde.

⁵ Kenndaten zum Schuljahr 2021/2022, Zuarbeit des SMK vom 3. Februar 2023.

⁶ Vgl. Drs 7/10940.

- 39 Auf Anfrage des SRH zu diesen Differenzen teilte das SMF mit, dass es die Mehrarbeitsvergütung für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte entgegen der Vorgaben des § 19 Abs. 2 SächsEMAVO nicht auf Basis der regelmäßig wöchentlichen Arbeitszeit, sondern anhand des Regelstundenmaßes der jeweiligen Schulart berechne. Die Anknüpfung an das Regelstundenmaß dient aus Sicht des SMF lediglich der Vereinfachung und berücksichtige, dass Lehrkräfte im Schuldienst im Rahmen ihrer wöchentlichen Gesamtarbeitszeit neben der Unterrichtstätigkeit noch weitere außerunterrichtliche Dienstwahrnehmungen zu erfüllen haben.
- 40 Konkret bedeutet dies, dass das SMF im Vollzug das Regelstundenmaß nutzt, um die geleistete Mehrarbeitsunterrichtsstunde zeitlich zu bewerten und finanziell abzugelten. Im Durchschnitt werden 3 Unterrichtsstunden als 5 Zeitstunden gewertet.
- 41 Die vollziehende Gewalt, zu der auch das SMF gehört, ist jedoch gem. Art. 3 Abs. 3 SächsVerf an Recht und Gesetz gebunden und hat die bestehenden Gesetze anzuwenden. Das SMF ist nicht befugt, von diesem Grundsatz abzuweichen, auch wenn es eine bestehende gesetzliche Regelung für falsch hält. Das gilt auch für Rechtsverordnungen, die gem. Art. 75 Abs. 1 SächsVerf von einer dazu gesetzlich ermächtigten Stelle erlassen wurden. Soweit das SMF eine Änderung der bestehenden Regelungen zur Vergütung vom Mehrarbeitsunterricht durch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte in der SächsEMAVO für notwendig erachtet, hat es auf eine solche im dafür vorgesehenen Verfahren hinzuwirken und kann diese nicht durch einen abweichenden Verwaltungsvollzug entbehrlich machen.
- 42 Die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung anhand des Regelstundenmaßes führt dazu, dass teilzeitbeschäftigten Lehrkräften auch Tätigkeiten vergütet werden, die weder angeordnet noch erbracht wurden. Wie das SMF selbst ausgeführt hat, gehört zu den von den Lehrkräften zu erfüllenden Aufgaben nicht nur der Unterricht und damit im Zusammenhang stehende Tätigkeiten wie beispielsweise die Vor- und Nachbereitung von Unterrichtsstunden, sondern auch sog. außerunterrichtliche Tätigkeiten wie beispielsweise die Teilnahme an Schulkonferenzen oder Vorbereitung von Elternabenden und -sprechstunden. Diese Tätigkeitsbereiche werden durch die Anordnung von Mehrarbeitsunterricht nicht berührt, in die Berechnung der Vergütung auf Grundlage des Regelstundenmaßes aber gleichwohl einbezogen.
- 43 Das SMF ist aufgefordert, eine rechtskonforme Zahlbarmachung von Mehrarbeit an teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte zu veranlassen. Dazu hat das LaSuB mitzuteilen, wie viel Arbeitszeit einer Lehrkraft mit der Anordnung einer Mehrunterrichtsstunde verbunden ist.

3 Folgerungen

- 44 Das SMK hat das Verfahren zur Anordnung, Genehmigung, Erfassung und Zahlbarmachung von Mehrarbeit revisionssicher zu gestalten und die Grundsätze der ordnungsgemäßen Haushalts- und Wirtschaftsführung bei der Bewilligung von Mehrarbeitsvergütung zu etablieren.
- 45 Vor Auslaufen der Sonderregelung zur Mehrarbeitsvergütung für Lehrkräfte zum 31. Dezember 2026 hat das SMK deren Eignung, die Unterrichtsversorgung abzusichern, kritisch zu hinterfragen.
- 46 Das SMF hat unter Beteiligung des SMK die Zahlung der Mehrarbeitsvergütung an teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte rechtskonform zu gestalten, um eine einheitlich anwendbare Vergütungspraxis zu erreichen.

4 Stellungnahme

- 47 Das SMK hält die derzeitige Verfahrensweise der Schulen, geleisteten Mehrarbeitsunterricht durch einen Abgleich von Stunden- und Vertretungsplan zu ermitteln, für geeignet und rechtssicher. Es hat außerdem im Schlussgespräch betont, vor einer Entscheidung über die Erfassung der Arbeitszeit von Lehrkräften sowohl die Ergebnisse der bereits laufenden Arbeitszeituntersuchung als auch die Novellierung des Arbeitszeitgesetzes durch den Bundesgesetzgeber abwarten zu wollen.

