

WIR in der REALSCHULE



Bezirk Münster

Mai 2017



Inhalt:

- ◆ Gute Schule 2020
- ◆ A13/EG13 TV-L Beförderungsstellen an Realschulen
- ◆ Wieder Jubiläumsgeld für Beamte/Beamtinnen
- ◆ Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell
- ◆ Münsterlandkarte – hoffentlich keine unendliche Geschichte
- ◆ Realschule – Lichtblick im Schulchaos
- ◆ Wenn´s mal wieder länger dauert... Vertretung und Mehrarbeit
- ◆ Wichtige Ergebnisse der Tarifrunde 2017
 - ◇ Entgelterhöhung
 - ◇ Neu: Die Stufe 6
 - ◇ Angleichungszulage
 - ◇ Höhergruppierung

Ende 2016 hat die Landesregierung in Zusammenarbeit mit den drei kommunalen Spitzenverbänden eine gemeinsame Erklärung zur Umsetzung des Investitionsprogramms "**Gute Schule 2020**" unterzeichnet. Zum einen erhalten Ersatzschulen auf der Grundlage eines vorzulegenden Rahmenkonzepts Zuschüsse für Digitalisierungsmaßnahmen (z. B. Breitbandanschlüsse, WLAN oder Beamer). Auf der anderen Seite räumt das Land NRW für die Dauer von vier Jahren (2017-2020) den Kommunen Kreditkontingente von bis zu zwei Milliarden Euro ein.

Wie funktioniert das?

Die Kommune erstellt ein Konzept über die Verwendung der im Rahmen des Förderprogramms eingeräumten Kreditkontingente. Hierbei ist die systematische Prüfung der Einrichtung eines leistungsfähigen Breitbandanschlusses von Schulgebäuden obligatorisch. Wie für ein Kommunaldarlehen üblich, muss dieser Plan dann von der

zuständigen Kontrollinstanz (z.B. Rat oder Kreistag) zugelassen und bei der NRW.BANK beantragt werden. Über die Gewährung der Kredite entscheidet die NRW.BANK.

Was ist förderfähig?

Hierzu zählen Sanierungs- und Modernisierungsmaßnahmen, der Neu- und Umbau von Gebäuden, Digitalisierungsmaßnahmen und mit Einschränkungen auch der Erwerb von Grundstücken. Nicht förderfähige Investitionen können direkt unter **NRW.BANK.Gute Schule 2020** eingesehen werden.

Entstehen hierbei Kosten?

Das Land NRW übernimmt im Rahmen der Schuldendiensthilfen die vollständigen Zins- und Tilgungsleistungen für die komplette Laufzeit (20 Jahre) und zahlt diese direkt an die NRW.BANK. Eine Bereitstellungsprovision wird nicht berechnet.

Das beschriebene Programm löst nicht die chronische Unterfinanzierung im Schulbereich, jedoch bietet es Kommunen, die den Aufwand nicht scheuen, eine Möglichkeit dringende Investitionen zu tätigen.

A13/EG13 TV-L Beförderungsstellen an Realschulen

65 Beförderungsstellen (A13/EG 13 TV-L) wurden den Realschulen aus dem Stellenzuweisungsverfahren 2014 und 2015 zugewiesen. Von diesen 65 Stellen im Bezirk Münster sind aktuell 36 besetzt. Dass Stellen zum jetzigen Zeitpunkt (24.04.2017) noch nicht besetzt sind, kann verschiedene Gründe haben:

- mehrere Bewerber*innen auf eine Stelle
- Gültigkeit der Dienstlichen Beurteilung (DB)
- Binnendifferenzierung/Ausschärfung der DB

Sollte auch die Ausschärfung der DB keinen Vorsprung für eine*n Bewerber*in bringen, finden Vorauswahlgespräche an der ausschreibenden Schule statt.



