

Was habe ich zu leisten

Lehrkräfte aufgepasst:

Lehrkräfte haben sich nach zwei zentralen Vorgaben zu richten: die Pflichtstundenverordnung und die Dienstordnung. Zur Pflichtstundenverordnung ist bereits viel geschrieben und gesagt worden. Hierzu verweisen wir auf die GEW-Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/arbeitsplatz_schule_web.pdf). Dort wird dieses Thema schwerpunktmäßig im ersten Kapitel erklärt. Wesentlich ist das, was unter Mehrarbeit zu verstehen ist. Hierzu finden sich Ausführungen in Kapitel 1 zu den Arbeitszeiten.

Für alle Kolleg*innen ist wichtig, dass wenn die Mehrarbeit bezahlt werden soll, nachgewiesen werden können muss, dass diese im Auftrag der Schulleitung erfolgt ist. Dies kann durch die direkte Anweisung (bitte aufheben) oder die indirekte Anweisung, beispielsweise über den Vertretungsplan und Vergleichbares (bitte dokumentieren) geschehen.

Insbesondere für in Teilzeit tätige, tarifbeschäftigte Kolleg*innen ist wichtig, dass diese nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden können.

Personalrat hingeschaut:

Wenn es sich um angeordnete Mehrarbeit (Überstunden) handelt, ist der Personalrat in der Mitbestimmung. Zu finden im HPVG §78. Mitbestimmung heißt, dass eine Maßnahme nicht umgesetzt werden kann, wenn nicht zuvor der Personalrat dieser – und zwar jeder dieser zu leistenden Überstunden – zugestimmt hat.

Die Anwendung dieses Rechts hat in den Alltag der Schulen noch keinen Einzug gehalten, da es allzu oft so ist, dass eine Vertretungsnotwendigkeit spontan entsteht. Aus diesem Grund wären Dienstvereinbarungen notwendig, die eine klare und überschaubare Grenze für die Anordnung zu vergütenden Überstunden vorab genehmigt und damit der Schulleitung eine entsprechenden Handlungsspielraum gibt. Gleichzeitig sind aber in dieser Dienstvereinbarung die Belange der Kolleg*innen zu regeln und festzuschreiben.

Ein Beispiel könnte sein, dass jede*r Kolleg*in, die angehalten wird, eine Überstunde zu leisten, dies unter Hinweis auf die Dienstvereinbarung ablehnen kann. In jedem Fall sollte das Verfahren, wie Überstunden angeordnet werden müssen, in einem Verfahren geregelt sein, so dass diese Überstunden nachweisbar angeordnet sind. Damit hat dann weder der*die Kolleg*in noch der Personalrat im Nachhinein weder die Malaise noch das Nachsehen.

Die Dienstordnung

... definiert den inhaltlichen Rahmen der dienstlich zu leistenden Verpflichtung (<https://www.rv.hessenrecht.hessen.de/bshe/document/hevr-LDOHE2011V1P17/part/X>). Diese Anforderungen sind interessanter Weise recht überschaubar, wenn an die vielen zusätzlichen Tätigkeiten gedacht wird, die Lehrkräfte so im Rahmen ihrer außerunterrichtlichen Tätigkeiten leisten.



Aber die Dienstordnung sieht eben auch eine Öffnung vor in §4 („Lehrkräfte haben die geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Anordnungen der Schulaufsichtsbehörden, Weisungen der Schulleiterin oder des Schulleiters und die Beschlüsse der Schulkonferenz und der Lehrerkonferenzen zu beachten.“). Die Beschlüsse der Konferenzen der Schule und der Fachschaften können zusätzliche Aufgaben definieren und tun dies auch nicht selten. Auf diese Weise legen wir Kolleg*innen mit unseren Beschlüssen selber fest, was wir neben der Dienstordnung noch zu leisten haben und worauf nach erfolgter Beschlusslage die Dienststellenleitung auch einen Anspruch hat.



Kollektive unbezahlte Mehrarbeit durch Konferenzbeschluss

Mit diesen Beschlüssen können die dienstlichen Anforderungen, die an den außerunterrichtlichen Teil der zu leistenden Arbeit gestellt werden, enorm hochgeschraubt werden. Rechtlich findet dies zwar sein Ende, wenn die Belastungen über die 41 Stunden pro Woche hinausgehen, aber die Dokumentation- und Beweisspflicht liegt dann beim Einzelnen. Denn einen kollektiven Blick auf die Belastungen einer Lehrkraft in einer Woche zu erhalten, dürfte schwierig sein. Jede*r hat unterschiedliche Fächer, Stunden, Springstunden, Konferenzen, Korrekturen, die in der Woche zu leisten sind usw.

Das heißt, dass bevor per Beschluss in einer Konferenz beispielsweise über wöchentliche Konferenzen, verbindliche Wandertage, die ein Mehr gegenüber dem Notwendigen ausmachen, Tage der offenen Tür, Weihnachtsfeiern, überlange Studienreisen und vieles andere mehr gefasst werden, sollte sich das Kollegium über die Auswirkungen auf die Arbeitszeit Gedanken machen.

