

# Personalratsinfo 5/2017

## Personalrat Gesamt-, Gemeinschafts-, Sekundar- und PRIMUS-Schulen bei der Bezirksregierung Arnsberg

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

 [pr-gesamtschule@bezreg-arnsberg.nrw.de](mailto:pr-gesamtschule@bezreg-arnsberg.nrw.de) [www.pr-gesamtschule.de](http://www.pr-gesamtschule.de)

### Personalversammlung:

#### Hinweise zur Reduzierung von Belastungen

Das Thema der diesjährigen Personalversammlung (PV) hieß „Belastung 4.0“. Der Personalrat war erfreut und beeindruckt über die zahlreiche und aktive Teilnahme der Beschäftigten, die unseren Eindruck einer ganz anderen Dimension von Belastungen an den Schulen bestätigten. Der Bitte von Teilnehmer\*innen im Anschluss an die PV, die Hinweise zu Ansätzen für eine Belastungsreduzierung an den Schulen noch einmal zusammenzufassen, kommen wir hier gerne nach.

Fazit der kurzen Hinweise ist, dass – auch wenn wesentliche Ursachen für die Belastungssituation im politischen Bereich und der Zuständigkeit unserer obersten Dienstherrin liegen – Kollegien selbst immerhin Ansatzpunkte haben, um wenigstens geringfügige Verbesserungen zu bewirken:

- Die COPSOQ-Befragung zur Erhebung der psychosozialen Belastungen aller Lehrer\*innen wird im Herbst an allen Schulen des Bezirks durchgeführt. Eine möglichst hohe Beteiligung erhöht den Druck, an den Ursachen von Belastungen an den einzelnen Schulen zu arbeiten. Darüber hinaus erhält jede\*r Kolleg\*in ein individuelles Ergebnis.
- Nach § 68 SchulG entscheidet die Lehrerkonferenz u.a. über Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen. Diese Zuständigkeit sollte genutzt werden, um beschäftigtenfreundliche Regelungen z.B. für Vertretungsregelungen (Einsatz der Stunden für individuelle Förderung und zur Vermeidung von Unterrichtsausfall!), Stundenraster (Entschleunigung) oder zur Kompensierung bei Wechselfahrten zu Teilstandorten zu erzielen. Anrechnungstunden sollten klug verwendet werden: Die Lehrerkonferenz ist auch hier zuständig.

- Unterricht muss nach Ansicht des PR ausfallen, wenn die personellen Ressourcen nicht vorhanden sind (s. § 59 (29 Nr. 4 SchulG), d.h. Kürzung der Stundentafel bzw. Ausfall einzelner Stunden dürfen kein Tabu sein. Auch die Zusammenlegung von Lerngruppen zur Aufrechterhaltung der Betreuung kann nicht im Sinne guter Schule sein!
- Besondere Beschäftigtengruppen brauchen besondere Regelungen, die ebenfalls durch die Lehrerkonferenz festzulegen sind, etwa für Eltern und Teilzeitkräfte. Für Schwerbehinderte und Schwangere gelten per se besondere Regelungen.
- Die Zahl der Konferenzen und Dienstbesprechungen sollte auf ein notwendiges Maß reduziert werden, ebenso sollten außerunterrichtliche Veranstaltungen (Projekte, Kooperationen usw.) auf den Prüfstand gestellt werden: Kriterium muss das Verhältnis von Aufwand und Ertrag sein.
- Der Schulträger sollte für Ausstattung und Zustand des Gebäudes in die Pflicht genommen werden (Aufgabe des/der Schulleiter\*in); auch personelle Unterstützung (etwa für den IT-Bereich) ist denkbar.
- Schließlich gilt es, Überlastung auch sichtbar zu machen, etwa durch Resolutionen (Lehrerversammlung!) oder (gesammelte) Überlastungsanzeigen.

Der Personalrat meint: Es wird Zeit, dass er Arbeitgeber einsieht, dass mit erschöpften Lehrkräften keine gute Schule machbar ist! Für Beratung zu Details stehen die PR-Mitglieder zur Verfügung.

