

Fortbildungstage für Teilzeitkräfte

Beitrag von „Meike.“ vom 16. März 2016 15:53

Ich hatte das oben Zitierte aber aus dem Niedersächsischen Gesetz zitiert, weil die Person, die im thread die schlechten Bedingungen beschrieb, aus Niedersachsen kam - das kann Anna Lisa jetzt nicht wirklich als Grundlage verwenden.

Die Teilzeitverfügungen und -dienstvereinbarungen sind eher ein hessisches Phänomen.

Das [Teilzeit- und Befristungsgesetz](#) sagt: "Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Gesetz benachteiligen.", deshalb gibt es in den meisten BL eine Einteilung in teilbare und nichtteilbare Dienstpflichten. Nicht teilbar sind Konferenzen und Dienstversammlungen, Unterrichtsverpflichtungen und so weiter. Teilbar sind Elternsprechtag, Tage der offenen Tür und natürlich ggf. auch externe Fortbildungen - entweder macht man sie nur jeden zweiten Mal oder nimmt nur anteilig teil. Interne Fortbildungen sind da anders gelagert. In NRW wird auf jeden Fall auch die DV als Mittel der internen Regulierung empfohlen, denn viel der Formulierungen im unten stehenden Dokument lassen Spielraum für genauere Bestimmungen.

Eine weitere Handhabe sind die Rechte der Lehrerkonferenz, in NRW relativ weitgehend und die Mitbestimmungsrechte des [Personalrats](#) auch. Also ist es sehr wohl möglich, dass ein PR sich mit dem Dienststellenleiter um eine Dienstvereinbarung Teilzeit bemüht, Vorlagen gibt es zu Hauf im Netz. Hierzu kann man mal [folgendes Dokument](#) aus NRW konsultieren:

Zitat

Die Schulleitung soll mit den teilzeitbeschäftigen Lehrkräften rechtzeitig Folgen des Unterrichtseinsatzes für die Stundenplangestaltung besprechen.

Sofern sich aus schulorganisatorischen Gründen besondere Belastungen ergeben, sollen diese in absehbarer Zeit ausgeglichen werden.

Springstunden:

Die Schulleitung trägt die Verantwortung, dass das Verhältnis von Unterrichtsverpflichtung und Anwesenheitszeit in einem vertretbaren Verhältnis gehalten wird. Daher soll die Anzahl der Springstunden bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften entsprechend der jeweiligen Stundenreduzierung vermindert werden. Eine überproportionierte Belastung durch Springstunden muss vermieden werden.

unterrichtsfreie Tage:

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sollen in Übereinstimmung mit § 17 Abs. 3 ADO unterrichtsfreie Tage oder unterrichtsfreie Halbtage entsprechend ihrer Stundenzahl gewährt werden, wenn schulformspezifische, schulorganisatorische

und pädagogische Belange nicht entgegenstehen.

Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, schulinternen Fortbildungen und Prüfungen

Nach § 17 Abs. 2 ADO erstrecken sich die dienstlichen Verpflichtungen teilzeitbeschäftigte Lehrerin der Regel auch auf die Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen. Die Teilnahme an Konferenzen, die im Schulgesetz verankert sind (Lehrerkonferenzen, Fachkonferenzen bzw. Bildungsgangkonferenzen, Klassenkonferenzen, Jahrgangskonferenzen), an schulinternen Fortbildungen und Dienstbesprechungen ist grundsätzlich verpflichtend, da diese für die pädagogische Arbeit an der Schule dringend erforderlich ist.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sollen durch eine entsprechende **langfristige und verlässliche Terminplanung** durch die Schulleitung in die Lage versetzt werden, alle organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen, um hieran teilnehmen zu **können**.

Hierzu gehört auch die Einhaltung der geplanten Zeitrahmen. Die Schulleitung kann bei Vorliegen wichtiger Gründe oder wenn ein ausreichender Informationsfluss in beide Richtungen sichergestellt werden kann, eine Lehrkraft von der Teilnahme an einer Konferenz oder Dienstbesprechung befreien. In diesem Fall besteht für die Lehrkraft die Verpflichtung zur selbstständigen Informationsbeschaffung. **Kurzfristig anberaumte Dienstbesprechungen müssen von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht auf jeden Fall wahrgenommen werden**, wenn ohne ausreichenden zeitlichen Vorlauf eine ausreichende Organisation der familiären Belange nicht gewährleistet werden kann. Bei Nichtteilnahme besteht auch die Verpflichtung der selbstständigen Informationsbeschaffung. (...)

Alles anzeigen

(etc. es lohnt sich, das mal ganz durchzulesen!).

Da könnte man im Rahmen von Konferenzbeschlüssen oder Dienstvereinbarungen einiges mit Leben füllen: zum Beispiel: was ist "rechtzeitig"? Und wenn es nicht rechtzeitig angekündigt war, müsste laut der oben stehenden Formulierung die TZKraft auch nicht daran teilnehmen können dürfen. Und so weiter.

