

Stellv. Schulleitung - Mehrarbeit dokumentieren möglich / sinnvoll ?

Beitrag von „Boddis90“ vom 7. Januar 2022 14:20

Guten Tag,

ich bin seit kurzer Zeit im Land Schleswig Holstein als stellv. SL in einer Gemeinschaftsschule mit Oberstufe tätig.

Vorab: Der Job bringt mir unglaublich viel Freude und ich fühle mich nicht überfordert oder überlastet.

Mich stört jedoch, dass ich diverse Überstunden ableiste, auch während der unterrichtsfreien Zeit oftmals arbeite und nicht dafür ausreichend besoldet werde. Ein bekanntes Problem, ist klar.

Im ersten Jahr habe ich keine Erhöhung der Besoldung erhalten ("Probezeit", weiterhin A13) und nach 1,5 Jahren wurde mir mehr Geld gezahlt.

Ich möchte daher meine Mehrarbeit notieren, bin mir jedoch unsicher wie ich das tue.

Mein Dienstherr (Schulleiter) würde eine Dokumentation sicher unterschreiben und die Mehrarbeit bestätigen.

Aktuell arbeite ich wöchentlich während der Schulzeit ca. 60-70 Stunden, während Oster- und Herbstferien mindestens 1 Woche in Vollzeit und während der Sommerferien 3-4 Wochen in Vollzeit durch die anstehenden Stundenpläne und Einstellungsgespräche.

- Können Sie mir schreiben, an wen ich mich zwecks Dokumentation beim Land S-H wenden kann bzw. ob ich etwas beachten muss außer die gängigen Unterlagen (Datum/Zeit/Grund der Überstunden/Tätigkeit)?

- Hätten Klagen diesbezüglich erfahrungsgemäß überhaupt eine Chance oder wird argumentiert, dass in Führungspositionen Überstunden abgegolten sind durch die Besoldung?

Herzlichen Dank und einen guten Start ins neue Schulhalbjahr!

Beitrag von „CDL“ vom 7. Januar 2022 15:01

Zitat von Boddis90

- Können Sie mir schreiben, an wen ich mich zwecks Dokumentation beim Land S-H wenden kann bzw. ob ich etwas beachten muss außer die gängigen Unterlagen (Datum/Zeit/Grund der Überstunden/Tätigkeit)?
- Hätten Klagen diesbezüglich erfahrungsgemäß überhaupt eine Chance oder wird argumentiert, dass in Führungspositionen Überstunden abgegolten sind durch die Besoldung?

Deine Gewerkschaft bzw. dein PR dürften dir hilfreiche Hinweise zu deinen Fragen liefern können. (Die SH-Fraktion ist zumindest unter den aktiven Schreiber:inne:n recht überschaubar, aber sicherlich wird es noch Hinweise aus anderen BL geben, die möglicherweise eine Tendenz erkennen lassen, wie es vielleicht dann auch in SH geregelt sein könnte.)

Beitrag von „undichbinweg“ vom 7. Januar 2022 15:16

Wie ist die Definition von Mehrarbeit in SH?

Die Behörde könnte sagen: weniger unterrichten, mehr Delegieren, Arbeitsprozesse besser organisieren, das hätte liegen lassen werden können ...

Ich würde mich auch fragen, ob die Koordinatoren ihren fairen Teil an Aufgaben haben.

Beitrag von „Seph“ vom 7. Januar 2022 15:22

Zitat von Boddis90

Ich möchte daher meine Mehrarbeit notieren, bin mir jedoch unsicher wie ich das tue.

Mein Dienstherr (Schulleiter) würde eine Dokumentation sicher unterschreiben und die Mehrarbeit bestätigen.

Aktuell arbeite ich wöchentlich während der Schulzeit ca. 60-70 Stunden, während Oster- und Herbstferien mindestens 1 Woche in Vollzeit und während der Sommerferien

3-4 Wochen in Vollzeit durch die anstehenden Stundenpläne und Einstellungsgespräche.

Die Arbeitszeit zu dokumentieren, ist sicher sinnvoll. Das kann Gesprächsgrundlage zur Anpassung von Prozessen, aber auch Arbeitsgrundlage für das eigene Zeitmanagement sein. Das Land selbst wird sich aber vermutlich querstellen und die Mehrarbeit nicht als solche anerkennen. Das geschieht i.d.R. nur auf Grundlage vorab explizit als Mehrarbeit deklarerter, notwendiger Überschreitung des Unterrichtsdeputats (z.B. aufgrund von Dauervertretung langfristig erkrankter Kollegen).

Bei dir höre ich aber eher heraus, dass das Problem in der Fülle der erwarteten Aufgaben liegt, die in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht schaffbar sind. Dann ist dringend ein Blick mit deinem SL auf die Geschäftsverteilung angezeigt und wie man die Arbeitszeit wieder in den zulässigen Rahmen bewegen kann. Die Antwort kann jedenfalls nicht heißen, regelmäßig 60 Stunden-Wochen abzuleisten, sondern Aufgaben abzugeben oder schlicht fallenzulassen.

PS: Sollte sich im Gespräch keine Lösung finden, dann musst du vermutlich selbst zur Tat schreiten und spätestens dann selbst Prozesse zeitlich kürzen bzw. priorisieren. Das dann unbedingt mit einer formellen Überlastungsanzeige verbinden.

Beitrag von „karuna“ vom 7. Januar 2022 15:22

Geht denn das? Wir können doch bloß Unterrichtsstunden als Überstunden angeben, dachte ich. Man bekommt soundsoviele Abminderungsstunden und muss ansonsten gucken, wie man die Aufgaben unterbringt.

Edit: Seph war schneller.

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 7. Januar 2022 15:30

Karuna, ja. Zumindest in NRW wäre es auch bei Schulleitungsmitgliedern so.

Wenn wir in den Vertretungsunterricht gehen, können wir das als Mehrarbeit anrechnen. (Sicherlich habe ich 16 -18 Stunden Luft im Laufe des Vormittags, aber die Arbeit bleibt dann ja liegen.) Die Mehrarbeitsstunden orientieren sich bei der Bezahlung aber an dem normalen A12, nicht an meinem Gehalt.

Wenn wir Mehrarbeit im Büro machen - interessiert es niemanden. (O. Meier hat demnach übrigens recht. Wenn ich nicht aufpasse, wäre ich der schlechtbezahlteste Aufkleber-Aufkleber aller Zeiten.)

