

**Verwaltungsvorschrift
des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus
zur Vereinbarung von Unterrichtsaufträgen, die nicht dem BAT-O unterfallen**

Vom 22. Mai 1992

Zum Abschluss von Verträgen mit Angestellten, die gemäß § 3n BAT-O nicht dem BAT-O unterfallen, ergeht folgende Verwaltungsvorschrift:

1 Geltungsbereich

1.1 Diese Verwaltungsvorschrift gilt:

1. für Angestellte, die im Sinne des § 8 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB – geringfügig beschäftigt sind,
2. für Angestellte, die als Studierende nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind,
3. für Angestellte, die nebenberuflich im Sinne von § 3n BAT-O tätig sind.

1.2 Diese Regelung gilt nicht für kirchliche Religionslehrer.

2 Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 SGB IV, ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV

2.1 Gemäß § 8 Abs. 1 SGB IV liegt eine geringfügige Beschäftigung vor, wenn

1. die Beschäftigung regelmäßig weniger als 15 Stunden in der Woche ausgeübt wird und das monatliche Arbeitsentgelt
 - a) ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV oder
 - b) bei höherem Arbeitsentgelt als bei a) ein Sechstel des Gesamteinkommens nicht übersteigt.
2. die Beschäftigung innerhalb eines Jahres seit ihrem Beginn auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist, sofern nicht die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und das, in Nr. 1 genannte Entgelt, übersteigt.

2.2 15 Arbeitsstunden entsprechen bei einer 40 Stundenwoche 8, 9 bzw. 10 Unterrichtsstunden, bei einem Regelstundenmaß von 23, 25 bzw. 27 Unterrichtsstunden. Die monatliche Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (ab 1.1.1992 1 073,71 EUR) wird vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung festgesetzt; sie wird jeweils im Amtsblatt bekanntgegeben. Auch bei einer Beschäftigung unterhalb von 8, 9 bzw. 10 Unterrichtsstunden kann daher das Arbeitsverhältnis dem BAT-O unterliegen.

Unter dem Gesamteinkommen versteht man die Summe der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuerrechts. Oftmals wird ein Sechstel des Gesamteinkommens so hoch sein, dass der Angestellte gemäß Nr. 1.1 Ziffer 3 nebenberuflich tätig ist.

2.3 Der BAT-O ist nicht bei kurzfristig Teilzeitbeschäftigten (z. B. Aushilfskräften wie Krankheitsvertretungen) anzuwenden, wenn eine Befristung auf zwei Monate vereinbart ist. Bei diesen Beschäftigungsverhältnissen ist die Höhe des Entgelts nicht relevant. Wenn eine Tätigkeit „berufsmäßig“ ausgeübt wird und zugleich die Entgeltgrenze von Nr. 2.1 überschreitet, unterfällt diese Tätigkeit dem BAT-O. In der Regel liegt keine Berufsmäßigkeit vor, wenn die Angestellten neben der kurzfristigen Teilzeitbeschäftigung keiner anderen Erwerbstätigkeit nachgehen.

3 Studierende, die nach § 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V versicherungsfrei sind

Unter die Geltung des BAT-O fallen nicht Studierende, die während der Zeit ihrer Immatrikulation an einer Universität oder Hochschule oder des Besuchs an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule gegen Entgelt beschäftigt sind. Auch bei ordentlichen Studierenden darf die Beschäftigung 11 Unterrichtsstunden nicht überschreiten, ansonsten unterfällt das Beschäftigungsverhältnis dem BAT-O.

4 Nebenberuflich Beschäftigte

4.1 Angestellte sind nebenberuflich tätig, wenn sie mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 18 Stunden beschäftigt sind und ihre Angestelltentätigkeit neben einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit ausüben.

4.2 Eine hauptberufliche Erwerbstätigkeit liegt vor, wenn bei nichtselbstständiger Beschäftigung die Arbeitszeit mindestens drei Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten beträgt, oder wenn bei selbstständiger Erwerbstätigkeit diese einen entsprechenden Umfang hat. Einer hauptberuflichen Erwerbstätigkeit steht der Bezug einer Versorgung oder Rente aus eigener hauptberuflicher Erwerbstätigkeit gleich.

4.3 Bei nebenberuflich tätigen Angestellten darf die laut Arbeitsvertrag vereinbarte Anzahl von Unterrichtsstunden folgendes Teildeputat nicht übersteigen.

