



Deine Stimme für Veränderungen - Personalratswahlen 2011

Vom 12.07.-14.07.2011 finden die Wahlen zu den örtlichen Personalräten, dem Referatspersonalrat und dem Gesamtpersonalrat in München statt. Viele GEW-Kollegen und Kolleginnen haben schon jetzt ihre Bereitschaft erklärt, sich für Veränderungen einzusetzen und werden kandidieren. Kolleginnen und Kollegen, geht zur Wahl und unterstützt die Listen von GEW und ver.di.

Neues Dienstrecht ab 01.01.2011:

Neue Beförderungssämter

Im Bereich der Grund-, Haupt- und Realschulen werden künftig so genannte „funktionsungebundene Beförderungssämter“ geschaffen. Realschullehrkräfte können damit nach A 13Z befördert werden.

Für die verbeamteten städtischen RealschullehrerInnen gilt der Stadtratsbeschluss vom 29.07.2009: Alle Kolleginnen und Kollegen an städt. Realschulen in A 13, die die Note 2 in der dienstlichen Beurteilung und mindestens sieben Jahre Lebenszeitverbeamtung haben, wurden zum 01.09.2010 nach A 13Z (Zulage = 204 €) befördert.

Im Unterschied zu den Regelungen bei staatlichen Lehrkräften wurde bei der Landeshauptstadt München für alle verbeamteten Realschullehrkräfte eine Beförderungsmöglichkeit geschaffen.

Dies war auch ein Erfolg der Münchner GEW, die durch Unterschriftensammlungen massiv beim Oberbürgermeister und bei den Stadtratsfraktionen interveniert hat, damit dieser Beschluss zustande kommt.

Bei angestellten Kolleginnen und Kollegen muss leider erst das Ergebnis der laufenden Tarifverhandlungen zur Entgeltordnung abgewartet werden. Vorerst können nur die Tarifbeschäftigten befördert werden, die vor dem 1.10.2005 eingestellt wurden.

Viele Kolleginnen und Kollegen haben bereits ihre Beförderungen erhalten. Teilweise wird jedoch v.a. bei Frauen, die in Elternzeit waren, die Wartezeit von 7 Jahren verlängert. Wir halten diese Praxis für rechtswidrig, wenn die KollegInnen in dieser Zeit beihilfeberechtigt waren.

Wer sich dadurch in seinen Rechten verletzt fühlt und Mitglied der GEW ist (oder wird!), kann sich an die GEW-Geschäftsstelle wenden und ggf. Rechtsschutz beantragen.

Arbeiten bis 67

Analog zur gesetzlichen Rentenversicherung wird die Pensionierungsgrenze bis 67 ausgeweitet. Betroffen sind BeamtenInnen ab dem Geburtsmonat Januar 1952 (Ausnahme: bereits genehmigte Alters-Teilzeit) in monatlichen Stufen bis zum Jahrgang 1964.

Lehrkräfte an öffentlichen (= auch kommunalen) Schulen konnten nach bisheriger Rechtslage am Ende des Schuljahres (31.7.), das dem Schuljahr voranging, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden, in den Ruhestand gehen. Je nach Geburtstag war damit ein abschlagsfreier Ruhestandseintritt von bis zu einem Jahr vor Vollendung der Regelaltersgrenze möglich.

Künftig geht man/frau zum Ende oder auf Antrag zu Beginn des Schulhalbjahres, in dem das Pensionseintrittsalter erreicht wird, mit entsprechenden Zu- oder Abschlägen in Pension.

- Pro vollen Monat, den man länger arbeitet, gibt es einen Aufschlag von 0,3% auf die Pension. Umgekehrt gibt es pro vollen Monat, den man eher in Ruhestand geht, einen Abschlag von 0,3%.
- Der Versorgungsabschlag von 3,6% pro Jahr, in dem man vorzeitig in den Ruhestand geht, bleibt bestehen (höchstens 10,8%).

Besoldung

Das bisherige System des Besoldungsdienstalters (= Bezahlung nach Lebensalter) wird durch ein Erfahrungsdienstalter (ähnlich wie bei Angestellten) abgelöst. Im Ergebnis gibt es dann keine höhere Bezahlung mehr, wenn man älter wird, sondern nur noch, wenn man Berufserfahrung hat.

- Bei Berufsanfängern gibt es künftig berücksichtigungsfähige Zeiten, d.h. Zeiträume, die beim Erfahrungsdienstalter berücksichtigt werden. Dies sind immer Zeiten bei anderen Dienstherren (z.B. Freistaat Bayern) und der Wehr- bzw. Zivildienst.
- Andere Beschäftigungszeiten können berücksichtigt werden (Einzelfallentscheidung). Dies wirkt sich v.a. auf künftige BerufsschullehrerInnen nachteilig aus, die vorher außerhalb der Schule gearbeitet haben.
- Die Zahl der Erfahrungsstufen wird auf 11 (bisher 12 Dienstaltersstufen) gesenkt. Durch spezielle Verfahrensvorschriften soll gewährleistet werden, dass niemand (inklusive künftige Dienstanfänger) weniger bezahlt bekommt.
- Der Aufstieg in die höhere Dienstaltersstufe wird an die Erbringung von „Normalleistung“ (= Beurteilungsnote 3) gekoppelt; ein schnellerer Aufstieg soll im Rahmen der Leistungsbezahlung möglich sein. Die Sonderzahlung (=Weihnachtsgeld) wird bislang noch unbefristet bezahlt.

