

Weser-Ems blickt auf den Koalitionsvertrag

Birgit Ostendorf

Der Koalitionsvertrag ist unterschrieben. Auf mehr als 100 Seiten hat Rot-Grün ihr Vorhaben für die nächsten fünf Jahre festgehalten, für den Bereich Bildung sind an dieser Stelle einige Äußerungen durchaus erwähnenswert. Wir freuen uns natürlich, dass einige der GEW-Forderungen aufgenommen worden sind.

Ein Beispiel ist die **Anhebung der Besoldung** für alle GHR-Lehrkräfte auf A13/ E13 und für die Fachpraxislehrkräfte von A9 auf A10. Endlich hat die Politik eingesehen, dass eine entsprechende Wertschätzung der Arbeit wichtig ist. Das geschieht eben auch über die Bezahlung.

Außerdem möchte die zukünftige Landesregierung schrittweise die **Empfehlungen der Arbeitszeitkommission umsetzen**. Das wäre endlich ein Schritt in die richtige Richtung angesichts der Belastung der Beschäftigten.

Für unseren Bezirk Weser-Ems fallen einige Bereiche besonders ins Gewicht. Zunächst gibt es den Passus über den **Quereinstieg**. Dieser soll erleichtert und die Qualifizierungsangebote ausgebaut und verbessert werden. Eine bessere Qualifizierung ist auf jeden Fall zu begrüßen und auch dringend notwendig. Eine Erleichterung muss aber gut durchdacht werden, damit die Schulen auch wirklich von



der Einstellung profitieren und die Quereinsteigenden nicht für die schlichte Verbesserung der Unterrichtsversorgung verheizt werden. Im Bezirk Weser-Ems sind in den letzten Jahren einige Kolleg*innen über den Quereinstieg eingestellt worden, vor allem in Bereichen, die schlecht versorgt sind. Hier muss darauf geachtet werden, dass das Verhältnis von Kolleg*innen mit und ohne Lehramtsausbildung nicht überstrapaziert wird.

Fortsetzung nächste Seite

Wichtiges - noch kürzer gefasst!

Besoldungserhöhung für nds. Beamt*innen

Am 23.09.2022 hat der niedersächsische Landtag das Gesetz über die Anpassung der Besoldung und der Versorgungsbezüge im Jahr 2022 beschlossen.

Das Gesetz beinhaltet eine Anhebung der Bezüge der Beamt*innen und Pensionär*innen um 2,8 Prozent zum 01.12.2022.



Erhöhung der Tabellenentgelte

Für die Tarifbeschäftigten in der Schule wird im Dezember 2022 die Entgelterhöhung auf der Basis der 2021 abgeschlossenen Tarifverhandlungen umgesetzt.

Es gibt eine Entgelterhöhung von 2,8 %.

Die kommenden Tarifverhandlungen 2023 stehen unter äußerst schwierigen Bedingungen: Ukraine-Krieg, Energiekrise, Inflation. Umso wichtiger ist die Unterstützung **aller** im Schuldienst Beschäftigten.

Das Referat Tarifpolitik der GEW Weser-Ems wird euch zeitnah ausführlich informieren.

Nur gemeinsam sind wir stark!

Ins Auge springt der Absatz über die **Weiterentwicklung der OBS zu IGS**. In keinem Regionalen Landesamt gibt es so viele Oberschulen wie im RLSB Osnabrück. Während es im Bezirk Braunschweig z.B. nur insgesamt 31 OBS gibt, sind es in Weser-Ems 114. Eine doch erhebliche Zahl. Allein in der Stadt Osnabrück sind vor einem Jahr fast alle Realschulen zu Oberschulen umgewandelt worden. Die zwei noch bestehenden Hauptschulen und eine Realschule laufen aus. Auch wenn es auf den ersten Blick vielleicht attraktiv erscheint, die Oberschulen in Gesamtschulen zu überführen, kann dieser Prozess nur dann gelingen, wenn er gut begleitet und von allen mitgetragen wird. Auch die Aussage, dass für alle IGS zukünftig eine Oberstufe oder zumindest eine Kooperation angestrebt wird, dürfte einige Schulen in Weser-Ems freuen.