Also für den Threadersteller:

ich würde auf jeden Fall eine Übersicht machen und das mit den Ermäßigungsstunden abgleichen, die du hast. Falls das hinten und vorne nicht hinkommt, müsst ihr im Schulleitungsteam noch einmal über den Geschäftsverteilungsplan sprechen. (Oder man muss es als "Ist auf dem Posten so" akzeptieren.)

Beitrag von „yestoerty“ vom 7. Januar 2022 15:35

Dito für NRW. Hab versucht die Masse an neuen Stundenplänen im letzten Schuljahr irgendwie abzurechnen und mein Schulleiter zuckte mit den Schultern und sagte, dass das leider nicht geht. Dafür hat er aber immerhin für Extraentlastungsstunden für solche Jobs in diesem Jahr gesorgt.

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 7. Januar 2022 15:39

[Zitat von yestoerty](#)

afür hat er aber immerhin für Extraentlastungsstunden für solche Jobs in diesem Jahr gesorgt.

Guter Schulleiter.

Beitrag von „Boddis90“ vom 7. Januar 2022 16:30

Danke für die zahlreichen antworten.

Seph :

- Genau, die Arbeit ist einfach nicht schaffbar. Beispielsweise betreue ich aktuell 2 Leistungskurse (13. und 11. Jhg), muss also das Abi einreichen (nicht zentral). Nun könnte man sagen: Selbst Schuld, ich mache ja den Plan. Wir haben aber kaum Lehrkräfte in meinen Fächern.

- Es fehlen uns darüber hinaus 2 Funktionsstellen - 1 krankheitsbedingt, die zweite Babypause bis August. In SH erhält man dafür natürlich Ersatz, aber in Form von Vertretungslehrkräften, denen wir die Aufgaben der Funktionsstellen einfach nicht zutrauen, weil 0. Semester oder diese wenig Erfahrung haben. Es wird ab August sicher besser, aber selbst im Anschluss wird es knapp durch Vertretungsunterricht, nicht besetzten Unterricht etc. .

Wir delegieren schon Vieles und wir arbeiten effektiv.

In SH sind meineswissens "nur" die Arbeitsstunden von Beamten definiert auf 41 Stunden im Durchschnitt.

und

"Die durchschnittliche wöchentliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden einschließlich der Mehrarbeitsstunden ist zu beachten. Wird die Beamtin oder der Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihr oder ihm innerhalb von zwölf Monaten für die über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamtinnen und Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern eine Entschädigung erhalten."

Was für mich auch bedeuten würde, dass es eine "Zusatzbesoldung" für die Mehrarbeit geben müsste?

<https://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle...jlr-AZVOSHV10P2>

Anyway, ich starte erstmal mit der Dokumentation mit Aufgaben und Arbeitszeit.

Die nächsten 30 Jahre werde ich nämlich nicht das Pensum schaffen :-).

Beitrag von „yestoerty“ vom 7. Januar 2022 17:02

Dann musst du aber auch bedenken, dass scheinbar beförderte Leute schneller arbeiten. Die Beförderung auf A14 bedeutet 2 Stunden weniger Entlastung und die Beförderung auf A15 weitere 2 Stunden Entlastung weniger.

Und die Aufgaben der Funktionsstellen müssen dann an andere Kollegen gegen Entlastung delegiert werden.

Ich musste auch je 2 Prüfungsvorschläge für 2 Fächer fertig machen, hab halt Pech dieses Jahr.

Beitrag von „Seph“ vom 7. Januar 2022 17:33

Zitat von Boddis90

Was für mich auch bedeuten würde, dass es eine "Zusatzbesoldung" für die Mehrarbeit geben müsste?

Nein, denn das Entscheidende ist

Zitat

"Wird die Beamtin oder der Beamte **durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit** mehr als fünf Stunden im Monat über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus beansprucht....."

Wie oben bereits ausgeführt kann das bei angeordneten Deputatsüberschreitungen zutreffen, nicht aber für - bitte verzeih mir den zynischen Begriff, aber darauf wird sich das Land vermutlich zurückziehen - "selbst gewählten" Arbeitszeitüberschreitungen.

Es bleibt dann wohl nur übrig, Tätigkeiten schlicht liegenzulassen. In personell angespannter Situation lässt sich dann ggf. nur noch der Basisbetrieb abwickeln. Entfallen müssen dann vlt. als erstes planungsintensive "Sonderaktionen" wie Tage der offenen Tür aber auch Vertretungsunterricht in gewissem Rahmen und aufwendige Unterrichtsvorbereitungen. In der Leitungsrolle kann man zudem auch an der Frequenz von Besprechungen u.ä. feilen.

Ich möchte das gar nicht gut heißen, aber intern den Rotstift anzusetzen ist mit hoher Sicherheit erfolgversprechender als der Versuch, dies als Mehrarbeit zu deklarieren.

Beitrag von „PeterKa“ vom 7. Januar 2022 18:14

Zitat von yestoerty

Dann musst du aber auch bedenken, dass scheinbar beförderte Leute schneller arbeiten. Die Beförderung auf A14 bedeutet 2 Stunden weniger Entlastung und die Beförderung auf A15 weitere 2 Stunden Entlastung weniger.

Und die Aufgaben der Funktionsstellen müssen dann an andere Kollegen gegen Entlastung delegiert werden.

Wo hast du das denn her?

Eine Beförderung bedeutet doch nicht automatisch eine bestimmte Anzahl weniger an Entlastungsstunden. Der Kollege, der die Aufgaben von dir übernimmt sollte/muss genau sollte viel Entlastung erhalten. Da A14 Stellen funktionsgebunden sind, bekommst du für deine neue Funktion natürlich oft gar keine Entlastung. Die Verteilung der Entlastungsstunden hat bei euch doch bestimmt auch die Lehrerkonferenz einmal beschlossen.

A15 Stellen werden bei uns oftmals aus dem Schulleitertopf mit Entlastung versorgt, die sind ja sowieso unabhängig von dem der A14 Kollegen zu verteilen.

Beitrag von „Boddis90“ vom 7. Januar 2022 18:27

Zitat von Seph

Nein, denn das Entscheidende ist

Wie oben bereits ausgeführt kann das bei angeordneten Deputatsüberschreitungen zutreffen, nicht aber für - bitte verzeih mir den zynischen Begriff, aber darauf wird sich das Land vermutlich zurückziehen - "selbst gewählten" Arbeitszeitüberschreitungen.

Bezugnehmend auf: "Wird die Beamtin oder der Beamte **durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit** mehr als fünf Stunden im Monat über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus beansprucht....."

