

Personalratsinfo 12/2016

Personalrat Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen und PRIMUS-Schulen bei der Bezirksregierung Arnsberg

59817 Arnsberg, Wedinghauser Str. 19, Raum 3 ☎ 02931 / 82-3200

✉ pr-gesamtschule@bezreg-arnsberg.nrw.de www.pr-gesamtschule.de

DIENSTRECHTSREFORM 2016

Mit der zweiten Stufe der „Dienstrechtsreform“ vom Juni 2016 sind verschiedene Gesetze und Verordnungen geändert worden. Wir informieren hier über die wichtigsten Neuregelungen, die die Beschäftigten betreffen.

Beurlaubung / Teilzeit

Die Höchstdauer bei einer möglichen Beurlaubung aus familiären Gründen liegt nun bei 15 Jahren, vorher waren es 12 Jahre. (§ 64.3 LBG). Freistellungen für Pflegezeiten und Familienpflegezeiten müssen nun gewährt werden. Vorher lag dies im Ermessenspielraum der Dienststelle. (vgl. §67 LBG).

Das Referendariat kann nun grundsätzlich auch in Teilzeit absolviert werden; genauere Ausgestaltungen müssen von den zuständigen Behörden und Ressorts noch erarbeitet und erlassen werden.

Gesundheit

Beamt*innen sind nunmehr verpflichtet, zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit an zumutbaren gesundheitlichen und beruflichen Rehabilitationsmaßnahmen teilzunehmen. (vgl. §35 LBG)

Auf der anderen Seite wird erstmals ein gesetzlich geregeltes behördliches Gesundheitsmanagement eingeführt. Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Gesundheitsförderung sowie der Mitarbeiterführung sollen aufeinander abgestimmt werden.

Besoldung

- Es gibt wieder eine Jubiläumswendung, die bei 25 Dienstjahren 300 €, bei 40 Dienstjahren 450 € beträgt (50 Dienstjahre: 500 €).

- Für die Abordnung an ein Kommunales Integrationszentrum (KI) wird eine Zulage in Höhe der Fachleiterzulage des gehobenen Dienstes gezahlt (150€, Leiter 250 €).

- Bei durch die Dienststelle angeordneter, vorübergehender Wahrnehmung eines höheren Amtes („kommissarisch“, ohne Beförderung) wird künftig eine Zulage nicht erst ab dem 19., sondern bereits ab dem 13. Monat gezahlt.

- Alleinerziehenden wird der Familienzuschlag der Stufe 1 künftig ohne Anrechnung des Einkommens des Kindes (z.B. Unterhalt) gezahlt.

- Die Höhe der Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) bleibt unverändert, sie wird jedoch voraussichtlich ab 2017 auf die Monatszahlungen umgelegt, also auf 12 Monate verteilt.

- Die Verjährungsfrist für Forderungen an den Dienstherrn oder für Rückforderungen des Dienstherrn an die Beschäftigten beträgt (entsprechend den Festlegungen des Bürgerlichen Gesetzbuches) einheitlich 3 Jahre.

Versorgung

- Beschäftigte haben ab dem 55. Lebensjahr alle drei Jahre Anspruch auf eine verbindliche, schriftliche Versorgungsauskunft des LBV.

- Für Kindererziehungszeiten (Kindererziehungszuschlag, Kindererziehungsergänzungszuschlag, auch Pflegezuschläge) gelten künftig Festbeträge, die mit den Versorgungsbezügen (statt wie bisher in Abhängigkeit von den Rentenwerten) steigen.

- Muss aufgrund (amtsärztlich festgestellter) begrenzter Dienstfähigkeit die Arbeitszeit um mindestens 20 % reduziert werden, wird ein Zuschlag von 10 % der Vollzeitbezüge gewährt, der jedoch nicht ruhegehaltstauglich ist.

Bitte vormerken:

Termin der

Personalversammlung

in diesem Schuljahr am

22. März 2017

THEMENVORSCHLÄGE SIND WILLKOMMEN!

- Auch bei Hinausschieben des Ruhestands (über die Regelaltersgrenze) wird in besonderen Fällen ein Zuschlag von 10 % des Grundgehalts gezahlt, nämlich sofern ein dienstliches Interesse besteht (z.B. Beschulung von Flüchtlingskindern), jedoch längstens bis zum 31.12.2019.

Bei Detailfragen zu den genannten Punkten beraten die Mitglieder des Personalrats gerne!

