



Personalrat
für Lehrerinnen und Lehrer
an Grundschulen
des Kreises Gütersloh

Ausgabe Juni 2016

In dieser Ausgabe:

1. Anträge der Personalversammlung
2. Mehrarbeit in der eigenverantwortlichen Schule
3. Grundsätze zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte
4. Das Sabbatjahr – eine Teilzeitbeschäftigung in Form der Jahresfreistellung gemäß § 64 LBG/ § 11 TV-L
5. Neue Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung
6. Personalratswahlen 2016 – Ihre Stimme zählt!

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,
dieses PR-Info enthält aktuelle und wichtige Informationen.
Bitte leiten Sie ein Exemplar auch an Lehrkräfte weiter, die sich
zurzeit in Elternzeit oder Beurlaubung befinden.
Vielen Dank!

Das Personalrats-Info-Team:

Susanne Haase
Jens Junker
Stefan Sahrhage
Verena Tubbesing

☎ 05241/47127 (privat)
☎ 05203/917304 (privat)
☎ 05203/918931 (privat)
☎ 05203/9176511 (privat)

05241/5052360 (dienstl.)
05423/6279 (dienstl.)
05204/997772 (dienstl.)
05204/997258 (dienstl.)

1. Anträge der Personalversammlung

Auf der Personalversammlung am 06. April 2016 wurden folgende Anträge verabschiedet, die den Landtagsfraktionen, der GEW, dem VBE und dem Haupt- und Bezirkspersonalrat mit der Bitte um Unterstützung zugeschickt wurden.

Antrag 1: Gesundheit der Lehrerinnen und Lehrer erhalten und fördern - Arbeitsbedingungen an Grundschulen verbessern

Die Personalversammlung möge beschließen:

Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer in NRW arbeiten seit Jahren unter steigenden, zunehmend krankmachenden Belastungen und fordern, auch im Sinne der von ihnen unterrichteten Kinder, eine sofortige Verbesserung der schulischen Rahmenbedingungen.

Lehrerinnen und Lehrer möchten ihre Arbeit mit der notwendigen Motivation und entsprechendem Engagement ausüben. Sie müssen aber auch den hohen Anforderungen während des gesamten Berufslebens gewachsen bleiben und gesund ihren Ruhestand erreichen können. Daher appelliert die Personalversammlung an die Landesregierung, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz oberste Priorität einzuräumen.

Dazu fordern wir folgende Maßnahmen:

- Senkung der wöchentlichen Pflichtstunden
- Bereitstellung ausreichender Finanzmittel für personelle, sächliche und räumliche Ressourcen zur Umsetzung der Inklusion, der individuellen Förderung, der Integration von Flüchtlingskindern und für eine „gute, gesunde“ Schule
- zusätzliches Stundenbudget zur Entlastung von Teilzeitkräften für außerunterrichtliche Mehrbelastungen
- bauliche Maßnahmen zur Schallreduzierung
- Präventionsmaßnahmen gegen verbale und körperliche Gewalt durch Schüler, Schülerinnen und Eltern
- Herabsetzung der Altersgrenze auf 63 Jahre
- keine Klasse mit mehr als 20 Kindern
- Erhöhung der Anrechnungsstunden auf mindestens eine Stunde je Lehrerstelle bzw. die Angleichung an andere Schulformen
- Entlastungsstunden für Lehrerräte (bedarfserhöhend) zur qualifizierten Wahrnehmung der Mitbestimmung und Mitwirkung
- ausreichende Fortbildungsmöglichkeiten für fachfremd unterrichtende Kollegen innerhalb der Dienstzeit
- Qualitätsanalyse und Vergleichsarbeiten (VERA 3) sind ersatzlos zu streichen
- eine Altersteilzeitregelung zu angemessenen Bedingungen für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer
- Erhöhung der Attraktivität von Schulleitungsstellen

Begründung:

Statt einer Entlastung werden weiterhin immer neue Aufgaben auf die Grundschulen übertragen, verbunden mit einer hohen wöchentlichen Pflichtstundenzahl und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Die Anforderungen und die Leistungserwartungen an die Lehrerinnen und Lehrer werden somit noch höher und vielfältiger. Dies zeigt sich auch in der COPSOQ-Erhebung. Das Arbeitsschutzgesetz und die EU-Richtlinie zum Gesundheitsschutz müssen endlich auch auf die Grundschulen angewandt werden!