Ich stimme dir zu, dass die Erfolgsaussichten vermutlich eher gering sind und der Rotstift im eigenen Hause Mittel der ersten Wahl sein sollte, aber wäre die Mehrarbeit nicht genehmigt bzw. angeordnet, wenn der SL die geleisteten Stunden monatlich unterzeichnet?

Beitrag von „yestoerty“ vom 7. Januar 2022 18:49

Zitat von PeterKa

Wo hast du das denn her?

Eine Beförderung bedeutet doch nicht automatisch eine bestimmte Anzahl weniger an Entlastungsstunden. Der Kollege, der die Aufgaben von dir übernimmt sollte/muss genau sollte viel Entlastung erhalten. Da A14 Stellen funktionsgebunden sind, bekommst du für deine neue Funktion natürlich oft gar keine Entlastung. Die Verteilung der Entlastungsstunden hat bei euch doch bestimmt auch die Lehrerkonferenz einmal beschlossen.

A15 Stellen werden bei uns oftmals aus dem Schulleitertopf mit Entlastung versorgt, die sind ja sowieso unabhängig von dem der A14 Kollegen zu verteilen.

Ja, schlecht formuliert, die Entlastung für die Funktionsstelle nach der Beförderung entspricht nicht der Entlastung vor der Beförderung.

Wo ich das her habe: hier: <https://wuppertal.gew-nrw.de/uploads/unterg...ungsstunden.pdf>

Seite 2, Absatz 3

Beitrag von „Seph“ vom 7. Januar 2022 18:52

Zitat von Boddis90

Ich stimme dir zu, dass die Erfolgsaussichten vermutlich eher gering sind und der Rotstift im eigenen Hause Mittel der ersten Wahl sein sollte, aber wäre die Mehrarbeit nicht genehmigt bzw. angeordnet, wenn der SL die geleisteten Stunden monatlich unterzeichnet?

So einfach dürfte das nicht sein. Meines Erachtens gibt es hier gleich mehrere Hindernisse:

1) Beamte sind überhaupt nur dann zur Arbeit über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus verpflichtet, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt.

Daraus folgt auch, dass die eigenverantwortliche Überschreitung der Arbeitszeit nicht aus einer Pflicht heraus erfolgt und keine Mehrarbeit auslöst.

Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob denn wirklich zwingende dienstliche Verhältnisse vorliegen (siehe 2.) oder ob sich die Überschreitung nicht anderweitig vermeiden ließe.

2) Mehrarbeit liegt gerade dann nicht vor, wenn Beamte innerhalb eines Zeitrahmens Dienstbeginn und Dienstende selbst bestimmen können.

Es liegt im Wesen unserer Tätigkeit, dass ein gewisser Anteil ungebundener Arbeitszeit dabei ist. Gerade deren Überschreitung stellt i.A. aber keine Mehrarbeit dar, wie oben bereits beschrieben. Mehrarbeit liegt bei uns Lehrkräften i.d.R. vor, wenn aus zwingenden dienstlichen Gründen das Pflichtdeputat für eine gewisse Zeit überschritten wird. Typisch dafür sind Langzeitvertretungen.

3) Es müsste geklärt werden, wer überhaupt berechtigt ist, Mehrarbeit im engeren Sinne anzuordnen. Je nach Bundesland (über welches sprechen wir denn hier?) ist das nämlich gerade nicht der Schulleiter, sondern die übergeordnete Behörde als Dienstvorgesetzte.

4) Aus der Dienst- und Treuepflicht von dir als Beamten lässt sich auch eine Pflicht zur Meldung unverhältnismäßiger Arbeitsbelastungen an den Dienstherrn ableiten, die gerade darauf zielt, behördenintern Mängel in der personellen Organisation zu verdeutlichen. In dieser Situation wäre m.E. eine Überlastungsanzeige zu stellen, die v.a. dazu dient, den derzeitigen Missstand aktenkundig zu dokumentieren, wenn intern in Rücksprache mit der SL nicht bereits eine Lösung gefunden werden kann. Dann wird sich die übergeordnete Behörde damit beschäftigen müssen, Erleichterungen zu schaffen, den Wegfall bestimmter Prozesse anzuordnen oder im Ausnahmefall wirklich Mehrarbeit anzuordnen.

PS: Da die Überlastungsanzeige idealerweise auch auf den aktuellen Arbeitsanfall, Art und Umfang der Überlastung usw. eingeht, ist die persönliche Dokumentation der Arbeitszeit so oder so ein sinnvoller (Zwischen-)Schritt, wie ich bereits beschrieben habe. Diese löst aber noch keine Zahlungspflicht des Landes aus.

Beitrag von „kleiner gruener frosch“ vom 7. Januar 2022 19:02

Zitat

In SH sind meineswissens "nur" die Arbeitsstunden von Beamten definiert auf 41 Stunden im Durchschnitt.

Mag sein, dass das für Beamte generell gilt.

Für Lehrer gilt aber das [Deputat](#), welches in Unterrichtsstunden berechnet wird. Darauf bezieht sich dann auch die "Mehrarbeit von mehr als 5 Stunden".

[Zitat von Boddis90](#)

"Wird die Beamtin oder der Beamte durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die durchschnittliche Wochenarbeitszeit hinaus beansprucht....."

Beitrag von „karuna“ vom 7. Januar 2022 19:07

[Zitat von Boddis90](#)

Mein Dienstherr (Schulleiter) würde eine Dokumentation sicher unterschreiben und die Mehrarbeit bestätigen.

Der Schulleiter ist nicht dein Dienstherr, der kann sicher keine Mehrarbeit anordnen. Ich kann mir beim besten Willen nicht vorstellen, dass ein Land so (Verzeihung) 'doof' ist, irgend einer Lehrkraft Mehrarbeit zu bezahlen, weil diese aufschreibt, wie viel sie arbeitet. Überlege, was passieren würde.

Beitrag von „O. Meier“ vom 8. Januar 2022 10:23

Du bist nicht die erste, die die mit der Beförderung verbundene zusätzliche Belastung unterschätzt hat. Auch nach achtzehnmonatiger Probezeit kann man sich offensichtlich vertun.

Überlege dir als erstes, was du zu opfern bereit bist. Wenn die Überlastung dich krank gemacht haben wird, wird es zu spät sein. Bei uns haben dich einige A15erinnen kaputt gespielt. Dauerkrank, die Aufgaben werden nicht erledigt. Loose-Loose-Situation, möchte ich meinen. Wenn du weniger Aufgaben zuverlässig und dauerhaft erledigst, bleibst du wahrscheinlicher gesund und die Schule hat mehr davon, als nach einigen Jahren Vollgas ohne Schalten eine Nachfolgerin zu suchen.