Beurteilung bis zur Pension/Rente

Künftig werden alle Lehrkräfte bis zur Pensionierung beurteilt. Das wird bereits 2012 große Probleme bereiten.

Mehrarbeit

Ab dem 1.1.2011 angefallene Mehrarbeit kann wieder wie vor einigen Jahren bereits nach drei Monaten abgerechnet werden (Art. 61 BayBesG). Die jetzt geltende 12-Monatsfrist wird aufgehoben. Lehrkräfte in Teilzeit können bereits nach einem Monat ihre Ansprüche geltend machen. Bis sich das zu den Schulleitungen herumgesprochen hat, können erfahrungsgemäß Monate vergehen.

Also: Einfordern.

Dienstrechtsreform – teuer?

Die bayerische Staatsregierung behauptet, dass das neue Dienstrecht 500 Mio. Euro teuer sei. Die GEW stellt dazu fest:

- Kosten entstehen nur im Bereich der neuen Beförderungsstufen. Das betrifft aber **hauptsächlich** den **Leitungsbereich**, weil ganz heimlich, still und leise nicht nur Otto Normalrealschullehrer unter bestimmten Voraussetzungen eine kleine Zulage erhält, sondern **alle Direktoren** und **Konrektoren** ebenfalls jeweils um **eine halbe Besoldungsstufe nach oben** rutschen. Zwingend war das nicht (obwohl wir den betroffenen KollegInnen natürlich ihr Geld gönnen), genauso wenig wie **die Hochstufung von Leitern/Leiterinnen** besonders großer Gymnasien und Berufsschulen **in A 16 + Zulage** – und die Lehrkräfte im höheren Lehramt bekommen keinen müden Cent mehr!
Laut der Antwort des Kultusministeriums vom 18.10.2010 auf eine Landtagsanfrage entstehen jährliche Mehrkosten in Höhe von insgesamt ca. 16 Mio. € (davon 3 Mio. im Realschulbereich und 13 Mio. im Grund- und Hauptschulbereich).

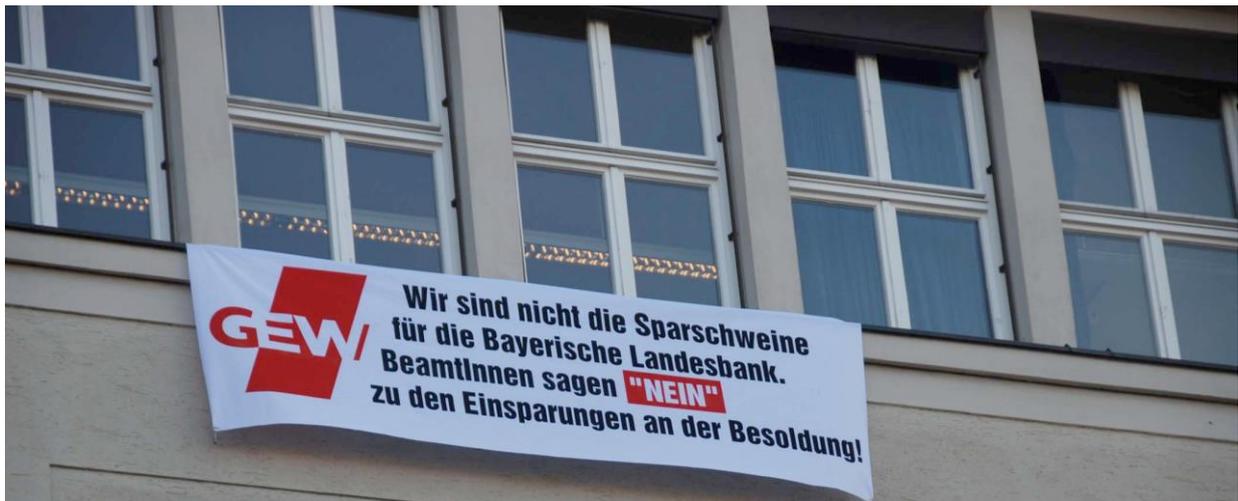
Ansonsten gibt es nur das **Sparpaket** vom 21.12.2010:

- Absenkung der Eingangsbesoldung auf A 12
- Einstellung neuer Lehrkräfte nur noch im Angestelltenbereich
- Nullrunde in 2011, Kürzungen bei der Beihilfe

Und wozu das Ganze?

Um 10 Milliarden für die Landesbank locker zu machen! Das scheint wichtiger als ein besseres und gerechteres Bildungssystem

So protestierten an 12 Münchner Schulen Kolleginnen und Kollegen am 22.12.10 gegen das Sparpaket.