Der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen erhöht sich weiter, mit häufig negativen Auswirkungen auf ihre Arbeit und Gesundheit. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen arbeiten bis zur Erschöpfung. Die Zeit für eine Regeneration nach anstrengenden Unterrichtsstunden fehlt häufig. Die Grundschule als die Schulform mit der heterogensten Schülerschaft steht unter allen Schulformen in Hinblick auf Gehalt, Arbeitszeit, Klassengrößen, Entlastungsstunden und Aufstiegsmöglichkeiten an letzter Stelle.

Eine sofortige spürbare Verbesserung der Arbeits- und Lernsituation an den Grundschulen ist unerlässlich!

Antrag 2: Verbesserung der Rahmenbedingungen für inklusives Lernen und Unterrichten

Die Personalversammlung möge beschließen:

Die Rahmenbedingungen für inklusives Lernen und Unterrichten müssen entschieden verbessert werden! Die Gelingensbedingungen dafür sind der Landesregierung hinreichend bekannt.

Wir fordern daher:

- Festlegung eines Klassenfrequenzhöchstwertes von höchstens 20 Kindern angesichts der Heterogenität der Klassen (Differenzen in der Entwicklung von zwei bis drei Jahren, Kinder mit unterschiedlichem sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf, zugewanderte Kinder ohne Sprachkenntnisse, etc.)
- Einrichtung einer Doppelbesetzung (Regelschullehrkraft + Förderschullehrkraft) in jeder inklusiven Lerngruppe
- mindestens eine Anrechnungsstunde pro Mitglied eines Klassenteams, um eine professionelle Förderung organisieren und leisten zu können
- Kontinuität in der inklusiven Lerngruppe (Förderschullehrkräfte werden nicht abgeordnet!)
- Vertretung für erkrankte Förderschullehrkräfte
- hinreichende sonderpädagogische Beratung und Betreuung im OGS-Bereich
- Einrichtung fester multiprofessioneller Teams an jeder Schule, bestehend aus sozialpädagogischen Fachkräften, Förderschullehrkräften, Grundschullehrkräften, Lehrkräften mit Kenntnissen in Deutsch als Zweitsprache, Schulsozialarbeitern und Psychologen, die die unterschiedlichen Förderbedarfe aller Kinder begleiten und ggf. auch traumatisierte Kinder auffangen können
- Zeit für die Zusammenarbeit im Netzwerk mit Eltern, Kindergarten, Psychologen, Dolmetschern, Logopäden, Ergotherapeuten, etc.
- entsprechende räumliche und sächliche Ausstattung jeder Schule (Anschaffung von Fördermaterial, Umgestaltung von Klassenräumen, Einrichtung von notwendigen Gruppen- und Förderräumen, etc.)
- Angebot von qualifizierten Fortbildungsmaßnahmen für die unterschiedlichen sonderpädagogischen Bereiche mit ausreichender Stundenermäßigung für alle an Grundschulen tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- eine schon vor der Einschulung vorliegende Diagnostik, die die erforderliche Unterstützung beschreibt, so dass diese nach der Einschulung nahtlos fortgeführt werden kann
- keine Beschränkung der AO-SF-Verfahren, wenn Fachleute die Durchführung für notwendig erachten, d. h. Anträge auf Eröffnung eines AO-SF-Verfahrens durch die Schule werden nicht von vornherein abgelehnt
- die Meinung und Erfahrung von uns Fachleuten ist anzuerkennen und nicht grundsätzlich dem Elternwunsch unterzuordnen
- Förderschulstandorte müssen erhalten bleiben, da nicht für alle Kinder die Regelschule der beste Förderort ist

Begründung:

Die Inklusion hat die Arbeit für alle an den Grundschulen tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verändert. Mit der Beschulung von Flüchtlingskindern kommen neue Anforderungen auf die Schule zu. Der Umsetzungsprozess des Gemeinsamen Lernens kann und darf nicht der Kostenneutralität unterliegen. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Umsetzbarkeit für alle Beteiligten gewährleisten. Die gegenwärtige Situation in inklusiven Klassen führt häufig zu krankheitsbedingten Ausfällen, da sie die Gesundheit der Lehrkräfte angreift.

