



GEW-Praxishilfe: Ist mein Stundenplan ok?

Bekanntermaßen ist der Stundenplanbau - auch für Schulleitungen - nicht einfach. Computerprogramme helfen, sind aber auch nicht perfekt. Häufiger bitten daher Lehrer*innen die GEW, ihren Stundenplan daraufhin zu überprüfen, ob er rechtmäßig ist – also ob bei der Erstellung des individuellen Stundenplans sowohl die gesetzlichen Bestimmungen als auch die Regelungen gemäß der Lehrerarbeitszeitverordnung eingehalten wurden.

Die Lage der Arbeitszeit unterliegt dem Weisungsrecht des Dienstherrn. Grundsätzlich darf die Schulleitung daher den Einsatz der Lehrer*innen bestimmen. Sie muss sich dabei aber an rechtliche Vorschriften sowie an die Grenzen des sog. „billigen Ermessens“ halten. Die Wahrung billigen Ermessens setzt voraus, dass die wesentlichen Umstände des Einzelfalles abgewogen und die beiderseitigen Interessen angemessen berücksichtigt werden. Es muss also ein nachvollziehbarer Grund für die Einteilung vorhanden sein (z. B. viele Lücken in den Schülerstundenplänen). Die Einteilung darf nicht willkürlich sein (z. B. als „Strafe für unbotmäßiges Verhalten“).

Bei der Stundenplangestaltung gibt es kein Mitbestimmungsrecht des Personalrats. Der Personalrat kann hier also nicht mehr tun, als nach Aufforderung seitens besonders benachteiligter Kolleg*innen im Rahmen des Dienststellengesprächs zu versuchen, die Erstellung besserer individueller Pläne zu erreichen.

Zu Beginn des neuen Schuljahres gibt die GEW-Hamburg mit der „Praxishilfe Stundenplan“ Hinweise, mit denen dessen Rechtmäßigkeit überprüft werden kann:

Mein Stundenplan enthält sechs Stunden ohne eine Springstunde

Rechtlich ist es erlaubt, 6 Zeitstunden ohne eine Ruhepause zu arbeiten. Die Schulpausen gelten i. d. R. als Ruhepausen - allerdings nicht, wenn hier Aufsichten vorgesehen sind oder z. B. Konferenzen durchgeführt werden. Bei mehr als sechs Zeitstunden Arbeit besteht ein Anspruch auf eine Ruhepause von 30 Minuten, die nicht zur Arbeitszeit zählt. Diese Pause kann in Teilpausen aufgeteilt werden, bei Angestellten müssen diese Teilpausen mindestens 15 Minuten lang sein, für Beamte gibt es keine entsprechende Regel, auch hier dürfen die Pausen aber nicht so kurz sein, dass kein Erholungseffekt bleibt.

Problematisch wird ein Stundenplan z. B. an solchen Tagen, an denen in der Zeit von 8.00 bis 14.30 Uhr durchgängig unterrichtet wird und in sämtlichen Schulpausen Aufsichten/Konferenzen/Koordinationsgespräche im Team stattfinden. Dies darf regelhaft nicht geschehen. An Tagen, an denen dies einmal vorkommt, sollte man die Schulleitung darauf aufmerksam machen, dass hier eine Ruhepause gewährleistet sein muss.

Mein Stundenplan hat zu viele Springstunden

Manche Lehrer*innen schätzen Springstunden, weil sie die Zeit für administrative Aufgaben nutzen, den Unterricht vor- bzw. nachbereiten oder ihren Funktionsaufgaben nachkommen können. Anzahl und Lage der Springstunden sollten dabei aber in einem vernünftigen Maß zur Unterrichtsverpflichtung stehen.

Eine einheitliche Regelung bzw. eine Obergrenze für Springstunden gibt es nicht. Auch ist die Beurteilung, wann zu viele Springstunden im Stundenplan sind, von den individuellen Vorlieben der Kolleg*innen abhängig. Sicher ist ein individueller Plan, der für eine Lehrkraft nur in der ersten und in der letzten Stunde Unterricht vorsieht, für den Großteil der Kolleg*innen nicht akzeptabel. Rechtlich ist hier allerdings schwer einzugreifen, da hier wieder das Kriterium des „billigen Ermessens“ entscheidend ist, also nachgewiesen werden müsste, dass der Plan nicht billigem Ermessen entspricht.

Empfehlenswert ist daher in diesem Fall, zunächst das Gespräch mit der Schulleitung zu suchen, um gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu finden.

Ich bin teilzeitbeschäftigt und muss jeden Tag unterrichten

Es gibt kein Gesetz, dass diese Einteilung verbietet. Wohl aber eine Dienstvereinbarung, die der Gesamtpersonalrat mit der Behördenleitung abgeschlossen hat und an die die Schulleitungen somit gebunden sind.

