

Frage zur Mehrarbeit

Beitrag von „Paule1911“ vom 22. Januar 2014 14:55

Hallo, werte Kollegen,

ich bin als Beamter mit voller Stelle an einem Gymnasium in NRW tätig.

Zwei Wochen vor den Ferien erkrankte eine Kollegin längerfristig und deren Kurse wurden auf die Fachkollegen Erdkunde verteilt. Ich wurde gefragt, ob ich einen Kurs bis zu den Ferien übernehmen könne. Da nur noch zweimal vertreten werden musste, erklärte ich mich bereit. In den Ferien wurde jedoch klar, dass die Kollegin bis Schuljahresende ausfällt.

Den Kurs darf ich jetzt weiter betreuen. Das sind 2 Stunden pro Woche. Außerdem soll ich nach Möglichkeit auch die vor den Ferien geschriebenen 26 Klausuren korrigieren.

Zusätzlich muss ich aber auch 2 Randstunden Bereitschaft machen. Ich muss also jede Woche 4 Stunden zusätzlich anwesend sein.

Nun kommt der Knüller: Heute habe ich erfahren, dass ich die zusätzlichen 2 Stunden diesen Monat nicht abrechnen kann, da die EF in der letzten Januarwoche Praktikum habe und die Stunden gegen gerechnet würden.

Jeder EF-Lehrer muss aber mehrere Schüler im Praktikum betreuen und deren Praktikumsarbeiten korrigieren.

Meine Frage an die Kollegen, die sich mit dem Schulrecht auskennen: Ist das alles rechtlich o.k.? Unser Lehrerrat hat keine Ahnung und die Schulleitung hat scheinbar Angst vor Ausseinandersetzungen mit der Obrigkeit.

Schönen Dank für Informationen,

Paule1911

Beitrag von „Flipper79“ vom 22. Januar 2014 15:12

Laut GEW ist dieses zulässig: https://www.google.de/search?q=GEW:+MEhrarbeit+nrw&ie=utf-8&oe=utf-8&rls=org.mozilla:de:official&client=firefox-a&gws_rd=cr&ei=HNHfUu_AjcbVtQbaq4CIDQ#

Aber du kannst die 2 Mehrarbeitsstunden (bis auf die letzte Woche) ja abrechnen: In den 3 Wochen leitest du ja defacto Mehrarbeit, ohne das was ausfällt.

Kannst du nicht vll. mit den Hauptbetreuern des Praktikus sprechen, ob du weniger Schüler im Praktikum betreust? Das kann ja auch intern geregelt werden, ohne dass die Behörde davon Kenntnis bekommt.

Beitrag von „Paule1911“ vom 22. Januar 2014 18:03

Danke für die Antwort.

Ich rechne mal kurz vor:

Habe insgesamt 8 Vertretungsstunden diesen Monat (4x2). Einmal ist wegen einer Infoveranstaltung eine Doppelstunde in der Q1 ausgefallen. Ok, wird abgezogen.

Die Bereitschaft wird generell nicht angerechnet, wenn nicht vertreten wird. Habe also 8 Std. für lau rumgesessen.

Da ich aber zwei EF-Kurse a 3 Std. habe, werden 6 Std. abgezogen. Bin dann also bei +/- 0.

Zu betreuen habe ich 4 Schüler. Muss aber in unserem ländlichen Raum ordentlich durch die Gegend kurven. Zudem sind ja noch die Berichte zu korrigieren.

Fühl mich da schon ein wenig verar.....! Egal, was die GEW sagt. Aber mit uns kann man es ja machen.

Gruß,
Paule

Beitrag von „sommerblüte“ vom 22. Januar 2014 18:17

mich wundert es nur, dass du den kurs jetzt weiter betreuen "darfst"...ich mein, wurdest du da nicht gefragt?

soweit ich weiß muss da ja immer unterschieden werden zwischen ad hoc mehrarbeit (kollege meldet sich vor unterrichtsbeginn krank) und längerfristig geplanter. und bei der muss man, soweit ich das verstanden habe, zumindest gefragt werden.