Antrag 3: Angemessene Rahmenbedingungen für die Integration von Flüchtlingskindern**Die Personalversammlung möge beschließen:**

Damit die Integration von Flüchtlingskindern in den Schulen erfolgreich gelingt, müssen die Rahmenbedingungen umgehend verbessert werden!

Wir fordern daher:

- zusätzliche Einstellungen von Lehrkräften
- ausreichende Anzahl von Stunden im Rahmen der Regelstundenzeit für die Vernetzung mit verschiedenen Behörden
- Fortbildungstage zu den Themen „Umgang mit traumatisierten Kindern“, „Integrationsmöglichkeiten“, „Deutsch als Zweit-/ Fremdsprache“
- erhebliche Aufstockung der Stellen für Sozialpädagogen
- kostenfreie und zeitnahe Bereitstellung von Dolmetschern zur Unterstützung im Schulalltag sowie Einrichtung eines „Übersetzertelefons“. Neben zu bewältigenden bürokratischen Aspekten müssen Lehrerinnen und Lehrer jeder Zeit und ohne Schwierigkeiten mit Seiteneinsteigern bzw. deren Erziehungsberechtigten kommunizieren können. Nur durch einen intensiven Austausch mit den Eltern können sie individuell auf die Kinder eingehen und sie erfolgreich im Unterricht und im gesamten Schulalltag integrieren
- Bereitstellung von Psychologen, die spezifische Hilfen bei Flüchtlingstraumata geben können
- Anpassung des für die Förderung notwendigen Budgets sowie eine angemessene räumliche Ausstattung (Anschaffung von Fördermaterial, Einrichtung/ Ausstattung von notwendigen Gruppen- und Förderräumen, etc.)
- Festlegung eines Klassenfrequenzhöchstwertes von höchstens 20 Kindern angesichts der Heterogenität der Klassen (Differenzen in der Entwicklung von zwei bis drei Jahren, Kinder mit unterschiedlichem sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf, zugewanderte Kinder ohne Sprachkenntnisse, etc.)
- Einrichtung fester multiprofessioneller Teams an jeder Schule, bestehend aus sozialpädagogischen Fachkräften, Förderschullehrkräften, Grundschullehrkräften, Lehrkräften mit Kenntnissen in Deutsch als Zweitsprache, Schulsozialarbeitern und Psychologen, die die unterschiedlichen Förderbedarfe aller Kinder begleiten und auch traumatisierte Kinder auffangen können

Begründung:

Eine gelungene Integration ist ein wichtiges gesellschaftliches Ziel und kann nur unter den genannten Bedingungen gelingen. Schulen brauchen eine weitreichende Unterstützung für die Beschulung von Schülerinnen und Schüler ohne jegliche Deutschkenntnisse, die jederzeit während des laufenden Schuljahres unvermittelt an den Schulen aufgenommen werden. Die Beschulung dieser Seiteneinsteiger fordert Lehrkräften ein großes Maß an zusätzlichen Aufgaben ab.

Antrag 4: Aufstockung der Vertretungsreserve beim Schulamt auch um Sonderpädagogen und Bildung einer schuleigenen Vertretungsreserve**Die Personalversammlung möge beschließen:**

Die Personalversammlung fordert die Landesregierung auf, die Anzahl der Vertretungskräfte auf das notwendige Maß aufzustocken und zusätzlich zum Vertretungspool – in dem umgehend auch Sonderpädagogen vertreten sein müssen - an jeder Schule eine schuleigene Vertretungsreserve von mindestens 8 % der Lehrerstunden zu bilden.

Begründung:

Die beim Schulamt gebildete Vertretungsreserve ist für langzeiterkrankte Kolleginnen und Kollegen im Dauereinsatz. Erkrankungen kürzerer Art können nicht mehr ausgeglichen werden.