Sieben Minuten nach deiner Krankmeldung werden dich deine Kolleginnen vergessen haben. Deine Dienstherrin weiß eh nicht, wer du bist, und nimmt die als Aktenzeichen auf der Personalakte wahr. Dank, Lob, Hilfe wirst du nicht bekommen.

Beitrag von „O. Meier“ vom 8. Januar 2022 10:24

PS: Man kann so eine Beförderung auch wieder „rückgängig“ machen. Dienstrechtliche Details sollte deine Gewerkschaft bereit halten.

Beitrag von „chemikus08“ vom 8. Januar 2022 10:40

In der Theorie unterliegst Du den gleichen Arbeitszeitanforderungen, wie alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes. Also Beamte so um die 41 h/Woche und Tarifbeschäftigte um die 39h je nach Bundesland. ABER!

Man hat das Ganze über das System Unterrichtsdeputate und Entlastungsstunden geregelt. D.h. irgendein schlauer Fuchs hat also irgendwann mal ausgerechnet, dass (jetzt beziehe ich mich mal auf NRW und Realschullehrer) ein Lehrer der 28 Unterrichtsstunden unterrichtet insgesamt auf 41 Arbeitsstunden die Woche kommt. Also unter Berücksichtigung aller sonstiger Pflichtarbeiten, die neben dem Unterricht so anfallen. Für Sondertätigkeiten werden dann Entlastungen gewährt, die ursprünglich mal den dafür erforderlichen Arbeitszeiten entsprechen. Das Ganze stimmt vorne und hinten nicht mehr und führt in der Praxis zu erheblichen Arbeitszeitüberschreitungen oder zu erheblichen Qualitätseinbußen oder zu beidem. Man kann versuchen dagegen vorzugehen. Insbesondere als Tarifbeschäftigter sind die Möglichkeiten vielleicht gar nicht so schlecht. Allerdings bedeutet dies einen dauerhaften Kampf gegen die Obrigkeiten bei maximaler Qualitätseinbuße. Bevor man Dir zusätzliche Überstunden genehmigt, nimmt man eine miserable Qualität billigend in Kauf. Daher warte ich persönlich mit Sehnsucht darauf, dass ein Urteil des EugH in nationales Recht umgesetzt wird. Hiernach wäre durch jeden Arbeitgeber, die genaue Arbeitszeit für jedwede Tätigkeit minutiös zu erfassen und zu dokumentieren. Ich weiß, dass viele von Euch dies mit graus betrachten. Ich persönlich sehe hierin jedoch die einzige Möglichkeit, der mittlerweile selbstverständlichen Arbeitszeitausbeutung Einhalt zu gebieten.

Beitrag von „Seph“ vom 8. Januar 2022 10:48

Ehrlich gesagt kann ich so nicht bestätigen, dass nur die Extreme massiver Arbeitszeitüberschreitungen oder Qualitätseinbußen möglich sind [chemikus08](#) . Ich teile aber deine Folgerung, die Arbeitszeiterfassung sei ein sinnvoller Schritt. Dafür muss man aber nicht erst auf den EugH warten.

Ich erfasse seit etwa 3 Jahren systematisch meine Arbeitszeiten (auch nach Art der Tätigkeit) und ich komme im Mittel des Jahres relativ gut hin mit den 41 Stunden/Woche verteilt auf 45 vorgesehene Arbeitswochen. Das gilt auch seit Übernahme koordinativer Aufgaben, die in Rücksprache mit meiner SL relativ genau den Umfang haben, die durch die Anrechnungsstunden auch abgedeckt sind, wenn ich den entsprechenden Umrechnungsfaktor zwischen Deputatsstunde und Arbeitszeit berücksichtige.

Dabei gibt es natürlich auch Wochen, in denen das mal deutlich mehr als 41 Stunden sind, insbesondere zu Schuljahresbeginn und -ende und in der Abiturphase. Dafür gibt es aber auch mal Wochen, in denen fast keine Besprechungen anstehen, keine Klausurstapel rumliegen, wenig Beratung nötig ist usw.

Beitrag von „Bolzbold“ vom 8. Januar 2022 10:54

[Zitat von chemikus08](#)

Daher warte ich persönlich mit Sehnsucht darauf, dass ein Urteil des EugH in nationales Recht umgesetzt wird. Hiernach wäre durch jeden Arbeitgeber, die genaue Arbeitszeit für jedwede Tätigkeit minutiös zu erfassen und zu dokumentieren. Ich weiß, dass viele von Euch dies mit graus betrachten. Ich persönlich sehe hierin jedoch die einzige Möglichkeit, der mittlerweile selbstverständlichen Arbeitszeitausbeutung Einhalt zu gebieten.

Wie wird die Rechnung aussehen?

Unterrichtsvorbereitung: 10 Minuten pro Doppelstunde

Korrektur einer LK-Klausur: 12,5 Minuten pro Klausur

Organisationspauschale für Konferenzen, Dienstbesprechungen etc.: 15 Minuten pro Woche

Außerunterrichtliche Veranstaltungen wie AGs: Verhältnis eins zu vier zur 45-Minuten-Stunde.

Finde den bzw. die Fehler...

Seit Mummert und Partner wurde ganz bewusst alles außerhalb des Unterrichts als "Organisationsaufwand" pauschal erfasst. Wie viel das ist, ob das umsetzbar ist - schießegal.

So lange Lehrkräfte bzw. Beamte in Deutschland gesellschaftlich keine Lobby haben und die Steuergelder anderweitig priorisiert werden, wird da nichts passieren. Würde man das avisierte Urteil des EuGH, so es denn kommt, tatsächlich so umsetzen, würden die Personalkosten locker um mindestens 25% steigen - oder man bräuchte Massen an zusätzlichem Personal, das schlichtweg nicht da ist. Selbst im Idealfall würde es sicherlich an die zehn Jahre dauern, bis eine spürbare Verbesserung der Situation eintreten würde.

Das können wir vergessen.

Beitrag von „Scrabble“ vom 8. Januar 2022 11:53

Verstehe ich das richtig, dass Lehrer (Teilzeit oder Vollzeit) in SH maximal 5 Vertretungsstunden pro Monat leisten dürfen, was darüber hinaus geschieht ist dann Mehrarbeit?

