

Minusstunden bei Schulausfall!

Beitrag von „Sawe“ vom 17. Januar 2016 10:17

Moin,

wir haben einen neuen Schulleiter.

Dieser hat uns mitgeteilt, wenn die Schule wetterbedingt ausfällt sollen wir zu Hause bleiben.

Wir bekommen dann Minusstunden, allerdings auch wenn wir trotzdem zur Schule kommen.

Wie sieht die Sache rechtlich aus? Unsere alte Schulleiterin hatte uns keine Minusstunden gegeben, wenn wir in die Schule gekommen sind und dort Aufgaben erledigt haben.

Gehen wir mal davon aus, es fällt eine Woche die Schule aus, dann hätte ich 23,5 Minusstunden, die ich während meiner regulären Unterrichtszeit nachholen müsste.

Das empfinde ich schon als starke Zusatzbelastung. Gibt es Vorschriften, die das regeln?

Beitrag von „Nitram“ vom 17. Januar 2016 10:36

Hallo Sawe,

Personalrat und Schulleitung sollten hierüber eine Dienstvereinbarung abschliessen.

Sieh dir mal das hier an: [GEW-Zeitung Niedersachsen, Mai 2011](#) insbesondere Seite 9, linke Spalte, Mitte.

Dort heißt es, dass ausgefallene Stunden durch wenn unvorhersehbare Abwesenheit der Schülerinnen und Schüler (z. B. Unwetter, eisfrei) als erteilt gelten können, wenn die Lehrkraft auf Weisung des

Schulleiters während dieser Zeit andere dienstliche Aufgaben in der Schule wahrnimmt.

Wenn man dies nun umkehrt, könnte daraus folgern das in dem von Dir beschriebenen Fall die Stunden als nicht erteilt gelten können, wenn der Schulleiter anweist, keine Aufgaben in der Schule zu erledigen, sondern zu Hause zu bleiben.

Gruß

Nitram

Beitrag von „alias“ vom 17. Januar 2016 16:52

Schon seltsam, wie mittlerweile mit Arbeitnehmern umgegangen wird.

Als Arbeitnehmer stellt man seine Arbeitskraft zur Verfügung. Wenn in der Industrie oder im Handwerk wetterbedingt (oder weil der Chef es versemelt hat) Rohware für die Produktion fehlt, wurde früher eben die Maschine gereinigt oder Kaffee getrunken. Heute existieren auch dort (wo es keine starken Gewerkschaften gibt) Zeitkonten und die Arbeitnehmer werden nach Hause geschickt und müssen diese Zeit später wieder aufarbeiten.

Dazu gibt es jedoch auch eine dezidierte Rechtsprechung:

<https://www.verdi.de/service/fragen...d6-00093d114afd>

http://www.meub.de/Inhalte/arbeit...sch_ausf/01.pdf

Hat der Arbeitgeber - hier die Schule - für die angebotene Arbeitsleistung keine Verwendung gilt die Regel, dass er die angebotene Arbeit bezahlen muss, selbst wenn er keine Verwendung dafür hat.

Zitat

Der Arbeitgeber hat hier für die tatsächlich mögliche Arbeitsleistung lediglich (teilweise vorübergehend) keine Verwendung mehr. Es entspricht den allgemeinen Grundsätzen des Schuldrechts, dass der Gläubiger eines vollkommen zweiseitigen Schuldverhältnisses auch dann seine Vertragspflichten noch erfüllen muss, wenn die Durchführung des Vertrages für ihn wirtschaftlich sinnlos geworden ist (Grenze: schwerwiegende Störung der Geschäftsgrundlage, § 313 BGB, Opfergrenze erreicht).

Dieser Grundgedanke findet selbstverständlich auch auf Arbeitsverhältnisse Anwendung. Dementsprechend muss der Arbeitgeber immer das Wirtschaftsrisiko selbst tragen, mit der Folge, dass er in solchen Fällen in Annahmeverzug nach §§ 615, 293 ff BGB gerät, wenn er die Arbeitsleistung des arbeitsbereiten Arbeitnehmer nicht annimmt. Als Folge hieraus bleibt der Arbeitgeber - im Gegensatz zum Betriebsrisiko - zur vollen Lohnzahlung auch im Falle einer Existenzgefährdung verpflichtet.

Beitrag von „Mikael“ vom 17. Januar 2016 17:00

Ich sehe es so wie *alias*. Ihr bietet eure Arbeitskraft an, und wenn die Schule (vertreten durch den Schulleiter) dafür keine Verwendung hat, ist das nicht euer Problem. Wenn der SL meint, dass ihr zuhause bleiben sollt, dann darf er euch dafür keine "Minusstunden" aufschreiben. Ihr schuldet eurem Dienstherr letztendlich die Erfüllung der "planmäßigen" Unterrichtsverpflichtung. Fällt die weg aus Gründen, die ihr nicht zu vertreten habt, muss er euch trotzdem bezahlen. Ihr seid ja keine Freiberufler oder Selbstständige.

Gruß !

Beitrag von „Siobhan“ vom 17. Januar 2016 17:16

Ohne das Thema kapern zu wollen habe ich hierzu eine Frage.

Laut Arbeitszeit Modell in Hamburg habe ich eine feste Vertretungsstunde im Plan. Muss ich dort aufgrund der aktuellen Situation nicht vertreten, habe ich ja auch meine Arbeitskraft zur Verfügung gestellt, aber die Schule hat diese nicht in Anspruch genommen. SL ist aber der Meinung, man müsse dann die Stunde an anderer Stelle in der Woche nachholen, da man ja im Minus wäre.

Wie beurteilt ihr diese Situation?

Beitrag von „Friesin“ vom 17. Januar 2016 17:33

schließe eine ähnliche Frage gleich an:

wenn eine Klasse z.B. einen mehrstündigen Unterrichtsgang macht, meine Stunde dadurch ausfällt, ich in der Schule sitze, weil es keine Randstunde ist -- dann bekäme ich nach *alias* keine Minusstunden??? Zu schön um wahr zu sein.....

Beitrag von „Mikael“ vom 17. Januar 2016 17:49

Rechtssicherheit wird es wohl erst geben, wenn ein Kollege, der sich das nicht gefallen lässt, vor das Verwaltungsgericht geht.

@Siobhan: Wenn eure feste Vertretungstunde Präsenzplicht beinhaltet, würde ich mir das nicht gefallen lassen.

Gruß !

Beitrag von „Firelilly“ vom 17. Januar 2016 19:38

Zitat von Sawe

Moin,

wir haben einen neuen Schulleiter.

Dieser hat uns mitgeteilt, wenn die Schule wetterbedingt ausfällt sollen wir zu Hause bleiben.

Wir bekommen dann Minusstunden, allerdings auch wenn wir trotzdem zur Schule kommen.

Würde ich mir nicht gefallen lassen. Schließlich bietest Du Deine Arbeitskraft an. Es wundert mich immer wieder, was für komische Sitten sich im Lehrerberuf eingebürgert haben. Würde mir schriftlich eine Anweisung geben lassen, was Du in der Zeit tun sollst. Wenn Du trotzdem Minusstunden bekommst bleibt noch zu remonstrieren.

