

Ungerechtfertigte Minusstunden?

Beitrag von „Meike.“ vom 27. Juni 2019 10:22

Trantor hat Recht mit den dauerhaften 2 Unter-/Überstunden - die stehen in der Dienstordnung für Lehrer und zwar dergestalt

Zitat

(4) Um eine sinnvolle Unterrichtsverteilung sicherzustellen, kann die Schulleiterin oder der Schulleiter bei der Festsetzung der wöchentlichen Unterrichtsstunden einer Lehrkraft **nach deren Anhörung** bis zu zwei Stunden von der Pflichtstundenzahl nach der Pflichtstundenverordnung abweichen. Diese Abweichung ist **möglichst im zweiten Schulhalbjahr, spätestens im nächsten Schuljahr auszugleichen**. Dieser Anspruch bleibt auch bei Wechsel der Schule erhalten. § 61 HBG bleibt unberührt.

- heißt, hier werden einem ein ganzes Halbjahr/Jahr lang regelmäßige Stunden mehr zugewiesen. Die dann nächstes Halbjahr abgezogen werden müssen.

Das ist aber, denke ich, nicht das, was mit Minusstunden hier und in den ähnlichen Nachbarthreads ("Hitzefrei" und der andere mit der angeordneten Präsenz wegen Abstreich war das, glaube ich) gemeint ist, sondern eine Bilanzierung ausgefallener Stunden wegen Hitze, Kälte, Umzug, etc. als Minusstunden, die man dann später nacharbeiten muss.

Wird in Hessen auch an genügend Schulen so praktiziert. Mal berechtigt (die sog. "Statt-Stunden" - also du unterrichtest halt statt der ausgefallenen 8a, die auf Klassenfahrt ist, die 10b, weil da grad Lehrer fehlen), und mal unberechtigt, wenn dauerhaft Listen mit Stunden, die Lehrern irgendwann mal ausgefallen sind, geführt werden, die dann "irgendwann später" eingelöst werden. Oder wenn (also nicht regelmäßig und nur notfallmäßig begründet) schon zu Beginn des Schuljahres die 3 Mehrarbeitsstunden, die ein beamteter Lehrer **in zwingenden dienstlichen Verhältnissen (!!)** (also nur notfallmäßig und begründet) nach HBG 61 (hier entsprechen 5 Zeitstunden 3 Unterrichtsstunden) unentgeltlich machen muss, im Vorhinein in den Stundenplan eingebaut oder geblockt werden. Oder andere kreative Ideen.

Zitat

Unzulässigerweise werden in manchen Schulen „Mehrarbeitskonten“ angelegt, in denen zunächst die unentgeltlich zu leistende Mehrarbeit (nach 61 HBG) im Umfang von drei Stunden bei Vollzeitbeschäftigten verbucht wird und dann im Laufe des Jahres anfallende „Minusstunden“ davon abgezogen werden. Aus solchen Mehrarbeitskonten werden dann im Laufe des Jahres bei Bedarf Mehrarbeitsstunden abgerufen mit dem

Ergebnis, dass häufig pro Monat ein Einsatz im Umfang von mehr als drei Stunden (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig) erfolgt, ohne dass diese Mehrarbeit dann in vollem Umfang vergütet wird.

Sowohl der Begriff „Minderarbeit“ als auch der Begriff „Minusstunden“ kommen im Hessischen Beamtengesetz nicht vor. Eine Spezialregelung für den Schuldienst ist lediglich in § 17 Abs. 4 der Dienstordnung zu finden.

Danach kann zur Sicherstellung einer sinnvollen Unterrichtsverteilung bei der Festsetzung der Pflichtstundenzahl nach

Anhörung der Lehrkraft bis zu zwei Stunden von der Pflichtstundenzahl nach der Pflichtstundenverordnung abweichen. Diese Abweichung ist möglichst im zweiten Schulhalbjahr, spätestens im nächsten Schuljahr auszugleichen.

Lehrkräfte kommen ihren Verpflichtungen gegenüber dem Dienstherrn/Arbeitgeber nach, wenn sie ihre Arbeitskraft „in der Dienstzeit“ zur Verfügung stellen. Da die Pflichtstundenverordnung eine Wochenpflichtstundenzahl definiert, kann dies nach Ansicht der Landesrechtsstelle immer nur wochenweise erfolgen. Können Lehrkräfte in dieser Zeit aus Gründen nicht arbeiten, die der Dienstherr zu verantworten hat, kommt der Dienstherr/Arbeitgeber im rechtlichen Sinne gesehen in den Annahmeverzug, das heißt, die Wochenarbeitszeit wird nicht rechtzeitig „angenommen“ und kann später nicht mehr von der Lehrkraft eingefordert werden. Die Verrechnung von Minusstunden in den darauffolgenden Wochen oder gar Monaten, wie sie vielfach vorgenommen wird, ist eine unzulässige Überschreitung des gesetzlichen Rahmens.

Beispiele für die Begründung einer unzulässigen Aufforderung, verpassten Unterricht nachzuholen, sind:

- Ausgefallener Fachunterricht beim Praktikum
- Kolleg*in geht auf Fortbildung und soll ausgefallenen Unterricht nachholen
- Unterrichtsausfall, weil Schüler*innen auf Klassenfahrt/Wandertag/Studienfahrt sind
- Unterrichtsausfall in Prüfungswochen
- Unterrichtsausfall nach dem Ende der Abitursprüfungen

Verbeamtete Lehrkräfte können bei einer unzulässigen Anordnung von Diensten remonstrieren. Arbeitnehmer*innen sollten den Personalrat zur Klärung der Rechtslage in Anspruch nehmen um die Angelegenheit kollektivrechtlich zu klären.