Gedanken haben sich die beiden Koalitionsparteien offensichtlich über die **wohnnortnahe Beschulung** im ländlichen Raum gemacht. Dieser ist nun bekanntlich in Weser-Ems umfangreich. Die wohnnortnahe Beschulung soll gesichert und gefördert werden, dabei wird auch von Kooperationsverbänden gesprochen. Leider fehlt hier ein Hinweis, was damit genau gemeint ist. Kooperieren, um Arbeiten zu bündeln und auf mehrere Schultern zu verteilen, könnte man sich ja vorstellen, aber kooperieren, um Beschäftigte hin und her zu schieben, wohl nicht.

Gute Nachrichten gibt es für die Schulleitungen von kleinen Grundschulen, auch davon gibt es in Weser-Ems reichlich. Laut Koalitionsvertrag sollen die **vier Stunden Ermäßigung**, die es aufgrund der Mehrbelastung durch Corona gegeben

hat, verstetigt werden. Auch eine weitere Entlastung der Unterrichtsverpflichtung wird angestrebt.

Natürlich darf das Thema **Digitalisierung** nicht fehlen. „Der Einsatz digitaler Medien muss Normalität an allen Schulen in Niedersachsen sein“. Hört sich gut an, aber dann bitte auch die entsprechenden Voraussetzungen schaffen. Dazu gehört erst einmal ein funktionierendes W-LAN in allen Klassenzimmern und das in jedem Winkel von Weser-Ems.

Auch Aussagen zu **multiprofessionellen Teams** finden sich wieder. Perspektivisch soll jede Schule mit multiprofessionellen Fachkräften und Schulsozialarbeiter*innen ausgestattet werden. Hoffen wir, dass dieser Punkt möglichst schnell umgesetzt wird, denn die Fachgruppe Sozialpädagogik/ Schulsozialarbeit hat erst vor kurzem auf die prekäre Situation der Schulsozialarbeiter*innen an den Schulen in Weser-Ems bzw. in ganz Niedersachsen hingewiesen.

Wer den Koalitionsvertrag schon einmal gelesen hat, hat sicherlich noch weitere Punkte gefunden, die für die eigene Schule oder Region relevant sind. Sie alle hier aufzuführen würde zu weit gehen. Außerdem ist auch klar, dass alles erst einmal nur auf dem Papier steht. Für die GEW bleibt jetzt die Aufgabe, der Regierung auf die Finger zu schauen und Druck zu machen, dass die wichtigsten Punkte schnell umgesetzt werden. Dazu gehören auf jeden Fall die bessere Bezahlung für die GHR- und Fachpraxislehrkräfte und alle Maßnahmen, die zu einer Entlastung und Gesunderhaltung der Beschäftigten führen.

Es bleibt viel zu tun, sowohl für die neue Kultusministerin Frau Hamburg als auch für die GEW.

2023 - was wird es bringen?

Roland Schörnig

Die Maßnahmen des Aktionsprogramms „**Startklar in die Zukunft**“, die aus Landesmitteln finanziert werden, enden zum Jahresende 2022.

Für das nächste Jahr können nur noch Mittel ausgezahlt werden, für die ein Zuwendungsbescheid bis zum 31.12.2022 vorliegt. Personalmaßnahmen waren bis zum 15.10.2022 zu beantragen, damit Arbeits- oder Änderungsverträge noch bis zum Jahresende geschlossen werden können.

Im aktuellen Koalitionsvertrag wurde festgehalten, dass eine Verlängerung des Programms beabsichtigt ist. Weiterhin werden personelle Entfristungen angestrebt. Eine Aussage, die Hoffnung macht, aber gleichzeitig nur der Anfang sein kann.

