

Grundlagenpapier zur Lehrkräftearbeitszeit

Vorbemerkungen

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte ist davon geprägt, dass an den Schulen Mangel zu verwalten ist. Ziel ist, zu erreichen, dass in allen Schulen der Einsatz der Lehrkräfte im gegenseitigen Einvernehmen und zum gegenseitigen Vorteil erfolgt. Das Einvernehmen und der gegenseitige Vorteil und nicht die Rechtsgrundlagen müssen hier im Vordergrund stehen.

Trotzdem ist es wichtig, dass die Rechtsgrundlagen bekannt sind.

Mit dem folgenden Papier wird das Ziel verfolgt, die für die Lehrkräftearbeitszeit und die Mehrarbeit im Schuldienst geltenden Rechtsgrundlagen zu erläutern.

Arbeitszeit der Lehrkräfte

Auf der Basis der Arbeitszeit der rheinland-pfälzischen Landesbeamten, die derzeit 40 Stunden pro Woche beträgt und höchstens sechs Wochen Urlaub gewährt, wurde für Lehrkräfte eine besondere Arbeitszeit durch die Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung (LehrArbZVO) festgelegt. Darin wurde nicht die gesamte verpflichtende Arbeitszeit festgelegt, sondern lediglich die Regelstundenmaße. Dies ist die Zeit, in der Lehrkräfte zur tatsächlichen Unterrichterteilung verpflichtet sind. Der Umfang der nicht-unterrichtlichen schulischen Tätigkeiten, die Lehrkräfte regelmäßig zu erbringen haben, ist nicht konkret bestimmt. Die Gesamtarbeitszeit, auch der verbeamteten Lehrkräfte, wird allerdings durch die 40-Stunden-Woche abzüglich sechs Wochen Urlaub im Jahresschnitt begrenzt.

Diese Arbeitszeit gilt grundsätzlich für Beamtinnen und Beamte. Für Angestellte wurde im § 44 TV-L unter anderem festgelegt, dass die Paragraphen des TV-L, die die Arbeitszeit betreffen, für angestellte Lehrkräfte keine Anwendung finden, sondern dass auch für sie die Bestimmungen für die entsprechenden BeamtInnen in der jeweils geltenden Fassung gelten. Damit sind hinsichtlich der Arbeitszeit angestellte Lehrkräfte nicht anders zu behandeln als verbeamtete Lehrkräfte. Für pädagogische Fachkräfte gelten hierbei spezielle Regelungen, die festgelegte Präsenz- oder Unterrichtszeiten beinhalten.

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte gliedert sich in Unterrichtszeiten und unterrichtsfreie (ungebundene) Zeiten.

Dies ist die Grundlage dafür, dass die Höchstarbeitszeit der Lehrkräfte auf ein Jahr kalkuliert wird. Allerdings gibt es für Lehrkräfte kein sogenanntes Arbeitszeitkonto. Die Einführung eines solchen wäre auch gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 7 des Landespersonalvertretungsgesetzes Rheinland-Pfalz mitbestimmungspflichtig.

Aus vielen Selbstaufzeichnungen von Lehrkräften im Rahmen von Klageverfahren ist bekannt, dass immer dann, wenn Lehrkräfte ihre tatsächlichen Arbeitszeiten notieren, die durchschnittliche 40-Stunden-Woche im Jahr überschritten wird.

Auf diese Darlegung hin äußerten sich die Verwaltungsgerichte in der Vergangenheit dahingehend, dass der

Dienstherr durch Bestimmung der Unterrichtsverpflichtung den Gesamtumfang der Arbeitszeit festlegt. Daraus folgt, dass Lehrkräfte für außerunterrichtliche Tätigkeiten nur insoweit verpflichtet sind, dass die 40-Stunden-Woche im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird. Das Problem hierbei ist, dass jeweils die einzelne Lehrkraft dafür sorgen muss, dass sie persönlich die Arbeitszeit einhält. Laut Verwaltungsgericht kann dies auch bedeuten, dass sie weniger Zeit auf die Vorbereitung ihres Unterrichts verwenden muss. Dass dies praktisch nicht möglich ist, wissen wir.