Beitrag von „Paule1911“ vom 22. Januar 2014 20:24

Ne, bin nur für die ersten zwei Wochen gefragt worden. Die anderen Kollegen wurden gefragt, doch mich hat die liebe Schulleiterin wohl vergessen.

Beitrag von „cubanita1“ vom 22. Januar 2014 21:08

Zitat von sommerblüte

mich wundert es nur, dass du den kurs jetzt weite rbetreuen "darfst"...ich mein, wurdest du da nicht gefragt?

soweit ich weiß muss da ja immer unterschieden werden zwischen ad hoc mehrarbeit (kollege meldet sich vor unterrichtsbeginn krank) und längerfristig geplanter. und bei der muss man, soweit ich das verstanden habe, zumindest gefragt werden.

Genau das wäre der Punkt, der geklärt werden müsste ... Das ist keine kurzfristige MA mehr. Daher muss es eine schriftliche Anordnung geben, du musst zustimmen und der PR vor allem auch. So war es zumindest bei mir vor einigen Jahren!

PR einschalten, wäre mein Rat. Also nicht den an der Schule, sondern den im Schulamt.

Beitrag von „kodi“ vom 26. Januar 2014 17:00

Hier ist das ganze Mehrarbeitsthema recht umfassend erklärt:

<http://www.tresselt.de/mehrarbeit.htm>

Beitrag von „Justus Jonas“ vom 27. Januar 2014 00:23

Das Problem existiert derzeit in ganz NRW und resultiert daraus, dass zum SJ 13/14 die Regelung zu FleMiVU (flexible Mittel für Vertretungsunterricht) verändert, aus Kollegensicht: verschärft wurde. Ziel ist natürlich die Einsparung von Geld.

Konkret: Bis zu den letzten Sommerferien war es möglich, bei Dauererkrankung FleMiVU zu beantragen und mit Kräften von außen entsprechend Ersatz einzuwerben. Seit den Sommerferien sind FleMiVU ausschließlich auf Mutterschutz- und Elternzeitvertretungen beschränkt. Alle Krankheitsvertretungen, auch längerfristige, müssen die Kollegien dauerhaft aus eigener Kraft vertreten - auf diese Weise hat es dich persönlich erwischt. Ich arbeite selbst in der Schulleitung und kann hier offen sagen, dass mich das Grausen bzw. Kotzen packt, wenn ich sehe, wie hier auf den Knochen des Kollegiums gespart wird. Gleichwohl ist das Vorgehen rechtens.

In den kommenden Monaten und Jahren wird das sogar noch stark eskalieren, da laufende FleMiVU-Verträge erst nach und nach wegfallen, d.h. noch werden einige Dauerkranke und Ausfälle kompensiert, in Zukunft aber nicht mehr. Bei uns ist erst eine halbe Stelle mal 2 Monate ausgefallen, das ging noch. Wenn wirklich mal 2 Kollegen mit voller Stelle zugleich erkranken, also 50 Stunden regelmäßige Mehrarbeit anfallen, weiß ich noch nicht, wie wir das wirklich regeln sollen oder können.

Zustimmungspflichtig ist im Übrigen nix; in Brandenburg scheint das anders zu sein. Dass Personalrat und Gewerkschaften dagegen arbeiten ist klar, im Augenblick aber ohne Wirkung; es geht eben ums Geld. Ich vermute, dass das jetzt noch zwei oder drei Jahre laufen wird, bis es zunehmend zu Unterrichtsausfall kommen wird. Da NRW dann in der Statistik und damit politisch schlecht dastehen wird, wird man dann eine neue Regelung finden...

Beitrag von „Mikael“ vom 27. Januar 2014 19:06

Zitat von Justus Jonas

Alle Krankheitsvertretungen, auch längerfristige, müssen die Kollegien dauerhaft aus eigener Kraft vertreten

Und? Hat schon einer dagegen geklagt? Bisher hieß es doch immer, dass nur "unvorhersehbare Mehrarbeit" "kurzfristig" angeordnet werden darf. Davon kann ja hier kaum die Rede sein.

Auf schriftlicher Anordnung der Mehrarbeit durch die Schulleitung bestehen, Widerspruch einlegen, Klage vor dem VerwG. Was sagen die Gewerkschaften?