**UMSTELLUNG DER BESOLDUNGSSTUFEN
AUF ERFAHRUNGSSTUFEN**

Für Kolleg*innen, die in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt wurden, gelten seit dem 1.7.2013 statt der früheren Lebensaltersstufen Erfahrungsstufen. Beamt*innen der Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst) erhalten ab Einstellung die Stufe 4, in der Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst) die Stufe 5, wobei anrechenbare Zeiten zu einer höheren Stufe führen können (z.B. Kindererziehung, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, Bundeswehr/ZD, FSJ, „förderliche“ Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit bzw. Zeiten im öffentlichen Dienst <nicht Ausbildung!> etc.)

Das Landesbeamtengesetz sieht vor, dass Beschäftigte, auch wenn sie vor dem 1.7.2013 eingestellt wurden, die Umstellung auf Erfahrungsstufen beantragen können, und zwar noch bis zum 30.6.2017 (§ 91 Abs. 13). Die Umstellung gilt dann rückwirkend ab dem 1.1. des Jahres der Antragstellung. Wer also in den Genuss von Vorteilen ab dem 1.1.2016 kommen will, muss bis zum Jahresende einen entsprechenden Antrag stellen (Bezirksregierung, Dez. 47)!

Eine Umstellung wird jedoch nur für einen kleinen Personenkreis vorteilhaft sein, nämlich für diejenigen, die vor dem 1.7.2013 mit relativ geringem Lebensalter in das Beamtenverhältnis berufen wurden. Für sie berechnete sich die alte Dienstaltersstufe beginnend mit dem Monat der Vollendung des 21. Lebensjahres. D.h. konkret: Es können Personen betroffen sein, die (bei Einstiegsamt A12) vor Vollendung des 27. bzw. (bei Einstiegsamt A13Z) des 29. Lebensjahres in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen wurden. Sollten davor anrechenbare Zeiten (s.o.) liegen, kann eine Umstellung auch bei entsprechend späterem Einstieg sinnvoll sein.

Nur, wer im Vergleich zur (in der Bezugemittlung ausgewiesenen) Besoldungsdienstaltersstufe nach Lebensalter einen Vorteil von der Umstel-

lung auf Erfahrungsstufen (Überschlagsberechnung s. 3. Absatz) haben könnte, sollte einen Antrag stellen. Personalräte beraten bei Bedarf!

NEUE REGELUNG DER KRANKMELDUNG-GPC

Ab Februar 2017 sind alle Schulen erstmals verpflichtet, eine Erhebung der „Gesundheitsstatistik per PC – GPC“ an IT.NRW zur Auswertung zu übermitteln. Erfasst und übermittelt werden alle Krankmeldungen von Lehrkräften, die innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt insgesamt 42 Tage dienst- bzw. arbeitsunfähig waren. Berücksichtigt werden hier alle nicht attestpflichtig krank gemeldeten Einzeltage und attestierte Krankheitstage (einschließlich ggfs. darin enthaltene freie Wochentage, Feiertage und Wochenenden). Das GPC ermittelt nach entsprechenden Eingaben die relevanten Meldezeiten für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), für die Entgeltfortzahlung bei tarifbeschäftigten Lehrkräften sowie die Gesundheitsmeldung und generiert entsprechende Formschreiben an die Schulaufsicht. Das bisher bekannte Excel-Fehltageblatt ist durch das Formblatt ersetzt.

Auf Anregung der Personalräte bei der Bez.-Reg. Arnsberg werden die SL von der Dienststelle gebeten, alle von GPC erfassten Daten rechtzeitig vor der Übermittlung an IT.NRW den Beschäftigten der Schulen auszuhändigen. Ferner konnten sie erreichen, dass freiwillig von den Lehrkräften mitgeteilte Krankheitsbilder oder für den Ausfall wichtige Einzelheiten nicht anzugeben sind.

Bei allen Krankmeldungen, die bis zu Beginn der Ferien oder bis in die Ferien andauern, haben sich Lehrkräfte auch in der unterrichtsfreien Zeit gesund zu melden.

Jeder Lehrkraft steht die Möglichkeit zur Verfügung, von der Schulleitung über die gespeicherten Stammdaten (erfasste Krankheitstage, die Wochenunterrichtstage und Maßnahmen wie z.B. BEM, Gesundheitsmeldung), in Form eines Ausdrucks informiert zu werden.

Sozialpädagog*innen und Sozialarbeiter*innen im Landesdienst werden nicht vom GPC-Programm erfasst.