Auch würde ich sagen, da lehnt sich der neue Schulleiter aber ganz schön aus dem Fenster. Kommt neu an die Schule und will dem alt eingesessenen Kollegium ans Bein pinkeln. Wenn ihr einen guten Zusammenhalt habt, dann lasst ihn mal schön auflaufen. Echt unglaublich, wie mit Lehrern umgegangen wird.

Beitrag von „Firelilly“ vom 17. Januar 2016 19:47

Zitat von Friesin

wenn eine Klasse z.B. einen mehrstündigen Unterrichtsgang macht, meine Stunde dadurch ausfällt, ich in der Schule sitze, weil es keine Randstunde ist -- dann bekäme ich nach alias keine Minusstunden??? Zu schön um wahr zu sein.....

Natürlich gibt es keine Minusstunden. Du bist ja schließlich da und kannst nichts dafür, dass die Klasse nicht da ist. Stell dir vor da gäbe es Minusstunden, dann würden deine Kollegen, wenn

sie Ausflüge machen, über Deine Arbeitszeiten bestimmen. Ich würde dann jeglichen Ausflug meiner Klassen blockieren ("ganz wichtige Übungsstunden etc."). Ein anderer Fall ist, wenn es eine Randstunde ist und ich früher gehen kann. Da biete ich ja meine Arbeitskraft auch nicht an, wenn ich dann früher nach Hause gehe oder später komme. Diese Stunde nachzuholen ist in Ordnung. Aber mir Hohlstunden einzubrocken und dann noch zu verlangen, dass ich die wann anders nachhole, das ist schon mega dreist.

Im Übrigen, wann gibt es denn mal Plusstunden? Wenn die Mutter eines Problemkinds ständig Gespräche sucht und ich deshalb extra Gesprächstermine anberaume? Wenn ich auf einer Klassenfahrt ganztägig arbeite und nachts auch noch Bereitschaft habe (in anderen Berufen gibt es dafür Zulagen!). Nein, dafür gibt es nichts, das gehöre alles zum Lehrerberuf. Zum Lehrerberuf gehört es aber nun einmal auch, dass Klassen auf Ausflügen etc. sind. Dann fällt das eben aus. Mehrarbeit leistet man so ja auch genug. Eine absolute Frechheit, diese Minusstunden.

Unser Schulleiter hat so etwas angeblich auch schon mal probiert, aber nachdem dann die Krankheitswelle bei Kollegen, die Minusstunden abbauen sollten, ausbrach, hat er sich das wohl noch einmal überlegt. Als ich an die Schule kam war dann die Regelung da, dass Stunden nur nachgeholt werden, wenn es Randstunden sind und die Person früher nach Hause kann oder später kommen kann deshalb. Alles andere wäre auch eine ziemliche Frechheit.

Beitrag von „Friesin“ vom 17. Januar 2016 19:55

upps, das kenne ich anders. 😮

bei uns werden solche Stunden als Minusstunden gerechnet, bzw. du wirst dann als Vertretung eingesetzt in den Klassen des Kollegen, der mit der Klasse unterwegs ist.

Plusstunden gibt es sehr wohl, jede Vertretungsstunde, die du hältst, ist eine Plusstunde

Da werd ich mich jetzt doch mal genauer anschauen 😊

Beitrag von „alias“ vom 17. Januar 2016 20:06

Ein Schulleiter, an dessen Schule sich zeitnah nach seinem Dienstantritt die Versetzungsanträge stapeln, bekommt sehr schnell einen Termin bei der Dienstaufsicht.

Lehrerkollegien haben zudem in Konferenzen zahlreiche Mitbestimmungsmöglichkeiten und können Anträge zur Tagesordnung stellen - z.B. zur Darlegung der rechtlichen Grundlagen der

Verrechnung von Minusstunden. Da könnte der Schulleiter - nach Lektüre der entsprechenden Verordnungen und Entscheidungen - sein Verhalten durchaus überdenken.

Bei der Anordnung von "Nacharbeitsstunden" würde ich auf die Schriftform mit Einzelfallbegründung bestehen.

Wenn das vom gesamten Kollegium konsequent eingefordert wird, wird er bald seine eigene Arbeitszeitbelastung gegenrechnen 🤖

Beitrag von „Susannea“ vom 17. Januar 2016 20:21

[Zitat von Friesin](#)

upps, das kenne ich anders. 😬
bei uns werden solche Stunden als M inusstunden gerechnet, bzw. du wirst dannals Vetreterung eingesetzt in den Klassen des Kollegen, der mit der Klasse unterwegs ist.

Das ist ja auch rechtens, hat der Schulleiter also Arbeit in der Zeit für dich, dann musst du die natürlich auch ausführen.

Beitrag von „Nitram“ vom 17. Januar 2016 20:30

Ich hab etwas Probleme mit der Formulierung "Arbeitskraft anbieten" (von Mikael) und auch mit dem von alias zitierten Urteil.

Ich kann als Lehrer meine Arbeitszeit ja nicht zu beliebiger Zeit anbieten, sondern der Arbeitgeber - vertreten durch die SL- legt meine ("gebundene") Arbeitszeit - eben die von mir zu haltenden Stunden - fest.

Nun legt die SL halt fest, dass Montag von 8 bis 8:45 für eine LK keine Unterrichtsstunde statt findet. (Sei dies nun, indem die einen Stundenplan aufstellt, in dem eine LK zu dieser Zeit eine Freistunde hat, oder indem sie dies einmalig für eine Woche (oder für zwei, oder für drei...) zum Beispiel aufgrund der Witterung anweist.

In dem von alias verlinkten "ver.di-Beispielen" sind die Arbeitnehmer ja bereits am Arbeitsort. In dem von alias verlinkten "meub.de"-Artikel finde ich beim Überfliegen gar keine Parallele zu dem von Sawe geschilderten vorgehen.

(Für die anderen Diskussionbeiträge:

Auch hier die Bundesländer beachten. In SH gibt es Plus- und Minusstunden, über die Thüringischen Regelungen weiß ich nichts. Hier in Rheinland-Pfalz gibt es sie nicht, aber es gibt Gerüchte (oder Berichte), dass etwas in der Art eingeführt werden soll.)

Gruß

Nitram

Beitrag von „WillG“ vom 17. Januar 2016 20:56

[Zitat von Firelilly](#)

Wenn Du trotzdem Minusstunden bekommst bleibt noch zu remonstrieren.

In diesem Fall kann man NICHT remonstrieren.

Man remonstriert, wenn der Dienstvorgesetzte eine Handlung anweist, die der Beamte für einen Rechtsverstoß hält. In diesem Fall remonstriert der Beamte bei der nächsthöheren Stelle, um sich bezüglich der Konsequenzen abzusicher. Die Anweisung muss er in der Regel (- bis auf bestimmte Ausnahmen) dennoch durchführen.

Im beschriebenen Fall weist der Vorgesetzte keine Handlung an sondern handelt selbst, möglicherweise gegen geltendes Recht. In diesem Fall bleibt die Dienstaufsichtsbeschwerde des einzelnen Kollegen oder die dienstliche Beschwerde des PR stellvertretend für das Kollegium, wenn es sich um ein generelles Fehlverhalten des SL handelt.