Arbeitszimmer wieder steuerlich absetzbar

Mit dem Steueränderungsgesetz 2007 wurde die Anerkennung der Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer weitgehend abgeschafft. Nur wenn das Arbeitszimmer „den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit“ bildet, war es weiterhin absetzbar.

Was hatte die GEW unternommen?

- Die GEW hat seit Vorlage des Gesetzentwurfes öffentlich sowie in Briefen an Ministerien und Abgeordnete verfassungsrechtliche Bedenken geäußert.
- Die GEW hat ein wissenschaftliches Gutachten eingeholt, in dem die jetzt vom Verfassungsgericht bestätigte Argumentation entwickelt wurde.
- Die GEW-Mitglieder haben an den Schulen zehntausende von Unterschriften gesammelt, die dem Bundesfinanzminister übergeben wurden.
- Die GEW-Mitglieder wurden aufgefordert Widerspruch einzulegen und entsprechende Formulare bereitgestellt.
- Die GEW hat in Verhandlungen mit den Finanzministerien der Länder und des Bundes durchgesetzt, dass die Steuerbescheide in der Frage des Arbeitszimmers für vorläufig erklärt wurden. Nur damit konnte auch die rückwirkende Steuererstattung gesichert werden.

Im Juli 2010 folgte das Bundesverfassungsgericht der Argumentation der GEW:

- Soweit Arbeitnehmern für einen Teil ihrer geforderten Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt wird - das gilt für sehr viele Lehrerinnen und Lehrer – müssen die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer Werbungskosten sein.

Dennoch: professionelle Arbeitsplätze für professionelle Arbeit

Wir brauchen an unserem Arbeitsplatz Schule Arbeitszimmer für unsere außerunterrichtliche Tätigkeit. Das ist bei Schulen mit einem Ganztagesangebot - in welcher Form auch immer - umso notwendiger. Ein Kästchen, ein Stuhl und ein Platz im Großraumlehrerzimmer sind ein Hohn auf professionelle Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte.

Mehrarbeit ist zu bezahlen

An einigen Schulen begehen Schulleitungen in Zusammenhang mit der Vergütung von Mehrarbeit dauernde Rechtsverstöße. In Unkenntnis der Rechtslage halten sie entsprechende Anträge zurück.

Unser Tipp:

Die Lehrkräfte führen Buch über die gehaltenen Mehrarbeitsstunden. Dies sind alle angeordneten Vertretungsstunden (ohne Prüfungsaufsicht). Die Anordnung von Vertretungen ist nur wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt. Im Intranet des Referates für Bildung und Sport finden Sie unter „Formulare/Personalwesen/Lehrdienst/Für städtische Schulleitungen“) das Formular „Meldung Mehrarbeitsvergütung“ (für Vollzeitlehrkräfte) und das Formular „Stundenmeldung / -änderung“ (für Teilzeitlehrkräfte).

Füllen Sie dieses Formular aus, legen es Ihrer Schulleitung vor und lassen sich den Eingang bestätigen. Die Schulleitung hat dabei nur festzustellen, ob die Mehrarbeit tatsächlich angefallen ist, und reicht dann das Formular an das Referat für Bildung und Sport weiter. In jedem Fall muss man Ihnen unter Angabe von Gründen schriftlich Bescheid geben, wenn der Antrag abgelehnt wird. Auskunftspflichtig ist hierbei die Schulleitung.

Wenn es nach spätestens drei Monaten keine Rückmeldung gibt, können Sie (selbst oder über Ihren Anwalt) beim Verwaltungsgericht eine Untätigkeitsbeschwerde einreichen und die Landeshauptstadt per einstweiliger Verfügung zwingen, einen Bescheid herauszugeben. Wer Mitglied der GEW ist (oder wird!), erhält in dieser Angelegenheit Rechtsschutz!

Wir raten allen Lehrkräften, ihre Ansprüche auch auf dem Rechtsweg einzufordern, wenn es anders nicht geht!

Bei der Einforderung von Mehrarbeitsentgelt gilt eine Frist von drei Jahren ab Beginn des Anspruchs. Bei Tarifbeschäftigten gilt allerdings eine 6-Monatsfrist!

Was tun, wenn die Schulleitung nichts tut?

Manche Schulleitungen lassen Anregungen der Personalvertretung Wochen und Monate liegen. Das Bayerische Personalvertretungsgesetz bietet dagegen eine Handhabe.

Nach vier Wochen hat die Schulleitung ihre Untätigkeit **schriftlich zu begründen**. Besteht Unklarheit, was die Rechtslage angeht, so empfehlen wir Ihnen, einen Beschluss des Personalrats herbeizuführen, sich rechtlichen Beistand zu holen (Die GEW kann sachkundige Anwälte vermitteln.).

Die Bezahlung dafür muss der Dienstherr übernehmen. Die Bezahlung läuft nicht über das Schulbudget, sondern über das POR; weder der/die Schulleiter/in noch andere städtische Stellen dürfen die Bezahlung verweigern!