Langfristig muss die neue Landesregierung hier einen besonderen Fokus haben.

Befristete Arbeitsverhältnisse im Bereich der pädagogischen und therapeutischen Fachkräfte sowie der Schulsozialarbeit sind aufgrund des enormen Fachkräftemangels keine Alternative.

Unsere Forderungen bleiben deshalb bestehen:

- lukrative Vollzeitstellen für pädagogische, therapeutische Fachkräfte und Schulsozialarbeiter*innen
- Einführung einer dynamischen Zulage für therapeutische Fachkräfte
- Ausbau der Schulsozialarbeit
- mehr pädagogische und therapeutische Fachkräfte an Förderschulen
- Erhöhung des Personalbudgets an Grundschulen
- Förderung der multiprofessionellen Zusammenarbeit

Wir bleiben dran!

Personalmangel an Schulen und das „Teilzeitproblem“

Claudia Lüchtenborg, Karin Maanen

Laut Statistischem Bundesamt lag die Teilzeitquote der Lehrkräfte für das Schuljahr 2020/21 bei knapp 40%, ein Höchstwert seit 2011. Schnell kam die Idee auf, dem Personalmangel an Schulen entgegenzuwirken, indem die Teilzeitbewilligung der Lehrkräfte verringert wird. Vergleicht man die Teilzeitquote aller abhängig Beschäftigten über alle Wirtschaftszweige hinweg, lag diese im Jahr 2021 bei 30%.

Was sind die Gründe dafür, dass Lehrer*innen häufiger Teilzeit beantragen als andere Arbeitnehmer*innen in der freien Wirtschaft?

Eine zeitlich begrenzte Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen ist sicherlich sinnvoll. Oft denken aber Kolleg*innen nicht daran, dass sich die Jahre in Teilzeit in erheblichem Maß auf die Höhe der Pension oder bei Tarifbeschäftigten auf die Rente auswirken.

Wir bemerken zudem, dass Kolleg*innen, auch wenn die eigenen Kinder nicht mehr so viel Betreuung benötigen, die Stunden nicht wieder erhöhen. Ist das ein Zeichen dafür, dass die Aufgaben mehr geworden sind und sich Schule und Privat- oder Familienleben immer weniger vereinbaren lassen? Gibt es einen Zusammenhang mit der hohen Teilzeitquote bei Lehrkräften und der steigenden Arbeitsbelastung?

In den meisten Fällen ist aber nicht der persönliche Arbeitsstil oder die -geschwindigkeit das Problem, sondern die schiere Fülle an Aufgaben, die es zu bewältigen gilt. Im Schulalltag stellt der reine Unterricht oft die geringste Belastung dar.

Problematisch sind all die Aufgaben, die nebenbei erledigt werden müssen. Einladungen für Elternsprechtage, Klassen- ausflugsplanungen, Dokumentation von Schüler*innen- leistungen oder der Umgang mit herausforderndem Verhalten einiger Schüler*innen. Gerade jetzt in der Personalmangel- situation ist die Betreuung von zwei Klassen oder das Zusammenlegen von Lerngruppen keine Seltenheit und frisst unfassbar viel Zeit und Kraft. Viele Kolleg*innen fragen sich dann, ob die Reduzierung der Stunden der einzige Weg ist, um gesund zu bleiben?

Aus gewerkschaftlicher Sicht, ist hier ein klares NEIN die Antwort. Es handelt sich hier um ein systemisches Problem, das auf politischer und behördlicher Ebene gelöst werden muss. Gewerkschaftliche Forderungen, Klassen zu verkleinern und Unterrichtsverpflichtung zu reduzieren, damit es überhaupt möglich ist langfristig gesund in Vollzeit zu arbeiten, gibt es schon lange. Es ist ein Trugschluss, anzunehmen, dass in Teilzeit die Arbeit proportional auch weniger würde.