Es ist gut und wichtig, aktiv und selbstbewusst für seine Rechte einzustehen. Dabei sollte man aber fachlich abgesichert sein und über die richtige Terminologie verfügen, sonst macht man sich leicht lächerlich und schadet seiner Sache.

Beitrag von „Susannea“ vom 17. Januar 2016 20:58

Wenn dein Stundenplan besagt, dass du Montags um die Zeit Unterricht hast, dann bietest du deine Arbeitskraft an, wenn du hinkommst. Er kann nicht in eigener Entscheidung das kurzfristig ändern oder vorübergehende, das geht nur mit deinem Einverständnis.

Somit bietest du deine Arbeitskraft an, genauso mit Stunden eben mitten drin, eine Klasse ist weg, es gibt Vertretung, das ist ok, es gibt keine Vertretung, auch ok, dann gibt es aber auch keine Minusstunde.

Wobei das natürlich nur für Angestellte gilt, weil Beamte ja eigene Regelungen haben.

Beitrag von „Mikael“ vom 17. Januar 2016 21:04

Zitat von Nitram

Ich kann als Lehrer meine Arbeitszeit ja nicht zu beliebiger Zeit anbieten, sondern der Arbeitgeber - vertreten durch die SL- legt meine ("gebundene") Arbeitszeit - eben die von mir zu haltenden Stunden - fest.

Der Arbeitgeber (hier vertreten durch den SL) kann aber auch nicht die Arbeitsleistung zu beliebiger Zeit abfordern. Das Äquivalent zum Stundenplan wäre in der "freien" Wirtschaft der Dienstplan. Wenn der Arbeitgeber aber kurzfristig keine Arbeit hat (was der Arbeitnehmer nicht zu vertreten hat!), dann trägt dieser das "Betriebsrisiko" und muss den beschäftigungslos herumsitzenden Arbeitnehmer trotzdem bezahlen. Da kann er nicht einfach sagen: "Geh mal nach Hause und arbeite das später nach". Das lässt sich m.E. eins zu eins auf den Schulbetrieb übertragen (Schüler nicht da wegen Schnee und Eis, Lehrer bietet seine Arbeitskraft trotzdem an).

Gruß !

Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 17. Januar 2016 21:26

Zitat von Friesin

wenn eine Klasse z.B. einen mehrstündigen Unterrichtsgang macht, meine Stunde dadurch ausfällt, ich in der Schule sitze, weil es keine Randstunde ist -- dann bekäme ich nach alias keine Minusstunden??? Zu schön um wahr zu sein.....

Natürlich gibt es dafür keine Minusstunden. Du kannst in der Zeit natürlich für Vertretung usw. herangezogen werden, aber wenn das nicht genutzt wird, ist das nicht dein Problem.

Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 17. Januar 2016 21:28

[Zitat von Firelilly](#)

Ein anderer Fall ist, wenn es eine Randstunde ist und ich früher gehen kann.

Auch das ist kein anderer Fall. Das ist auch nicht korrekt dafür eine Minusstunde zu verbuchen.

Beitrag von „Nitram“ vom 17. Januar 2016 21:30

[Mikael:](#)

Dem Vergleich mit dem Dienstplan in der "freien" Wirtschaft stimme ich zu. Allerdings kann der AG die Arbeitszeit festlegen, wenn sie nicht Vertraglich o.Ä. geregelt ist ([Gewerbeordnung](#)).

§ 106 Weisungsrecht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. [...]

Für uns als Lehrkräfte ist der Umfang der "gebundenen" Arbeitszeit festgelegt. Fraglich ist, wie kurzfristig eine Änderung dieser Zeiten erfolgen kann (Anruf morgens "Bleiben Sie heute zu Hause." vs. Stundenplan, der bereits 3 Jahre vorher bekannt sein muss...).

Deshalb zitiere ich mich mal selbst:

"Personalrat und Schulleitung sollten hierüber eine Dienstvereinbarung abschliessen."

Gruß

Nitram

Beitrag von „Mikael“ vom 17. Januar 2016 21:37

Und es entspricht eben nicht dem "billigem Ermessen", dass die Lehrkraft unter Anrechnung von Minusstunden wieder nach Hause geschickt wird, wenn sie schon in der Schule ist oder sich auf dem Weg dahin gemacht hat. Anders würde ich die Sache beurteilen, wenn z.B. am Montag

verbindlich angekündigt wird, dass für den Rest der Woche (Di-Fr) die Schule ausfällt (was aber wohl praktisch nicht passieren wird, da sich das Wetter auch wieder verbessern kann und dann wieder die Schulpflicht greift..., d.h. es dürfte unmöglich sein, für den Rest der Woche **verbindlich** die Stunden ausfallen zu lassen).

Gruß !

Beitrag von „Sawe“ vom 17. Januar 2016 21:41

Moin,

erstmal vielen Dank für die zahlreichen Antworten.

Ich bin überrascht, was Schule eigentlich nicht darf und trotzdem macht.

Da fallen mir noch ein paar Sachen ein:

1. Der Tag der offenen Tür ist verpflichtend und wird nicht angerechnet
 2. Wenn ich 8 Stunden ein Kurrikulum schreibe, außerhalb meiner Unterrichtszeit, müssen die Stunden angerechnet werden?
 3. Wenn wir einen pädagogischen Tag über 8 Schulstunden haben, ich aber nur 2 Stunden hätte unterrichten müssen, muss man mir die 6 Überstunden gutschreiben?
 4. Gibt es Regelungen, wieviele Aufsichten, Konferenzen, Elternsprechtage im Jahr erlaubt sind? Also die Stundenzahl.
-

Beitrag von „Nitram“ vom 17. Januar 2016 21:43

Ich zitiere Sawe (Ausgangspost): "Dieser hat uns mitgeteilt, wenn die Schule wetterbedingt ausfällt sollen wir zu Hause bleiben."

Du (Mikael) schreibst: "...wieder nach Hause geschickt wird, wenn sie schon in der Schule ist oder sich auf dem Weg dahin gemacht hat...."

Beitrag von „Mikael“ vom 17. Januar 2016 21:51

Da stellt sich die Frage, wie "kurzfristig" darf so eine Anweisung sein. Wenn der SL so formuliert,

"Dieser hat uns mitgeteilt, wenn die Schule wetterbedingt ausfällt sollen wir zu Hause bleiben.", dann versucht er sich geschickt aus der Verantwortung zu ziehen, denn das würde darauf hinauslaufen, das die Lehrkraft verpflichtet ist, jeden Morgen die amtlichen Hinweise auf witterungsbedingten Schulausfall zu verfolgen um dann ggf. kurzfristig ihren Tagesplan über den Haufen zu werfen. Ich glaube nicht, dass das zulässig ist, denn es läuft effektiv darauf hinaus, dass eine Lehrkraft nicht mehr zuverlässig ihren Arbeitseinsatz planen kann.

Gruß !