Danach sollen teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte, die es wünschen, so eingesetzt werden, dass sie

- bei einem Beschäftigungsumfang von weniger als $\frac{2}{3}$ der regelmäßigen Arbeitszeit zwei unterrichtsfreie Tage
- bei einem Beschäftigungsumfang von $\frac{2}{3}$ bis $\frac{3}{4}$ der regelmäßigen Arbeitszeit einen unterrichtsfreien Tag
- erhalten, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Ferner ist in der Dienstvereinbarung festgehalten, dass eine überproportionale Belastung durch Springstunden und Vertretungsunterricht vermieden werden soll.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte können sich daher an ihren schulischen Personalrat wenden, wenn ihr individueller Stundenplan entgegen ihres Wunsches nicht diesen Regelungen entspricht. Hier werden sie auf Grundlage der Dienstvereinbarung beraten, welche Lösungsmöglichkeiten es gibt. Die Dienstvereinbarung sieht für diesen Fall bestimmte Verfahrensschritte vor.

Ich muss mein Kind um 14.00 aus der Kita abholen

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf muss auch beim Bau des individuellen Stundenplans im Rahmen des bereits erwähnten „billigen Ermessens“ berücksichtigt werden. Hieraus kann allerdings kein grundsätzlicher Rechtsanspruch auf eine Unterrichtsverpflichtung abgeleitet werden, die individuelle Kinderbetreuungsregelungen berücksichtigt.

Sollten die Besonderheiten des Einzelfalles ergeben, dass ein Elternteil zu einem bestimmten Zeitpunkt notwendigerweise früh die Schule verlassen bzw. später als zur ersten Unterrichtsstunde in der Schule beginnen möchte, ist das Gespräch mit der Schulleitung zu suchen. Es kann empfehlenswert sein, den Personalrat hinzuzuziehen, ggf. kann die Gleichstellungsbeauftragte für das schulische Personal hier Unterstützung bieten.

Mein Stundenplan weist mehr als 29 Unterrichtsstunden aus

Zwar kennt die Lehrerarbeitszeitverordnung keine Deckelung der Unterrichtsverpflichtung. Doch ist diese über die Amtsleitung seinerzeit verfügt worden, so dass sich die Schulleitungen daran halten müssen. Grundsätzlich ist daher die Obergrenze von 29 Stunden einzuhalten, die Vertretungsstunde zählt nicht zu diesen 29 Stunden.

Ich werde fachfremd eingesetzt

Laut Dienstanweisung für Lehrkräfte sollen Lehrer*innen möglichst entsprechend ihrer Ausbildung, Eignung und Neigung eingesetzt werden. Ein Rechtsanspruch leitet sich hieraus ausdrücklich nicht ab. Eine Lehrkraft kann daher nur im Gespräch mit der Schulleitung nach Möglichkeiten suchen, z. B. zu einem bestimmten Anteil der Unterrichtsverpflichtung entsprechend der studierten Unterrichtsfächer eingesetzt zu werden und dabei auch den schulischen Personalrat um Unterstützung bitten.

Ich unterrichte zu viele Klassen

Lehrer*innen haben keinen Anspruch darauf, Unterricht in bestimmten Klassen zu erteilen. Die Schulleitung muss sich allerdings auch hier an die Grenzen des billigen Ermessens halten. Eine Lehrkraft kann im Gespräch mit der Schulleitung nach Möglichkeiten suchen, in weniger Klassen eingesetzt zu werden und dabei auch den schulischen Personalrat um Unterstützung bitten.

Ich bin über 55 Jahre alt – gibt es hierfür Entlastung?

Die Lehrerarbeitszeitverordnung sieht eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit um 2 Zeitstunden (bei Teilzeitbeschäftigten anteilig) leider erst ab dem vollendeten 60. Lebensjahr vor.

In einem Schreiben der Amtsleitung zum altersgerechten Arbeiten von 2012 werden Regelungen und Empfehlungen genannt, die Schulleitungen beim Einsatz älterer Kolleg*innen ab dem 55. Lebensjahr berücksichtigen sollen.

Mögliche Entlastungen sind demnach beispielsweise:

- die Gestaltung des Stundenplanes, i. S. von Rhythmisierung (mehr Freistunden oder mehr Erholungszeit zu Hause)
- der fachspezifische Einsatz (z. B. Wegfall/ Reduzierung des Sportunterrichts wegen
- Lärms)
- der Einsatz in kleineren Lerngruppen
- eine geringere Belastung durch Aufsichtszeiten

- ein unterrichtsfreier Tag bei einer Teilzeitbeschäftigung von bis zu 4/5 (80 %) der regelmäßigen Arbeitszeit

Einsatzwünsche sollten Lehrkräfte im Vorwege schriftlich darlegen, damit Schulleitungen entsprechende Entlastungsmöglichkeiten bei der Stundenplangestaltung berücksichtigen.

Und was ist mit Schwerbehinderung?

Hierfür gibt es eine Reihe von Regelungen, die den Rahmen sprengen würden. Beratung und Unterstützung bieten die Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung in der BSB. Erreichbar sind diese telefonisch unter 428 63 – 3360 und –4071.