Durch Gespräche mit Beschäftigten an Schulen stellen wir einen Trend zur Reduzierung der Stunden fest, um die Arbeit überhaupt zu schaffen. Auffällig ist, dass sich auch junge Kolleg*innen häufiger über eine Stundenreduzierung aus persönlichen Gründen Gedanken machen. Es ist bedenklich, dass Beschäftigte eine geringere Bezahlung und eine geminderte Pension oder Rente in Kauf nehmen, da die zahlreichen Aufgaben mit einer Vollzeitstelle nicht zu schaffen sind. Das führt zu Frustration am Arbeitsplatz und einem Gefühl der Unzulänglichkeit. Sicherlich kann auch die persönliche Arbeitsorganisation oder der eigene Anspruch an die Arbeit ein Belastungsfaktor sein, aber eine Vollzeitstelle muss möglich und die Arbeit auch leistbar sein. So kann das nicht weitergehen!

Es gibt zahlreiche unteilbare Aufgaben, die trotzdem erledigt werden müssen. Lehrkräfte, die aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, können ein Lied davon singen. Daher ist unser Appell: Wer sich überlastet fühlt, sollte sich über Möglichkeiten beraten lassen, entlastet zu werden. Wendet euch gerne an die Mitglieder des Schulbezirkspersonalrat. Macht politisch Druck, damit Arbeit in Vollzeit in der Schule wieder möglich und auch attraktiv ist, denn nur so können künftig Schulen personell ausgestattet werden. Arbeitet aktiv in eurer Gewerkschaft mit, um den politischen Druck zu vergrößern, denn nur gemeinsam mit viel Rückhalt, können wir langfristige Veränderungen durchsetzen.

Ganztag für Bildungsgerechtigkeit - Koalition schürt Hoffnung... ... und scheut die Kosten

Ein Kommentar von Wencke Hlynsdóttir

Endlich: „Mehr Qualität im schulischen Ganztag - für hochwertige pädagogische Angebote“. Das hat die neue rot-grüne Landesregierung in Niedersachsen in ihrem Koalitionsvertrag versprochen. Und das wurde auch Zeit. Denn ein gut gemachter Ganztag gilt nachgewiesenermaßen als das beste Mittel gegen Bildungsungerechtigkeit!

„Schließlich bieten Ganztagschulen insbesondere Kindern und Jugendlichen mit Bildungsbenachteiligungen die Möglichkeit, von individueller Förderung zu profitieren.“ (LiGa - Lernen im Ganztag)

„Ganztagschulen können zur Chancengleichheit beitragen, wenn ihr Ausbau sich an Qualitätsstandards orientiert, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen gesetzt und politisch vorgegeben sein sollten.“ Das hat die Studie „Ein ganzer Tag Ganztag - Auf der Suche nach Chancengleichheit“ (Jungkamp und Pfafferott, 2020) gezeigt.

Aber offenbar scheut die Politik für einen qualitativ hochwertigen Ganztag die Kosten. Denn sie stellt dafür schlichtweg nicht die ausreichende Anzahl an Fachkräftestunden zur Verfügung, die es den Schulen ermöglichen würde, ein für Eltern attraktives **und** hochwertiges Modell anzubieten. Um dies zu verstehen, muss man Folgendes wissen: Unter den Begriff „schulischer Ganztag“ fallen unterschiedliche Konzepte. So gibt es für die Schulen die Möglichkeit, ein verpflichtendes (gebundenes oder teilgebundenes) oder freiwilliges (offenes) Angebot vorzuhalten. Tatsache ist, dass die meisten Grundschulen das freiwillige Konzept wählen (müssen), welches wiederum nicht unbedingt von denjenigen angewählt wird, die am meisten davon profitieren würden.