LAUFBAHNWECHSEL UND LA 27

Nach den gültigen Runderlassen zum Laufbahnwechselverfahren können sich Lehrkräfte in einem Dauerbeschäftigungsverhältnis des Landes

NRW, die eine Lehramtsbefähigung für die Laufbahngruppe 2.2 (ehem. höherer Dienst) besitzen, aber in der Laufbahngruppe 2.1 (ehem. gehobener Dienst) bzw. im entsprechenden Beschäftigungsverhältnis) tätig sind, auf Ausschreibungen für den Laufbahnwechsel bewerben (unter www.oliver.de), wenn sie das Profil der Stellenausschreibung erfüllen.

Theoretisch entscheidet eine Schule, ob sie eine ihr zugewiesene Stelle des höheren Dienstes (A13 LBesG) für neu einzustellende Lehrkräfte (dann über www.leo.de) oder für den Laufbahnwechsel ausschreibt. In der Praxis ist aber das Einverständnis mit der Schulaufsicht ausschlaggebend. Der Personalrat plädiert seit Langem für Korridore, konnte jedoch bisher nur für Sekundarschulen eine gewisse Anzahl von Stellen erreichen. Für die anderen Schulformen bleiben wir dran!

Betroffen sind u.a. Kolleg*innen, die mit dem Lehramt 27 auf Sek-I-Stellen eingestellt wurden. Für diese geht es jedoch zuallererst darum, die Verbeamtung zu erreichen. Infos dazu sind nachzulesen im PR- Info 06/2016 (s. Homepage: www.pr-gesamtschule.de).

LEHRER*INNENMANGEL

Zurzeit wirkt sich auch an den Schulen unseres Bezirkes immer dramatischer die Situation spürbaren Lehrermangels aus. Zahlreiche Schulen kämpfen mit leerlaufenden Stellen, wobei sich das Problem bei Schulen mit Mehrfachproblemlagen (z.B. benötigte Mangelfächer/ Lage der Schule usw.) besonders schwierig darstellt.

Der Personalrat setzt sich gegenüber der Landes- und Bezirksregierung für Lösungen ein, die nicht auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden, um nicht die gleichzeitig vom Land durchgeführten Gesundheitsmaßnahmen zu konterkarieren.

LEHRER*INNENARBEITSZEIT: HINWEISE ZUR RECHTSLAGE

Die Arbeitszeitregelung für Lehrer*innen im Beamtenverhältnis gilt auch für die angestellten Lehrkräfte (§ 44 TV-L). Der § 60 Absatz 1 LBG wird für alle Lehrer*innen durch ergänzende Rechtsverordnungen weiter konkretisiert.

Die Arbeitszeit der Lehrer*innen gliedert sich in den gesetzlich fixierten (messbaren) Teil (die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung) und den disponiblen Teil. Letzterer gliedert sich wiederum in zwei Bereiche:

- in den fremdbestimmten Bereich (Aufsicht, Beratung, Konferenz, Kooperation, Sprechzeiten, Präsenzzeiten in den Ferien, VO-SF, sonstige in der Schule zu erledigende Aufgaben, Fortbildung, Schulfahrten, Wanderung, etc.);

- in den organisatorisch selbst umzusetzenden Bereich (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, sonstige Planungen, Konzepterstellung etc.).

Im § 93 Abs. 2 Schulgesetz ist die wöchentliche Pflichtstundenzahl geregelt (bei uns 25,5 Wochenstunden). Dazu gibt es Verwaltungsvorschriften (BASS 11-11 Nr. 1/1.1).

Insgesamt gibt es wenige genaue Regelungen für den Bereich. Hilfsweise kann als Argumentation auf gesetzliche Regelungen anderer Bereiche verwiesen werden. - Zwei Fragen, die immer wieder gestellt werden:

Gibt es geregelte Pausenzeiten für Lehrer*innen?

- Die Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Land NRW (Arbeitszeitverordnung-AZVO) , 2006 gilt nicht für Lehrer*innen an öffentlichen Schulen. Eine Kollegin kann also von der 1. bis zur 9. Stunde eingesetzt werden. Nach § 68 Schulgesetz kann aber die Lehrer*innenkonferenz „Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen“ verabschieden.

Darf die Lehrer*innenkonferenz länger als 16 Uhr dauern? - Es gibt keine gesetzliche Regelung für diesen Fall. Nach § 68 Schulgesetz kann die Lehrer*innenkonferenz dazu Vereinbarungen treffen.