In Hessen haben mit GEW-Hilfe mal ein paar TZKräfte auf diverse Dinge geklagt und es gab ein paar personalrätliche Beschlussverfahren, so dass wir mittlerweile wesentlich klarere Verfügungen haben - zum Beispiel ist klar definiert, dass jede unvermeidbare Überbelastung durch Freizeitausgleich ausgeglichen werden muss, und nur in absoluten Ausnahmefällen Mehrarbeit finanziell ausgeglichen werden darf - wenn Schulleiter das zu oft beantragt bei Amt, kriegt er aber schön auf den Deckel und überlegt sich was anderes. Kostet das SSA dann nämlich Geld 😊

Zitat

Es geht mit nicht nur um diesen einen Tag, sondern, dass wir Teilzeitkräfte ständig Zusatzveranstaltungen im vollen Umgang besuchen müssen. Die finden bei uns an der Gesamtschule mindestens 2x im Monat statt. Lehrerkonferenzen, Dienstbesprechungen, Teamsitzungen, Fachkonferenzen, Fortbildungen, Elternsprechstage, Schülersprechstage, Methodentage, Klassenfahrten ohne Ausgleich und ohne zusätzliche Bezahlung etc.....

Im Januar sollte ich übrigens an meinem freien (!) Tag 6 Stunden Methoden-Training in meiner Klasse halten. Nach großem Protest durfte ich dann das auf 4 runterschrauben. Aber nichtsdestotrotz, es sind 4 zusätzliche, unbezahlte Stunden, und mein freier Tag, den ich dringend für Vorbereitungen / Korrekturen etc. benötige, ist futsch. Schon der 2. freie Tag seit Jahresbeginn.

Wie seht ihr das? Müssen Teilzeitkräfte sich das gefallen lassen?

Alles anzeigen

Nein. Was ich an dieser Stelle tun würde, wäre

- a) mich solide über meine Rechte informieren
- b) mir eine Gruppe anderer TZK suchen, wenn möglich und diese informieren.
- c) zum Personalrat gehen und zwar nicht in einem Tür&Angel-Gespräch sondern auf eine Sitzung
- d) dort darum bitten, dass das für diese Schule geregelt wird. Besprechen, welche Unsäglichkeiten via Konferenzbeschluss und welche via DV bearbeitet werden können
- e) ständig (am besten in der Gruppe) Mehrarbeitsvergütungsanträge ausfüllen für solche Dinge wie Methodentraining, Mehrarbeit ab der ersten Unterrichtsstunde** usw. die m.E. reguläre Unterrichtstätigkeit und damit Mehrarbeit sind und ähnliches, dann werden die Zustände auch bei eurem SSA bekannt, dort kommt dann Freude auf. 😊

http://www.gew-nrw.de/uploads/txt_files/SP_Dt_2012-05-09.pdf

** Für alle Schulen des Bezirks lange die maximale Unterrichtsverpflichtung einer Vollzeitkraft nicht erreicht ist. Wird darüber hinaus gearbeitet, kommt die Mehrarbeitsvergütung zum Tragen. Ansprüche müssen spätestens 6 Monate nach ihrer Fälligkeit schriftlich bei der Dienststelle beantragt werden.

9.2.

Für Teilzeit-Beamte ist die anteilige Bezahlung ab der ersten Ustd ebenfalls mit Hilfe des GEW-Rechtsschutzes erreicht worden (Europ. Gerichtshof, 6.12.07; BVerwG 13.3.08, OVG NRW 16.10.08) OVG NRW: „ Es handelt sich bei diesen Stunden um Mehrarbeit. Das gilt

auch, soweit in dem betroffenen Monat Stunden ausgefallen sind. Derartige Unterrichtsausfälle aus Anlass etwa von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben oder der Abwesenheit von Klassen aufgrund von Klassenfahrten kommen jeder Lehrkraft zugute.“ Das MSW folgt dem Urteil(Erl. 5.12.08), das LBV gibt Hinweise zur Durchführung (26.1.09) .

Die Bezirksregierung Detmold verfügt: anteilige Bezahlung bis zur vollen Stelle, wenn die individuelle Anzahl der Unterrichtsstunden im Zeitraum einer Woche überschritten wird. Eine Verrechnung mit Ausfallstunden anderer Wochen ist nicht erlaubt. Ist die Mehrarbeitsvergütung höher, gilt diese (Günstigkeitsvergleich) .

Erst ab der vollen Stelle gelten die Regelungen der Mehrarbeitsvergütung. Bezahlt wird, wenn 4 Ustd mehr geleistet wurden (siehe 7.)

Antragsfrist neuerdings (BGB): Die Verjährung beträgt 3 Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist.