

PR-Info Januar 2022

Höhere Stufenfestsetzung für neu eingestellte Tarifbeschäftigte durch Anerkennung förderlicher Zeiten

Bei der Einstellung in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis werden die Entgeltgruppe und die Stufe festgesetzt. Beide haben einen erheblichen Einfluss auf die Höhe des Entgeltes.

Die Berücksichtigung „förderlicher Zeiten“ für die Stufenfestsetzung war seit 2014 nur in wenigen Ausnahmefällen möglich. Angerechnet wurde lediglich die „einschlägige Berufserfahrung“, das heißt, es musste sich um eine Tätigkeit als Lehrkraft handeln.

Seit dem 03.11.2021 wird durch die „Anwendung der (finanziellen) Personalgewinnungs- und Personalbindungsinstrumente des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder“ nun für neu eingestellte Tarifbeschäftigte die Möglichkeit eröffnet, förderliche Zeiten anzuerkennen. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die eine Affinität zur jetzt ausgeübten Tätigkeit haben.

Wenn ihr in der Vergangenheit solche Tätigkeiten ausgeübt habt und nun neu eingestellt oder nach Vertragsende erneut beschäftigt werdet, reicht die entsprechenden Nachweise bitte auf dem Dienstweg ein. Informiert auch uns als Personalrat darüber. Wir sind als Personalrat bei eurer Eingruppierung und Stufenfestsetzung in der Mitbestimmung und beraten euch in eurem jeweiligen Einzelfall. Bereits eingestellte Beschäftigte können die Anerkennung förderlicher Zeiten leider im Nachhinein nicht geltend machen.

Beendigung der Dienstzeit für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Wenn tarifbeschäftigte Lehrkräfte ihre Regelaltersgrenze erreicht haben, endet ihr Arbeitsverhältnis nicht automatisch. Der TV-L sieht vielmehr in §44 vor, dass sie am Ende des folgenden Schulhalbjahres (zur „Lehreraltersgrenze“ am 31.01. oder am 31.07.) aus dem Dienst ausscheiden. Einer Kündigung bedarf es dazu nicht.

Für die Beantragung der Rente ergeben sich zwei Möglichkeiten:

1. Die Rente wird für den Monat nach Erreichen der Regelaltersgrenze beantragt. Dann bezieht die tarifbeschäftigte Lehrkraft sowohl die Rentenzahlung als auch das Gehalt für die Monate bis zum Ende der Dienstzeit, wobei Rentenversicherungs- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge dann nicht mehr vom Gehalt abgezogen werden.

2. Die Rente wird für den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Dienst bei Erreichen der „Lehreraltersgrenze“ beantragt. Dann erwirbt die tarifbeschäftigte Lehrkraft weitere Rentenpunktanteile von 0,5% für jeden Monat, der über die Regelaltersgrenze hinaus weitergearbeitet wurde.

(Beispiel: Rentenaltersgrenze 28.02.2023, Lehreraltersgrenze 31.07.2023 = 5 Monate à 0,5% = 2,5% Zuschlag zur Rente)

Die Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Dienst:

Möchte eine tarifbeschäftigte Lehrkraft bei Erreichen der Regelaltersgrenze vorzeitig (ohne Abschlüsse) oder zu einem früheren Zeitpunkt (ab dem 63. Lebensjahr mit Abschlüssen) aus dem Dienst ausscheiden, hat sie zwei Möglichkeiten:

1. Sie kann einen Auflösungsvertrag (§33 TV-L) bei der Bezirksregierung beantragen. Da ein Auflösungsvertrag aber immer im gegenseitigen Einvernehmen abgeschlossen wird, kann die Bezirksregierung dieses Ansinnen ablehnen.

2. Sicherer ist in diesem Fall die Kündigung des Arbeitsvertrages durch die tarifbeschäftigte Lehrkraft. Die Kündigungsfrist richtet sich dabei nach der Dauer der Beschäftigung. Bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 12 Jahren beträgt die Kündigungsfrist 6 Monate zum Ende eines Kalendervierteljahres (§34 TV-L).