Gruß !

Beitrag von „Justus Jonas“ vom 27. Januar 2014 23:40

Zitat von Mikael

Und? Hat schon einer dagegen geklagt? Bisher hieß es doch immer, dass nur "unvorhersehbare Mehrarbeit" "kurzfristig" angeordnet werden darf. Davon kann ja hier kaum die Rede sein.

Auf schriftlicher Anordnung der Mehrarbeit durch die Schulleitung bestehen, Widerspruch einlegen, Klage vor dem VerwG. Was sagen die Gewerkschaften?

Gruß !

Tja, das sind ja ganz schlaue Tipps. Natürlich laufen dagegen längst Einsprüche etc. - Gleichwohl obliegt die Definition des beamtenrechtlich Zumutbaren dem Gesetzgeber bzw. derzeit den Ministerialbehörden, hier werden Spielräume ausgereizt, um Kosten zu sparen. Wie schon angemerkt, ist das kein dauerhaft haltbarer Zustand (sinnvoll natürlich sowieso nicht), sondern m.E. nach erfolgt, um vorübergehend Haushalte zu entlasten.

Btw, bitte sauber zitieren - das Stichwort "unvorgesehen" ist hier von dir hereingemischt ohne zuvor genannt worden zu sein; sachlich bleiben. Auch der Hinweis auf "kurzfristig" war im Ursprungsthread nicht enthalten. Ich kann die Emotionen an der Stelle nachvollziehen, sie helfen aber nicht weiter...

Beitrag von „Meike.“ vom 28. Januar 2014 09:21

Mal von den semantischen Fragen ab, hat Mikael aber in einem Recht: ich kann aus gewerkschaftlicher/gesamtpersonalrätslicher Sicht nur sagen, dass Stufenverfahren, Beschlussverfahren und Klagen mittlerweile **das** Mittel zur Wahl sind, wenn man ein Arbeitnehmeranliegen oder als Arbeitnehmer sich selbst und seine berechtigten Interessen vertritt. Nicht weil das alle so irre toll finden/es Spaß macht.

Was noch vor 10 Jahren laut älterer GPR Kollegen oft / eigentlich immer über Verhandlungen gelöst oder verbessert werden konnte, kann jetzt so nicht mehr "bearbeitet" werden, oder nur noch selten. Das hängt zum einen mit einer zentraleren Vergabe von Stellen und einer sich immer weiter einengenden Möglichkeit von "Schieben" innerhalb der Systeme zusammen. Das passiert durch Erlasse, wie bei euch gerade, und durch sinkende Ressourcen / kontrollierende Software, die bestimmte unter-der-Hand-Ausgleiche (z.B. schulübergreifend, wie das bei uns im losen Schulverbund immer der Fall war) nicht mehr zulässt.

Zum anderen gibt es konträre Ansagen beim Führungskräftetraining (die besuche ich ja gern, aus personalrärtlicher Sicht, da lernt man für meine Arbeit richtig viel!): der Mitarbeiter ist kein Kollege mehr, das wird ganz klar vermittelt. Weniger klar in semantischer Hinsicht, aber sehr klar in der *Richtung* ist, dass der Lehrer als "Verfügungsmasse" gesehen wird, der im Betrieb Schule eine Funktion erfüllt, die auch jedes andere Zahnrad erfüllen kann und die es zu "nutzen" gilt. Bei den Kommunikationstrainingseinheiten solcher Führungsakademien geht es dann eher darum, wie man dem Mitarbeiter seinen Willen aufdrückt, ohne dass er es bemerkt, anstelle zu einer echten Einigung/Berücksichtigung seiner Interessen zu kommen.

(Und wenn ich angebe, nicht als Schulleitung in spe sondern als GPR/FoBi/ da zu sein, ess ich alleine Mittag! 😊 Ohne Witz... !!)