Im offenen Ganztag arbeiten neben schulinternen Lehrkräften und pädagogischen Mitarbeiter*innen im Landesdienst additiv pädagogische Mitarbeiter*innen mit Fachexpertise - allerdings immer öfter ohne pädagogische Ausbildung. Als Qualifikation reicht an dieser Stelle bereits pädagogische Erfahrung. Gemeinsame (bezahlte) Zeit für pädagogische (Übergabe-) Gespräche gibt es nicht. Ein gemeinsames abgestimmtes pädagogisches Konzept ist selten. Eine Kontinuität von Bezugspersonen durch häufig wechselnde Personen ist nur rudimentär vorhanden. Ein Sparmodell mit Stolpersteinen für die Bildungsgerechtigkeit der Kinder und für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

Pädagogik aus einem Guss sieht anders aus!

Um qualitativ besser zu werden, braucht es dringend ausreichend Lehrkräfte – die fehlen aber zunächst einmal auch für den Unterricht – sowie unterschiedliche pädagogische und therapeutische Fachkräfte, also sogenannte multiprofessionelle Teams.

Allerdings herrscht nicht nur bei den Lehrkräften, sondern auch beim pädagogischen und therapeutischen Fachpersonal ein eklatanter Fachkräftemangel. Es wird kaum möglich sein, neues, pädagogisch und therapeutisch ausgebildetes Personal für den Ganztag zu gewinnen.

So kündigt Rot-Grün bereits realitätsnah an, dass angesichts des Fachkräftemangels Schulen kurzfristig durch Übergangslösungen „durch zusätzliches Personal“ unterstützt werden sollen.

Welches zusätzliche Personal kann das sein? Doch wohl nur



Wencke Hlynsdóttir ist komm.
Bezirksvorsitzende

bestmöglich nachqualifiziertes und geschultes. Hierfür gilt es Geld in die Hand zu nehmen, um die Bedingungen für die Kinder, Eltern und Beschäftigten nicht noch schlechter werden zu lassen.

Was sonst soll es heißen, wenn die Koalition Qualität verspricht?

Was erwarten wir von der neuen Landesregierung?

Unsere Forderungen für Qualität im Ganztag bleiben - auch in der Übergangszeit- alternativlos. Denn die Grundschule im Ganztagsbetrieb übernimmt die gesellschaftliche Verantwortung vor allem für den Ausgleich und die Verringerung von sozialer Benachteiligung sowie die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dafür braucht es im Wesentlichen

- **Mehr qualifiziertes Personal!** für Bildung, Erziehung und Betreuung in kleineren Gruppen/ Klassen
- **(bezahlte) Zeit!** für gute pädagogische Arbeit im multiprofessionellen Team
- **Ausreichend Platz!** für jedes Grundschulkind im Ganztag und für die Beschäftigten zum Arbeiten
- **Hochwertiger architektonischer Ausbau!** vom Lernort zum Lebensort mit Mensen, Differenzierungs-, Freizeit- und Freiräumen inkl. Räumen für Ruhe und Rückzug
- **Kostenfreies und hochwertiges Mittagessen!**

Wir werden als GEW keine Billiglösung auf Kosten der Kinder, Eltern und Beschäftigten akzeptieren und erwarten ganztägiges Lernen in hoher Qualität.

Einladung für alle Kolleginnen und Kollegen

Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Schule



- Arbeits- und Gesundheitsschutz – ein Handlungsfeld nicht nur für Personalräte
- Aktuelle Entwicklungen zu Corona
- Gefährdungsbeurteilung – gerade jetzt!?
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
- Dienstunfähigkeit und amtsärztliche Untersuchung
- CARE
- Suchtprävention und Suchterkrankung
- Online Portal „Beratung & Unterstützung“

Termin: Dienstag, 17. Januar 2023, 16 Uhr bis 18 Uhr

Referentin: **Ulrike Kinzl**, Mitglied im Schulbezirkspersonalrat Osnabrück und in der AG „Arbeits- und Gesundheitsschutz“

Ort: **Online** (Die Zugangsdaten werden nach Anmeldung zugesendet)