#### Sabbatjahr mit neuen flexiblen Regelungen

Mit dem neuen Erlass des MSW NRW vom 22.02.2017 heißt das Sabbatjahr jetzt „**Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell**“ und es gelten neue verbesserte Regelungen.

Der Erlass gilt sowohl für tarifbeschäftigte als auch für verbeamtete Lehrkräfte.

Die Antragsfrist von regulär sechs Monaten wurde für das laufende Jahr verkürzt, so dass für den 01. August 2017 jetzt noch Anträge gestellt werden können.

Eine einheitliche Teilzeitquote und somit einheitliche Besoldung gilt für den gesamten Bewilligungszeitraum. Die Arbeitszeit ist aber ungleichmäßig verteilt. Im ersten Teil des Bewilligungszeitraumes ist sie bis maximal zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht (Ansparphase), im unmittelbar daran anschließenden Teil des Bewilligungszeitraumes wird diese Erhöhung durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit oder durch eine ununterbrochene Freistellung vom Dienst ausgeglichen (Ermäßigungs- oder Freistellungsphase).

Der Beschäftigungsumfang in der Ansparphase kann nun auch unterhalb der regelmäßigen Pflichtstundenzahl liegen. Allerdings darf bei beamteten Lehrkräften die Hälfte der regelmäßigen Pflichtstundenzahl im Durchschnitt des Bewilligungszeitraumes nicht unterschritten werden.

Das Sabbatjahr kann mehrmals in der Dienstzeit in Anspruch genommen werden und es kann auch direkt vor Pensions-/Renteneintritt genommen werden. Allerdings sollte dies im Einzelfall genau überprüft werden, da auch der Antrags-Ruhestand als Gegenmodell in Frage kommen bzw. finanziell sinnvoller sein kann. - Folgende Neuregelungen sind wichtig:

### **Flexible Gewährung**

Halbjahresmodelle oder auch eine Freistellung über zwei Schuljahre sind möglich. Der Bewilligungszeitraum kann bis zu sieben Jahre umfassen. Die Mindestdauer der Ansparphase und der Ermäßigungs- oder Freistellungsphase beträgt jeweils ein Schulhalbjahr.

### **Teilzeit – Vorabgewährung der Freistellung**

Nach § 65 Abs. 2 LBG kann bei Vorliegen familiärer Gründe (Pflege von Angehörigen oder Kindererziehung nach § 64 LBG) die Freistellungsphase auch zu Beginn der Gesamtdauer der Teilzeitbeschäftigung liegen.

### **Unterhäftige Teilzeit**

Nun können Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auch unter die Hälfte ihrer regelmäßigen Pflichtstundenzahl im Sabbatjahr arbeiten, wenn es sich um eine sogenannte Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen handelt.

Aber auch bei der voraussetzungslosen Teilzeit im Blockmodell ist eine z.T. geringfügigere unterhäftige Unterrichtsverpflichtung möglich, wenn sie nicht überwiegend ist.

### **Flexibler Beginn bei Teilzeit aus familiären Gründen**

Der flexible Beginn bei einer Teilzeit aus familiären Gründen, z.B. bei plötzlich auftretendem Pflegefall, ist nun möglich. Ergänzend gilt der Hinweis, dass in einem derartigen Fall zusätzlich auch die Pflegezeit von bis zu 6 Monaten gem. § 16 FrUrlV in Anspruch genommen werden kann, falls eine Überbrückung notwendig ist. In diesen Fällen kann man mit der Freistellung oder Ermäßigung bereits zu Beginn starten oder diese auch während des Bewilligungszeitraumes nehmen. Auch ein flexibler Beginn außerhalb der beiden Termine 1. August bzw. 1. Februar ist zugelassen. Eine Beschäftigung unterhalb der Hälfte der Pflichtstunden ist möglich, wird aber für Beamt\*innen auf die Beurlaubungshöchstdauer von 15 Jahren angerechnet.