LAUFBAHNVERORDNUNG AB JUNI 2016

PROBEZEIT, 1.BEFÖRDERUNGSAMT, FUNKTIONSSTELLEN, ERPROBUNGSZEIT, „FRAUENQUOTE“

Seit Juni 2016 gilt ein neues Laufbahnrecht. Es gibt nun zwei Laufbahngruppen mit je zwei Einstiegsämtern. Die erste Laufbahngruppe umfasst den früheren einfachen und mittleren Dienst und die zweite Laufbahngruppe den früheren gehobenen (neu LG 2.1) und höheren Dienst (neu LG 2.2).

Die Laufbahnverordnung (LVO) bezieht sich auf § 9 Landesbeamtengesetz (LBG) und regelt unter anderem in § 5 die Probezeit. Die regelmäßige Probezeit, in der Eignung, Befähigung und fachliche Leistung beurteilt werden, beträgt drei Jahre.

Als Grundlage für die Entscheidung über die Bewährung während der Probezeit ist eine erste Beurteilung der Beamtin oder des Beamten nach zwölf Monaten und eine weitere Beurteilung zum

Beförderungsmöglichkeiten für Beamte und Tarifbeschäftigte an GE, SK, GM, PRIM

Einstiegsamt		1. Beförderungsbereich		Funktionsstelle
3 Jahre Probezeit (beamtenrechtlich)		1 Jahr Wartezeit (nach beamtenrechtlicher Probezeit)		4 Jahre Wartezeit (nach beamtenrechtlicher Probezeit)
Bewerbung		Bewerbung		
LG2.1 (gd) A12 ; EG 11 LG2.2 (hd) A13 Z; EG 13	kleine Revision	A13; EG 13 A14; EG 14	große Revision	A13 bis A15 EG 13 bis EG 15 <i>Erprobungszeit</i> ab A13 -> 6 Monate ab A14 -> 9 Monate SL-> 2 Jahre (Probezeit)

Direkte Bewerbung auf eine Funktionsstelle ebenfalls möglich

Es gibt Beförderungssperren, die sich aufgrund der Anzahl der SuS an Schulen ergeben. (Schulen im Aufbau) Siehe dazu BASS 21-02 Nr. 3 (GE); 21-02 Nr. 9 (SK)

Ausschreibungen der Stellen bei STELLA online.

SeiteneinsteigerInnen können sich weder auf ein Beförderungsbereich noch auf eine Funktionsstelle bewerben.

Zwischen jeder Beförderung muss grundsätzlich 1 Jahr liegen (z.B. bei Sprungbeförderung)

Ablauf der Probezeit durch die Schulleitung zu erstellen. In der Beurteilung zum Ablauf der Probezeit wird festgestellt, ob die Beamtin oder der Beamte sich bewährt hat. Dienstzeiten als Lehrkraft an Ersatz-/Auslandsschulen oder hauptberufliche Tätigkeiten im öffentlichen Dienst können auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung dem zu übertragenden Amt entspricht.

Während und ein Jahr nach Beendigung der Probezeit sind Beförderungen nicht möglich. Dienstzeiten, die nach der LVO Voraussetzung für eine Beförderung sind, werden ab Zeitpunkt der Beendigung der Probezeit in der Laufbahngruppe gerechnet. Ein Jahr nach der Probezeit können sich Lehrkräfte auf Beförderungsbereichen bewerben. Diese ersten Beförderungsbereiche werden entweder nach A13 (LG 2.1) oder A14 (LG 2.2) besetzt.

Die Übertragung eines Amtes als Abteilungsleitung, didaktische Leitung oder stellvertretende Schulleitung ist erst nach einer hauptberuflichen Tätigkeit von vier Jahren möglich, ein Amt als Schulleiter*in nach sechs Jahren. Die Lehrkraft darf erst befördert werden, wenn die Eignung für die Funktionsstelle in einer Erprobungszeit festge-

stellt wurde. Diese Erprobungszeit dauert 6 Monate, jedoch in den Ämtern A14 bis A16 jeweils neun Monate.

Mit der Dienstrechtsreform ist auch eine Frauenquote in der Besetzung von Funktionsstellen eingeführt worden. Frauen sind bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt zu befördern, wenn also die jeweils aktuelle dienstliche Beurteilung der Bewerberin und des Mitbewerbers ein gleichwertiges Gesamturteil aufweist, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Dies soll solange erfolgen, bis der Frauenanteil in dem jeweiligen Beförderungsbereich 50 Prozent erreicht hat. In unserem Bereich wird dies kaum Auswirkungen haben, da bisher schon Frauenförderung auf ähnlicher Grundlage angewendet wurde.



*Der Personalrat
wünscht frohe Festtage sowie
einen guten Start ins neue Jahr.*