Da es sich bei der Lehrkräftearbeitszeit nicht um eine Jahresarbeitszeit handelt, ist die Unterrichtsstundenverpflichtung der Lehrkräfte wöchentlich festzulegen. Werden die Lehrkräfte von den jeweiligen Schulleitung in der Woche mit weniger als den von ihnen zu erbringenden Pflichtstunden eingesetzt, haben sie einen vollen Vergütungsanspruch, ohne dass von ihnen verlangt werden kann, die fehlenden Stunden zu anderen Zeiten nachzuholen, wenn sie ihre Dienstleistung anbieten und in der Schule anwesend sind.

Das Regelstundenmaß, welches eine Lehrkraft wöchentlich zu erbringen hat, ist in § 3 LehrArbZVO festgelegt oder ergibt sich aus dem persönlichen Teilzeitantrag. Dieses individuelle Stundendeputat wird in der Dienststelle im Rahmen des Stundenplans im Vorhinein geplant. Es kann nicht einseitig und nach Belieben der Schulleitung verändert werden. Sollte aus dienstlichen Gründen eine erforderliche Änderung vorgeschlagen werden, kann sie nur mit dem Einverständnis der Lehrkraft erfolgen.

Sonderregelungen für Gymnasien

Für Lehrkräfte an Gymnasien oder Integrierten Gesamtschulen, die in der Jahrgangsstufe 13 unterrichten, sind hierbei Ausnahmen gem. § 4 LehrArbZVO festgelegt. Danach kann nur für diese Lehrkräfte die Unterrichtsverpflichtung zu Beginn eines Schuljahres auf 26 Wochenstunden erhöht werden.

26 Wochenstunden sind hierbei die höchstmögliche Stundenzahl, mit der diese Lehrkräfte eingesetzt werden können. Eine höhere Stundenzahl ist nicht möglich.

Auch bei dieser Besonderheit handelt es sich um eine Bestimmung der tatsächlichen Stundenverpflichtung. Es ist keine Regelung, die ein Ansparen in den ersten Monaten eines Schuljahres und einen Ausgleich in den letzten Monaten eines Schuljahres vorsieht. Daraus folgt, dass im Falle einer Krankheit die jeweilige Stundenzahl, so wie sie festgelegt wurde, ausfällt. Im Falle einer Erkrankung in den Monaten mit der höheren Stundenzahl bleibt die niedrigere Stundenzahl in den entsprechenden Monaten erhalten. Es besteht keine Verpflichtung zu einem wie auch immer gearteten Ausgleich. Dies gilt entsprechend bei einer Erkrankung in den Monaten mit der niedrigeren Stundenzahl. Es gibt ebenfalls keinen Anspruch der Lehrkraft auf Stundenermäßigungen in anderen Monaten.

Lehrkräfte an Gymnasien haben gemäß § 5 Abs. 2 LehrArbZVO die besondere schulische Aufgabe Arbeitsgemeinschaften anzubieten. Die Schulleitung hat dafür Sorge zu tragen, dass die Verpflichtung der Schule, Arbeitsgemeinschaften in der Regel mindestens im Umfang von 0,5 Wochenstunden je Vollzeitlehrkraft bezogen auf die voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte der Schule anzubieten, erfüllt wird. Sie regelt den Einsatz der Lehrkräfte in diesen Arbeitsgemeinschaften. Sie ist nicht berechtigt, diese Pauschalstundenzahl für Arbeitsgemeinschaften auf die zu erbringende Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte pauschal aufzuschlagen und den Regelunterrichtseinsatz entsprechend zu planen. Die Zeit ist für zusätzliche Arbeitsgemeinschaften zu verwenden.

Gemäß § 7 LehrArbZVO kann, wenn es die Unterrichtsorganisation erfordert, die Schulleitung die Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft im Schuljahr um bis zu zwei Wochenstunden erhöhen oder verringern. Dies muss schriftlich festgehalten werden und die Stunden sind im nächsten Schuljahr auszugleichen. Ihr Ausgleichsanspruch bleibt auch erhalten, wenn die Lehrkraft an eine andere Schule wechseln sollte. Ein solches Verfahren ist allerdings nur möglich, wenn die Lehrkraft damit einverstanden ist. Ohne Einverständnis der Lehrkraft geht dies nicht.