Folge dieser fehlenden Kontinuität ist, dass

- zwei Klassen gemeinsam unterrichtet werden müssen,

- Klassen, in denen eine Lehrkraft fehlt, auf andere Gruppen verteilt werden müssen,
- Lehrkräfte häufig fachfremd „verwaltend“ unterrichten,
- Unterricht komplett ausfällt,
- vor allem Teilzeitkräfte für Überstunden eingesetzt werden,
- vom Ministerium empfohlene eingeplante Doppelbesetzungen, auch im GL, aufgehoben werden,
- die Förderung durch Sonderpädagogen in inklusiven Lerngruppen nicht gewährleistet ist,
- die Zusammenarbeit mit Sozialpädagogen, die Ausbildungsarbeit mit Referendaren, die individuelle Förderung, „Teamteaching“ und Arbeitsgemeinschaften zu Vertretungszwecken nicht mehr im erforderlichen Maße durchgeführt werden können,
- diese Belastungen für immer mehr Lehrerinnen und Lehrer zu gesundheitlichen Problemen führen.

Eine schuleigene Vertretungsreserve zusätzlich zur Vertretungsreserve hat zum einen den Vorteil, dass kurzfristig auf Erkrankungen reagiert werden kann, und zum anderen, dass außerhalb von Vertretungszeiten ein Pool für individuelle bzw. inklusive Förderung zur Verfügung steht.

Antrag 5: Erhöhung der Besoldung für Lehrerinnen und Lehrer sowie für Schulleiterinnen und Schulleiter an Grundschulen auf A13/ A14 und für Tarifbeschäftigte auf EG13/ EG15

Die Personalversammlung möge folgende Forderungen beschließen:

- die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Lehrerarbeit und damit der Lehrämter, die sich auch finanziell ausdrücken muss
- deshalb eine Heraufsetzung der Besoldung für Lehrerinnen und Lehrer sowie für Schulleiterinnen und Schulleiter auf A13/ A14 bzw. EG13/ EG15 im Rahmen der Dienstrechtsreform
- die Verbeamtung für alle Lehrerinnen und Lehrer und bis dahin eine gleiche Bezahlung für Tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte

Begründung:

Die akademische Ausbildung ist inzwischen für alle Lehrämter gleich lang. Daher fällt dieses Argument für die unterschiedliche Bezahlung der Lehrämter weg. Die anspruchsvolle Arbeit mit Kindern am Beginn ihrer Schullaufbahn muss endlich genauso honoriert werden wie die Arbeit mit Kindern anderer Altersgruppen. Die Aufgaben im Bildungs- und Erziehungsbereich haben sich für alle Schulformen grundlegend geändert und andere Aufgabenfelder sind in den Mittelpunkt gerückt:

- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen
- Integrationsleistungen hinsichtlich der Kinder mit Migrationshintergrund
- Realisierung inklusiven Unterrichts
- individuelle Förderung
- Kooperation mit außerschulischen Institutionen
- Beratung in schulischen und erzieherischen Fragen

Auch das Aufgabenportfolio von Schulleiterinnen und Schulleitern hat sich in den letzten 20 Jahren stark gewandelt. Es sind beständig neue Handlungsfelder dazu gekommen. Neben neuen dienstrechtlichen Aufgaben und Aufgaben im Personalmanagement müssen sich Schulleitungen zum Beispiel um die Verwaltung des Schulbudgets kümmern. Sie sind verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz und für die Schulentwicklung, um nur einige Aufgabenbereiche zu nennen. In der freien Wirtschaft würden bei einem solchen Aufgabenspektrum Managergehälter fällig. Es kann nicht sein, dass Schulleiterinnen und Schulleiter von Grundschulen so bezahlt werden wie ein Gymnasiallehrer im Eingangsamtsamt – und das mit deutlich mehr Aufgaben und Verantwortung.

Eine Bezahlung nach der Maxime:

Kleine Kinder – kleine Löhne, große Kinder – große Löhne ist nicht mehr hinzunehmen!

**Antrag 6: Verbesserung der personellen Ausstattung mit der Ressource
Sonderpädagogik****Die Personalversammlung möge beschließen:**

Grundschulen des Gemeinsamen Lernens sollen mit einer halben Stelle pro Zügigkeit mit der Ressource Sonderpädagogik ausgestattet sein. Die Anzahl der Schülerinnen und Schüler mit besonderen Unterstützungsbedarfen mit unterschiedlichem Förderschwerpunkt in der Grundschule steigt. Die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern erfordert Zeit für die Zusammenarbeit im Team von Regelschullehrkräften und Lehrkräften für Sonderpädagogik sowie im Netzwerk mit Eltern, anderen Institutionen und Therapeuten.