Kosten: Für GEW-Mitglieder: kostenlos, Nicht-Mitglieder: 20,- €

Anmeldung bis zum 14.01.2023 unter: oldenburg@aul-nds.de

kurzgefasst ist eine Publikation des GEW-Bezirksverbands Weser-Ems

Auflage: 33.000 Exemplare
 Verantwortlich: Wencke Hlynisdóttir, Birgit Ostendorf
 Redaktion für diese Ausgabe: Wencke Hlynisdóttir, Karin Maanen, Birgit Ostendorf
 Layout: Wencke Hlynisdóttir
 Bildnachweise: S. 1,3,5 pixabay, S. 4 privat
 GEW Bezirksverband Weser-Ems
 Staugraben 4a, 26122 Oldenburg

www.gewweserems.de *info@gewweserems.de

Einladung für alle Interessierte

Thema: SCHLAU

SCHLAU Niedersachsen ist der Landesverband der SCHLAU Lokalprojekte. Ihre ehrenamtlichen Projekte bieten **Bildungs- und Antidiskriminierungsveranstaltungen für geschlechtlicher Identität und sexueller Orientierung für Schulen** und andere Einrichtungen in den verschiedenen Regionen an. In dieser Informationsveranstaltung stellt SCHLAU Niedersachsen ihre Bildungsarbeit und die Inhalte ihrer Seminarangebote vor.

Termin: Donnerstag, den 19.01.2023 - 16 Uhr bis 18 Uhr

Referent*in: **Lisa Gutowski**, Landeskoordinatorin SCHLAU

Ort: online

Kosten: Für GEW-Mitglieder: -/- , Nicht-Mitglieder: 20,-€

Anmeldung bis zum 14.01.23 unter: oldenburg@aul-nds.de



BBS FAQ

Was Personalrät*innen an BBSen wissen müssen!

In dieser Sprechstunde stehen **Inga Voß und Frederick Schnittker**, Mitglieder im Schulbezirkspersonalrat Osnabrück, für regelmäßig wiederkehrende Fragen rund um die Personalratsarbeit an berufsbildenden Schulen zur Verfügung.

Termin: 17.01.2023, 16 Uhr – 18 Uhr - **ONLINE**

Anmeldung bis 10.01.2023 unter:
kevin.mennenga@aul-nds.de

PR Info

//*** „Coachings für Schulleiter*innen in Niedersachsen

Wie bereits im vergangenen Jahr wurden auch in 2022 begrenzte Haushaltsmittel zur Verfügung gestellt, um niedersächsischen Schulleiter*innen Coachings in Höhe von 400€ inkl. Reisekosten zu ermöglichen. Diese Idee ist grundsätzlich sehr zu begrüßen, zeigt sie doch deutlich, dass mindestens im NLQ die extreme Belastung dieser Kollegen*innen wahrgenommen wurde. Wermutstropfen stellt dabei aber die erneute Kurzfristigkeit zwischen der Bekanntmachung am 7.11. bis zur Rechnungsstellung mit Eingang beim NLQ am 15.12. sowie offenbar eine Vergabe der Gutscheine nach dem Windhundprinzip (FirstCome:FirstServe) dar. Wünschenswert wäre, wenn diese sehr sinnvolle Unterstützungsmaßnahme zukünftig früher und für einen längeren Zeitraum ermöglicht würde.