Keine Nachholpflicht bei ausgefallenem Unterricht

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte bestimmt sich nach Unterrichtspflichtstunden pro Woche. Ist eine Klasse auf Klassenfahrt oder im Praktikum und kann deswegen kein Unterricht stattfinden, kann die Lehrkraft mit anfallenden außerunterrichtlichen Tätigkeiten betraut werden. Auch kann sie in dieser Zeit im Rahmen ihrer Stundenverpflichtung zu Vertretungsstunden herangezogen werden, ohne dass dadurch für sie Mehrarbeitsstunden anfallen. Eine Verpflichtung ausgefallene Unterrichtsstunden vorzuarbeiten oder in einem späteren Zeitraum nachzuholen besteht nicht.

Diese grundsätzlichen rechtlichen Vorgaben entsprechen in der Regel nicht den Anforderungen des Schulalltags. Es wird deshalb empfohlen, in einem Vertretungskonzept im Vorhinein festzulegen, wie mit solchen ausfallenden Stunden umgegangen wird und wie durch Mehrarbeit zusätzlich geleistete Stunden ausgeglichen werden. Die Möglichkeit der Veränderung bestehender Stundenpläne soll in diesem Konzept genutzt werden.

Dokumentation des gehaltenen Unterrichts durch die Schulleitung

In der Vergangenheit hatte der Landesrechnungshof bei seinen Besuchen in den Schulen festgestellt, dass Schulleitungen nicht in der Lage waren darzustellen, in welchem Umfang von welchen Lehrkräften Unterricht gehalten wurde und wenn dieser ausfiel, aus welchen Gründen. Dies führte dazu, dass die Schulleitungen die Anweisung erhielten, an den Schulen für jede einzelne Lehrkraft zu dokumentieren, welche Unterrichtsstunden gehalten wurden und welche aus welchen Gründen ausfielen.

Die Anweisung an die Schule zur Erfassung dieser Stunden dient ausschließlich der Dokumentation.

Sogenannte Minusstunden können nur anfallen, wenn Lehrkräfte Freizeit erhalten, auf die sie keinen Rechtsanspruch haben und die sie nach eigenen Bedürfnissen nutzen können.

Wenn die Lehrkraft krank oder zu einer Fortbildung war oder Dienst am anderen Ort stattfindet, ist sie nicht verpflichtet den ausgefallenen Unterricht zu einem anderen Zeitpunkt zusätzlich zu ihrer Unterrichtsverpflichtung nachzuholen.

Diese Stunden dürfen nicht als Minusstunden dokumentiert werden.

Wenn Lehrkräfte nicht unterrichten können, weil ihre SchülerInnen im Praktikum sind und stattdessen die SchülerInnen im Praktikum betreuen, gilt die Arbeitszeit als abgeleistet. Der Umfang der Betreuung ist abzusprechen.

Klassenfahrten und Teilzeit

Ein immer wiederkehrendes besonderes Problem ist der Einsatz von Teilzeitkräften bei Klassenfahrten und Projekttagen, insbesondere wenn diese sich über mehrere Tage erstrecken. **Klassenfahrten und Projekttag sind in der Regel Unterricht in anderer Form.** Dauern sie einen ganzen Tag oder mehrere Tage, kann davon ausgegangen werden, dass die Pflichtstundenzahl einer Vollzeitkraft eingebracht wird. Gemäß der Verwaltungsvorschrift „Umfang der dienstlichen Verpflichtung von Teilzeitlehrkräften“ sollen mehrtägige Schulwanderungen, Studienfahrten und Schullandheimaufenthalte von Teilzeitlehrkräften nicht gefordert werden. Ist dies ausnahmsweise doch der Fall, wird sie in dieser Zeit wie eine Vollzeitkraft eingesetzt und hat auch den entsprechenden Vergütungsanspruch, wenn die Schulleitung die Klassenfahrt schriftlich genehmigt und gleichzeitig die notwendigen Mehrstunden anordnet.

Bei Projektwochen sind Teilzeitkräfte im Rahmen der VV „Umfang der dienstlichen Verpflichtung von Teilzeitlehrkräften“ anteilig einzusetzen. Ist dies nicht möglich, soll ein Ausgleich gefunden werden.