Dazu fordern wir folgende Maßnahmen:

- Bereitstellung ausreichender Finanzmittel für personelle, sächliche und räumliche Ressourcen,
- mindestens eine Anrechnungsstunde pro Mitglied eines Teams von Regelschullehrkräften und Lehrkräften für Sonderpädagogik, um eine professionelle Förderung organisieren und leisten zu können,
- Aufstockung der geplanten halben Stelle pro Zügigkeit mit der Ressource Sonderpädagogik auf eine volle Stelle pro Zügigkeit und
- angemessene sozialpädagogische Beratung und Betreuung in Unterricht und außerunterrichtlicher Betreuung.

Begründung:

Das Gemeinsame Lernen sowie die Inklusion verändern die Arbeit für alle an den Grundschulen tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Anforderungen und Leistungserwartungen an die Lehrkräfte sind gestiegen und vielfältiger geworden. Es müssen Ressourcen geschaffen werden, welche die Umsetzbarkeit für alle Beteiligten gewährleisten und die grundsätzlich positive Einstellungen für Inklusion fördern.

Antrag 7: Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der Grundschule**Die Personalversammlung möge beschließen:**

Grundschullehrkräfte arbeiten seit Jahren unter steigenden Belastungen und fordern auch im Sinne der von ihnen unterrichteten Schülerinnen und Schüler eine Verbesserung schulischer Rahmenbedingungen. Um den hohen Anforderungen während des gesamten Berufslebens Stand zu halten und gesund den Ruhestand erreichen zu können, ist dem Arbeits- und Gesundheitsschutz höchste Priorität einzuräumen.

Dazu fordern wir folgende Maßnahmen:

- Senkung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung,
- keine Klasse mit mehr als 20 Schülerinnen und Schülern,
- Bereitstellung ausreichender Finanzmittel für personelle, sächliche und räumliche Ressourcen zur Umsetzung der Inklusion, des Gemeinsamen Lernens und der individuellen Förderung besonders in Bezug auf die Reduzierung von Lärmbelastungen am Arbeitsplatz,
- Erhöhung der Vertretungsreserve und
- die Verankerung des Gesundheitsschutzes für Lehrkräfte an Schulen als Qualitätsmerkmal guter Schulen.

Begründung:

In den letzten Jahren sind immer neue Aufgaben auf Grundschulen übertragen worden. Dies wurde verbunden mit einer Erhöhung der hohen wöchentlichen Pflichtstundenzahl und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Die Anforderungen und Leistungserwartungen an die Lehrkräfte sind gestiegen und vielfältiger geworden. Der Druck auf die Lehrkräfte erhöht sich weiter. Häufig verbunden mit negativen Auswirkungen auf ihre Arbeit und Gesundheit. Immer mehr Lehrkräfte

arbeiten bis zur Erschöpfung. Die Zeit für eine angemessene Regeneration nach anstrengenden, geräuschartigen Unterrichtsstunden fehlt häufig. Der Salutogenese der Lehrkräfte muss unverzüglich Rechnung getragen werden.

Eine umgehende messbare Verbesserung der Arbeits- und Lernsituation sowie der Betreuungssituation an den Grundschulen ist unerlässlich!

2. Mehrarbeit in der eigenverantwortlichen Grundschule

Grundlagen

Es gibt zwei Arten von Mehrarbeit, die sich jedoch beide nach dem Runderlass „Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst“ (BASS 21-22 Nr. 21) in der jeweils geltenden Fassung richten.

Die erste Art ist die Ad-hoc-Mehrarbeit

1.1 Anwendungsmöglichkeiten

- Kurzfristiger Ausfall einer unbefristet beschäftigten Person z. B. wegen Erkrankung

1.2 Voraussetzungen

- Voraussichtlicher Ausfall von bis zu vier Wochen
- Vorhandenes unbefristet beschäftigtes Personal

1.3 Verfahrensschritte

- Genehmigung/ Anordnung durch Schulleitung
- Der Lehrerrat wacht über *Recht und Billigkeit*

Die zweite Art ist die regelmäßige Mehrarbeit

2.1 Anwendungsmöglichkeiten

- Längerfristiger Ausfall einer unbefristet beschäftigten Person

2.2 Voraussetzungen

- Voraussichtlicher Ausfall von mehr als vier Wochen
- Vorhandenes unbefristet beschäftigtes Personal
- Haushaltsmittel müssen zur Verfügung stehen

2.3 Verfahrensschritte

- Klärung der Finanzierung mit der zuständigen Dienststelle
- Schriftliche Beantragung mittels Formvordruck
- Der Lehrerrat ist in der *Mitbestimmung*. Somit muss ihm die Maßnahme rechtzeitig vorgelegt werden und kann nur mit dessen Zustimmung umgesetzt werden.