Hedwig Brüggenkamp
02522 – 61448
hedbrueggenkamp@aol.com



Ute Tambornino
02361 – 181932
ute.tambornino@t-online.de

Wieder Jubiläumsgeld für Beamte/Beamtinnen

Zum 1. Juli 2016 gibt es rückwirkend auch für Beamte/Beamtinnen wieder ein Jubiläumsgeld. Es war zum 1.1.1998 für diese gestrichen worden. Tarifbeschäftigte haben das Jubiläumsgeld als tariflichen Anspruch weiter erhalten.

Achtung: Tarifbeschäftigte müssen unbedingt beachten, dass sie das Jubiläumsgeld nur sechs Monate rückwirkend geltend machen können. Das ist eine Ausschlussfrist, auch wenn die Behörden nicht ordnungsgemäß gehandelt haben. Für beamtete Lehrkräfte beträgt die Verjährungsfrist drei Jahre.

Jubiläumsgeld für Tarifbeschäftigte:

- Beschäftigungszeit von 25 Jahren: 350 €
- Beschäftigungszeit von 40 Jahren: 500 €

Jubiläumsgeld für Beamte/Beamtinnen:

- Dienstzeit von 25 Jahren: 300 €
- Dienstzeit von 40 Jahren: 450 €
- Dienstzeit von 50 Jahren: 500 €

V.i.S.d.P.:

Hedwig Brüggenkamp, Geiststr. 63, 59302 Oelde

Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis und beamtete Lehrkräfte – bisher „Sabbatjahr“

Mit Datum vom 20. Februar 2017 hat das MSW den geänderten Erlass zur Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell in Kraft gesetzt. Damit wurde der neue § 65 LBG für den Schulbereich umgesetzt.

Die neuen Regelungen beinhalten z. B. mehr Flexibilität in der Länge der Freistellungsphase (Halbjahr oder auch 2 Jahre) und auch für den Beginn die Freistellungsphase aus familiären Gründen. In einem akuten Pflegefall kann die Freistellungsphase vorweg gewährt werden. Der Erlass gilt sowohl für beamtete wie auch für angestellte Lehrkräfte.

Die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell kann zum 1.8. oder 1.2. beginnen und endet am 31.7. oder am 31.1.. Anträge sind spätestens 6 Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitbeschäftigung auf dem Dienstweg der zuständigen Schulaufsichtsbehörde vorzulegen. Ausnahme: Anträge auf Bewilligung von Teilzeitbeschäftigungen im Blockmodell zum **1.8.2017** sollen so rechtzeitig gestellt werden, dass eine Bearbeitung und Bewilligung noch möglich ist.

Münsterlandkarte – hoffentlich keine unendliche Geschichte

Mit Einführung der Münsterlandkarte wurden Aufgaben der Abwicklung der BuT-Leistungen (Bildungs- und Teilhabepaket) teilweise von kommunaler Seite zu Lasten der Arbeitszeit von Lehrkräften verteilt.

Seit über einem Jahr setzt sich der Personalrat über den Hauptpersonalrat dafür ein, dass hier eine Regelung erfolgt, die klar darlegt, wer welche Aufgaben mit Hilfe der Münsterlandkarte erbringen muss. Lehrkräfte können u. E. nicht zusätzlich kommunale Aufgaben übernehmen. Das MSW hält die bisherige Durchführung für nicht rechtens. Für die Auszahlungen der Leistungen werden zum Teil Privatkonten von Lehrkräften genutzt. Dieses ist (dienst-)rechtlich nicht statthaft.

Inzwischen ist nach dem HPR und dem MSW auch das MAIS (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales) mit der Klärung befasst. Wir erwarten eine baldige Lösung.

Realschule – Lichtblick im Schulchaos

Der schulpolitische Konsens von 2011 sollte für die nächsten 12 Jahre einen Schulfrieden gewährleisten. Eine weitere Regelschulform – die Sekundarschule – wurde als Schule des längeren gemeinsamen Lernens eingeführt.

Eine Bestandsgarantie für die Hauptschule wurde aufgegeben.