Wenn die zusätzliche Tätigkeit nicht entsprechend durch Freizeit ausgeglichen werden kann, muss eine Bezahlung erfolgen.

Gemäß der VV „Umfang der dienstlichen Verpflichtungen von Teilzeitlehrkräften“ sind Teilzeitbeschäftigte grundsätzlich verpflichtet auch außerunterrichtliche Aufgaben zu erfüllen. Allerdings ist beim Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte auf deren verringerte Arbeitszeit Rücksicht zu nehmen. Eine unverhältnismäßige Belastung ist zu vermeiden. Die Möglichkeit eines Ausgleichs ist zu prüfen. An allen aufteilbaren Aufgaben, die im Bereich der Schule vom Kollegium zu erfüllen sind, ist die Teilzeitkraft entsprechend ihrer eingeschränkten Unterrichtsverpflichtung zu beteiligen.

Altersermäßigung, Schwerbehinderung, verminderte Dienstfähigkeit

Lehrkräften, die mindestens die Hälfte des Regelstundenmaßes Unterrichts erteilen, wird mit Beginn des Schuljahres, in dem sie das 63. Lebensjahr vollenden, drei Wochenstunden Altersermäßigung gewährt. (§ 9 LehrArbZVO)

Bei schwerbehinderten Lehrkräften, die berechnet ohne Schwerbehindertenermäßigung mindestens die Hälfte des Regelstundenmaßes Unterricht erteilen, wird die Unterrichtsverpflichtung bei einem Grad der Behinderung ab 50 um zwei Wochenstunden, ab 70 um drei Wochenstunden, ab 90 um vier Wochenstunden ermäßigt. Die Stundenermäßigung kann nur in die Zukunft erfolgen und nicht rückwirkend. Deshalb muss allen Lehrkräften, die einen Schwerbehindertenbescheid erhalten, angeraten werden sofort darauf zu achten, dass die Stundenermäßigung umgehend erfolgt. (§ 10 LehrArbZVO, VV päd. Fachkräfte)

Gemäß § 11 LehrArbZVO kann das Regelstundenmaß wegen verminderter Dienstfähigkeit auf Antrag für eine begrenzte Zeit herabgesetzt werden, wenn die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit in absehbarer Zeit wahrscheinlich ist. Es kann in der Regel nicht länger als für die Dauer eines halben Jahres auf weniger als die Hälfte vermindert werden. Vor einer Entscheidung ist ein amtsärztliches Zeugnis einzuholen. Es wird empfohlen einen Antrag auf Herabsetzung des Regelstundenmaßes wegen verminderter Dienstfähigkeit nur dann zu stellen, wenn aus Sicht des behandelnden Arztes davon auszugehen ist, dass spätestens nach Abschluss eines halben Jahres die volle Dienstfähigkeit wieder hergestellt ist. Wird ein solcher Antrag gestellt und der Amtsarzt kommt zum Schluss, dass nicht absehbar ist, wann die volle Dienstfähigkeit wieder hergestellt sein wird, kann dies dazu führen, dass die ZMU eine Teildienstfähigkeit gem. § 56a LBG feststellt und daraufhin die ADD zwangsweise eine Teilzeitbeschäftigung mit entsprechend niedrigerem Entgelt anordnet. In diesem Fall gibt es dann, wenn das entsprechende Ruhegehalt höher wäre als das Teilzeitentgelt, eine Zulage bis zur Höhe der möglichen Versorgungsbezüge.

Es wird empfohlen einen Antrag auf Wiedereingliederung nur dann zu stellen, wenn der behandelnde Arzt die Prognose stellt, dass spätestens nach einem halben Jahr die volle Dienstfähigkeit wiederhergestellt sein wird.

Achtung: Die Wiedereingliederung angestellter Lehrkräfte/päd. Fachkräfte muss bei der jeweiligen Krankenkasse beantragt werden. Die Lehrkraft gilt in dieser Zeit als krank und erhält Krankengeld.