Beitrag von „Seph“ vom 8. Januar 2022 12:21

[Zitat von Scrabble](#)

Verstehe ich das richtig, dass Lehrer (Teilzeit oder Vollzeit) in SH maximal 5 Vertretungsstunden pro Monat leisten dürfen, was darüber hinaus geschieht ist dann Mehrarbeit?

Da bin ich vorsichtig, da ich mich mit der Lehrerdienstordnung und ggf. zugehörigen Erlassen und Dienstvereinbarungen in SH nicht auskenne. Das Landesbeamtengesetz von SH spricht in §60 Abs. 3 von "mehr als 5 Stunden pro Monat", was auf Zeitstunden abzielt. Ich weise aber vorsorglich darauf hin, dass Mehrarbeit i.d.R. über Zeitausgleich auszugleichen ist. In der Praxis werden vermutlich Vertretungsstunden über ein gewisses Maß hinaus (wegen mir 5 Stunden pro Monat) in eine Art Arbeitszeitkonto gepackt, welches bei anderen Gelegenheiten "geleert" wird, z.B. bei entfallendem Regelunterricht.

Beitrag von „PeterKa“ vom 8. Januar 2022 12:39

[Zitat von Scrabble](#)

Verstehe ich das richtig, dass Lehrer (Teilzeit oder Vollzeit) in SH maximal 5 Vertretungsstunden pro Monat leisten dürfen, was darüber hinaus geschieht ist dann Mehrarbeit?

In NRW ist alles über 4 Stunden abzüglich gegenzurechnender Stunden Mehrarbeit. Das sollte bei euch so ähnlich sein, aber genaueres findest du in den entsprechenden Verordnungen und Erlassen. Eine Nachfrage bei der Gewerkschaft/einem Verband sollte das aber auch klären.

Beitrag von „karuna“ vom 8. Januar 2022 12:43

Stellv. SL müssten m.E. **wesentlich** mehr Abminderungsstunden bekommen. Ein paar Stunden Unterricht, damit man den Kontakt zu den SuS und der Arbeit des Lehrers nicht verliert, ansonsten die Aufgaben, die diese Tätigkeit mit sich bringt. (Stattdessen wird sowas, an Grund- und Förderschulen zumindest, soundsooft kommissarisch von irgend einer/m Kolleg*in zusätzlich 'mal eben so mitgemacht'.)

Beitrag von „chemikus08“ vom 8. Januar 2022 19:24

Alleine die vollumfängliche Bewältigung der Aufgabe "Arbeits + Gesundheitsschutz" würde eigentlich schon eine Drittel Stelle füllen□□

Beitrag von „WillG“ vom 9. Januar 2022 03:27

[Zitat von yestoerty](#)

Dann musst du aber auch bedenken, dass scheinbar beförderte Leute schneller arbeiten. Die Beförderung auf A14 bedeutet 2 Stunden weniger Entlastung und die Beförderung auf A15 weitere 2 Stunden Entlastung weniger.

Das ist auch die offizielle Sichtweise des Dienstherrn. Nachzulesen unter anderem in einem Urteil des BVVG vom 16.7.2015 (Aktenzeichen 2 C 16.14).

Unter Punkt 15 heißt es dort:

Zitat

Allerdings ist mit dem Oberverwaltungsgericht darauf abzustellen, dass Beförderungsämter an besonders leistungsstarke Beamte vergeben werden und der Dienstherr daher grundsätzlich erwarten kann, dass die mit dem Beförderungsamt verbundene Mehrbelastung durch planvolle und effiziente Arbeitsorganisation dergestalt bewältigt wird, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nicht überschritten wird.

<https://www.bverwg.de/160715U2C16.14.0>

Allerdings ist gerade dieses Urteil ein gutes Beispiel dafür, dass der Bogen nicht überspannt werden darf. Es ging nämlich um eine Kollegin in TZ mit A14, die argumentiert hat, dass die zugewiesenen Aufgaben zu umfangreich seien, um sie - trotz der Annahme, dass sie effizienter arbeitet als jemand mit A13 - innerhalb der vorgegebenen Wochenarbeitszeit zu bewältigen. Die Kollegin hat Recht bekommen. Vielleicht hilft dir ja das die Urteilsbegründung bei deiner Argumentation.

Ansonsten gilt natürlich das, was Seph sagt: Das Mittel der Wahl ist die Überlastungsanzeige:

Zitat von Seph

Aus der Dienst- und Treuepflicht von dir als Beamten lässt sich auch eine Pflicht zur Meldung unverhältnismäßiger Arbeitsbelastungen an den Dienstherrn ableiten, die gerade darauf zielt, behördeninternen Mängel in der personellen Organisation zu verdeutlichen. In dieser Situation wäre m.E. eine Überlastungsanzeige zu stellen, die v.a. dazu dient, den derzeitigen Missstand aktenkundig zu dokumentieren, wenn intern in Rücksprache mit der SL nicht bereits eine Lösung gefunden werden kann. Dann wird sich die übergeordnete Behörde damit beschäftigen müssen, Erleichterungen zu schaffen, den Wegfall bestimmter Prozesse anzuordnen oder im Ausnahmefall wirklich Mehrarbeit anzuordnen.

Ganz wichtig dabei (Hervorhebung von mir):

Zitat von Seph

PS: Da die Überlastungsanzeige idealerweise auch **auf den aktuellen Arbeitsanfall, Art und Umfang der Überlastung usw.** eingeht, ist die persönliche Dokumentation der Arbeitszeit so oder so ein sinnvoller (Zwischen-)Schritt, wie ich bereits beschrieben

habe.

Überlastungsanzeigen, die auf strukturelle, systemische und gesetzlich geregelte Arbeitsbedingungen eingehen (Pflichtstundenzahl; Dienstpflichten; Klassengrößen etc.) werden vom Dienstherrn häufig schnell mit dem Argument, das seien formal keine richtigen Überlastungsanzeigen beiseite gewischt. Die Überlastung muss, wie Seph ganz richtig anmerkt, aus einer konkreten akuten Situation heraus auftreten. Idealerweise (- das klingt jetzt zynisch, aber du weißt schon, wie ich das meine -) entsteht aus dieser konkreten Situation heraus eine Gefahr für dich oder für deine Schüler, für die du die Verantwortung nicht mehr übernehmen kannst.

Viel Erfolg!

Beitrag von „karuna“ vom 9. Januar 2022 07:55

Wobei ich eine Überlastungsanzeige hier schwierig finde. Die Schulleitungen, die seit Pandemiebeginn rödeln und keinen Urlaub mehr haben, die sollten sich da zusammensetzen. Aber wenn man sich auf einen Posten bewirbt und nach 1,5 Jahren Probezeit feststellt, dass plötzlich zu viele Aufgaben auf einen einprasseln, die Leib und Leben gefährden... da muss man schon sehr genau argumentieren.