Natürlich gibt es viele Führungskräfte in spe, die diese Richtung nicht mitvollziehen (wollen). Es gibt aber auch zunehmend die, die die kurze, lästige Zeit als Lehrer allein als Sprungbrett in die Schulleitung sehen und diese Botschaften aufsaugen. Und es gibt viele (!), die voll motiviert anfangen und ihr Bestes geben und dem ständig wachenden Druck und der Vielfalt der teils hahnenbüchernen Aforderungen von außen nicht mehr standhalten und dann diese vermeintlichen Zwänge für sich umdeuten und den Mitarbeitern und sich selbst als quasi gottgegebene "Sachzwänge gegen die man nichts machen kann", "die man nicht ändern kann", "die halt jetzt so sind und die man mittragen muss" mitverkaufen.

Alles sehr schwierig und problematisch. Und nicht immer auf bösen Willen/keinen Willen zurückzuführen - sondern auf die neue Richtung Schule=Betrieb (gegen die ich als Effizienzfanatikerin ja in anderen Bereichen gar nicht so viel hätte... aber da wird sie nicht umgesetzt). Auch als Teil einer Ehe, die aus einem Schulleitungsmitglied/einer Gesamtpersonalrätin/PRäteFortbildnerin besteht, habe ich da einen ganz guten Rundumeinblick in die "emotionalen Zwickmühlen"... 😊

Diese Entwicklung hat aber dazu geführt, dass, wie schon gesagt, zwischen Arbeitnehmer(vertretung) und Leitung oder Schulaufsicht fast nur noch juristisch/rechtlich "kommuniziert" werden kann. Die Behörde und viele Schulleitungen tun das, weil sie glauben / es bequemer ist, sich darauf herauszureden, keine "Spielräume zu haben" (nach dem Beschlussverfahren/Stufenverfahren geht es dann oft doch), oder weil sie sich nicht mehr trauen, Dinge zu entscheiden, die nicht kompatibel mit der ordere de mufti aus dem KM sind, weil sie insgesamt zu sehr mit Arbeit vollgemüllt sind um sich mal reinzuhangen für einen Mitarbeiter, weil sie Schiss haben gerügt zu werden (das häufige Syndrom "alle müssen mich lieb haben, vor allem die Behörde und das KM" ist ein tödliches!), und aus xzig anderen Gründen.

Die älteren GPR Mitglieder aller Bezirke hier, die die Statistiken im Kopf haben, erklären alle, dass die Verfahren und Klagen ums zigfache angestiegen sind, die Behörde äußert sich ähnlich (und wie oft enden gemeinsame Sitzungen mit den Dezernenten zu durchaus verhandelbaren Themen mit den Worten "dann müssen Sie eben ein Beschlussverfahren einleiten, um das zu klären" Oder "Da muss einer eine Klage einreichen" ?).

Von daher ist "Klagen" ein durchaus sinnvoller Rat. Vielleicht bald der einzige mit dem man überhaupt noch irgendetwas erreichen kann? Ich würde es mir nicht wünschen. Die Verwaltungsgerichte stöhnen schon...

Beitrag von „Justus Jonas“ vom 28. Januar 2014 17:08

Natürlich ist der Rechtsweg inzwischen oft leider der einzige Weg; ich teile deinen Standpunkt vollständig. Bereits mit Einführung der Regelung wurde schon von Seiten der Personalräte mit Recht protestiert (z.B. <http://www.personalrat-ge-dt.de/hpr-info.html?...pr-info-2013-07>). Da aber die Mehrzahl der Kollegen sich mit den Feinheiten der Regelungen nicht auskennt und die Umstrukturierung erst nach und nach ihre scharfe Wirkung zeigt, merken erst jetzt so langsam viele, was los ist.

Mir ist eher der Hut hochgegangen, weil hier ein komplexes Problem für die Kollegen und Schulen in NRW mal eben beiseite gewischt zu werden schien mit dem Hinweis, klag' doch einfach schnell. Ganz so einfach ist das an der Stelle eben nicht, auch wenn sich früher oder später in einem Musterprozess neue Regelungen ergeben werden, wenn das Land nicht zurückrudert.