		Regelmaß	Höchstgrenze
1.	Klassenstufe 1 – 8 (ohne Leistungsklassen)	25	11
2.	Leistungsklasse 7 (1)	23	10
3.	Klassenstufen 9 und 10 (ohne Leistungsklassen)	25	11
4.	Leistungsklassen 9 und 10 (1)	23	10
5.	Klassenstufen 11 und 12 (bei BmA auch 13)	23	10
6.	Sonderschulen	23	10
7.	Berufliche Schulen		
	a) Wissenschaftslehrer/innen	23	10
	b) Technische Lehrer/innen	27	12
	c) Sportlehrer/innen	27	12
	d) „Misch“-Lehrer/innen	25	10
8.	Volkshochschulen	23	10

5 Lehrkräfte

Als Lehrkräfte können beschäftigt werden:

- 5.1 Im Hauptberuf nicht als Lehrer beschäftigte Arbeitnehmer (Angestellte, Arbeiter) des öffentlichen Dienstes;
- 5.2 außerhalb des öffentlichen Dienstes Stehende (einschließlich Studenten, Hausfrauen, Erwerbslose, Ruhestandsbeamte, Rentner, ohne Dienstbezüge beurlaubte Beamte).
- 5.3 Bei hauptberuflich im öffentlichen Dienst stehenden Arbeitnehmern handelt es sich bei einer Unterrichtstätigkeit im Verhältnis zur Hauptbeschäftigung um eine Nebentätigkeit. Für diese Nebentätigkeit bedarf es einer Genehmigung des Arbeitgebers im Hauptarbeitsverhältnis. Durch den Abschluss des Arbeitsvertrages wird die notwendige Genehmigung des Arbeitgebers im Hauptarbeitsverhältnis nicht ersetzt. Es ist Sache der Lehrkraft für diese Genehmigung zu sorgen; sie ist hierauf ausdrücklich hinzuweisen.

6 Arbeitsvertrag, Arbeitsbedingungen

- 6.1 Bei Abschluss des Arbeitsvertrages wird der Freistaat durch das zuständige Oberschulamt als Anstellungsbehörde vertreten.
- 6.2 Die zuständige personalverwaltende Stelle entscheidet, ob mit dem Angestellten ein Arbeitsvertrag gemäß der Anlage – „Arbeitsvertrag für Lehrer, die nicht dem BAT-O unterfallen“ – oder ein BAT-O-Arbeitsvertrag vereinbart wird. In Grenzfällen ist zunächst nur ein Arbeitsvertrag für Lehrer, die nicht dem BAT-O unterfallen, oder ein BAT-O-Arbeitsvertrag unter Vorbehalt abzuschließen. Vor Abschluss des schriftlichen Arbeitsvertrages darf die vorgesehene Lehrkraft nicht beschäftigt werden, weil auf Grund der gesetzlichen Formfreiheit von Arbeitsverträgen hierdurch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht.
- 6.3 Rechte und Pflichten der Vertragsparteien bestimmt grundsätzlich der Arbeitsvertrag. Der BAT-O findet auf die in Nr. 1 genannten Arbeitsverhältnisse keine Anwendung, soweit nicht einzelne Vorschriften dieses Tarifvertrages ausdrücklich in das Arbeitsvertragsmuster übernommen worden sind.
- 6.4 Die in Nr. 1 genannten Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte Zeit (unbefristet) und auf bestimmte Zeit (befristet) sowie unter Bedingungen vereinbart werden.
- 6.5 Arbeitsverhältnisse auf unbestimmte Zeit können nur durch Kündigung oder Auflösungsvertrag beendet werden. Kündigungsfrist und Kündigungstermin ergeben sich, soweit im Arbeitsvertrag nicht anderes geregelt ist, aus § 55 AGB.
- 6.6 Die befristeten Arbeitsverhältnisse enden mit Ablauf der Frist.
- 6.7 Die Vereinbarung einer Befristung ist nur wirksam,
 - 1. wenn der Grund für die Befristung und deren Dauer aus dem vereinbarten Zweck des Arbeitseinsatzes sachlich gerechtfertigt ist, z. B.
 - für die vorgeschriebene Dauer einer Ausbildung, die Lehrtätigkeit erfordert,
 - für die Dauer einer vorübergehenden Aufgabe,
 - zur vorübergehenden Vertretung eines zeitweise ausgefallenen Lehrers,
 - zur Aushilfe
 und wenn nicht zwingende Kündigungsschutzbestimmungen umgangen werden;
 - 2. wenn, auch ohne dass ein sachlicher Grund im Sinne von Ziffer 1 vorliegt,
 - der Lehrer neu eingestellt wird (hat er schon zuvor in einem Arbeitsverhältnis beim Freistaat Sachsen gestanden, muss dieses Arbeitsverhältnis mindestens vier Monate vor der Neueinstellung geendet haben und es darf zwischen beiden Arbeitsverhältnissen kein enger Zusammenhang bestehen)
 oder
 - der Lehrer im unmittelbaren Anschluss an die Berufsausbildung nur deshalb vorübergehend weiterbeschäftigt werden kann, weil keine Stelle vorhanden ist.