- 48 Das für die Berechnung und Auszahlung der Mehrarbeitsvergütung fachlich zuständige SMF hat in seiner Stellungnahme zu Pkt. 2.6 die geäußerte Kritik an der Berechnung der Mehrarbeitsvergütung für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte zurückgewiesen. Es argumentiert, dass nur durch die angewandte Berechnungsmethode das unionsrechtlich verankerte Gebot gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit umgesetzt werden könne und verweist auf ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes aus dem Jahr 2008 zur Mehrarbeitsvergütung einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft im Land Berlin. Danach liegt eine Ungleichbehandlung immer dann vor, wenn bei gleicher Arbeit und gleicher Anzahl Stunden, die aufgrund eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, die Vollzeitbeschäftigten gezahlte Vergütung höher ist als die Teilzeitbeschäftigten gezahlte.
- 49 Eine solche Ungleichbehandlung könne bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nur verhindert werden, wenn im Wege der Auslegung – entgegen des Wortlautes – von § 19 Abs. 2 SächsEMAVO nicht auf deren regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, sondern das jeweilige wöchentliche Regelstundenmaß abgestellt werde. Grund hierfür sei, dass Lehrkräften Teilzeit in Form eines Anteils des jeweils geltenden Regelstundenmaßes bewilligt werde und deren (anteilige) Besoldung/Vergütung sich folglich danach richte. Auch sei die Arbeitszeit von Lehrkräften nur hinsichtlich der Unterrichtsstunde exakt messbar.
- 50 Das SMF verweist auf die Regelungen in Thüringen und Sachsen-Anhalt, denen die hiesige Auslegung des § 19 Abs. 2 SächsEMAVO entspreche.

5 Schlussbemerkungen

- 51 Der SRH hält an seiner Forderung gegenüber dem SMK, das Verfahren zur Anordnung, Genehmigung, Erfassung und Zahlbarmachung von Mehrarbeit revisionssicher zu gestalten, fest. Ein sachverständiger Dritter muss innerhalb angemessener Zeit prüfen können, ob die Voraussetzungen für die ausgezahlte Vergütung tatsächlich vorlagen. Die derzeitige Praxis in den Schulen, den Umfang des von den Lehrkräften geleisteten Mehrunterrichts auf Grundlage der Stunden- und Vertretungspläne zu bestimmen, genügt dem nicht.
- 52 Die Begründung des SMF für seine dem Wortlaut des Gesetzes nicht entsprechende Verfahrensweise der Berechnung der Mehrarbeitsvergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte geht aus Sicht des SRH fehl. Er hält daher an seiner Kritik an der derzeitigen Praxis der Mehrarbeitsvergütung von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften für sog. Auffüllstunden fest und fordert eine der gesetzlichen Regelung entsprechende Verfahrensweise ein.
- 53 Der SRH bezweifelt nicht, dass teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte für angeordnete und gegebene Mehrunterrichtsstunden nicht schlechter bezahlt werden dürfen als vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Er erkennt auch an, dass das SMF versucht, diesem Grundsatz durch die Bezugnahme auf das Regelstundenmaß gerecht zu werden. Allerdings bestehen aus Sicht des SRH die geäußerten Zweifel an der rechtlichen Zulässigkeit des vom SMF gewählten Weges weiter fort.
- 54 Schon der Ansatz, die Vorschrift des § 19 Abs. 2 Satz 1 SächsEMAVO entgegen ihres klaren Wortlautes auszulegen, ist verfassungsrechtlich problematisch. Grenze der Auslegung einer Vorschrift ist deren Wortlaut. Ist der Wortlaut einer Vorschrift mit höherrangigem Recht nicht vereinbar, ist die Vorschrift zu ändern. Dazu wäre im Prüfungszeitraum jederzeit Gelegenheit gewesen, da die SächsEMAVO seit dem 1. Januar 2017 mehrfach novelliert wurde. Anders als das SMF meint, werden teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte bei einer dem Wortlaut des Gesetzes entsprechenden Verfahrensweise für geleisteten Mehrunterricht auch nicht schlechter bezahlt als vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Voraussetzung hierfür ist lediglich, dass der auf den geleisteten Unterricht entfallende Zeitanteil zutreffend bestimmt wird, wozu angesichts der aktuellen Rechtsprechung von EuGH und BAG zur Arbeitszeiterfassung von Beschäftigten auch Anlass besteht.