Besondere Hinweise

- Die Lehrerkonferenz entscheidet nach § 68 (3) SchulG über das Vertretungskonzept der Schule.
- Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist bei vorhersehbarer Mehrarbeit zu informieren und anzuhören.
- Es ist zu prüfen, ob Poolkräfte zur Verfügung stehen oder Ersatzeinstellungen möglich sind.
- Befristet eingestellte Personen dürfen keine Mehrarbeit übernehmen, da immer eine Änderung des bestehenden Arbeitsvertrages erfolgen muss.
- Besonderer Schutz gilt für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Personen (BASS 21-6 Nr. 1), Lehramtsanwärter und Lehramtsanwärterinnen § 11 (8) OVP, Teilzeitkräfte (§ 17 ADO), Schwangere und Personen in der Wiedereingliederung.
- Abrechnung durch Schulleitung unmittelbar mit LBV NRW mit den angebotenen Formvordrucken des LBV (Abrechnung von Mehrarbeit).

3. Grundsätze zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte

Immer wieder ist es ein Thema in den Schulen, inwieweit teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte in sinnvollem Verhältnis zu ihren vollzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen in den verschiedenen Arbeitsbereichen entlastet werden können.

Seit Kurzem sind aktualisierte **Empfehlungen für den Einsatz und die Entlastung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer** herausgegeben worden, die die Bezirkspersonalräte und die Bezirksregierung Detmold in einem intensiven Beratungsprozess vereinbart haben. Im Folgenden finden Sie einige Antworten zu wichtigen Fragestellungen sowie einen kurzen Überblick über die in den Empfehlungen behandelten Inhalte.

Wozu wurden die Empfehlungen herausgegeben?

Die Empfehlungen sollen den Schulen ein einheitlicher Leitfaden sein und Hilfestellung für die Erarbeitung *schulinterner Vereinbarungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte* geben. Die einmal erarbeiteten schulinternen Vereinbarungen geben einen Handlungsrahmen vor und ersparen immer wieder aufkommende Diskussionen und Überlegungen zur Entlastung der teilzeitbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

Wo finde ich die Empfehlungen?

Die Empfehlungen sind an die *Schulen* versandt worden und auch auf der *Internetseite der Bezirksregierung* zu finden. Zudem informiert der vom Bezirkspersonalrat verfasste *Aushang 32 (Teilzeitbeschäftigung in der Schule, Handreichungen Teilzeit und Rechtsgrundlagen)*, vom 14. März 2016 am Schwarzen Brett Ihrer Schule über die den Empfehlungen zugrunde liegenden Paragraphen aus Gesetzen und Verordnungen.

Zu welchen schulischen Arbeitsbereichen finden sich in den Empfehlungen Konkretisierungen und Umsetzungsbeispiele?

In den Empfehlungen werden ein Zeitrahmen für die Festlegung von Unterrichtseinsatz, die Verteilung der Klassenleitungen und die Erstellung des Stundenplans vorgeschlagen. Darüber hinaus finden sich Anregungen für den Umgang mit ⇒ der Stundenplangestaltung, ⇒ unterrichtsfreien Tagen/ Halbtagen, ⇒ Springstunden, ⇒ außerunterrichtlichen Aufgaben, ⇒ Konferenzen/ Dienstbesprechungen/ Prüfungen/ schulinternen Fortbildungen, ⇒ Klassenleitung, ⇒ Elternsprechtage, ⇒ Veranstaltungen im Rahmen des Wandererlasses und des Schulprogramms, ⇒ Mehrarbeit/ Vertretungsunterricht/ Pausenaufsichten, ⇒ Fortbildungen und ⇒ dienstlichen Beurteilungen.

Welche Gesetze und Vorschriften sichern die Umsetzung von Teilzeitregelungen?

