



**Bandbreitenmodell  
GEW-Erfolg vor dem Bundesarbeitsgericht**

Mit dem Rechtsschutz der GEW NRW ist das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 08.11.2006 – 5 AZR 5/06 – herbeigeführt worden, mit dem das BAG eine auf das sog. Bandbreitenmodell gestützte Anhebung der Unterrichtspflichtstunden eine Absage erteilt hat und zugleich erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Bandbreitenmodells insgesamt geäußert hat. Damit hat das BAG auch der von dem Oberverwaltungsgericht NRW vertretenen anderslautenden Auffassung widersprochen und der bereits mit Mitarbeiter-Informationsdienst der GEW NRW (G/V/07/2002) vom 29.04.2002 vertretenen Auffassung Recht gegeben. Die GEW hatte bereits im Vorfeld des Inkrafttretens erhebliche rechtliche Bedenken gegen die Einführung der Pflichtstundenbandbreite angemeldet und Hinweise zu den Möglichkeiten der rechtlichen Gegenwehr aufgeführt.

Nachdem bereits das OVG NRW (Urteil vom 16.03.2004 – 6 A 4402/02 -) die sog. Pflichtstundenbandbreite (§ 3 der VO zu § 5 SchFG; jetzt § 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) akzeptiert hat, hatte auch das LAG Köln mit Urteil vom 13.09.2005 – 9 Sa 300/05 – die mit Wirkung vom 01.08.2002 eingeführte Pflichtstunden-Bandbreite als zulässig angesehen (vgl. MID RuG 2006.11). In dem entschiedenen Fall war einer teilzeitbeschäftigten Lehrerin im Angestelltenverhältnis (Gymnasium, Fach Kunst) aufgrund der Anwendung der sog. Bandbreitenregelung die Pflichtstundenzahl über das „normale“ Pflichtstundenmaß hinaus um mehr als zwei Stunden in der Woche erhöht worden. Das LAG schloss sich der Auffassung des OVG NRW an, dass bei der Festlegung der unterschiedlichen Pflichtstundendeputate dem Schulleiter eine einzelfallbezogene Entscheidung überlassen werden müsse.

Diese Betrachtung ist nun mit dem Urteil des BAG vom 08.11.2006 hinfällig geworden. Zumindest für die Lehrerinnen und Lehrer im Angestelltenverhältnis dürfte damit die Anwendung des Bandbreitenmodells ihre Erledigung gefunden haben.

Die in der Vergangenheit betroffenen Kolleginnen und Kollegen aus dem Angestelltenverhältnis müssen nun schnellstens ihre Ansprüche auf nachträgliche Bezahlung der zuviel erteilten Unterrichtsstunden schriftlich bei dem Arbeitgeber geltend machen. Gem. § 37 TV-L (vorher § 70 BAT) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Ein solcher Text, der an die zuständige Schulaufsichtsbehörde zu richten wäre, könnte wie folgt aussehen:

*„Seit dem \_\_\_\_\_ ist meine Pflichtstundenzahl aufgrund der Anwendung des § 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG um \_\_\_\_\_ Unterrichtsstunden in der Woche angehoben worden. Nach dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes (BAG) vom 08.11.2006 – 5 AZR 5/06 – ist diese Pflichtstundenanhebung rechtswidrig und es besteht ein entsprechender Rückzahlungsanspruch.*

*Hiermit beantrage ich, die von mir seit dem \_\_\_\_\_ über die im § 2 Abs. 1 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG festgesetzten Pflichtstunden meiner Schulform (= \_\_\_\_\_ Stunden) hinaus geleisteten Unterrichtsstunden in Freizeit auszugleichen oder hilfsweise rückwirkend zeitanteilig zu vergüten.*

Datum \_\_\_\_\_

Unterschrift \_\_\_\_\_“