Der Neugründungsboom von Sekundarschulen hat vielerorts die Realschulen zurückgedrängt. Wird sie ebenfalls – wie die Hauptschulen – in den Sog des „Auslaufens“ gerissen? Trotz Bestandsgarantie?

Die schulstrukturellen Entscheidungen der kommunalen Schulträger gehen oft unergründliche Wege und sind weit entfernt von pädagogischen Prinzipien. Es hat sich aber in den vergangenen vier Jahren gezeigt, dass die neue Schulform zwar von den Stadtvätern gewollt, von den Eltern aber nicht so angenommen wird, wie sich die Schulministerin das erhofft hat.

Was ist geschehen? Umstrukturierungen von bestehenden, gut funktionierenden Systemen in politisch unausgegorene Konzeptionen gehen erfahrungsgemäß (!) oft zu Lasten der Qualität von Bildung. Das haben offensichtlich auch die Eltern erkannt, die für ihre Kinder eine solide Bildung im Hinblick auf eine bestmögliche berufliche Zukunft wünschen. Sie möchten ihre Kinder nicht länger den Experimenten der Landesregierung zur Verfügung stellen.

Das ist die Chance der Realschule, ihrem guten Ruf gerecht zu werden!

Frau Löhrmann sollte endlich erkennen, dass ihr beabsichtigter Schulfrieden an vielen Stellen zu einem Schulchaos mutiert ist! Sie sollte den Fokus richten auf die Sicherung und den Ausbau qualitativ gut funktionierender Realschulen, statt die Kommunen zu ermutigen, ihre bestehende Schullandschaft zu zerstören.

Alle Kolleginnen und Kollegen an den Realschulen leisten hervorragende Arbeit – es lohnt sich im Interesse aller am Schulleben Beteiligten, vor Ort für den Erhalt unserer Schulform zu kämpfen!

Wenn´s mal wieder länger dauert... Vertretung und Mehrarbeit

Ein ganz normaler Mittwoch an einer ganz normalen Realschule:

Eine Kollegin nimmt an einer Fortbildung teil, zwei Kollegen befinden sich auf Klassenfahrt, die Grippe welle tobt, der Krankenstand ist hoch und zwei weitere Kollegen mussten sich morgens krank melden. Vertretungsreserve – Fehlanzeige. Der Vertretungsbedarf kann nachweisbar mit den vorhandenen Stellen nicht abgedeckt werden. Obwohl die gewollte Dienstleistung Unterricht dann auch nicht vollständig, sondern nur anteilmäßig abgedeckt werden kann, wird dieser strukturell vorhandene Lehrermangel oft auf Kosten der Arbeitskraft und der Gesundheit der Lehrkräfte geregelt und es wird Mehrarbeit angeordnet.



Oliver Buxel
0231 – 5306438
olibu@gmx.de



Frank Sprehe
1. Ersatzmitglied
05405 – 8566
frank.sprehe@osnanet.de

Vertretungskonzept verabschieden

Auch die Dienststelle wirbt für das Verabschieden eines Vertretungskonzeptes durch die Lehrerkonferenz. In einem solchen Konzept werden Grundsätze für den Vertretungsunterricht festgelegt, z.B.:

- Auflösung von Förderstunden, Zusammenlegung von Kursen, Auflösung von Differenzierungsgruppen
- Verlegen des Unterrichts
- Festlegung, wie viele Stunden Schülerinnen und Schüler mindestens in der Schule unterrichtet werden

Merke:

- **Es gibt keine Verpflichtung, dass jede Stunde unterrichtet werden muss!**
- **Die Schulleitung kann Stunden streichen, muss dies aber begründet dokumentieren.**

Zwischen Ad-hoc- und regelmäßiger Mehrarbeit unterscheiden

Ad-hoc Mehrarbeit liegt dann vor, wenn der Vertretungsgrund nicht plan- oder vorhersehbar ist, typischerweise eine plötzliche Krankmeldung. Fortbildungen, Klassenfahrten etc. sind aber planbar und sollten nicht als Grund für Mehrarbeit herangezogen werden. Hier kann durch andere Maßnahmen wie Unterrichtsverlegung Abhilfe geschaffen werden.