Regelungen zur Teilzeit finden sich vor allem

- im *Landesgleichstellungsgesetz (§ 13 LGG: Arbeitszeit und Teilzeit/ § 11(3) LGG: Fortbildung)*
- in den *Verwaltungsvorschriften zu § 13 LGG*
- im *Schulgesetz NRW (u. a. § 68 (3) SchulG: Lehrerkonferenz - Entscheidung über den Arbeitseinsatz von Lehrerinnen und Lehrern)* und
- in der *Allgemeinen Dienstordnung (§ 12 ADO: Unterrichtseinsatz, außerunterrichtliche Angebote/ § 17 ADO: Teilzeitbeschäftigte Lehrer und Lehrerinnen)*.

Außerdem finden sich Grundsätze zum Einsatz der teilzeitbeschäftigten (verbeamteten) Lehrkräfte an Schulen

- im *Landesbeamtengesetz (§§ 63 – 69 LBG: Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung, Jahresfreistellung, Altersteilzeit, Familienpflegezeit, Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen, Unterhäufige Teilzeitbeschäftigung, Informationspflicht bei Teilzeitbeschäftigung, Benachteiligungsverbot)*
- im *Beamtenstatusgesetz (§ 45 BeamStG: Fürsorge)*
- in der *Elternzeitverordnung (§ 2 EZVO (2) und (4): Anspruchsvoraussetzungen)*

4. Das Sabbatjahr – eine Teilzeitbeschäftigung in Form der Jahresfreistellung gemäß § 64 LBG/ § 11 TV-L

Das Sabbatjahr ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die es ermöglicht, dass der Teil, um den die Arbeitszeit ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum am Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung zusammengefasst wird. Je nach Antrag der Lehrkraft sind folgende Teilzeitvarianten möglich:

Drei Jahre Teilzeitbeschäftigung mit zwei Drittel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von zwei Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.

Vier Jahre Teilzeitbeschäftigung mit drei Viertel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von drei Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.

Fünf Jahre Teilzeitbeschäftigung mit vier Fünftel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von vier Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.

Sechs Jahre Teilzeitbeschäftigung mit fünf Sechstel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von fünf Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.

Sieben Jahre Teilzeitbeschäftigung mit sechs Siebtel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von sechs Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.

Für teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer gelten die Regelungen sinngemäß. Dabei bleibt der bisherige Umfang der wöchentlichen Arbeitszeit während der Beschäftigungsphase unverändert. Allerdings dürfen Beamte die Hälfte der regelmäßigen Pflichtstundenzahl im Durchschnitt des Bewilligungszeitraums nicht unterschreiten. Für Tarifbeschäftigte gilt das nicht.

Die Teilzeitbeschäftigung nach dem Sabbatjahrmotell beginnt jeweils am 1. August und endet am 31. Juli, ist also abgestimmt auf das Schuljahr. Anträge sind jeweils bis zum 1. Februar für das kommende Schuljahr auf dem Dienstweg zu stellen. Die Bewilligung setzt voraus, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Ablehnung eines Antrages darf nur mit Zustimmung des Personalrates erfolgen (§ 72 Abs. 1 Nr. 10 LPVG). Das Sabbatjahr kann wiederholt durchgeführt werden.

Auswirkungen der Teilzeitbeschäftigung nach dem Sabbatjahrmotell:

Beihilfen:

Der Beihilfeanspruch bleibt auch während des Freistellungsjahres bestehen.

Sonderzuwendung:

Die Sonderzuwendung wird nach den verminderten Bezügen berechnet.

Versorgung:

Die Teilzeitbeschäftigung ist nur anteilig ruhegehaltfähig. Im Ergebnis verringert sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit in allen Varianten um ein Jahr.

Bei Angestellten führt die Teilzeitbeschäftigung zu geringeren Entgeltpunkten in der Rentenversicherung und zu geringeren Versicherungspunkten bei der VBL.

Laufbahnrecht:

Eine Teilzeitbeschäftigung hat grundsätzlich keine laufbahnrechtlichen Auswirkungen. Die vorgeschriebenen Zeiten für Beförderungen verlängern sich durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht. Dies bedeutet, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung in Form eines Sabbatjahres auch das Freistellungsjahr hinsichtlich der für Beförderungen vorgeschriebenen Zeit voll angerechnet wird.

Altersermäßigung:

Die Alters- und Schwerbehindertenermäßigung berechnet sich nach dem Stundenumfang während der Arbeitsphase.