Verwaltungsvorschrift Mehrarbeit im Schuldienst

Mehrarbeit im Schuldienst liegt vor, wenn Unterricht über das persönliche Regelstundenmaß hinaus erteilt wird. Alle sonstigen mit der Lehrtätigkeit zusammenhängenden nichtunterrichtlichen Tätigkeiten einer Lehrkraft sind keine Mehrarbeit. (Ziffer 2.1 o.a. VV)

Regelmäßige Mehrarbeit

Mehrarbeit kann zum einen für den Zeitraum eines Schuljahres oder eines Schulhalbjahres angeordnet werden. In diesem Fall ist vor Beginn der Mehrarbeit festzulegen, wie viele Wochenstunden Mehrarbeit zu leisten sind und dass ein Ausgleich im nächsten Schuljahr erfolgt. Hierbei dürfen im Bereich der Berufsbildenden Schulen fünf Wochenstunden und im Bereich der allgemeinbildenden Schulen vier Wochenstunden für die einzelne Lehrkraft nicht überschritten werden. (Ziffer 3.3 o.a. VV)

Mehrarbeit für einen kürzeren Zeitraum als ein Schul- oder Schulhalbjahr ist möglich, wenn ein zumutbarer Ausgleich des Fehlbedarfs in Verbindung mit geringfügigen Unterrichtsverkürzungen nicht möglich ist. (befristete regelmäßige Mehrarbeit, Ziffer 3.4. o.a. VV)

Auf die Anordnung oder Genehmigung regelmäßiger Mehrarbeit finden die Vorschriften des § 7 LehrArbZVO Anwendung. Darin steht, dass die Lehrkraft einverstanden sein muss und die über die Unterrichtsverpflichtung hinaus geleisteten Unterrichtsstunden schriftlich festzuhalten und möglichst im nächsten Schuljahr auszugleichen sind. Dies bedeutet, dass immer dann, wenn regelmäßige Mehrarbeit geleistet wird, diese ab der ersten Stunde auszugleichen ist.

Unregelmäßige Mehrarbeit

Darüber hinaus kann auch ausnahmsweise unregelmäßige Mehrarbeit angeordnet werden (Ziffer 3.5 o.a. VV). Dies allerdings nur dann, wenn es sich aus zwingenden dienstlichen Gründen als unumgänglich erweist, Mehrarbeit von einzelnen Unterrichtsstunden anzuordnen. Solche Gründe können in der Regel nur durch unvorhergesehenen, zeitnahen Unterrichtsausfall entstehen. Es ist keinesfalls zulässig Lehrkräfte im Voraus systematisch oder pauschal monatlich mit 3 Mehrarbeitsstunden ohne Ausgleich zu belasten. Die Verpflichtung zu unbezahlter Mehrarbeit besteht nur, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmen beschränkt.

Wenn Mehrarbeit erforderlich wird, ist auf folgendes zu achten

Bei der Anordnung von Mehrarbeit ist der örtliche Personalrat zu beteiligen. Der Abschluss einer Dienstvereinbarung wird empfohlen.

Regelmäßige Mehrarbeit darf nicht für Teilzeitkräfte im Angestelltenverhältnis angeordnet oder genehmigt werden. (Ziffer 3.5 o.a. VV)

Dies muss unseres Erachtens gleichermaßen für verbeamtete Lehrkräfte gelten.

Während der Schwangerschaft und der Stillzeit darf eine Lehrerin nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Dies gilt auch für den Fall, dass sie bereit wäre Mehrarbeit zu machen. (Ziffer 3.6 o.a. VV)

Schwerbehinderte Lehrkräfte und Lehrkräfte, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, sollen nur in begründeten Ausnahmefällen und nur mit ihrem Einverständnis herangezogen werden. Wenn sie bereit sind Mehrarbeit zu leisten, ist ihnen zum Ausgleich vorrangig Dienstbefreiung einzuräumen. (Ziffer 3.7 o.a. VV)

Gemäß Ziffer 2.3 der o.a. VV wird unregelmäßige Mehrarbeit von Lehrkräften, die drei Unterrichtsstunden innerhalb eines Kalendermonats nicht übersteigt, nicht vergütet. Übersteigt die Mehrarbeit drei Unterrichtsstunden im

Kalendermonat, so werden auch die ersten drei Mehrarbeitsstunden vergütet. Die Verwaltungsvorschrift sieht auch vor, dass Mehrarbeit von nicht vollbeschäftigten Lehrkräften im Angestelltenverhältnis von der ersten Stunde an entweder ausgeglichen wird oder wenn dies nicht möglich ist, bezahlt wird.