Was noch zu beachten ist:

- Die Rente sollte mindestens 3 Monate vor Erreichen der Regelaltersgrenze bzw. der „Lehreraltersgrenze“ beantragt werden.
- Es ist unbedingt erforderlich, sich durch die Rentenversicherung beraten zu lassen.
- Das Anrecht auf Erhalt der Jahressonderzahlung (ehem. Weihnachtsgeld) besteht nur, wenn man am 1. Dezember des Jahres beschäftigt ist (§20 TV-L).

Neue Checkliste Mutterschutz zur Gefährdungsbeurteilung für Schwangere und Stillende

Bedingt durch Änderungen im Mutterschutzgesetz ist die Checkliste für die Gefährdungsbeurteilung Mutterschutz angepasst worden. Neu ist unter anderem, dass diese nun auch die stillenden Kolleginnen einschließt.

Die Schulleitung muss eine Gefährdungsbeurteilung für Schwangere und Stillende in jedem Fall individuell erstellen. Diese muss außerdem aktualisiert und angepasst werden, wenn sich Begebenheiten ändern wie z. B. bei der Maskenpflicht, bei Lerngruppenwechsel etc. Gerade vor dem Hintergrund der dynamischen Entwicklung in der Pandemie ist dies besonders wichtig. Eine Gefährdungsbeurteilung erfasst aber nicht nur die Gefährdungen, es müssen ebenfalls entsprechende Schutzmaßnahmen durch die Schulleitung getroffen werden. Zur Unterstützung der Schulleitung bei dieser wichtigen Aufgabe hat das Ministerium für Schule und Bildung in Zusammenarbeit mit der BAD GmbH und den Hauptpersonalräten die Checkliste neu erstellt.

Die neue Checkliste sieht eine Weiterleitung der Gefährdungsbeurteilung an den zuständigen Bezirkspersonalrat zur Kenntnis vor, sofern die Schwangere/ Stillende einverstanden ist. Dies ermöglicht es dem Personalrat im Rahmen seiner allgemeinen Überwachungspflicht darauf zu achten, dass die Mutterschutzvorschriften eingehalten werden.

Die Checkliste findet sich im geschützten Bereich des Bildungsportals für den Arbeits-

und Gesundheitsschutz. Die Schulleitungen verfügen über die Zugangsdaten. Anzuwenden ist der Code der BAD GmbH und nicht die allgemeinen Anmeldedaten der Schulleitung für das Bildungsportal.

Konsequenzen für Schwangere

Schwangere dürfen aus medizinischer Sicht nur 30 Minuten eine Maske tragen. Die Bezirksregierung ist sich ihrer Fürsorgepflicht bewusst und entscheidet im Sinne der Schwangeren. Laut Aussage der Bezirksregierung könne eine Schulleitung angesichts der aktuellen Infektionslage eine Gefährdungsbeurteilung nicht so ausstellen, dass eine Schwangere in Präsenz unterrichten müsse, da die Gegebenheiten an unseren Schulen dies in der Regel nicht zulassen.

Das Prozedere gestaltet sich so, dass der BAD den Schulleitungen ein Beschäftigungsgebot bzw. -verbot (vom Präsenzunterricht) empfiehlt, die Schulleitungen dies der Bezirksregierung rückmelden und es den schwangeren Kolleginnen mitteilen. Sollte eine Schulleitung sich nicht an die Empfehlung des BAD halten oder sollten Schwangere verunsichert sein, so können sie sich an den BAD oder an die Bezirksregierung wenden. Auch der Personalrat steht euch hier gern zur Seite.

Eine Schwangerschaft entbindet die Lehrkraft bei einem Beschäftigungsverbot vom Präsenzunterricht nicht von ihrer Dienstpflicht. Distanzunterricht, Korrekturen, organisatorische Aufgaben z. B. sind zu leisten.