### **Vorzeitige Beendigung**

Wenn sich die privaten - insbesondere finanziellen - Lebensverhältnisse ändern, ist eine Änderung der Teilzeitvereinbarung bzw. der Abbruch grundsätzlich möglich. Auf die Unterbrechung wegen Elternzeit, Beurlaubung aus familiären Gründen oder Familienpflegezeit oder Pflegezeit wird außerdem verwiesen.

### **Ablehnung**

Ein Antrag kann abgelehnt werden, wenn diesem „dienstliche Gründe“ entgegenstehen. Die Ablehnung des Antrages bedarf weiterhin der Zustimmung des Personalrates.

### **Beispiele für die Verteilung**

<u>Zeitraum</u>	<u>Teilzeitquote</u>	<u>Ansparphase</u>	<u>Ermäßigungs-/ Freistellungsphase</u>
1 ½ Schuljahre	66,7 % (2/3)	1 Schuljahr 100 %	½ Schuljahr 0 %
2 Schuljahre	60 % (3/5)	1 Schuljahr 80 %	1 Schuljahr 40 %
4 Schuljahre	75 % (3/4)	3 Schuljahre 100 %	1 Schuljahr 0 %
6 Schuljahre	50 % (1/2)	4 Schuljahre 75 %	2 Schuljahre 0 %
7 Schuljahre	75 % (3/4)	3 ½ Schuljahre 100 %	3 Schuljahre 50 %

## Jubiläumszuwendung

Wie schon im letzten PR Info angekündigt, ist die Rechtsverordnung über die Gewährung einer Jubiläumszuwendung nun erlassen worden und gilt rückwirkend ab 01.07.2016. Danach erhalten Beamt\*innen bei Vollendung einer 25-, 40- oder 50-jährigen Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung, soweit sie das Jubiläum frühestens am 01.07.2016 begangen haben.

Die Beträge der Zuwendung sehen wie folgt aus:

- 25 Jahre Dienstzeit: 300,- €,
- 40 Jahre Dienstzeit: 450,- € und
- 50 Jahre Dienstzeit: 500,- €.

Außerdem sollen Beamt\*innen aus Anlass der Dienstzeiterhebung an einem Arbeitstag vom Dienst freigestellt werden (§ 11 Abs. 1 SUrIVO i. V. mit meinem RdErl. vom 3. Januar 1997 – MBl. NW S. 25 / SMBl. NW 203033).

Dagegen sieht die Zuwendung für Tarifbeschäftigte etwas anders aus. Sie erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit von

- 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Auch sie erhalten einen Tag dienstfrei. (§§ 23 (3), 34 TV-L)

**Aber Achtung:** Tarifbeschäftigte sollten sich jedoch ein paar Monate vor ihrem Dienstjubiläum bei der Bezirksregierung vergewissern, dass die Dienststelle das Jubiläum „registriert“ hat und die Anweisung der Zuwendung durch das LBV veranlasst wird. Auch hier gilt nämlich die Ausschlussfrist (§ 37 TV-L) von sechs Monaten; bei Verfall besteht kein Rechtsanspruch.

Sorgt also dafür, dass die Schulleitung euer Dienstjubiläum frühzeitig an die Bezirksregierung meldet, damit Sie in den Genuss des freien Tages und des Geldes gelangen.

## Tarifabschluss 2017

Das Ergebnis der letzten Tarifverhandlungen beinhaltet eine prozentuale Erhöhung der Gehälter um zunächst 2 % rückwirkend zum 1. Januar 2017 und dann noch einmal um 2,35 Prozent zum 1. Januar 2018. Die Übertragung für die Beamten erfolgt mit dreimonatiger Verzögerung.

Außerdem haben die angestellten Kolleg\*innen eine 6. Erfahrungsstufe erstritten. Diese gilt für die Entgeltstufen 9 bis 15 und erfolgt in zwei Schritten: zum 1. Januar 2018 und zum 1. Oktober 2018 und gilt für alle, die entweder 5 Jahre in der Erfahrungsstufe 5 eingestuft waren oder insgesamt seit 15 Jahren im Schuldienst beschäftigt sind.