In beiden Fällen darf die Befristung 18 Monate nicht übersteigen.
Ziffer 2 gilt bis zum 31.12.1995.
Andernfalls ist die Befristung unwirksam, der Vertrag gilt als für unbestimmte Zeit abgeschlossen.
- 6.8 Ein befristeter Arbeitsvertrag gilt auch dann als für unbestimmte Zeit abgeschlossen, wenn der Lehrer trotz Ablauf der Befristung weiterbeschäftigt wird.
- 6.9 Der eine Befristung rechtfertigende (sachliche) Grund liegt in der Regel in der bei Abschluss des Arbeitsvertrages auf Grund greifbarer Tatsachen berechtigten Annahme, dass der vereinbarte Zweck des

Arbeitsvertrages mit Ablauf der Frist fortfällt.

- 6.10** Zwingende Kündigungsschutzbestimmungen werden in der Regel dann nicht umgangen, wenn
1. der Wegfall des Vertragszwecks längstens mit Ablauf von sechs Monaten zu erwarten ist und deshalb der Vertrag nur auf eine Zeit von nicht länger als sechs Monaten befristet wird; dabei kommt es nicht darauf an, ob schon vorher ein befristeter Arbeitsvertrag vereinbart gewesen ist, wenn zwischen dem Ablauf des vorherigen und dem Abschluss des neuen Arbeitsvertrages eine Zeit von mindestens drei Monaten liegt;
 2. es sich um einen Bewerber handelt, der
 - keine Lehramtsbefähigung besitzt und
 - aus einem Hauptberuf seinen Lebensunterhalt bezieht und
 - zumindest aus den genannten Gründen nicht erwartet, auf Dauer als Lehrer beschäftigt zu werden und darauf auch nicht angewiesen ist.
- 6.11** Die Unwirksamkeit einer Befristung wird auch durch ein besonderes ausdrückliches schriftliches Einverständnis des Arbeitnehmers mit der Befristung nicht verhindert. Auch die Vereinbarung, jemanden jeweils bei Bedarf befristet zu beschäftigen, kann eine Dauerbeschäftigung (Dauervertretung) bedeuten.
- 6.12** Befristete Arbeitsverträge, bei denen die Wirksamkeit der Befristung zweifelhaft ist, dürfen nicht abgeschlossen werden.
- 6.13** Im befristeten Arbeitsvertrag ist stets der Grund (Zweck) der Befristung zu vereinbaren.
- 6.14** Entsprechendes gilt für auflösend bedingte Arbeitsverträge.
- 6.15** Es gelten die personalvertretungsrechtlichen Bestimmungen und das Kündigungsschutzgesetz.

7 Kein Mehrarbeitsunterricht (Überstunden)

Lehrkräfte, die unter Nr. 1 fallen, dürfen keine Mehrarbeitsunterrichtsstunden leisten.

8 Gelöbnis, Verpflichtung, Datenschutz

- 8.1** Durch die im Arbeitsvertrag festgelegte Unterrichtsverpflichtung wird die Lehrkraft zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe bestellt.
- 8.2** Die Lehrkraft hat ein Gelöbnis und die Verpflichtung nach § 1 des Gesetzes über die förmliche Verpflichtung nichtbeamteter Personen sowie eine Verpflichtung auf das Datengeheimnis abzugeben. Hierüber ist eine Niederschrift zu fertigen, die zu den Personalakten zu nehmen ist.

9 Urlaub

- 9.1** Der Erholungsurlaub richtet sich nach dem Bundesurlaubsgesetz. Er wird durch die Ferien abgegolten.
- 9.2** Bei Einzelstundenvergütung ist der Erholungsurlaub gesondert abzugelten.