Merke:

- **Die Schulleitung hat eine Fürsorgepflicht und sollte Vertretungsunterricht und Mehrarbeit mit Augenmaß, Fantasie und in Absprache anordnen.**

Bereitschaftsstunden

In den rechtlichen Vorschriften zur Mehrarbeit gibt es den Begriff der „Bereitschaftsstunden“ nicht. Die Lehrerarbeitszeit ist nur schwer zu erfassen, auch hier sind konstruktive Konzepte gefragt. Warum von den 28 Pflichtstunden einer Lehrkraft nicht Stunden für eine Vertretungsbereitschaft ansetzen?

Unser TIPP:

- **Machen Sie den Vertretungsunterricht zum Thema einer Lehrerkonferenz!**
- **Wenden Sie sich an die schulfachlichen Dezernenten der Dienststelle!**

Noch Fragen? Die GEW- Mitglieder im Personalrat unterstützen Sie!



Claudia Frank
2. Ersatzmitglied
02535 – 281500
claudia_haemmerling@gmx.de



Christina Frericks
3. Ersatzmitglied
02872 – 807515
christina_frericks@yahoo.de



Stefan Ruhe
Förderschullehrer
4. Ersatzmitglied
0230 – 6765372
stefanruhe@web.de

Wichtige Ergebnisse der Tarifrunde 2017



Nach vielen Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und den Arbeitgebern der TdL (Tarifgemeinschaft der Länder) und nach Warnstreiks von tausenden Lehrkräften und anderen tarifbeschäftigten Landesbediensteten kam es am 17. Februar 2017 in Potsdam zur Einigung:

Entgelterhöhungen

Entgelterhöhung in zwei Schritten:

- Rückwirkend zum 1. Januar 2017 gibt es eine Erhöhung um 2,0 Prozent oder um 75 €. Die soziale Komponente von 75 € gilt für alle diejenigen, die in den Entgeltgruppen 1-8 eingruppiert sind. Aber auch Beschäftigte, die in der Stufe 1 bis 3 der Entgeltgruppe 9 oder der Stufe 1 der Entgeltgruppen 10 bis 12 eingruppiert sind, profitieren von der sozialen Komponente. Das führt für diese Beschäftigten zu prozentualen Erhöhungen zwischen 2,37 und 4,46 Prozent.
- In einem zweiten Erhöhungsschritt werden zum 1. Januar 2018 alle Gehälter um 2,35 Prozent erhöht.

Im Durchschnitt bedeutet das eine Erhöhung von deutlich über 5 Prozent bei einer Laufzeit von 2 Jahren.

Neu: Die Stufe 6

Für die Entgeltgruppen 9 bis 15 wird die Stufe 6 neu eingeführt!

Sie wird um 3,0 Prozent über den Entgeltwerten der bisherigen Stufe 5 liegen und wird in zwei Tranchen kommen:

- 1,5 Prozent zum 1. Januar 2018 und
- 1,5 Prozent zum 1. Oktober 2018



Gisela Barthelmes
Tarifbeschäftigte
02361 – 900480
gisela.barthelmes@gmx.net



Horst Hennemann
Tarifbeschäftigter
0251 – 6189274
horst.hennemann@gmx.de

Es muss kein gesonderter Antrag gestellt werden!

Wichtig: Die Stufe 6 bringt denjenigen, die direkt von der Stufe 5 in die Stufe 6 kommen, ab 1. Oktober 2018 einen Mehrverdienst zwischen 116 € und 185 € brutto; bereits ab 1. Januar 2018 erhält die Lehrkraft die Hälfte davon.

Die Stufe 6 bedeutet Gehaltssteigerungen zusätzlich zur normalen Tabellenerhöhung und gilt nur für die Tarifbeschäftigten!

