

Freier Tag bei beschränktem Stundenumfang

Beitrag von „chemikus08“ vom 5. Oktober 2023 10:27

Ich drehe den Spieß mal rum. Wo zum Teufel steht, das man eine Stelle als tarifbeschäftigte Lehrkraft, ganz egal ob befristet oder unbefristet, nur als hauptberufliche Tätigkeit ausüben kann. Bei allen unterhälftigen Beschäftigungen muss der Arbeitgeber doch vielmehr davon ausgehen, dass sie die Lehrertätigkeit nicht im Hauptberuf sondern als Nebenjob ausübt. Yoah, dass ist der Moment, und deshalb wickelt es im Konfliktfall unbedingt über den Personalrat ab, wo ich gerne sehe würde, wie dem schulfachlichen Dezernenten die Kinnlade nach hinten wegklappt. Eigentlich könnte sogar der andere Arbeitgeber, falls Du eine halbe Assistentenstelle hast, sogar argumentieren, dass er der Hauptarbeitgeber ist und diese Fünftel Regelung bei weiterer konsequenter Auslegung für die Schule gilt. Also demnächst vielleicht doch besser nur 8 Unterrichtsstunden im Gymnasium?

Es ist für mich wirklich nicht verständlich, wie jemand bei 10/28 Stunden von einer hauptberuflichen Verpflichtung ausgehen kann.

Und jetzt kommt noch was anderes. Die Bezirksregierung möge doch mal in sich gehen und sich ihre gesamte Stellensituation einmal anschauen. Dann wird sie feststellen, dass sie nicht nur einige sondern hunderte Kolleg:innen beschäftigt, bei denen sie von dieser Prozent Regelung keinen Gebrauch macht. Da besteht die hauptberufliche Tätigkeit in einem Studium und das macht mehr als ein Fünftel der 'normalen Arbeitszeit aus. Gibt es nicht so etwas wie einen Gleichbehandlungsgrundsatz. Und eins noch: Der tarifbeschäftigte Mitarbeitende braucht keine Genehmigung. Er zeigt die Nebentätigkeit nur an. Wenn dann die Dienststelle Einwände hat, kann sie die Nebentätigkeit mit einer rechtzeitigen Vorlaufzeit versagen. Dies bedarf dann aber der Zustimmung des Personalrates. So und alles oben war gewerkschaftliches Vorgeplänkel, jetzt käme die Zuständigkeit des Personalrates. Denn der könnte, hinsichtlich der ganzen von mir auf geworfenen Fragen erst mal Informationsbedarf anmelden. Dann hat die Dienststelle zwei Wochen Zeit darauf zu antworten, bzw. hierzu in der Sitzung Stellung zu beziehen, warum sie doch der Ansicht ist, trotz der vorgebrachten Argumente, die Nebentätigkeit zu versagen. Danach können wir ablehnen oder zustimmen oder für Verzicht auf Stellungnahme votieren. Falls wir ablehnen, gelangt das Ding in die Stufe und das Ministerium und der Hauptpersonalrat treten miteinander in Aktion. Ich könnte mir bei so einem Fall dann jedoch eher vorstellen, dass die Dienststelle bei dieser Konstellation die Vorlage zurückzieht. Alles andere wäre ein Gourmet Schmauß für jedes Arbeitsgericht.:)