Beitrag von „Meike.“ vom 28. Januar 2014 20:23

Nein, da hast du recht. Einfach ist gar nix mehr und die Spielräume werden immer enger. Und ich wünschte, dass mehr Kollegen sich mal bemühen würden, auch rechtlich und verwaltungspolitisch mal ein bisschen auf dem Laufenden zu bleiben, anstatt immer "und was machen die Gewerkschaften" (bei denen die lautesten Jammerer nie Mitglied sind!) zu rufen. Das erbost mich auch immer mehr.

Beitrag von „Nettmensch“ vom 28. Januar 2014 21:24

einmal interessenthalber:

bekommt man Unterstützung von der jeweiligen Gewerkschaft bei einer Klage? Greift hier die Rechtsschutzversicherung? Koordiniert die GEW in den Ländern Sammelklagen zur Abstellung der Praktiken?

Beitrag von „Meike.“ vom 28. Januar 2014 21:31

Im Prinzip ja. Das funktioniert (hier) so: Gewerkschaftsmitglied(er) meldet /meldensich als klagewillig bei Rechtsstelle. Gewerkschaftsanwalt prüft Aussicht auf Erfolg und gibt eine Prognose ab. Rechtsstelle entscheidet ob Rechtsschutz gewährt wird. Gegen Nichtgewährung kann man dann auch noch Widerspruch einlegen, oft auch mit Erfolg (dann vertritt der zuständige GPR).

Bundeslandübergreifend ist diese Auskunft ohne Gewähr! 

Edit: sammelklage: im Prinzip auch ja: Bei mehreren Klagewilligen oder Anliegen von denen man sich Präzedenzwirkung erhofft, gehen über die GPR via ÖPR Aufforderungen an die Schulen um Sammelklagewillige zu finden. Kein einfaches Geschäft. Aber der Grund warum wir zB jetzt wieder Arbeitszimmer absetzen können. 

edir kann jetzt hier am Handy die tippfehler nicht korrigieren sorry.

Beitrag von „Justus Jonas“ vom 28. Januar 2014 21:43

Zitat von Meike.

Nein, da hast du recht. Einfach ist gar nix mehr und die Spielräume werden immer enger. Und ich wünschte, dass mehr Kollegen sich mal bemühen würden, auch rechtlich und verwaltungspolitisch mal ein bisschen auf dem Laufenden zu bleiben, anstatt immer "und was machen die Gewerkschaften" (bei denen die lautesten Jammerer nie Mitglied sind!) zu rufen. Das erbost mich auch immer mehr.

Jaja, die Jammerer und die Rufer... noch so ein Fall wo mir der Hut hochgeht 

Allerdings finde es auch verständlich, angesichts der allgemeinen Belastung, dass die meisten Kollegen die Änderungen bei Vorgaben, Durchführungsverordnungen etc. kaum noch wahrnehmen (können), erst recht nicht, wenn hintenrum an ziemlich komplizierten

Stellschrauben gedreht wird. Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn scheint mittlerweile "von oben" kaum noch wahrgenommen zu werden, sondern hängt nur noch an den Personen, die die Verantwortung vor Ort haben (= man darf sozusagen den Puffer spielen...)

Beitrag von „Meike.“ vom 29. Januar 2014 07:30

Hier in Hessen ist man **verpflichtet**, das Amtsblatt zu lesen - mit allen neuen Erlassen und Änderungen. Tut halt keiner. Könnt aber im Einzelfall richtig was nutzen...

Zitat

Jaja, die Jammerer und die Rufer... noch so ein Fall wo mir der Hut hochgeht 😊

Apropos und OT: ist das wirklich ein Bild von dir unter dem/einem Hut?

Beitrag von „Mikael“ vom 29. Januar 2014 12:32

Zitat von Meike.

Die Behörde und viele Schulleitungen tun das, weil sie glauben / es bequemer ist, sich darauf herauszureden, keine "Spielräume zu haben" (nach dem Beschlussverfahren/Stufenverfahren geht es dann oft doch), oder weil sie sich nicht mehr trauen, Dinge zu entscheiden, die nicht kompatibel mit der ordere de mufti aus dem KM sind, weil sie ingsgesamt zu sehr mit Arbeit vollgemüllt sind um sich mal reinzuhangen für einen Mitarbeiter, weil sie Schiss haben gerügt zu werden (das häufige Syndrom "alle müssen mich lieb haben, vor allem die Behörde und das KM" ist ein tödliches!), und aus xzig anderen Gründen.