Dies gilt nach europarechtlichen Grundsätzen ebenso für teilzeitbeschäftigte verbeamtete Lehrkräfte. Derzeit wird dies jedoch von den nationalen Gerichten anders gesehen. In einer aktuellen Entscheidung geht das BVerwG davon aus, dass Teilzeitbeschäftigte anteilmäßig an unbezahlter Mehrarbeit zu beteiligen sind.

Eine Änderung dieser Rechtsprechung lässt sich nur erreichen, wenn ein Verwaltungsgericht gefunden wird, das bereit ist die Rechtsfrage dem EuGH vorzulegen. Mit Hilfe des GEW-Rechtsschutzes wird gegen die Entscheidung eine Verfassungsbeschwerde mit dem Argument, dass der gesetzliche Richter verweigert wurde, eingereicht.

Die Regelung in der VV Mehrarbeit bedeutet allerdings nicht, dass eine Schulleitung berechtigt ist regelmäßig 3 Stunden Mehrarbeit pro Monat für Vollzeitbeschäftigte anzuordnen.

Denn die Anordnung von unregelmäßiger Mehrarbeit ist nur erlaubt, wenn sie aus zwingenden dienstlichen Gründen unumgänglich ist (siehe Ausführungen zur unregelmäßigen Mehrarbeit), z.B. bei unvorhersehbarem Unterrichtsausfall am selben Tag, weil sich eine Lehrkraft morgens plötzlich krank meldet.

Übersteigt die unregelmäßige Mehrarbeit 3 Stunden im Monat, werden alle Stunden, auch die ersten 3 Stunden, mit Freizeit ausgeglichen bzw. vergütet.

Die Vergütung von Mehrarbeit erfolgt grundsätzlich nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung. Der dort bestimmte Stundensatz ist wesentlich niedriger als der tatsächliche Stundensatz, ausgehend von der üblichen Vergütung. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben im Falle der Bezahlung von Mehrarbeit insofern Anspruch auf Bezahlung nach dem Stundensatz, der sich aus der üblichen Vergütung ergibt. Sie dürfen nicht auf die Mehrarbeitsvergütungsverordnung verwiesen werden.

Gemäß Ziffer 2.4 der o.a. VV wird Mehrarbeit nur bezahlt, wenn sie aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb von drei Monaten ausgeglichen werden kann. Der Ausgleich kann auch erfolgen durch Dienstbefreiungen, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Wenn also eine Lehrkraft angefallene Mehrarbeitsstunden hat, können diese dadurch ausgeglichen werden, dass die Lehrkraft Freistunden erhält, weil ihre Klasse an einer Studienreise teilnimmt. In diesem Fall darf die Lehrkraft nach Hause gehen. Angefallene Mehrarbeitsstunden können auch mit anderen Freistunden, bei denen die Lehrkraft nach Hause gehen kann, wie z.B. Hitzefrei, verrechnet werden. Wichtig ist hierbei, dass schon Mehrarbeitsstunden vorhanden sind.

Auch wenn keine Mehrarbeitsstunden verrechnet werden können, entstehen Lehrkräften durch solche Freistunden keine unfreiwilligen Minusstunden.

Eine Verrechnung vorhandener Mehrarbeitsstunden erfolgt nicht, wenn die Lehrkraft zwar eine Freistunde hat, in dieser allerdings zu dienstlichen Aufgaben wie Beaufsichtigung einer Klasse, Teilnahme an einer Konferenz oder Besprechung herangezogen wird. Die Verrechnung erfolgt nur, wenn die Lehrkraft nicht zu dienstlichen Aufgaben herangezogen wird und berechtigt ist die Schule zu verlassen.

Die Schulleitung ist nicht berechtigt eine Lehrkraft nach Hause zu schicken um sie zu einem späteren Zeitpunkt zu verpflichten die entsprechenden Stunden nachzuholen.

Es gibt Schulen, in denen Schulleitungen zusätzlich zu der Unterrichtsverpflichtung Präsenzstunden an der Schule in den Stundenplan einplanen. Die Lehrkräfte müssen in diesen Stunden an den Schulen sein um bei Bedarf Mehrarbeit zu leisten.

Mainz, den 09.08.2011

Brigitte Strubel-Mattes