Fortbildung:

Während des Freistellungsjahres ist eine Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen des Landes möglich.

Nebentätigkeiten:

Es gelten die gleichen Regelungen wie bei Teilzeitbeschäftigungen allgemein.

Mutterschutz:

Die Teilzeitbeschäftigung (Beschäftigungsphase und Freistellungsjahr) wird durch Mutterschutz nicht verlängert.

Elternzeit und Urlaub:

Bei Antritt einer Elternzeit oder eines Urlaubs aus familienpolitischen oder arbeitsmarktpolitischen Gründen wird die Teilnahme am Sabbatjahr (Beschäftigungsphase und Freistellungsjahr) unterbrochen. Nach Beendigung der Unterbrechung wird die Teilzeitbeschäftigung nach dem bewilligten Sabbatjahrmotell fortgesetzt.

Vorzeitige Beendigung:

Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder die Rückkehr zur Vollbeschäftigung ist ausnahmsweise und nur mit Zustimmung des Dienstvorgesetzten zulässig. In diesem Fall und auch für den Fall, dass das Sabbatjahr nicht oder nicht in vollem Umfang in Anspruch genommen werden kann (z. B. wegen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit), erfolgt eine Nachzahlung des angesparten Entgelts oder der angesparten Bezüge.

Einsatzort nach Rückkehr:

Grundsätzlich soll der Arbeitsplatz an der bisherigen Schule erhalten bleiben. Die Lehrkraft wird bei notwendigen Maßnahmen des Personaleinsatzes nicht schlechter, aber auch nicht besser behandelt als die übrigen Lehrkräfte der Schule.

Weitere Rechtsfolgen einer Teilzeitbeschäftigung sind im Runderlass vom 16. Juni 2008 (BASS 21 – 05 Nr. 4) nachzulesen.

5. Neue Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung

In seiner letzten Sitzung des Jahres am 16. Dezember 2015 hat der Landtag NRW das Gesetz zur Höchstaltersgrenze beschlossen. Ab dem 1. Januar 2016 ergeben sich daraus einige Änderungen.

Die Höchstaltersgrenze wurde von bisher 40 auf 42 Jahre erhöht. Schwerbehinderte Menschen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 dürfen auch dann noch verbeamtet werden, wenn sie das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Die Höchstaltersgrenze von 42 Jahren erhöht sich darüber hinaus

1. um Zeiten der Ableistung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a des Grundgesetzes (Wehrdienst) oder um die Zeit der Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst.
2. aufgrund der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes um jeweils bis zu drei Jahre, bei mehreren Kindern um maximal sechs Jahre, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von in der Regel mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde.
3. um Zeiten der tatsächlichen Pflege von nahen Angehörigen.

In § 15a LBG lassen sich nähere Bestimmungen und weitere Hinweise finden.

Gegebenenfalls sollten Sie jetzt einen Antrag stellen!

Wer aufgrund der alten Regelung nicht verbeamtet wurde, aber nun möglicherweise eine Gelegenheit dazu hat, sollte einen Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis stellen. Das könnte vor allem bei langjähriger Kinderbetreuung, die bisher nicht angerechnet wurde, interessant sein.

6. Personalratswahlen 2016 – Ihre Stimme zählt!

Mitte Juni wird gewählt, dann brauchen wir Sie!

Sie wählen Ihre direkten Vertretungen für:

- den örtlichen Personalrat beim Schulamt Gütersloh
- den Bezirkspersonalrat bei der Bezirksregierung Detmold und
- den Hauptpersonalrat beim Ministerium in Düsseldorf.

Wir Personalräte sind gewählte Mitglieder des VBE und der GEW und setzen uns für die Interessen und die Rechte aller Beschäftigten des Landes an unseren Schulen ein. Dazu gehören neben den Lehrkräften auch Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen, Schulsozialarbeiter und Schulsozialarbeiterinnen, befristet Beschäftigte, Lehramtsanwärter und Lehramtsanwärterinnen und Lehrkräfte für herkunftssprachlichen Unterricht (HSU).

Alle Kollegen und Kolleginnen in den Grundschulen brauchen eine starke und kompetente Beratung, Unterstützung und Interessenvertretung. Dieser Aufgabe stellen wir uns!

Ihr Örtlicher Personalrat im Kreis Gütersloh