Angleichungszulage

Die Einführung der Stufe 6 war nur möglich, indem die GEW die Tarifentgeltordnung unterschrieb. Nach wie vor kritisiert die GEW die äußerst dürftige sog. „Angleichungszulage“ von 30,00 € ohne zeitliche Perspektiven weiterer Aufstockung und mit einer Friedenspflicht bis Ende 2018. Die GEW sitzt aber bei allen künftigen Verhandlungen zur Lehrkräfte-Eingruppierung mit am Tisch und wird deutliche Aufstockungen in klar fixierten Zeiträumen einfordern!

Wichtig: Es wurde eine Frist für die Anträge auf Angleichungszulage vereinbart.

Die Frist endet am 31. Juli 2017!

Die Anträge wirken auf den 1. August 2016 zurück.

Welche Auswirkungen hat ein Antrag auf die Angleichungszulage?

Bei der Zulage handelt es sich nicht um eine Höhergruppierung, sie hat also keine Auswirkung auf den Strukturausgleich nach §12 Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder (TVÜ-L). Beschäftigte, die einen Antrag stellen, erhalten allerdings einen neuen Arbeitsvertrag, in welchem fortan die

Geltung des TV EntgO-L für sie festgeschrieben wird. Laut Tarifvertrag erfolgt erst am Ende der Angleichungsphase mit dem Wirksamwerden der „Paralleltabelle“ (EG 8 wird zu EG 9, EG 9 wird zu EG 10, EG 10 wird zu EG 11, EG 11 wird zu EG 12) die Höhergruppierung und somit gegebenenfalls Verrechnungen der Höhergruppierung mit gewährten Strukturausgleichen oder individuellen Endstufen.

Wie geht es weiter mit der Lehrkräfte-Eingruppierung und was rät die GEW?

Die GEW wird auch dafür kämpfen, dass die Angleichungszulage in den kommenden Tarifrunden erhöht wird. Da es sich um Verhandlungen handelt, kann die GEW nicht voraussehen, wann der letzte Angleichungsschritt eintreten wird. Dahingehend kann es auch keine abschließende, rechtssichere Beratung zu den langfristigen Auswirkungen des Antrags auf die Angleichungszulage geben.



Barbara Graf
Tarifbeschäftigte
0251 – 7479386
barbara-graf@versanet.de

Für Sie im Hauptpersonalrat:



Ed Emmerling
Tarifbeschäftigter
02365 – 506906
Ed.Emmerling@t-online.de

Höhergruppierung

Ein möglicher Anspruch auf Höhergruppierung ist von der Beschäftigtengruppe abhängig und muss im Einzelfall geprüft werden.

Antragsfrist ist hier der 31. Mai 2017!

Ob eine Antragstellung sinnvoll ist, ist auch von der persönlichen Situation abhängig. Unter anderem bei einem in Kürze bevorstehenden Stufenaufstieg in der jetzigen (niedrigeren) Entgeltgruppe kann eine Höhergruppierung wegen der im Anschluss grundsätzlich neu beginnenden Stufenlaufzeit bei einer Gesamtbetrachtung über mehrere Jahre hinweg für Beschäftigte auch von Nachteil sein.

Wichtig: Bei einer Überleitung in die neue TVEntgO-L können sich Vorteile aber evtl. auch Nachteile ergeben.

Ob eine Antragstellung Sinn macht, ist von der persönlichen Situation abhängig. (Lebensalter, voraussichtlicher Rentenbeginn, evtl. Abschmelzung der individuellen Endstufe z.B. bei Stufe 5+, Verringerung des Strukturausgleichs, Änderung des Bemessungssatzes der Jahressonderzahlung).

Aus dem Tarifergebnis ergeben sich viele Fragen, die die GEW gerne beantworten wird. GEW-Mitglieder, können sich zur Beratung an die Geschäftsstelle der GEW-NRW wenden.