Beitrag von „yestoerty“ vom 9. Januar 2022 08:37

Ja, ich bin auch mit A14 in TZ und hab gesagt, dass ich mich nur auf die Beförderungsstelle bewerbe, wenn ich (solange ich in TZ bin) eine Entlastungsstunde bekomme. Ansonsten wäre das finanziell wenn ich deutlich älter bin lukrativ.

Beitrag von „Boddis90“ vom 9. Januar 2022 08:53

Erstmal danke für die ganzen Hinweise und auch Interpretationen :-).

Ich plane aktuell keine Klage oder Überlastungsanzeige o.Ä. und es ist völlig klar, dass in den ersten Arbeitsjahren Arbeitsprozesse länger dauern. Dennoch sollte man auf sich achten und ab Punkt X schauen, was man tun kann.

Bzgl. der Stunden und Mehrarbeit: In SH ist es tatsächlich so, dass die Auszahlung der Mehrarbeit (so heißt es auch) nach 4 Std. pro Monat Vertretungsunterricht erteilt wird. Bei Teilzeit sogar weniger. Das Kuriose: Es ist eine Monatsrechnung, die jeden Monat neu beginnt.

Beitrag von „karuna“ vom 9. Januar 2022 09:04

[Zitat von Boddis90](#)

Ich plane aktuell keine Klage oder Überlastungsanzeige o.Ä.

Es wäre sicher hilfreich, sich mit den ganzen Begrifflichkeiten mal auseinanderzusetzen.

Alles Gute

Beitrag von „O. Meier“ vom 9. Januar 2022 09:20

[Zitat von karuna](#)

Aber wenn man sich auf einen Posten bewirbt und nach 1,5 Jahren Probezeit feststellt, dass plötzlich zu viele Aufgaben auf einen einprasseln, die Leib und Leben gefährden... da muss man schon sehr genau argumentieren.

Ja, aber. Ein Problem dürfte sein, dass man die Probezeit so wahrnimmt, dass man selbst erprobt wird. Man möchte sich also auf seinem Posten beweisen, zeigen, dass man es kann etc. Dass der Job erprobt wird, dass dieser sich beweisen muss, damit man ihn macht, kommt einem meist nicht in den Kopf.

Und so röhelt man sich in der Probenzeit einen ab. Die Schlagzahl hält man natürlich keine zweiundzwanzig Jahre durch. Plumps.

Mal andersherum denken. Die Schule braucht jemanden, die diesen Job macht. Was macht also die Schule, um diesen Job attraktiv zu machen? Reicht mir das? Kann und will ich ihn unter

diesen Bedingungen bis zur Pensionierung durchziehen?

Wir hatten tatsächlich eine (interne) Bewerberin für die stellvertretende Schulleitung, die nach drei Monaten wusste, dass sie das nicht machen will und die Stelle dann verlassen hat.

Beitrag von „O. Meier“ vom 9. Januar 2022 09:21

[Zitat von Boddis90](#)

Dennoch sollte man auf sich achten und ab Punkt X schauen, was man tun kann.

So. Beachte, dass das für alle Zeitpunkte X gelten muss.

Beitrag von „O. Meier“ vom 9. Januar 2022 09:23

[Zitat von karuna](#)

Stellv. SL müssten m.E. wesentlich mehr Abminderungsstunden bekommen.

In NRW bekommt die Schule dafür *Leistungszeitstunden*, die auf die mit Leitungsaufgaben betrauten Lehrkräfte zu verteilen sind. Sind natürlich immer zu wenig und nicht jede Schulleiterin hat ein glückliches Händchen beim Verteilen.

Beitrag von „Seph“ vom 9. Januar 2022 10:17

[Zitat von Boddis90](#)

Ich plane aktuell keine Klage oder Überlastungsanzeige o.Ä. und es ist völlig klar, dass in den ersten Arbeitsjahren Arbeitsprozesse länger dauern. Dennoch sollte man auf sich achten und ab Punkt X schauen, was man tun kann.

Sorry, aber das kann ich nicht nachvollziehen. Wie dir hier von mehreren Forenteilnehmern nahegelegt wurde, ist der formale Weg bei systematischem Überschreiten der Wochenarbeitszeit neben der internen Priorisierung gerade die Überlastungsanzeige. Diese möchtest du nicht, gleichzeitig möchtest du aber Mehrarbeit anerkannt bekommen, auf deren Vorhandensein oder Notwendigkeit eine Überlastungsanzeige gerade gerichtet ist. Das wird so mit hoher Sicherheit nicht funktionieren.

Ich versuche es noch einmal andersherum zu formulieren: Ohne vorliegende Überlastungsanzeige gibt es für die übergeordnete Behörde auch keinerlei Grund zur Annahme einer notwendigen Arbeitszeitüberschreitung und damit erst Recht keinen Grund, Mehrarbeit anzuordnen.

Beitrag von „karuna“ vom 9. Januar 2022 11:30

Zitat von O. Meier

Mal andersherum denken. Die Schule braucht jemanden, die diesen Job macht. Was macht also die Schule, um diesen Job attraktiv zu machen?

Nunja, als jemand, der viel Zeit und Energie investiert hat und am Ende wiederholt übergangen wurde, hab ich wenig Mitleid mit Beförderten.

Zitat von O. Meier

...Reicht mir das? Kann und will ich ihn unter diesen Bedingungen bis zur Pensionierung durchziehen?

Das muss man sich überlegen, in der Tat. Oder feststellen, dass man effizienter arbeiten oder Aufgaben abgeben oder Aufgaben unter den Tisch fallen lassen muss oder aber gucken, was eine Überlastungsanzeige ist und wer der Dienstherr und was meine Rechte und Pflichten sind. Schul- und Dienstrecht sollte immer von Interesse sein, allerspätestens aber dann doch, wenn man den/die Schulleiter*in vertritt.

Man hat im Leben immer Entscheidungsfreiheiten und wer nicht will, der hat.

Beitrag von „Kris24“ vom 9. Januar 2022 12:23

Zitat von Boddis90

Erstmal danke für die ganzen Hinweise und auch Interpretationen :-).

Ich plane aktuell keine Klage oder Überlastungsanzeige o.Ä. und es ist völlig klar, dass in den ersten Arbeitsjahren Arbeitsprozesse länger dauern. Dennoch sollte man auf sich achten und ab Punkt X schauen, was man tun kann.