Beitrag von „Brick in the wall“ vom 17. Januar 2016 22:01

NRW, BezReg Düsseldorf:

<http://www.brd.nrw.de/schule/persona...rarbeit2010.pdf>

Hier wird auf die Verrechnung mit Mehrarbeit Bezug genommen, nicht gehaltene Unterrichtsstunden aufgrund von wetterbedingtem Schulausfall sind als Minusstunden zu sehen.

Gilt übrigens auch, wenn jetzt Ende des Monats nach der 3. Stunde Schulschluss ist, weil Zeugnisse ausgegeben werden.

Beitrag von „Schmeili“ vom 17. Januar 2016 22:16

Man beachte hierbei jedoch den ausdrücklichen Hinweis auf den Abrechnungszeitraum KALENDERMONAT!!! Das würde dem TE ja auch schon helfen....

Beitrag von „Mikael“ vom 17. Januar 2016 22:19

Und nur weil etwas in einem "Erlass" (= behördeninterne Dienstanweisung) steht, kann es trotzdem nach Prüfung durch ein Verwaltungsgericht für rechtswidrig erklärt werden... muss nur einer den Mut aufbringen, dagegen zu klagen.

In Nds wurde ja erst vor kurzem die Verpflichtung zur Mehrarbeit für Gymnasiallehrer für rechtswidrig erklärt. Und die stand sogar in der "Arbeitszeitverordnung" (rechtlich eine Stufe höher als ein "Erlass").

Die ganze Liste nicht anrechenbarer Ausfallstunden aus obigem Erlass ist zudem sehr fragwürdig:

Zitat

Nicht anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler, z. B. in folgenden Fällen:

- bei wetterbedingtem Unterrichtsausfall (Schulfrei wegen Hitze oder Glatteis u.a.)
- bei Schulwanderungen und Schulfahrten,
- bei Betriebspraktika,
- bei vorzeitigem Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien, bzw. am Tag der Zeugnisausgabe,
- bei Störung des Dienstbetriebes (z.B. Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Ausfall der Heizung, Wasserrohrbruch und bei Verstößen von Schülern gegen die Verpflichtung zur Teilnahme am Unterricht) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres,
- bei vorzeitigem Unterrichtsfrei der Abschlussklassen,
- bei der Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen´.

Alles anzeigen

Sie verlagert praktisch das gesamte Betriebsrisiko (selbst wenn z.B. durch mangelnde Wartung der Heizung durch den Schulträger der Unterricht ausfällt) auf die Lehrkraft. DAS müsste wirklich einmal vor Gericht überprüft werden.

Ich will noch einmal einen Vergleich aus der "freien" Wirtschaft bringen. Analog würde das für einen Produktionsbetrieb bedeuten, falls das "Material" (hier: Schüler) nicht da ist und die Produktion stillsteht, geht das **vollständig** zu Lasten der Arbeitnehmer. Da würde es einen öffentlichen Aufschrei geben, wenn VW oder Airbus so etwas versuchen durchzuziehen...

Gruß !

Beitrag von „Nitram“ vom 17. Januar 2016 22:30

[Mikael:](#)

Natürlich kann man gegen einen Erlass klagen, aber wenn wir uns bei den Beiträgen hier nicht auf die geltenden rechtlichen Bestimmungen berufen, dann können wir den Versuch, die Frage von Sawe zu beantworten, gleich sein lassen.

Brick in the wall gibt eine Quelle für NRW an. Dort (statt in Niedersachsen, wie bei Sawe) ist Sache eindeutig geregelt. Präzise Aussage. Deutlicher Hinweis auf das Bundesland. Gut formuliert. Hilfreich für Mitlesende.

Beitrag von „Mikael“ vom 17. Januar 2016 22:38

Du hast natürlich Recht. Aber **um so etwas** sollten sich die GEWerkschaften in Form von Musterprozessen kümmern und dafür weniger ideologische Traumtänzerien veranstalten (im Sinne einer "Wünsch-Dir-Was-Luftschloss-Schule" die sowieso niemand bezahlen wird...).

Gruß !

Beitrag von „Susannea“ vom 17. Januar 2016 23:15

[Zitat von Nitram](#)

[Mikael:](#)

Natürlich kann man gegen einen Erlass klagen, aber wenn wir uns bei den Beiträgen hier nicht auf die geltenden rechtlichen Bestimmungen berufen, dann können wir den Versuch, die Frage von Sawe zu beantworten, gleich sein lassen.

Brick in the wall gibt eine Quelle für NRW an. Dort (statt in Niedersachsen, wie bei Sawe) ist Sache eindeutig geregelt. Präzise Aussage. Deutlicher Hinweis auf das Bundesland. Gut formuliert. Hilfreich für Mitlesende.

Naja, auch der Erlass ist inzwischen mehr als 5 Jahre alt, woher soll man nun wissen, dass er noch gültig ist und nicht doch längst für rechtswidrig erklärt wurde? Oder sich die Gesetzesgrundlagen geändert haben. Also mit diesem Erlass würde ich wohl auch vorsichtig umgehen.

Beitrag von „toastrider“ vom 17. Januar 2016 23:38

Das mit Erlassen und Rechtswidrigkeit ist sicher ein anderes Thema. Aber gerade die Minderstunde, die witterungsbedingt ausfallen, sind dabei eher unproblematisch, das sie dem Ermessen des Erlassgebers nicht zugänglich sind und insofern nicht im Vorhinein berücksichtigt werden können und insofern als Minderstunde anfallen.

Danach ist für zwei Fälle zu differenzieren:

1. Angestellte Lehrkräfte

Erscheint die Lehrkraft (vertragsgemäß) zum Unterrichten, der Unterricht fällt jedoch aus, so gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug, d.h. keine Minusstunden. Erscheint der Arbeitnehmer nicht, so bietet er seine Arbeit nicht an, dann entstehen Minderstunden.

2. Beamte

Beamte sind keine "normalen" Arbeitnehmer. Der Einsatz unterliegt dem Weisungsrecht des Dienstherrn. Wird durch Weisung des Schulleiters keine dienstliche Tätigkeit während des Ausfalls ausgeübt, so fallen Minusstunden an. Auch wenn der Beamte erscheint und arbeiten will, ändert das nichts, da er keine vertragliche Bindung an den Arbeitgeber hat, sondern eben Beamter ist.

Ja ich weiß, dass das alles weder logisch noch sinnvoll ist, aber die Rechtslage ist so.

Beitrag von „Susannea“ vom 17. Januar 2016 23:52

[Zitat von toastrider](#)

Das mit Erlassen und Rechtswidrigkeit ist sicher ein anderes Thema. Aber gerade die Minderstunde, die witterungsbedingt ausfallen, sind dabei eher unproblematisch, das sie dem Ermessen des Erlassgebers nicht zugänglich sind und insofern nicht im Vorhinein berücksichtigt werden können und insofern als Minderstunde anfallen.

Danach ist für zwei Fälle zu differenzieren:

1. Angestellte Lehrkräfte

Erscheint die Lehrkraft (vertragsgemäß) zum Unterrichten, der Unterricht fällt jedoch aus, so gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug, d.h. keine Minusstunden. Erscheint

der Arbeitnehmer nicht, so bietet er seine Arbeit nicht an, dann entstehen Minderstunden.

