

Unbezahlte Stunden im Stundenplan

Beitrag von „Seph“ vom 15. August 2022 16:17

Ich fürchte, dass auch hier mal wieder das Missverständnis vorliegt, die Arbeitszeit einer Lehrkraft erschöpfe sich im gehaltenen Unterricht. Es ist durchaus üblich - und m.E. vollkommen unproblematisch - einen festen Zeitraum für mögliche Dienstbesprechungen im Stundenplan zu reservieren, um die Terminfindung für dann evtl. abzuhaltende Besprechungen zu vereinfachen. Dass eine solche Zeit als "Stunde" im Stundenplan ausgewiesen wird, hängt damit zusammen, dass das genutzte Programm zur Stundenplanerstellung diese reservierte Zeit dann auch als solche berücksichtigen kann.

Davon erst einmal unabhängig ist die Frage, ob die entsprechenden Zeiten auch tatsächlich regelmäßig (z.B. 14-tägig) abgerufen werden. Meines Erachtens spricht erst einmal nichts grundsätzlich gegen regelmäßige Dienstbesprechungen. Zu prüfen ist dann ggf. nur, inwiefern durch diese Überschreitungen der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit hervorgerufen werden, was gerade bei Teilzeitkräften zu berücksichtigen ist. Hier besteht aufgrund der Teilnahmepflicht bei unteilbaren Aufgaben die Notwendigkeit der Unterrepräsentation bei teilbaren Aufgaben.

Anders als im Eröffnungsbeitrag dargestellt, handelt es sich im Übrigen nicht um unbezahlte Arbeitszeit!

Edit: Um noch kurz auf die Fragen einzugehen:

Zitat von Vera Maria

1. Ist es überhaupt zulässig unbezahlte Stunden fest in den Stundenplan zu integrieren?
2. Wie könnte man gegen diese Stunde "vorgehen"?
3. Wie sollte ich meine Anwesenheit in der besagten Stunde an meine Teilzeitstelle "anpassen"?

zu 1.) Die im Stundenplan ausgewiesene "Stunde" ist keine Unterrichtsstunde im Sinne einer Deputatsstunde, sondern technischer Natur (siehe oben).

Sie ist auch nicht unbezahlt.

zu 2.) Gar nicht, da es sich hier zunächst nur um eine technisch bedingte reservierte Zeit für das Planungsprogramm handelt. Desweiteren sind

Lehrkräfte grundsätzlich auch zur Teilnahme an Konferenzen und Dienstbesprechungen verpflichtet (beachte 3.)

zu 3.) Es bietet sich an, mit der SL eine Regelung zur Mitwirkung an teilbaren dienstlichen Verpflichtungen passend zur Teilzeitquote zu vereinbaren.

Idealerweise gibt es hierfür bereits eine Dienstvereinbarung, ansonsten wäre das ein schönes Thema für den Personalrat und die

Personalversammlung.