Direktionsrecht der Schulleitung

Eine Schulleitung kann nur im Rahmen der Verordnungen, Erlasse und Konferenzbeschlüsse auf die Erfüllung der dienstlichen Verpflichtungen bestehen. Genau aus diesem Grund ist es bedeutsam, die jeweils gültige Rechts- und Verordnungslage zu kennen und über die Beschlüsse der Schule eine Dokumentation zu führen.

Sind Ferien auch Ferien?

Nein, Ferien sind unterrichtsfreie Zeit. In dieser Zeit ist der Urlaub der Lehrkraft durch die Lehrkraft frei wählbar. Sie muss dem Dienstherrn auch nicht angezeigt werden. Fällt in diese Zeit eine Krankheit sollte dies dokumentiert werden, damit ggf. der Anspruch auf Urlaub nachgeholt werden kann. Da die Frage dieses Anspruchs auf den jeweiligen Fall ankommt und sich dies auch noch einmal zwischen Beamt*innen und Tarifbeschäftigten unterscheidet, sollten Personalräte oder Gewerkschaften zu Rate gezogen werden.

Hier kann nur eine Regel aufgezeigt werden: umso länger die Krankheit und umso geringerer die Möglichkeit, in andere unterrichtsfreie Zeit auszuweichen, umso wahrscheinlicher der Anspruch auf einen späteren Ausgleich.

Zusätzlich sei auf die Schwerbehindertenvertretung verwiesen, die Kolleg*innen insbesondere bei den betrieblichen Eingliederungsmaßnahmen (BEM) nach 6-wöchiger Erkrankung (nicht zwingend am Stück) innerhalb eines Jahres begleitet.

Und ist Arbeitszeit auch Arbeitszeit?

Nein, zum einen nicht, weil der Dienstherr über die Wochenarbeitszeit hinausgehende Stunden (beispielsweise Korrekturaufwand im Abitur) gern unter Hinweis auf den Ausgleich in der unterrichtsfreien Zeit pariert.

Und nein, weil eine Stunde der geleisteten Arbeitszeit eigentlich eine Überstunde ist, die der Dienstherr dauerhaft angeordnet hat und erst später auszahlen will. Angesprochen ist damit das Lebensarbeitszeitkonto (LAK) auch hierzu ist bereits viel geschrieben worden. Verweisen möchten wir auf <https://www.gew-hessen.de/details/lebensarbeitszeitkonto-fuer-lehrkraefte-1>. Dort wird zum Abbau des LAK unter verschiedenen Voraussetzungen ausgeführt.

Verweisen möchten wir auf zwei besonders wichtige Sachverhalte.

TV-H und LAK – Personalräte aufgepasst:

Bei einer unterjährigen Tarifbeschäftigung wird der Abbau des LAK (Lebensarbeitszeitkonto) auf die Schule verlagert. Diese gehen damit recht unterschiedlich um. Einige Schule vergessen es einfach. Der*Die Kolleg*in, der*die prekär beschäftigt ist, weiß es manchmal gar nicht oder mag die Schulleitung nicht darauf ansprechen. Oder der Abbau findet am Ende der Beschäftigung statt. Das ist oft zum Nachteil aller. Entweder müssen andere Kolleg*innen den Unterricht in den letzten Wochen vertreten, die Stunden fallen einfach aus oder es wird mit VSS betreut. Die faireste Methode ist der wöchentliche Abbau. Dann wird der*die Kolleg*in gleich weniger eingesetzt und keiner hat das Nachsehen.

Versetzungen in ein anders Bundesland und LAK-Kolleg*innen aufgepasst:

Da das LAK eine Hessenmarke ist, kann es nicht in andere Bundesländern exportiert werden. Das heißt für alle, die Anträge auf die Versetzung stellen, dass sie sich sehr frühzeitig darum kümmern sollten, dass dieses Konto abgebaut wird. Hier haben schon Kolleg*innen Ansprüche über mehrere tausend Euro verloren, weil für diesen Fall der dann umgesetzten Versetzungsmöglichkeit keine schnelle Abbaumöglichkeit der Stunden gefunden wurde. Das ist insbesondere von Kolleg*innen zu beachten, die in den Mangelfächern tätig sind. Die Fristen zur Beantragung des Abbaus von LAK stimmen leider auch nicht mit den Fristen für die Versetzungsanträge überein. Hier frühzeitig schlau machen.



Mehr Entlastung für die Kolleg*innen

Deputate – Gesamtkonferenzen aufgepasst:

In der Schule gibt es auch Tätigkeiten, bei denen der Dienstherr nicht davon ausgeht, dass diese ohne Entlastung in dem Pflichtstundenanteil zu leisten sind. Diese werden Deputate genannt. Es gibt Schulleitungsdeputate, Schulleiterdeputate und Schuldeputat. Die Zuweisung erfolgt nach Vorgaben aus der Pflichtstundenverordnung. Die Höhe der Zuweisung lässt sich genau berechnen. Hierzu die GEW-Broschüre „Stellenzuweisungen und Deputate transparent machen“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/unterrichtsversorgung_web.pdf).