Präsenzpflcht

Verstärkt wird durch die Schulleitungen zu diversen Anlässen oder pauschal Präsenzpflcht angeordnet, teilweise erfolgt eine Abstimmung durch die Gesamtkonferenz. Diese Präsenzpflcht bezieht sich nicht auf die in der Dienstordnung vorgeschriebenen au-

ßerunterrichtlichen Tätigkeiten. Vielmehr geht es darum, dass das Kollegium beispielsweise bis zu einer bestimmten Uhrzeit am Nachmittag in der Schule verbleiben

soll oder morgens kollektiv ab 7 Uhr 45 vor Ort sein soll.

Diese „Präsenzpflicht“ gilt nach der Dienstordnung zwar für die Schulleiterin oder den Schulleiter. Diese müssen in der Schule anwesend sein, solange dort Unterricht stattfindet. Eine ähnliche Regelung für die Lehrkräfte existiert jedoch nicht. Der Dienstherr ist nach der aktuellen Rechtslage nicht verpflichtet, Arbeitszimmer für Lehrkräfte einzurichten, so dass auch das Modell einer Wochenarbeitszeit verbunden mit einer eventuellen Präsenzpflicht in weiter Ferne ist.

Die Schulpersonalräte sind auf diesen Umstand immer wieder hinzuweisen. Insbesondere sollte eine Aufklärung darüber erfolgen, dass eine Beschlussfassung durch die Gesamtkonferenz sich nur auf Dienstpflichten beziehen kann, die ohnehin schon bestehen oder per Erlass geregelt sind wie beispielsweise der Pädagogische Tag. Der Beschluss einer Gesamtkonferenz, dass sich das Kollegium zu einer kollektiven Anwesenheit verpflichtet, entbehrt jeder Rechtsgrundlage und ist daher für die einzelne Lehrkraft nicht verbindlich.

„Für Lehrer ist zu beachten, dass die zeitliche Festlegung der Unterrichtsverpflichtung, nicht aber der übrigen Dienstpflichten der Besonderheit Rechnung trägt, **dass Lehrer nur während ihrer Unterrichtsstunden und weiteren anlassbezogenen Dienstpflichten (wie Teilnahme an Klassenkonferenzen, Gespräche mit Eltern, Pausenaufsicht u.a.) zur Anwesenheit in der Schule verpflichtet sind**. Dagegen bleibt es ihnen überlassen, wo und wann sie die Dienstpflichten der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts einschließlich der Korrektur von Klassenarbeiten erfüllen.“ (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 30.08.2012, 2 C 23.10).

Alles anzeigen

Zu [@Alterras](#) Frage:

Zitat

macht es einen Unterschied, ob man eine SBS ist oder nicht? Kann also z.B. eine Gesamtkonferenz beschließen, dass Kollegen über Jahre hinweg mehr als die derzeitigen 24,5 Stunden unterrichtet? Und wo steht das mit den 2 Stunden? Ich habe gerade nichts dazu gefunden, bzw. nur das HBG §61

Nein, auch an einer selbstständigen Schule kann die Gesamtkonferenz laut 133 hessischen Schulgesetz und Konferenzordnung nur regeln, was nicht anderweitig gesetzlich geregelt ist. Und unsere Arbeitszeit ist in der Pflichtstundenverordnung, Dienstordnung (+/-2) und hessischen Arbeitszeitverordnung sowie der Mehrarbeitsvergütungsverordnung geregelt, darüber hinaus gibt es keinen Spielraum. Weder für Schulleitungen noch für Gesamtkonferenzen. Diese Gesetze und Verordnungen gelten selbstverständlich auch in einer selbstständigen Schule.

Noch eine kleine Korrektur zu vorrigen ausführungen:

Die **+/-2 Stunden aus der Dienstordnung in Hessen sind keine (!) Mehrarbeit**, da sie im nächsten Schuljahr spätestens ausgeglichen werden **MÜSSEN**. Sie sind also eher angeordnete Schwankungen in der Arbeitszeit. Darauf zu achten ist Pflicht jedes SL, jedes PR und vor allen auch der Kollegen selber! **Es gibt nämlich keine Regelungen für Ausgleich NACH dem einen Schuljahr**. Das liest man in machen Schulen so, dass sie dann "verfallen" sind. Ob dem auch so ist, hat meiner kenntnis nach bisher kein Verw.Ger. festgestellt.

Die 3 (!) Stunden echte **Mehrarbeit**, die sich aus dem §61 HBG ableiten (Umrechnungsfaktor ist c.a. 1,6) sind die, die über die Mehrarbeitsvergütungsverordnung zu zahlen sind, sobald die (in zwingenden dienstlichen Verhältnissen!) zulässigen 3 Stunden im Monat überschritten werden, dann werden alle 4,5, 6... Stunden bezahlt, nicht nur die, die über 3 Stunden liegen. Dazu gibt es in jedem Kreis ein Antragsformular, das irgendwie keiner kennt, **das man aber unbedingt nutzen sollte!** Achtung: laut HBG muss diese Mehrarbeit **schriftlich angewiesen sein**. Schulen müssen darauf achten, dass **keine Mehrarbeit "auf Zuruf" passiert**, so dass man das Geld nachher nicht bekommt. Personalratsaufgabe!