Ja ich weiß, dass das alles weder logisch noch sinnvoll ist, aber die Rechtslage ist so.

Alles anzeigen

Sehe ich etwas anders, ich kann meine Arbeitskraft auch telefonisch anbieten, wenn sie dann abgelehnt wird, habe ich sie als AN trotzdem angeboten und es entstehen keine Minusstunden.

Beitrag von „Sawe“ vom 18. Januar 2016 07:09

Morgen,

jetzt bin ich ja schon mal ein ganzes Stück schlauer. Gegen einen Erlass klagen wollte ich erstmal nicht .

Gibt es auch einen Erlass, oder eine Vorschrift die regelt, wieviel Stunden im Jahr Konferenzen, Elternsprechtage oder dergleichen in Anspruch nehmen dürfen?

Was ist mit Zusatzarbeit, wie zum Beispiel das Schreiben eines Kurrikulums?

Ich bin verbeamtet und nicht angestellt.

Beitrag von „Meike.“ vom 18. Januar 2016 08:14

Das hier dürfte die gangbarste Methode sein.

[Zitat von Nitram](#)

Personalrat und Schulleitung sollten hierüber eine Dienstvereinbarung abschliessen.

Sieh dir mal das hier an: GEW-Zeitung Niedersachsen, Mai 2011 insbesondere Seite 9, linke Spalte, Mitte.

Dort heißt es, dass ausgefallene Stunden durch wenn unvorhersehbare Abwesenheit der Schülerinnen und Schüler (z. B. Unwetter, eisfrei) als erteilt gelten können, wenn die Lehrkraft auf Weisung des

Schulleiters während dieser Zeit andere dienstliche Aufgaben in der Schule wahrnimmt.

Und noch ein paar Anmerkungen zu diversem Halbwissen und merkwürdigen Vorstellungen:

Gegen einen Erlass per se kann man nicht klagen. Man kann gegen die konkreten Auswirkungen eines Erlasses in einem konkreten Fall bei einer konkreten Person klagen, wenn diese Auswirkungen wiederum Rechtsverstöße sind (z.B. Benachteiligung, Verstoß gegen ...).

Gewerkschaften können nicht einfach Musterprozesse gegen irgendwas führen, was ihnen nicht passt, sie sind keine juristische Person.

Einen Prozess kann eine Person anstrengen, aber auch nicht nach Lust und Laune, sondern nach bereits stattgefunden habendem (!) Rechtsverstoß in IHREM konkreten Falle. So etwas kann eine Gewerkschaft mit Rechtsberatung oder Mitteln begleiten. Das Ergebnis einer solchen Verhandlung KANN (muss aber nicht) ein Präzedenzfall sein. Es KANN auch sein, dass die Richter den Erlass, der dem Rechtsverstoß verursacht, als rechtswidrig erkennen. Muss aber nicht. Es kann auch eine Individualentscheidung ergehen. Im ersten Fall ist aber auch noch lange nicht dieser Erlass aus der Welt. Den zu widerrufen ist ein gesondertes, politisches Verfahren. So lange er da ist, gilt er. Deswegen haben Gewerkschaften auch schon viele Musterprozesse geführt, teuer und umständlich, und gewonnen, ohne dass immer das Problem aus der Welt geschafft wurde. So lange es den (widerrechtlichen) Erlass / Gesetz dann noch gibt, gilt er.

Ein gutes Beispiel ist das Streikrecht: laut EMK ist das Verbot rechtswidrig, Deutschland wurde aufgefordert, seine Rechtslage anzupassen, der oberste Verwaltungsrichter hat gesagt "so lange ich hier dran bin, kümmerge ich mich nicht darum" und es wird seit Jahren verschleppt. Damit gilt - wenn auch nach höherem Recht widerrechtlich - altes Recht.

Erlasse sind i.d.R. auf 10 Jahre begrenzt, allerdings gilt, dass ihre Wirkung nur erlischt, wenn es zum selben Thema einen neuen gibt. So lange das nicht der Fall ist, gelten die Regelungen des alten. Vergleichbar der Fortwirkungsklausel in einer Dienstvereinbarung, die man tunlichst einfügen sollte 😊

Beitrag von „*Jazzy*“ vom 18. Januar 2016 08:31

Ich hänge mich hier mal kurz an das Thema:

Uns wurde letztens mitgeteilt, dass laut eines neuen Erlasses die Mehrarbeit (nach Abzug der Minusstunden) bei Schulen mit einem 60 min. Unterrichtskonzept, auch erst nach 240 Minuten abgerechnet wird. Somit gibt es hier einen deutlichen Nachteil gegenüber Schulen mit einem 45 Minuten Konzept.

Ich konnte diesen Erlass noch nicht finden und er wurde mir auch noch nicht vorgelegt. Wer weiß mehr?

Beitrag von „Trantor“ vom 18. Januar 2016 08:39

[Zitat von alias](#)

Schon seltsam, wie mittlerweile mit Arbeitnehmern umgegangen wird.

Auch wenn ich inhaltlich mit dir übereinstimme: Wir, sofern verbeamtet, sind KEINE Arbeitnehmer. Wir stellen keine Arbeitskraft zur Verfügung gegen Entgelt. Wir haben uns verpflichtet, dem Staat zu dienen, der im Gegenzug uns gegenüber fürsorgepflichtig ist.

Sofern man, wie ich, den Beamtenstatus der Lehrkräfte erhalten will, sollte man sich grundsätzlich davor hüten, wie Arbeitnehmer zu argumentieren. Für Beamte gelten besondere Bestimmungen, und an die muss sich der Dienstherr eben halten.

Beitrag von „Firelilly“ vom 18. Januar 2016 09:50

Der Dienstherr kümmert sich einen feuchten Dreck um seine Fürsorgepflicht. Was passiert denn, wenn ein Beamter auf Probe dienstunfähig wird und es sich dabei nicht um einen Dienstunfall handelt? Er wird sang und klanglos entlassen und in der Rentenversicherung nachversichert. Steht aber dadurch finanziell vor dem Ruin. Komisch, der Beamte auf Probe muss dem Staat vollkommen zur Verfügung stehen, abgesichert ist er aber überhaupt nicht.

Beitrag von „Trantor“ vom 18. Januar 2016 10:02

[Zitat von Firelilly](#)

Der Dienstherr kümmert sich einen feuchten Dreck um seine Fürsorgepflicht. Was passiert denn, wenn ein Beamter auf Probe dienstunfähig wird und es sich dabei nicht um einen Dienstunfall handelt? Er wird sang und klanglos entlassen und in der Rentenversicherung nachversichert. Steht aber dadurch finanziell vor dem Ruin. Komisch, der Beamte auf Probe muss dem Staat vollkommen zur Verfügung stehen, abgesichert ist er aber überhaupt nicht.

Das ergibt sich leider aus dem Status "zur Probe" und der Gesetzes- und Verordnungslage. Die entsprechende Lehrkraft ist ja auch freiwillig in dieses Dienstverhältnis gegangen. Wenn Du es ändern willst, wende dich an deinen Landtagsabgeordneten oder wähle eine Partei, die deine Forderungen unterstützt, und wenn dir das Beamtenverhältnis nicht gefällt, verlasse den Staatsdienst und schließe einen Arbeitsvertrag ab.