Als Zugeständnis für diesen insgesamt als erfreulich zu bewertenden Tarifabschluss hat die GEW nun auch den Tarifvertrag zur Eingruppierung angestellter Lehrer\*innen unterschrieben. Wir möchten daher nun ausdrücklich darauf aufmerksam machen, dass es für bestimmte Personengruppen interessant sein kann, gemäß des geltenden Tarifvertrages einen Antrag auf Höhergruppierung oder die Angleichungszulage zu stellen.

Ob es sinnvoll ist, einen Antrag auf Höhergruppierung zu stellen, ist von der individuellen Situation des Antragstellenden abhängig (i.d.R. keine Lehramtsinhaber). Informationen dazu findet ihr auf den einschlägigen Publikationen der Gewerkschaften und Verbände. Die Antragsfrist hierzu läuft am 31.5.2017 aus und wirkt auf den 1. August 2015 zurück.

Die sogenannte „Angleichungszulage“ von derzeit 30 Euro kann von Lehrer\*innen beantragt werden, die in den Entgeltgruppen 8-11 eingruppiert sind. Sie gilt ab dem 1.8.2016 rückwirkend und die Antragsfrist hierzu läuft am 31.7.2017 aus. Sie kann ebenso wie die Höhergruppierung formlos bei der Bezirksregierung beantragt werden. Musterschreiben findet ihr auf den Homepages der Gewerkschaften und Verbände.

## Dienstunfälle

Bei Personenschäden, die in einem dienstlichen Zusammenhang stehen, handelt es sich im

- a) **Beamtenbereich** um einen **Dienstunfall**, bei
- b) **Angestellten** um einen **Arbeitsunfall**.

Für die Anerkennung als Arbeits- bzw. Dienstunfall sind folgende Voraussetzungen erforderlich: Das Eintreten eines Gesundheitsschadens (gemeint sind Körperschäden ebenso wie psychische Beeinträchtigungen bzw. Belastungen) durch ein plötzliches, zeitlich bestimmtes äußeres Ereignis im Zusammenhang einer dienstlichen bzw. betriebsbedingten Tätigkeit. Dazu zählt beispielsweise auch der Weg zur Dienststelle.

Die Meldung eines Arbeits- bzw. Dienstunfalls (unterschiedliche Formulare mit Durchschlägen) erfolgt über das Schule (Sekretariat), welche die Durchschläge an die unterschiedlichen Stellen weiterleitet.

### a) Dienstunfälle

Bei Personenschäden, auch solchen, die möglicherweise gering sind und ohne länger dauernde Folgen zu sein scheinen, sollte die Meldung eines Dienstunfalls erfolgen. Stellen sich zu einem späteren Zeitpunkt noch „Folgeschäden“ heraus, ist

mit einer Frist von zwei Jahren die Meldung eines Dienstunfalls jedoch noch möglich.

Ärztliche Behandlungskosten sind in diesem Fall beim Personaldezernat, nicht bei der Beihilfe abzurechnen.

Die Erstattung von Sachschäden erfolgt nur auf Antrag. Dieser ist innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten bei der Bezirksregierung Arnsberg (Dezernat 47.4 DU) auf dem Dienstweg zu stellen.

Wird eine verbeamtete Lehrkraft durch einen Dienstunfall verletzt, so wird ihr bzw. im Falle ihres Todes ihren Hinterbliebenen Unfallfürsorge gewährt.

Die Unfallfürsorge umfasst: einmalige Unfallentschädigung, Schadensausgleich in besonderen Fällen, Erstattung von Sachschäden etc., Heilverfahren und Unfallausgleich, Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag sowie Unfallhinterbliebenenversorgung.