Das ist dann wohl der Gegenpol zu:

Zitat von Justus Jonas

Mir ist eher der Hut hochgegangen, weil hier ein komplexes Problem für die Kollegen und Schulen in NRW mal eben beiseite gewischt zu werden schien mit dem Hinweis, klag' doch einfach schnell. Ganz so einfach ist das an der Stelle eben nicht,

Für Schulleitungen und Schulbehörden ist es natürlich unbequem, wenn das Fußvolk "jammert" und auf der Einhaltung von Rechtsvorschriften und übergeordneten Gesetzen besteht. Und eben dafür sind Verwaltungsgerichte auch da: Zu prüfen, ob Erlasse und Verordnungen sich überhaupt im Bereich des Zulässigen bewegen und auch übergeordnete Prinzipien, wie die berühmte "Fürsorgepflicht" des Dienstherrn nicht schon längst überschreiten. Die einen nennen das "Jammern", die anderen "Rechtsstaatsprinzip".

Zitat von Meike.

Hier in Hessen ist man **verpflichtet**, das Amtsblatt zu lesen - mit allen neuen Erlassen und Änderungen. Tut halt keiner. Könnt aber im Einzelfall richtig was nutzen...

Zuallerst einmal ist es Aufgabe der Vorgesetzten, von der Schulleitung an aufwärts, für eine vernünftige und rechtskomforme Umsetzung der diversen Vorschriften zu sorgen. Wenn das nicht gehen sollte, könnte von diesen Kreisen ja auch einmal eine Rückmeldung an deren übergesetzte Dienststellen erfolgen. Das Beamtenrecht bietet hier schon Möglichkeiten. Den Druck einfach nach unten weiterzureichen ("Kann man halt nichts machen!") mag zwar die eigene Karriere befördern, führt dann aber zu der auch hier geschilderten "Jammerei".

Gruß !

Beitrag von „Meike.“ vom 29. Januar 2014 16:00

Mikael, ich finde Jammern völlig in Ordnung, wenn selbige Personen dann auch bereit sind, für ihre Rechte einzutreten. In meinem Bereich überchneiden sich diese beiden Gruppen Menschen leider überhaupt nicht. Im Gegenteil: je lauter das Gejammer, desto weniger Bereitschaft, mal irgendwas AUSSER Jammern und unverschämte Forderungen an den PR stellen, zu machen. Wenn es deiner Erfahrung nach da Schnittmengen gibt, dann bist du zu beneiden 😊

Damit, dass die SL zuerst ihrer Fürsorgepflicht und dann dem Druck der (gefühlt) Hierarchie nachkommen sollte, hast du natürlich Recht.

Beitrag von „fossi74“ vom 30. Januar 2014 21:28

Zitat von Meike.

Zum anderen gibt es konträre Ansagen beim Führungskräftetraining (die besuche ich ja gern, aus personalrätslicher Sicht, da lernt man für meine Arbeit richtig viel!): der Mitarbeiter ist kein Kollege mehr, das wird ganz klar vermittelt. Weniger klar in semantischer Hinsicht, aber sehr klar in der *Richtung* ist, dass der Lehrer als "Verfügungsmasse" gesehen wird, der im Betrieb Schule eine Funktion erfüllt, die auch jedes andere Zahnrad erfüllen kann und die es zu "nutzen" gilt. Bei den Kommunikationstrainingseinheiten solcher Führungsakademien geht es dann eher darum, wie man dem Mitarbeiter seinen Willen aufdrückt, ohne dass er es bemerkt, anstelle zu einer echten Einigung/Berücksichtigung seiner Interessen zu kommen.

Um Gottes Willen, das klingt ja echt gruselig. Und diese Zombies werden dann Schulleiter? Da ist mir ja die bayerische Methode fast lieber; auch wenn es natürlich eine böswillige Unterstellung ist, dass bayerische Schulleiter nach dem Parteibuch ausgewählt werden.

Viele Grüße
Fossi