Schulleitungen mit Problemen bei der Unterrichtsversorgung aufgrund von Beschäftigungsverboten vom Präsenzunterricht Schwangerer können sich an die schulfachlichen Dezernent:innen sowie an die Unterrichtsversorgung wenden.

Ein Beschäftigungsverbot vom Präsenzunterricht führt grundsätzlich nicht zu einer Verlängerung der Probezeit. Unterrichtsbesuche können in begründeten Einzelfällen auch in digitalem Format durchgeführt werden.

Versetzung

Wie läuft das Versetzungsverfahren?

Der Versetzungsantrag wird online gestellt. Eine Kopie geht über die Schulleitung mit einem Votum zur Freigabe an die Bezirksregierung.

Die Bezirksregierung prüft die Besetzung der abgebenden Schule und erteilt entsprechend eine bzw. keine Freigabe. Wurde eine Freigabe erteilt, so wird im Anschluss eine aufnehmende Schule (diese muss Bedarf haben) den Wünschen der Lehrkraft entsprechend gesucht.

Das bedeutet, dass auch die Möglichkeit besteht, dass keine aufnehmende Schule gefunden wird. Anschließend wird die Lehrkraft informiert und versetzt, sofern sie keinen Widerspruch einlegt. Dieser Prozess dauert von Dezember bis Mitte/Ende Mai (in Einzelfällen auch etwas länger).

Änderung der Antragsfrist im LTV (Lehrertauschverfahren) zum 1.8.22

Mit Erlass vom 16.11.21 wird die Antragsfrist für Versetzungsanträge aus NRW in andere Bundesländer auf den 10.01.22 festgelegt. Danach eingehende Anträge können mit in das Verfahren aufgenommen werden, sofern es Verfahrens- und Bearbeitungsstand zulassen.

Für Versetzungen im LTV zum 01.02. eines Jahres gilt als Frist der 31.07. des Vorjahres.

Teilpersonalversammlung für Mitglieder der Lehrerräte

Am 17. November fand noch in Präsenz unsere Personalversammlung in Münster Hilstrup statt.

Die ca. 400 Teilnehmerinnen berieten und diskutierten über Belastungssituationen und Entlastungsmöglichkeiten an unseren Schulen. Mit Verweis auf die Broschüre „Entlastungsmöglichkeiten im Schulalltag“ der Bezirksregierung Münster ging es auch um Strategien, die es konkret vor Ort, d.h. an der eigenen Schule, ermöglichen die Kolleg:innen zu entlasten. Dies ist kein einfacher Prozess, weil es darum geht, verschiedene

Interessen und Perspektiven unter einen Hut zu bringen.

Wir als Personalrat wollen euch dabei unterstützen. Auf der Teilpersonalversammlung für Lehrerräte am 30.03.22 an der Käthe-Kollwitz Gesamtschule in Recklinghausen Süd soll es darum gehen, das Thema Arbeitszeit in den Mittelpunkt zu stellen.

Wir wollen mit Hilfe einiger Expert:innen von Gewerkschaften und Verbänden auf juristische Fragen eingehen, wie zum Beispiel: Was gehört zur Dienstzeit? Wo fängt die Mehrarbeit an? Habe ich eine Präsenzpflcht für die gesamte Unterrichtszeit? Welche Rechte und Möglichkeiten habe ich als Teilzeitkraft? Wie sieht ein gutes Vertretungskonzept aus, was sollte auf der Lehrerkonferenz beschlossen werden? Wie beziehe ich alle Kolleg:innen und die Schulleitung in den Prozess der Diskussion ein?

Teilnahmeberechtigt sind alle Mitglieder der Lehrerräte, ihr solltet eure Schulleitungen natürlich rechtzeitig informieren.

wichtige Termine:

30.3.2022 Lehrerräte-Teil-PV an der Käthe-Kollwitz-Schule in Recklinghausen Süd

Achtet darauf gesund zu bleiben!

Euer Personalrat