Beitrag von „Firelilly“ vom 18. Januar 2016 14:24

Zitat von Trantor

Das ergibt sich leider aus dem Status "zur Probe" und der Gesetzes- und Verordnungslage. Die entsprechende Lehrkraft ist ja auch freiwillig in dieses Dienstverhältnis gegangen.

Das ist ja typisch, der Staat zieht sich mal wieder schön aus der Affäre. Da bekommt beispielsweise ein Junglehrer Krebs und wird dienstunfähig als Beamter auf Probe und wird fallen gelassen wie eine heiße Kartoffel.

Vielleicht sollte man als Lehrer die Gesetz und Verordnungslage auch mal schön ausreizen. Schließlich ist da ein Beamter auf Lebenszeit wegen Unfähigkeit nicht zu sanktionieren. Da wird aber anscheinend auch darauf vertraut, dass niemand das ausnutzt um sich aus der Affäre zu ziehen.

Der Dienstherr will vom Beamten so einiges, ist aber wenig bereit zu bieten. Wenn jemand dann argumentiert, dass man ja freiwillig in den Staatsdienst ging, dann kann man sich ja auch gerne als äußerst unfähig erweisen (spart ne Menge Vorbereitungszeit und Engagement) und wenn es Beschwerden gibt darauf verweisen, dass der Staat einen ja nun freiwillig auf Lebenszeit verbeamtet hat.

Komischerweise würde man bei so einem Lehrer aufschreien, wie dreist das ist, wenn der Staat so etwas macht, dann kommen hier die Schulleiter [@Trantor](#) und verweisen auf die Verordnungslage.

Beitrag von „Anja82“ vom 18. Januar 2016 16:24

@Siobhan:

Diese Vertretungsstunde ist ja mit dem Arbeitszeitmodell verrechnet. Auch bei uns (seit Einführung von Untis) ist es so, dass man Minusstunden macht, wenn diese nicht gegeben werden. Meine SL macht im Moment mit der Abrechnung gar nicht, weist aber darauf hin, dass die Behörde mal durchaus auf die Idee kommen kann, mit dem evtl. negativen Konto etwas anzustellen.

Daher sollen wir im Moment alles aufschreiben, was vielleicht Pluszeiten sind. Wir als Kollegen bieten aber freiwillig an, an anderer Stelle in der Woche die Stunde zu geben, um eben nicht ins Minus zu kommen.

Eine Präsenzpflcht gibt es bei uns nicht. D.h. fehlt keiner, muss ich die V-Stunde nicht in der Schule sein. Dann ist es offizell aber eben Minus. Untis kann das gar nicht anders.

LG Anja

Beitrag von „Siobhan“ vom 18. Januar 2016 18:57

[Anja](#): Das macht Sinn.

Aber Untis kann das anders, man muss es nur so einstellen, dass sie nicht gezählt werden. 😊

Beitrag von „Mikael“ vom 18. Januar 2016 19:02

[Zitat von Anja82](#)

Daher sollen wir im Moment alles aufschreiben, was vielleicht Pluszeiten sind.

Darauf läuft es hinaus. Wenn der Dienstherr Erbsenzählerei betreibt, muss man das eben auch machen. Und Mehrarbeit wird dann nur noch auf schriftliche Anordnung hin geleistet, damit man auch schön dokumentieren kann, was man alles geleistet hat.

Klar, ein Schulleiter kann sich stur an Verwaltungsvorschriften halten. Aber das kann der gemeine Beamte auch...

Gruß !

Beitrag von „Meike.“ vom 18. Januar 2016 19:08

Zitat von Trantor

Sofern man, wie ich, den Beamtenstatus der Lehrkräfte erhalten will, sollte man sich grundsätzlich davor hüten, wie Arbeitnehmer zu argumentieren.

Das sehe ich differenzierter: erstens gibt es ganz viele Bereiche, wo man auch als Beamter als Arbeitnehmer argumentieren / agieren muss (z.B. bei allem, was das Arbeitsschutzgesetz angeht, die Arbeitsstättenverordnung, bestimmte Bereiche des Verwaltungsrechts usw). Auch das HPVG unterscheidet nicht (oft) zwischen Beamten und Angestellten ins Bezug auf Arbeitnehmer(!)vertretung. Und das mit dem Streikrecht z.B. wird irgendwann fliegen müssen, nach höherem Recht.

Zitat von Firelilly

Komischerweise würde man bei so einem Lehrer aufschreiben, wie dreist das ist, wenn der Staat so etwas macht, dann kommen hier die Schulleiter [@Trantor](#) und verweisen auf die Verordnungslage.

Ich kenne Trantor hier jetzt nicht als einen arbeitnehmerunfreundlichen User und ganz bestimmt als keinen, der Schulleitung raushängen lässt - vielleicht sollte man auch hier mal differenzieren. Im Übrigen weise ich als PR auch gerne und oft auf die Verordnungslage hin. Es hilft nämlich keinem Arbeitnehmer, wenn man in Unkenntnis der Rechtslage und der Verfahren einfach mal lustig alles mögliche fordert und wünscht und darauf beharrt, ohne die Wege der Durchsetzung gut zu kennen. Damit macht man sich zum Horst und erreicht nichts. Der Anfang jeder guten Personalvertretung ist Kenntnis der Rechtslage und das vornehmliche Beginnen von Kämpfen, die man auch gewinnen kann.

Beitrag von „Mikael“ vom 18. Januar 2016 19:17

Fakt ist, dass die meisten sich über den Tisch ziehen lassen, weil sie die Erlass- und Rechtslage gar nicht kennen. Und ein "Erlass" ist noch lange kein Gesetz oder eine Verordnung. Da hat man öfters das Gefühl, dass die Ministerialbeamten in so eine behördeninterne Dienstanweisung (und nichts anderes ist ein Erlass) erst mal alles mögliche hineinschreiben, um zu sehen "was geht". Solange sich keiner effektiv beschwert (d.h. dagegen klagt) kann man es ja machen...

Beitrag von „Meike.“ vom 18. Januar 2016 19:33

Siehe meine obigen Ausführungen im Beitrag 33.

Beitrag von „Anja82“ vom 18. Januar 2016 19:41

@Siobhan:

Unsere Schulleiterin sagt, dass nur wenn jemand krank ist, auch Vertretungsstunden eingegeben werden können. Und da Untis genau was, wann wir unsere V-Stunden haben, zählt er an Tagen wo keiner krank ist, halt Minusstunden. Wie geht es denn anders?

Beitrag von „Mikael“ vom 18. Januar 2016 19:50

[Zitat von Meike.](#)

Siehe meine obigen Ausführungen im Beitrag 33.