//***Bedarf an Care-Beratung kann nicht mehr gedeckt werden

Die Anfragen an das seit 2014 eingerichteten psycho-soziale Beratungssystem CARE sind stetig gestiegen, ohne dass dies im bereitgestellten Personalschlüssel berücksichtigt wurde. Dies hat zwischenzeitlich dazu geführt, dass Beratungsanfragen nicht mehr zeitnah bearbeitet werden können und zeitweise sogar regional ein Aufnahmestopp verhängt werden musste. Der SHPR hat das MK deshalb aufgefordert, seiner Fürsorgepflicht nachzukommen und die personellen Ressourcen sowohl bezüglich der CARE-Psycholog*innen als auch des CARE-Verwaltungspersonals deutlich aufzustocken, um ein verlässliches Beratungs- und Unterstützungssystem für die gerade durch Pandemie, Flüchtlingskrise und Fachkräftemangel besonders belasteten Beschäftigten an den Schulen zu gewährleisten. Die Antwort der Staatssekretärin belegt, dass auch das MK die Zunahme des Bedarfs an Beratung und Unterstützung erkannt hat. Geplant ist, kurzfristig weitere Beschäftigungsmöglichkeiten über das Aktionsprogramm zur Verfügung zu stellen und einen bedarfsgerechten Ausbau im Rahmen des kommenden Haushaltsaufstellungsverfahrens vorzusehen.

//***MK plant Ausschreibung von Planstellen für Fachkräfte für Arbeitssicherheit

Das MK plant, die Anrechnungsstunden für die Fachkräfte für Arbeitssicherheit künftig zu bündeln und neben Beschäftigungsmöglichkeiten für Sicherheitsingenieure auch A 13-Planstellen für Lehrkräfte vorzusehen, die dann als sogenannte Vollzeit-FaSi Beschäftigte des jeweiligen RLSB und nicht mehr wie bisher auch als Lehrkraft in der Schule tätig wären. Der SHPR sieht im Gegensatz zum MK bei dieser Änderung des Konzepts „Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement in Schulen und Studienseminaren“ Mitbestimmungstatbestände betroffen und prüft entsprechende rechtliche Schritte zur Klärung dieser Frage.

//*** Neufassung des KGS-Erlasses

Die Neufassung des Erlasses „Die Arbeit in den Schuljahrgängen 5 bis 10 der KGS“ wird vom SHPR im Grundsatz begrüßt, insbesondere die Berücksichtigung der Schulsozialarbeit sowie der Arbeit im multi-professionellen Team. Allerdings bedarf es vor dem Hintergrund zusätzlicher Aufgaben und einer Verdichtung der Arbeit weiterer Ressourcen und Zeitkontingente, um die Qualität der Arbeit an den Gesamtschulen sichern zu können.

//***Minijobber*innen

Die Verdienstgrenze der Minijobs wird ab sofort von 450€ auf 520€ erhöht.

Arbeitnehmer*innen und Rentner*innen können jetzt 6240€ im Jahr ohne Abzüge dazu verdienen.

Der Arbeitgeber zahlt für die Minijobs einen Pauschbeitrag für die gesetzliche Rentenversicherung und die Minijobber einen Eigenbetrag, von dem sie sich auf Antrag befreien lassen können.

Nähere Informationen dazu erteilt die Bezügestelle in Aurich.

Wie hoch ist die Hinzuverdienstgrenze für Rentner*innen?

Altersvollrentner*innen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, können unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass ihre Rente gekürzt wird.

Im Jahr 2022 können Rentner*innen, die die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, bis zu 46.060€ jährlich hinzuverdienen, ohne dass die Altersrente gekürzt wird.

Die Erhöhung der Verdienstgrenze gilt nicht für Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten.

//***Umsetzung der Kerncurricula im Zusammenhang mit der Pandemie

Die Regelungen zur Umsetzung der Kerncurricula in den Schuljahren 2021/22 bis 2024/25 für die Schuljahrgänge 5 bis 10 der allgemein bildenden Schulen im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Coronapandemie, die eine Priorisierung vorsehen, ist weiterhin gültig. Die schulischen Arbeitspläne sind gemäß Erlass vom 28.08.2022 vorübergehend anzupassen.

//***Erhöhung der Wegstreckenentschädigung

In der Zeit vom 01.10.2022 bis 30.06.2023 wird die Wegstreckenentschädigung erhöht. Bei Benutzung eines privaten Fahrzeugs für eine Dienstreise werden nun 0,25 Euro erstattet, höchstens jedoch 125 Euro. Liegt ein erhebliches dienstliches Interesse vor, beläuft sich die Erstattung auf 0,38 Euro.