Erweiterte Schulleitungen aufgepasst:

Nur in einem Fall, dem Schulleiterdeputat lässt sich auch die präzise Höhe ableiten und damit der Umfang genau bestimmen und der Adressat benannt werden. Die Umfänge der anderen sind auch bestimmt, aber nicht, wer diese zu erhalten hat.

Beim Schulleitungsdeputat fängt das Gezerre an. Es ist für alle bestimmt, die zur Schulleitung gehören. Das sind die stellvertretenden Schulleitungen, die zweiten Konrektor*innen und die Kolleg*innen zur Wahrnehmung von Schulleitungsaufgaben (dazu zählen Aufgabenfeldleitungen, Rektor*innen, Abteilungsleitungen u. v. m.).

Der reinen Lehre nach soll ein Geschäftsverteilungsplan (Dienstordnung für Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter §18) die Tätigkeiten verteilen und die Stunden aus dem Deputat den Tätigkeiten zuordnen. Es sind kaum Schulen bekannt, in denen dies einwandfrei funktioniert. Sondern in der Regel wird verteilt wie auf dem Hühnerhof – wer am meisten hackt, bekommt am meisten.

Aus diesem Topf können sich auch Schulleitungen über das ihnen fest zugeordnete Deputat bedienen und dies wird auch reichlich getan, ohne dass dies in jedem Fall mit den zusätzlich übernommenen Aufgaben in Zusammenhang steht.

Kolleg*innen aufgepasst:

Der sich aus der Pflichtstundenverordnung abzuleitende Umfang des Schuldeputats ist bestimmt (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/Wofuer_Deputate_so_alles_gut_sind.pdf) – für welche Tätigkeit aber entlastet wird, nicht. Hierzu ist umfänglich gearbeitet worden, insofern reicht

ein Verweis auf die Ausarbeitungen der GEW zu diesem Thema in der Broschüre „Arbeitsplatz Schule“ (https://gew-wiesbaden.de/fileadmin/user_upload/Broschuere/arbeitsplatz_schule_web.pdf).

Wichtig ist, dass zum einem auch dieser Topf nicht vor dem Zugriff der Schulleitung gesichert ist, sondern zuweilen reichlich darauf zugegriffen wird. Beispielsweise wenn Aufgaben, die durch die erweiterte Schulleitung zu erledigen sind, auf Kolleg*innen übertragen werden. Das ist zwar grundsätzlich möglich, die Entlastung hätte dann aber aus dem Schulleitungsdeputat und nicht aus dem Schuldeputat zu erfolgen.

Der erste Schritt ist somit zu klären, was als besondere Aufgabe gilt und wieviel dafür aus dem Schuldeputat für die Kolleg*innen verausgabt werden soll. Im zweiten Schritt ist zu klären, wer/welche Person die Entlastung bekommen soll. Entscheidend ist, dass in der Gesamtkonferenz vor den Sommerferien die Festlegung getroffen wird, wer in welchem Umfang entlastet wird, damit dies in die Stundenpläne der jeweiligen Kolleg*innen entsprechend eingearbeitet werden kann.

Andere ebenso interessante Modelle sind Belastungspunkte für die Vergabe von Deputaten festzulegen. Diese Belastungspunkte können dann nach einem dreiviertel Schuljahr summiert werden und bilden dann den Schlüssel für die Verteilung der Deputate, die dann für das nächste Schuljahr zu berücksichtigen sind.

Der Vorteil dieses Modell ist, dass alles – auch Klassenleitungsaufgaben und/oder Einsatz im Abitur im erhöhten Maße, also ganz normale Tätigkeiten, die aber in Summe auch über Gebühr belasten – entlastet werden können. Der Nachteil ist, dass sich potentiell eine statische Anzahl von Entlastung auf immer mehr Belastung legt und sich für die Arbeit erst im nächsten Schuljahr ein möglicherweise viel zu geringer Ausgleich ergibt.

Es kann auch sein, dass in der Hoffnung im darauffolgenden Schuljahr „entlohnt“ zu werden, über Gebühr Aufgaben übernehmen werden. Im anderen Modell (der Vorabverteilung der Deputate) wissen die Kolleg*innen, in welchem Umfang Leistung erwartet wird und können den Umfang der Tätigkeit darauf einstellen. Unabhängig, welches Modell gewählt wird, ist es sicher von Vorteil, Belastung in Schule zu identifizieren und diese auch zu quantifizieren. Ist dies erfolgt, kann Überbelastung einer Schule auch gegenüber Dritten (beispielsweise der Schulaufsicht) qualifiziert dargelegt werden. Insofern kann dieses vorgestellte Modell nicht nur zur Verteilung der Deputate, sondern zum Aufzeigen der Belastungen herangezogen werden.