Bzgl. der Stunden und Mehrarbeit: In SH ist es tatsächlich so, dass die Auszahlung der Mehrarbeit (so heißt es auch) nach 4 Std. pro Monat Vertretungsunterricht erteilt wird. Bei Teilzeit sogar weniger. **Das Kuriose: Es ist eine Monatsrechnung, die jeden Monat neu beginnt.**

Ich wäre froh darüber. In Baden-Württemberg wird seit einigen Jahren (bei Vollzeit) erst problemlos gezahlt, wenn in einem längeren Zeitraum (6 bzw. davor 12 Monate, RPs sind sich nicht ganz einig) jeweils mindestens 4 Stunden zusätzlich angefallen sind. Mir wurden vor Jahren daher 2 Monate mit je 6 bzw. 8 Stunden zusätzlich (Elternzeitvertretung von einem Kollegen) nicht bezahlt, weil es nur einzelne Monate waren (in den anderen Monaten hatte ich nur 2 - 3 Vertretungsstunden (im August dank Sommerferien sogar keine)).

Das ist übrigens mit ein Grund, warum ich für das Coronaaufholprogramm Rückenwind nicht zur Verfügung stehe. Da in fast jedem Monat mindestens eine Woche Ferien sind, müsste ich mindestens 2, besser sogar 3 zusätzliche Stunden pro Woche zur Verfügung stehen. Eine Extrastunde pro Woche reicht ohne zusätzliche Vertretung nicht, um überhaupt bezahlt zu werden.

Beitrag von „PeterKa“ vom 9. Januar 2022 16:11

Zitat von Boddis90

Bzgl. der Stunden und Mehrarbeit: In SH ist es tatsächlich so, dass die Auszahlung der Mehrarbeit (so heißt es auch) nach 4 Std. pro Monat Vertretungsunterricht erteilt wird. Bei Teilzeit sogar weniger. Das Kuriose: Es ist eine Monatsrechnung, die jeden Monat neu beginnt.

Warum ist das Kurious. Das ist hier in NRW genauso. In Monaten, in denen Ferien liegen, ist es etwas schwieriger Mehrarbeit anzuhäufen, aber in anderen Monaten ist das kein Problem. Irgendeinen Abrechnungszeitraum muss man doch wählen, wenn man nicht jede Mehrarbeitstunde zahlen will und jede Mindnerstunde weniger zahlen will.

Beitrag von „PeterKa“ vom 9. Januar 2022 16:22

Zitat von Kris24

Mir wurden vor Jahren daher 2 Monate mit je 6 bzw. 8 Stunden zusätzlich (Elternzeitvertretung von einem Kollegen) nicht bezahlt, weil es nur einzelne Monate waren (in den anderen Monaten hatte ich nur 2 - 3 Vertretungsstunden (im August dank Sommerferien sogar keine).

Das ist übrigens mit ein Grund, warum ich für das Coronaaufholprogramm Rückenwind nicht zur Verfügung stehe. Da in fast jedem Monat mindestens eine Woche Ferien sind, müsste ich mindestens 2, besser sogar 3 zusätzliche Stunden pro Woche zur Verfügung stehen. Eine Extrastunde pro Woche reicht ohne zusätzliche Vertretung nicht, um überhaupt bezahlt zu werden.

Das wäre hier in NRW sogar noch anders geregelt. Elternzeitvertretung fällt unter planbarer Mehrarbeit, dafür kann/wird z.B. deine Wochenstundenzahl für einen festgelegten Zeitraum und eine festgelegte Anzahl erhöht, dein Stundenplan wird angepasst und dementsprechend bezahlt, auch wenn dann Feiertage oder kürzere Ferien drin liegen.

Beitrag von „chilipaprika“ vom 9. Januar 2022 16:55

Zitat von PeterKa

Irgendeinen Abrechnungszeitraum muss man doch wählen, wenn man nicht jede Mehrarbeitsstunde zahlen will und jede Minderstunde weniger zahlen will.

Das übersehen immer die meisten Kolleg*innen.

(nicht, dass ich überhaupt die Anrechnung von Minderstunden befürworte).

In meinem Ref in NDS (kein Neubeginn jeden Monat) fand ich es erschreckend, wie schnell Plus- und Minusstunden verrechnet werden bzw. zum Teil einige Schulen kein schlechtes Gewissen haben, jemandem eine Minderstunde in der Mitte des Tages zu lassen, weil er ja soviel Plus habe. Erst mit 40 Stunden am Ende des Schuljahres werden sie ins Deputat des nächsten Schuljahres angerechnet.

Wenn ich bedenke, dass ich schon mal drei 9. Klassen hatte, die dann parallel im Praktikum waren und ich also am Ende des Monats fast 20 Minderstunden gehabt habe.. da war ich froh, dass sie im nächsten Monat wieder weg waren. Oder nach den mündlichen Abi-Prüfungen kann

das Schuljahr noch sehr lang sein...

Da nehme ich lieber (!) in Kauf, in einigen Monaten nur 2-3 Plusstunden gemacht zu haben (ja, ich fände es logischer, jede Stunde bezahlt zu bekommen und keine Minderstunden zu bekommen).

Beitrag von „yestoerty“ vom 9. Januar 2022 18:56

Ich hab gut verhandelt. Hab 2 Kurse für Dezember und Januar übernommen und dem stellvertretenden Schulleiter vorgerechnet wie viele Stunden Mehrarbeit das wären, wie viel Zeit ich aber de facto benötige (weil beide Klassen auch Klausur schrieben und ich dann alle 4 Prüfungsvorschläge überarbeiten musste) und hab dann statt Mehrarbeit abzurechnen je eine halbe Deputatsstunde für Vertretung in meine UV eingetragen (ok, werde beide Kurse auch im nächsten Halbjahr unterrichten müssen... Hab daher die Stunden auf Vollzeit aufgestockt ab Februar.)

Beitrag von „chemikus08“ vom 9. Januar 2022 18:56

Bolzbold

Wie lange ist Mummert und Partner he. Doch schon weit über 10 Jahre oder? Und ausser einer Verschlimmerung ist da nichts passiert. Meine Hoffnung wäre, dass sich durch die ständige Zeiterfassung eine ständige Konfrontation ergibt. Ceterum censeo... mein Lieblingsprinzip.

Beitrag von „Bolzbold“ vom 9. Januar 2022 19:15

[Zitat von chemikus08](#)

Bolzbold

Wie lange ist Mummert und Partner he. Doch schon weit über 10 Jahre oder? Und ausser einer Verschlimmerung ist da nichts passiert. Meine Hoffnung wäre, dass sich

durch die ständige Zeiterfassung eine ständige Konfrontation ergibt. Ceterum censeo...
mein Lieblingsprinzip.