Und das ist das Problem. Fast alle klagen eben nicht, da das Kosten-Nutzen-Verhältnis aus individueller Sicht negativ ist (finanzieller und zeitlicher Aufwand einer Klage vs. die Ungewisse Aussicht auf Erfolg). Für den Dienstherrn lohnt es sich also rational gesehen, eventuelle Rechtsverstöße in Kauf zu nehmen. Der Verlust aus einzelnen verlorenen Prozessen wird bei weitem durch die Vorteile in den unzähligen Fällen wettgemacht, in welchen die Betroffenen ihre Rechte eben nicht einklagen. Da hilft entweder nur ein Verbandsklagerecht (was in solchen Fällen mit Sicherheit nicht kommen wird, da sich der Staat aus oben genannten Gründen damit selbst schaden würde) oder ein Bewusstseinswandel bei den Betroffenen ("Mut zur Klage") mit ausreichender (auch finanzieller) Unterstützung durch die Gewerkschaften und die Verbände. Wenn in jedem Bundesland pro Jahr auch nur ein paar Dutzend Kollegen und Kolleginnen diesen Weg beschreiten würden, würde die Bilanz aus Sicht des Dienstherrn schnell ins Negative umschlagen.

Beitrag von „Siobhan“ vom 18. Januar 2016 19:51

[Anja](#): Man legt die Stunden in den Plan, lässt es aber nicht zählen für die Vertretungsstatistik. Muss man nur einstellen. Untis kann so einiges und viele nutzen nicht alles. Konkret bei uns heißt das (zur Zeit), dass wir die Ausfallstatistik der U-Zeiten übermitteln. Die Vertretungsreserve gehört zu den A-Zeiten. Hierzu gehören auch Fortbildungen, Konferenzen und Aufsichten. Streng genommen würde dann auch jede Minute Konferenzzeit gezählt werden müssen. Hat man zu wenig konferiert müsste dann auch eine Minuszeit entstehen.

Beitrag von „Meike.“ vom 18. Januar 2016 20:05

Mikael, du hast nicht verstanden, was ich meinte. Man kann nicht gegen die Existenz eines Erlasses klagen.

Und es kann auch nicht "die Gewerkschaft" klagen. Siehe Beitrag 33.

Mit der generellen Haltung hast du Recht. Auch mit dem Mut zur Klage.

Aber das ändert nichts daran, dass man wissen muss, was man tut und wann man es wie tut, und wer es tun kann, wenn es nicht kontraproduktiv sein soll.

Ich schätze verallgemeinernde Aufrufe wie "Dagegen müsste der Verband mal klagen" nicht, weil sie Dinge simplifizierend und nicht zielführend dastellen.

Dinge in der Juristerei sind sehr komplex.

Im Falle dieses threads, also der Minusstunden, zum Beispiel, ist das nicht der Weg. Da ist eine DV zielführender. Und nicht weniger wirksam, zumal wenn sie nicht für eine einzelne Schule sondern bezirksweit zwischen GPR und Behörde abgeschlossen werden könnte.

Beitrag von „Mikael“ vom 18. Januar 2016 20:09

[Zitat von Meike.](#)

Mikael, du hast nicht verstanden, was ich meinte. Man kann nicht gegen die Existenz eines Erlasses klagen.

Und es kann auch nicht "die Gewerkschaft" klagen. Siehe Beitrag 33.

Vielleicht hätte ich formulieren sollen "gegen die individuellen Auswirkungen eines Erlasses klagen". Dass die Verbände nicht klagen können, ist schon klar. Die sind ja nicht direkt

betroffen. Die sollten aber unterstützen (mit Rechtsbeistand und / oder finanziell), siehe Beitrag 46. Wenn genug Kollegen und Kolleginne das durchziehen und Recht bekommen, wird so ein Erlass schon irgendwann zurückgezogen werden.

Beitrag von „Meike.“ vom 18. Januar 2016 20:18

Genau das versuche ich seit Beitrag 33 zu sagen 😊

Und zwar weil ich die larmoyanten Forderungen "und warum klagt die Gewerkschaft nicht gegen so ein dooofes Gesetz/Erlass/Verordnung" nicht mehr hören kann.

Weil es eben nicht so einfach ist. Übrigens auch nicht mit der Rücknahme von Erlassen oder Verordnungen.

GEW-Kollegen zum Beispiel haben schon X Mal geklagt und Recht bekommen - in Aufsichtsfragen, in Kostenerstattungsfragen, in Vertragsfragen, in Anerkennungsfragen, uvm, - und es wurden entweder a) individuelle Urteile gesprochen (nur auf diesen Fall bezogen) - oder es wurde B) allgemein geurteilt, aber trotzdem ein Erlass oder eine Verordnung nicht geändert. Das braucht einen langen Atem und ist ein dickes Brett, wie alles im Leben eigentlich. Ich denke da nur an die unsägliche Reisekostenerstattung von Klassenfahrten und manchen Fortbildungen. Dazu gewinnen unsere Anwälte jährlich (!!) ein Verfahren - oder mehr. Ändert es was an der Praxis? Nicht, dass ich wüsste. 🤔

Was keinen davon abhalten soll, es zu tun (!!) - man hat immerhin die Chance, dass sich für einen selbst etwas verbessert. Aber die Hoffnung, dass nur mal einer klagen braucht und dann ist der lästige Erlass weg - die ist naiv.

Beitrag von „marie74“ vom 18. Januar 2016 22:42

In Sachsen-Anhalt gibt es einen so genannten Flexi-Erlass. Der gilt für Beamte und Angestellte ohne Unterschied.

http://www.mk.bildung-lsa.de/bildung/er-flexi_lehrkraefte.pdf

2.5 Minderzeiten entstehen ausnahmsweise dann nicht, wenn ein Unterrichtseinsatz der Lehrkraft aufgrund betrieblicher Umstände unmöglich ist (z. B. Havarien, Überschwemmungen, Bombendrohungen, Ausfall der Schülerbeförderung). Dies gilt jedoch nicht

in den Fällen, in denen durch eine Änderung der Unterrichtsorganisation die Lehrkraft im Unterrichteingesetzt wird.

Bei Schulausfall, der vom Direktor oder vom Amt angeordnet wird, entstehen keine "Minusstunden".

Das aktuellste Beispiel war hier vor fast zwei Jahren das Hochwasser, als Schulen "abgesoffen" waren bzw. als Notfalllager für Hochwasseropfer dienten. Obwohl 5 Tage kein Unterricht war, hatten wir keine Minus-Stunden. Unser Direktor wollte nur wissen, wie wir uns einbringen (z.B. Hilfe beim Säubern der abgesoffenen Schule, Hilfe bei der freiwilligen Feuerwehr, in der Kleiderkammer beim DRK).

An meiner alten Schule war deswegen sogar die Turnhalle mehr als 1 Jahr nicht benutzbar!!! (Totalschaden)

Da die Sportlehrer selbst im neuen Schuljahr keinen Sport-Unterricht geben konnten und auch nicht komplett mit ihren Stunden auf andere Schule monatelang aufgeteilt werden konnten und auch nicht ständig Vertretungsunterricht machen konnten, sind ihnen gar keine Minus-Stunden entstanden. (siehe oben: Havarie). Allerdings mussten sie sich immer für Vertretungsunterricht zur Verfügung halten. Jedoch bestand keine "Anwesenheitspflicht" in der Schule.

Beitrag von „Trantor“ vom 19. Januar 2016 14:02

Zitat von Meike.