### b) Arbeitsunfälle

Für im Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen tätige Lehrkräfte im Tarifbeschäftigtenverhältnis an öffentlichen Schulen erstattet die Schulleitung die Unfallanzeige nach den Vorschriften des SGB VII an den folgenden Unfallversicherungsträger: Unfallkasse Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf. Bei Verschulden durch Dritte (Schadenersatzanspruch) ist unabhängig davon, ob bereits eine Unfallanzeige vorgelegt worden ist, die Bezirksregierung Arnsberg (formlos) zu informieren (innerhalb von drei Monaten). Diese bearbeitet bei Tarifbeschäftigten nur Sachschäden.

Leistungen der Unfallversicherung nach einem Arbeitsunfall umfassen: Heilbehandlung, berufsfördernde Leistungen, soziale und Zusatzleistungen zur Rehabilitation, Leistungen bei Pflegebedürftigkeit sowie Geldleistungen (z.B. Verletztengeld, Übergangsgeld und Verletztenrente).

### Fortbildung

Nach der Allgemeinen Dienstordnung §11 Abs. (1) sind Lehrer\*innen verpflichtet, sich zur Erhaltung und weiteren Entwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten selbst fortzubilden und an schulinternen und schulexternen dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen auch in der unterrichtsfreien Zeit teilzunehmen (§ 57 Absatz 3 SchG, § 48 LVO).

Je nach Schwerpunktsetzung im Schulprogramm und im beschlossenen Rahmen der Grundsätze über Fortbildungsangelegenheiten durch die Lehrer\*innenkonferenz, muss der/die Schulleiter/in auf die Fortbildung von Lehrkräften und die Auswahl zur Teilnahme einwirken. Der Lehrerrat ist an der Auswahl zu beteiligen (§ 59 Absatz 6 SchG). Zur Finanzierung der

Fortbildung erhalten die Schulen ein Fortbildungsbudget. Aus diesem Budget sind Reise- und Materialkosten zu begleichen (RdErl. des MSJK v. 6.5.2004; BASS 20-22 Nr. 50.1). Es gibt dazu einen jährlichen Sockelbetrag und einen weiteren Betrag, der sich nach der Anzahl der Lehrkräfte an der Schule richtet.

Der Personalrat empfiehlt Lehrkräften die Kosten, die für Fortbildungen anfallen (Reise-, Material-, Kopierkosten usw.) rechtzeitig anzuzeigen und sich aus dem Fortbildungsbudget der Schule erstatten zu lassen.

Seit 2014 wurde die Praxis für die Zuweisung der Fortbildungsmittel geändert. Seitdem werden bei der Zuweisung der Fortbildungsbudgets die von den Schulen bis zum 1. April nicht verausgabten Fortbildungsmittel auf die Fortbildungsbudgets des laufenden Jahres angerechnet. Allerdings bleiben Restmittel in Höhe der im vorangegangenen Haushaltsjahr zugewiesenen Mittel, mindestens jedoch 1.600 Euro, unberücksichtigt. Dabei ist der Kontostand bei FBON (Fortbildungsbudget Online) zum Stichtag 1. April eines jeden Jahres maßgeblich. Die Beispiele verdeutlichen die Berechnungsformel:

Fortbildungsbudget 2013	errechnetes Fortbildungsbudget 2014	Restmittel am 01.04.2014	Zuweisung 2014
1.350 €	1.440 €	1.600 €	volle Zuweisung = 1.440 €
1.350 €	1.440 €	1.800 €	reduzierte Zuweisung = 1.240 €
1.350 €	1.440 €	3.100 €	keine Zuweisung

Die Schulen können also das gesamte Fortbildungsbudget eines Jahres ansparen, ins Folgejahr übertragen und bis zum Ende des Folgejahres verwenden, ohne dass die Zuweisung im Folgejahr eingeschränkt wird. Durch die Bündelung von zwei Jahresbudgets können die Schulen Fortbildungsschwerpunkte in einzelnen Jahren bilden.

### BITTE VORMERKEN:

**Teilpersonalversammlung für Lehrerräte**

**AM MITTWOCH, 28. JUNI 2017**

**in der Gesamtschule Dortmund-Gartenstadt**

**Thema: COPSOQ**