Wenn ich das richtig in Erinnerung habe, sogar schon über 20 Jahre. Die ist von 1999. Seitdem hat sich die Situation eher zum Schlimmeren verändert. Da jedwede Maßnahme zur Entlastung von Lehrkräften Geld kosten würde, gehe ich nicht davon aus, dass sich da bis zu meiner Pensionierung (2041) etwas ändern wird.

Beitrag von „Kris24“ vom 9. Januar 2022 19:32

es muss über 20 Jahre her sein, weil ich 2001 NRW verlassen habe (ich vermute es war 1998), wir waren teilweise beteiligt

Ergänzung: ich sehe gerade Bolzbold schreibt 1999, ja kann sein, ich habe seit 1996 in NRW unterrichtet

Beitrag von „Bolzbold“ vom 9. Januar 2022 19:54

Zur weiteren Lektüre sei diese Expertise einmal verlinkt.

[Zeiterfassungsstudien zur Arbeitszeit von Lehrkräften in Deutschland \(uni-goettingen.de\)](https://www.uni-goettingen.de/nr/wir/zeiterfassungstudien-zur-arbeitszeit-von-lehrkraeften-in-deutschland)

Ab Seite 91 wird es für uns richtig spannend - aber auch ernüchternd.

An dieser Stelle herzlichen Dank an die Autoren der Expertise!

Beitrag von „Scrabble“ vom 11. Januar 2022 13:35

[Zitat von Boddis90](#)

Erstmal danke für die ganzen Hinweise und auch Interpretationen :-).

Ich plane aktuell keine Klage oder Überlastungsanzeige o.Ä. und es ist völlig klar, dass in den ersten Arbeitsjahren Arbeitsprozesse länger dauern. Dennoch sollte man auf sich achten und ab Punkt X schauen, was man tun kann.

Bzgl. der Stunden und Mehrarbeit: In SH ist es tatsächlich so, dass die Auszahlung der Mehrarbeit (so heißt es auch) nach 4 Std. pro Monat Vertretungsunterricht erteilt wird. Bei Teilzeit sogar weniger. Das Kuriose: Es ist eine Monatsrechnung, die jeden Monat neu beginnt.

Also sammelt man sich dann Plusstunden an, ich habe sicher 6 in einem Monat gemacht. Hast du auch eine rechtliche Quelle?

Danke für die Info.

Beitrag von „PeterKa“ vom 11. Januar 2022 15:39

[Zitat von yestoerty](#)

Ich hab gut verhandelt. Hab 2 Kurse für Dezember und Januar übernommen und dem stellvertretenden Schulleiter vorgerechnet wie viele Stunden Mehrarbeit das wären, wie viel Zeit ich aber de facto benötige (weil beide Klassen auch Klausur schrieben und ich dann alle 4 Prüfungsvorschläge überarbeiten musste) und hab dann statt Mehrarbeit abzurechnen je eine halbe Deputatsstunde für Vertretung in meine UV eingetragen (ok, werde beide Kurse auch im nächsten Halbjahr unterrichten müssen... Hab daher die Stunden auf Vollzeit aufgestockt ab Februar.)

Hört sich meiner Meinung nach nicht nach gut verhandelt an. 2 Kurse jeweils 3 Stunden im Dez (3 Wochen) und Januar (3 Wochen) sind 36 Wst. Das ist auf 40 Wochen Unterricht gerechnet fast 1 Wst/Woche oder wenn du die Stundenerhöhung nur im 2ten Halbjahr hast, dann sinn es sogar 2 Wst/Woche.

Der Mehrarbeit hättest du auch nicht zustimmen müssen. Dann hätte dein SL jemanden anderen für einen der beiden Kurse finden müssen. Aufstockung er Teilzeitstunden ist für die Schulleitung sicherlich der unproblematische und einfachste Weg, aber für die Kollegen nicht immer ratsam.

Beitrag von „yestoerty“ vom 11. Januar 2022 16:38

Zitat von PeterKa

Hört sich meiner Meinung nach nicht nach gut verhandelt an. 2 Kurse jeweils 3 Stunden im Dez (3 Wochen) und Januar (3 Wochen) sind 36 Wst. Das ist auf 40 Wochen Unterricht gerechnet fast 1 Wst/Woche oder wenn du die Stundenerhöhung nur im 2ten Halbjahr hast, dann sinn es sogar 2 Wst/Woche.

Der Mehrarbeit hättest du auch nicht zustimmen müssen. Dann hätte dein SL jemanden anderen für einen der beiden Kurse finden müssen. Aufstockung er Teilzeitstunden ist für die Schulleitung sicherlich der unproblematische und einfachste Weg, aber für die Kollegen nicht immer ratsam.

Das stimmt, allerdings habe ich eine Klasse erst in der 2. Woche im Dezember und in einer Klasse ist dafür eine Stunde gekürzt worden. Und ich hab 2 Korrekturtage bekommen.

Und als Stundenplanerin, die beide Klassen eh unterrichtet und jetzt einfach die Parallelklasse im anderen Fach auch unterrichtet, habe ich mich auch selbst angeboten. Zudem sind es Abschlussklassen.

Beitrag von „Boddis90“ vom 19. März 2022 17:08

Zitat von Seph

Da bin ich vorsichtig, da ich mich mit der Lehrerdienstordnung und ggf. zugehörigen Erlassen und Dienstvereinbarungen in SH nicht auskenne. Das Landesbeamtengesetz von SH spricht in §60 Abs. 3 von "mehr als 5 Stunden pro Monat", was auf Zeitstunden abzielt. Ich weise aber vorsorglich darauf hin, dass Mehrarbeit i.d.R. über Zeitausgleich auszugleichen ist. In der Praxis werden vermutlich Vertretungsstunden über ein gewisses Maß hinaus (wegen mir 5 Stunden pro Monat) in eine Art Arbeitszeitkonto gepackt, welches bei anderen Gelegenheiten "geleert" wird, z.B. bei entfallendem Regelunterricht.

Nein, ein Arbeitszeitkonto gibt es in S-H nicht und ist verboten. Es erfolgt in der Regel eine Auszahlung ab der 4. Stunde und es ist dann angeordnete Mehrarbeit. Das ist gängige Praxis. Der Freizeitausgleich erfolgt meistens nicht, weil es zu mehr Ausfall führt.