Das sehe ich differenzierter: erstens gibt es ganz viele Bereiche, wo man auch als Beamter als Arbeitnehmer argumentieren / agieren muss (z.B. bei allem, was das Arbeitsschutzgesetz angeht, die Arbeitsstättenverordnung, bestimmte Bereiche des Verwaltungsrechts usw.). Auch das HPVG unterscheidet nicht (oft) zwischen Beamten und Angestellten ins Bezug auf Arbeitnehmer(!)vertretung. Und das mit dem Streikrecht z.B. wird irgendwann fliegen müssen, nach höherem Recht.

So gesehen hast Du natürlich recht und ich war zu schnell mit der Antwort. Ich habe nur immer den Gedanken, dass Beamte, die sich wie Angestellte verhalten, irgendwann auch als solche behandelt werden. Es würde mir sehr für die nachfolgenden Lehrerinnen- und Lehrergenerationen leid tun, wenn sie eben nicht mehr verbeamtet würden, Berlin hat es ja leider schon vorgemacht. Aber das wird jetzt etwas OT.

Beitrag von „Mikael“ vom 19. Januar 2016 18:01

Zitat von marie74

2.5 Minderzeiten entstehen ausnahmsweise dann nicht, wenn ein Unterrichtseinsatz der Lehrkraft aufgrund betrieblicher Umstände unmöglich ist (z. B. Havarien, Überschwemmungen, Bombendrohungen, Ausfall der Schülerbeförderung). Dies gilt jedoch nicht in den Fällen, in denen durch eine Änderung der Unterrichtsorganisation die Lehrkraft im Unterrichteingesetzt wird.

Bei Schulausfall, der vom Direktor oder vom Amt angeordnet wird, entstehen keine "Minusstunden".

Das erscheint mir das einzig logische und faire Vorgehen. Sachsen-Anhalt scheint hier noch klar denken zu können.

Zitat von Trantor

Es würde mir sehr für die nachfolgenden Lehrerinnen- und Lehrergenerationen leid tun, wenn sie eben nicht mehr verbeamtet würden, Berlin hat es ja leider schon vorgemacht. Aber das wird jetzt etwas OT.

Die Länder verbeamten die Lehrer doch nicht, um denen einen Gefallen zu tun. Die Verbeamtung hat ganz klare Vorteile für die Bundesländer:

- Beamte sind während der aktiven Dienstzeit billiger als Angestellte. Die Pensionkosten fallen erst in der Zukunft an, was eine aktuelle Regierung erst einmal nicht interessiert.
- Beamte dürfen nicht streiken, was im Bereich der Bildung ein ganz großer Standortvorteil ist. Falls bei einem bundesweiten Lehrerstreik 10 Millionen Kinder zu Hause betreut werden müssten, stünde ganz schnell der hochgelobte Wirtschaftsstandort Deutschland komplett still. Die Kita-Streiks wären hier nur ein ganz kleiner Vorgeschmack gewesen.
- Man kann bei Beamten ganz einfach Besoldungserhöhungen ausfallen lassen oder die Sonderzahlungen kürzen bzw. streichen, falls es die Kassenlage erfordert. Keine lästigen Tarifverhandlungen und Streiks können dies verhindern.

Gruß !

Beitrag von „Karl-Dieter“ vom 19. Januar 2016 20:05

[Zitat von Anja82](#)

@Siobhan:

Unsere Schulleiterin sagt, dass nur wenn jemand krank ist, auch Vertretungsstunden eingegeben werden können. Und da Untis genau was, wann wir unsere V-Stunden haben, zählt er an Tagen wo keiner krank ist, halt Minusstunden. Wie geht es denn anders?

Dann muss man das als Stunde einbauen. Du hast dann in deinem Plan einen Kurs, der z.B. "Vertretungsreserve" heißt. Der zählt auch in dein Deputat. Zu der Zeit sollte man auch an der Schule sein, wenn du z.B. Montags in der 1. Stunde eine Bereitschaft hast, musst du dann auch Montags in der 1. da sein. Wenn keine Vertretung anfällt - alles gut. Kriegst du trotzdem bezahlt bzw. ist keine Minusstunde, weil ist ja trotzdem ein "Kurs" der quasi stattfindet.

Wenn du Vertretung in der 6b hast, wirst du umgeplant, hast also "Stattvertretung" (so heißt das idR in Untis)

Beitrag von „Anja82“ vom 19. Januar 2016 20:11

Das ist in Hamburg eben komplizierter, da wir ein Arbeitszeitmodell haben. Die V-Stunde ist eingerechnet, d.h. wird bezahlt. Im Stundenplan muss sie nicht fest verankert sein. Bei uns ist sie das. Wahrscheinlich dann auch bei Untis. Und doch. Wird sie nicht erteilt, gilt sie als Minusstunde. Weil sie eben ins Arbeitszeitmodell eingerechnet wurde.

Beitrag von „Siobhan“ vom 19. Januar 2016 20:42

Anja, ich benutze Untis und ich kann dir sagen, dass sie nicht wie eine "normale" Unterrichtsstunde behandelt, bzw negativ gezählt werden muss. Sie ist bei uns fest in den Plänen der Kollegen verankert, aber an keine Klasse gekoppelt und findet sich auch nicht in der Ausfallstatistik. Das bedeutet, dass ich sie zählen kann, aber nicht zwingend muss. Das kann Untis, aber der Benutzt er des Programms muss die Funktionen kennen.

Ich kenne SL, die mit Untis nur die Stundenpläne verwalten und welche, die auch die Lehrerarbeitszeit erfassen. Je nachdem, wie firm sie damit sind. 😊

Beitrag von „neleabels“ vom 20. Januar 2016 08:34

[Zitat von Anja82](#)

@Siobhan:

Unsere Schulleiterin sagt, dass nur wenn jemand krank ist, auch Vertretungsstunden eingegeben werden können. Und da Untis genau was, wann wir unsere V-Stunden haben, zählt er an Tagen wo keiner krank ist, halt Minusstunden. Wie geht es denn anders?

Wie die Stundenzählsoftware funktioniert, ist nicht relevant für die rechtliche Lage.

Wenn die Schulleiterin deine Vertretungsstunden nicht anrechnen will, weil der reguläre Unterricht aus anderen Gründen als aus Krankheit ausgefallen ist, dann musst du sie nach der konkreten Dienstvorschrift, Erlass oder rechtlichen Regelung fragen. Wenn sie den nicht vorweisen kann, dann ist dieses Verfahren nicht zulässig und sie darf dir keine Minusstunden anrechnen.

Aber für deine Rechte musst du selber eintreten - das ist nicht die Aufgabe deiner Schulleiterin; auf eine bloße Aussage würde ich mich da nicht verlassen.

Beitrag von „Anja82“ vom 20. Januar 2016 19:34

Du weißt schon, dass das Hamburger Arbeitszeitmodell etwas anders funktioniert. So arbeiten wir keine bestimmte Wochenstundenanzahl. Die V-Stunde ist im Arbeitszeitmodell verrechnet, also muss die Leistung auch erbracht werden. Sie steht nicht explizit als V-Stunde drin, sondern als allgemeine Aufgaben. Unsere Personalräte haben sich da schon mit beschäftigt. Es ist, wie es ist.