

## **MusikschullehrerInnen in Regelschulen**

### **Rechtliche Bewertung von Problemstellungen**

Vor allem in Zusammenhang mit JeKi ("Jedem Kind ein Instrument") sind zahlreiche Rechtsprobleme für MusikschullehrerInnen aufgetreten, zu denen wir nachfolgend Stellung nehmen wollen. Ähnliche Probleme bestehen beim Einsatz im Rahmen des sog. "Monheimer-Modells". So ist es rechtlich z.B. unzulässig, fest angestellte Kräfte für diese Projekte bei dem gleichen Arbeitgeber mit Honorarverträgen zu beschäftigen.

Vieles ist bei der Bewertung abhängig vom konkreten Arbeitsvertrag, ob Teil- oder Vollzeitbeschäftigung vorliegt, ob die Musikschule dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsrecht unterliegt usw. Insofern muss jeder Einzelfall vor einer evtl. gerichtlichen Auseinandersetzung genau geprüft werden.

### **Verpflichtung zum Einsatz in Regelschulen**

Entsprechend des Arbeitsvertrags sind MusikschullehrerInnen in der Regel als solche für die Tätigkeit an einer Musikschule eingestellt. Aus dieser arbeitsvertraglichen Situation besteht keine Verpflichtung, die Tätigkeit an einer Regelschule abzuleisten. Dies kann der Arbeitgeber nicht durch sein Weisungsrecht erzwingen, zumal MusikschullehrerInnen dazu in aller Regel nicht ausgebildet sind. Eine entsprechende Tätigkeit an Regelschulen kann nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

### **Geteilte Dienste**

Der Einsatz an Regelschulen führt häufig zu sogenannten geteilten Diensten. Der Einsatz an der Regelschule am Vormittag wird durch eine mehrstündige Pause unterbrochen, bis am Nachmittag der Unterricht an der Musikschule beginnt. Das Arbeitsgericht Berlin hat dazu folgende Leitsätze aufgestellt:

Leitsätze aus einem Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 11.01.2007 (Az.: 63 CA 8651/05) für die Beschäftigten in der Gebäudereinigung :

#### **Wegezeit – Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit – Entgelt für beschäftigungslose Zeit – geteilter Dienst**

##### **Leitsatz**

1. Bei der Vereinbarung einer wöchentlichen Arbeitszeit ist vom Grundsatz her davon auszugehen, dass diese wöchentliche Arbeitszeit so aufgeteilt wird, dass vom Arbeitnehmer pro Arbeitstag nur eine zusammenhängende Anzahl von Stunden geleistet werden muss. (Rn.43)
2. Will der Arbeitgeber hiervon abweichen und die wöchentliche Arbeitszeit so aufteilen, dass der Arbeitnehmer an einem Tag mehrere voneinander unabhängige und zeitlich auseinander liegende Einsätze zu leisten hat (geteilter Dienst), so bedarf es hierfür einer vertraglichen Regelung. (Rn.44)
3. Weist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen geteilten Dienst zu, obwohl eine vertragliche Grundlage hierfür fehlt, beginnt die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers mit der Zuweisung des ersten Dienstes und endet mit Abschluss des letzten Dienstes. (Rn.49)
4. Die zwischen den einzelnen Einsätzen aufgewendete Wegezeit gilt für Beschäftigte, die unter den Rahmentarifvertrag für die gewerblichen Beschäftigten in der Gebäudereinigung (RTV) fallen, gemäß § 3 Ziffer 2.2 RTV als Arbeitszeit. (Rn.51) Für die die Wegezeit übersteigende Zeit, die mangels Zuweisung eines bestimmten Arbeitsplatzes beschäftigungslos bleibt, gerät der Arbeitgeber gemäß § 293 BGB in Annahmeverzug. (Rn.53)

"Annahmeverzug" bedeutet auf deutsch, dass der Arbeitgeber diese Zeiten bezahlen muss.

Da davon auszugehen ist, dass im Arbeitsverträgen von MusikschullehrerInnen geteilte Dienste nicht erwähnt werden, müssen die "Leerzeiten" zwischen den Einsätzen auf die Arbeitszeit angerechnet werden. Vor allem sind es ohne entsprechende Nebenabreden zum Arbeitsvertrag

keine Zusammenhangstätigkeiten (vgl. § 52 TVöD). Solche Nebenabreden können ohne beiderseitiges Einvernehmen nicht abgeschlossen werden.

### **Fahrzeiten zwischen den Unterrichtsorten**

Fahrzeiten zwischen den verschiedenen Regelschulen und zur Musikschule sind ebenfalls Arbeitszeiten, die zu einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung führen müssen. Sie unterliegen damit der sogenannten objektiven Vergütungserwartung gemäß § 612 BGB.

Keine Arbeitszeit ist die jeweilige Fahrt von zuhause zum Dienstort oder zurück, gleichgültig, ob es sich um die Regel- oder die Musikschule handelt.

### **Fahrtkosten**

Die Fahrtkosten zwischen den einzelnen Einsatzorten sind entsprechend der jeweiligen Reisekostenordnungen zu vergüten. Bei Benutzung des privaten PKW besteht Kaskoschutz. Soweit die Fahrt von der Wohnung zur Regelschule angetreten wird bzw. für die entsprechende Rückfahrt, werden in der Regel nur Fahrtkosten erstattet, wenn diese Wege länger sind und dann auch nur die Differenz der üblichen Fahrtstrecke zur Musikschule.

### **Fortbildung**

Auf Veranlassung des Arbeitgebers durchgeführte Fortbildungsmaßnahmen sind von diesem zu bezahlen. Regelmäßig übernimmt der Arbeitgeber die Gesamtkosten der Fortbildung, also die Kosten der betrieblichen Lehr- und Lernmittel, die Schulung selbst, der Reise, Übernachtung und Verpflegung. Durch die Fortbildung ausfallende Arbeitszeit wird vergütet.

### **Mitbestimmung**

Neben diesen grundsätzlichen Ausführungen besteht in diesen Fragen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebs- oder Personalrats. Vielfach wird es vorteilhaft sein, hier zu einer einvernehmlichen Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu kommen. Dabei kann dann auch spezifisch auf die Situation der jeweiligen Musikschule abgestellt werden.

Düsseldorf, den 8. November 2008

Landesfachgruppenvorstand Musik  
in ver.di NRW