10 Vergütung

- 10.1** Die Vergütungsregelung erfolgt bei Angestellten, die unter Nr. 1 fallen, nach der Verwaltungsvorschrift zur Zahlung und Vergütung für Lehrkräfte, die nicht dem BAT-O unterfallen, in der jeweils geltenden Fassung.
- 10.2** Im Arbeitsvertrag wird entweder „Einzelstundenvergütung“ oder „Monatsvergütung“ vereinbart.
1. Einzelstundenvergütung
 - a) Einzelstundenvergütung ist zu vereinbaren, falls
 1. der Arbeitsvertrag auf längstens drei Monate befristet ist oder
 2. die zu erteilende Unterrichtsstundenzahl nicht jede Woche gleich ist.
 - b) Die Einzelstundenvergütung wird nach Abschluss des Abrechnungszeitraums gezahlt. Abrechnungszeitraum ist die Dauer des Arbeitsverhältnisses. Es kann ein kürzerer Abrechnungszeitraum vereinbart werden, der dann mindestens einen Monat betragen muss.
 - c) Der Schulleiter zeichnet die Unterrichtsstunden für jeden Abrechnungszeitraum auf und übermittelt diese der zuständigen Bezügestelle.
 2. Monatsvergütung
In den übrigen Fällen wird Monatsvergütung vereinbart.
Die Monatsvergütung wird jeweils zum 15. des Monats bezahlt.

- 10.3** Die Lehrkräfte erhalten eine Zuwendung in entsprechender Anwendung des jeweils geltenden Tarifvertrages über eine Zuwendung für Angestellte.

11 Fortzahlung der Vergütung

- 11.1** Bei Arbeitsunfähigkeit der Lehrkraft ist die Vergütung unter den Voraussetzungen des § 115a Abs. 1 AGB für längstens sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen. Endet das Arbeitsverhältnis früher, ist die Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit nur bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses zu zahlen.
- 11.2** Zur Einhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit, insbesondere durch Sanatoriumsaufenthalt, der von einem Träger der Sozialversicherung oder einer Versorgungsbehörde verordnet ist, kann Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung im Rahmen des § 115a Abs. 1 AGB gewährt werden. Auch solche Arbeitsbefreiung soll während der Ferien erfolgen.
- 11.3** Im Übrigen wird die Vergütung fortgezahlt, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

12 Verfahren

- 12.1** Vor Abschluss des Arbeitsvertrages hat das Oberschulamt zu prüfen:

1. die Notwendigkeit
2. die rechtliche und finanzielle Tragweite
3. das Vorhandensein der Mittel unter Berücksichtigung der Erfordernisse in seinem Bereich.

Insbesondere ist sicherzustellen, dass kein Kündigungsgrund im Sinne des Einigungsvertrages Anlage I, Kapitel XIX, Sachgebiet A, Abschnitt III Nr. 1 Abs. 4 Ziffer 1 und Abs. 5 Ziffer 1 und 2 vorliegt.

- 12.2** Der Arbeitnehmer erhält eine unterschriebene Fertigung des Arbeitsvertrages. Eine Mehrfertigung ist der Mitteilung an die zuständige Bezügestelle anzuschließen.

- 12.3** Die Festsetzung, Anweisung und Auszahlung der Vergütung erfolgt durch die zuständige Bezügestelle.

12.4 Jede Änderung des nebenberuflichen Arbeitsverhältnisses ist dem Oberschulamt unverzüglich mitzuteilen.

13 Inkrafttreten

Diese Verwaltungsvorschrift tritt mit Wirkung vom 1. August 1991 in Kraft.

Die nachfolgende Anlage (Arbeitsvertragsmuster für Lehrkräfte, die nicht dem BAT-O unterfallen) ist Bestandteil dieser Verwaltungsvorschrift.

Nowak
Staatssekretär

Anlage

Änderungsvorschriften

Änderung der Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Vereinbarung von Unterrichtsaufträgen, die nicht dem BAT-O unterfallen

Ziff. I der Verwaltungsvorschrift vom 26. November 2001 (SächsABI. S. 1238, 1238)

Enthalten in

Verwaltungsvorschrift des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zur Verlängerung der Geltungsdauer von Verwaltungsvorschriften des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus aus dem Jahre 1992

vom 2. Dezember 1997 (SächsABI. S. 1263)