

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft



Arbeitsplatz Schule

Ratgeber für den Schulalltag

gew-nrw.de

Arbeitsplatz Schule

Ratgeber für den Schulalltag

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

In aktualisierter Neuauflage erscheint 2024 unser „Ratgeber für den Schulalltag“. In mehr als drei Jahrzehnten seit der Erstausgabe ist der „Arbeitsplatz Schule“ längst zu einem Inbegriff für kurze und verständliche Informationen über die gängigsten Fragen und Probleme des Schulalltags geworden.

Von Abordnung über Inklusion bis hin zu Versetzung – Expert*innen der GEW NRW erklären die aktuelle Rechtslage, angereichert mit vielen praktischen Informationen und Materialien.

Die aktuelle Ausgabe wurde grundlegend überarbeitet, erweitert und aktualisiert. Unsere Expert*innen haben neue Stichwörter aufgenommen und die alten durchgesehen und auf den neuesten Stand gebracht. Daher ist dieser Ratgeber den Leser*innen auch weiterhin eine verlässliche und schnelle Hilfe bei der Bewältigung der kleinen und großen Probleme des Schulalltags.

Sie finden im „Arbeitsplatz Schule“

- Themen, die unseren Arbeitsplatz Schule betreffen und auf die man schnell und unkompliziert eine Antwort finden möchte,
- Tipps, mit denen man das eine oder andere leichter schafft, mit denen man vielleicht auch etwas in Bewegung bringt.
- Weitere Informationen, direkten Zugang zu den Link-Tipps finden sich auf der Homepage der GEW NRW im Schullexikon.

Wir hoffen, dass wir euch mit unseren Informationen und Anregungen an eurem Arbeitsplatz Schule helfen können.

Natürlich reicht das nicht aus: Zur Bewältigung des Schulalltags brauchen wir unsere Kolleg*innen und nicht zuletzt eine starke Gewerkschaft: die GEW.

Die GEW hilft, Rechte zu wahren und Interessen durchzusetzen. Sie ist aktiv in eurem Interesse, auch mit Hilfe ihrer Personalräte!

Inhalt

| | |
|--|----|
| Abordnung | 6 |
| Allgemeine Dienstordnung | 7 |
| Amtsärztliche Untersuchung | 9 |
| Anrechnungsstunden für Lehrkräfte | 11 |
| Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen | 13 |
| Arbeits- und Gesundheitsschutz | 14 |
| Arbeitszeit | 17 |
| Aufsicht, Aufsichtspflicht und Haftung | 23 |
| Auslandseinsatz | 25 |
| Beihilfe und Krankenversicherung | 27 |
| Belohnungen, Geschenke, Vorteilsnahme | 30 |
| Beschwerderecht, Remonstration und Klage | 31 |
| Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) | 32 |
| Beurlaubung | 33 |
| Dienstliche Beurteilung | 35 |
| Digitalisierung und Datenschutz | 37 |
| Einkommen der Lehrkräfte | 41 |
| Elternzeit und Elterngeld | 45 |
| Elternrechte: Informationsrechte der Eltern | 49 |
| Fortbildung | 50 |
| Ganztagsschulen | 53 |
| Inklusion | 55 |
| GEW Service | 59 |

| | |
|---|-----|
| Klassenarbeiten/Leistungsbewertung | 63 |
| Klassenfahrt, Schulwanderung und Schulfahrt | 64 |
| Klassenleitung | 66 |
| Lehrerrat und Personalvertretung | 67 |
| Medikamentengabe | 70 |
| Mehrarbeit | 72 |
| Mitarbeiter*innengespräche | 75 |
| Mutterschutz | 77 |
| Ordnungsmaßnahmen | 80 |
| Personalakte | 83 |
| Personalrat | 84 |
| Personalversammlung | 86 |
| Probezeit | 88 |
| Schulgesetz | 90 |
| Schulleitung | 91 |
| Schwerbehinderung | 92 |
| Sonderurlaub und Urlaub | 96 |
| Sportunterricht | 99 |
| Stufenweise Wiedereingliederung | 101 |
| Tarifbeschäftigte an Schulen | 103 |
| Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell | 105 |
| Teilzeitbeschäftigung | 107 |

Abordnung / Versetzung

Eine veränderte Lebenssituation, Partnerschaft oder Familienverhältnisse: Es gibt viele persönliche Gründe für eine Versetzung. Der gesetzliche Auftrag lautet zwar, der Dienstherr habe „im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl des Beamten und seiner Familie ... zu sorgen“. Ein Rechtsanspruch auf eine Versetzung lässt sich daraus jedoch nicht ableiten.

Versetzung aus privaten oder dienstlichen Gründen

Der Dienstherr muss die dienstlichen Aspekte der Unterrichtsversorgung mit deinen privaten Gründen für eine Versetzung abwägen. Im Zweifel haben die dienstlichen Argumente Vorrang. Umgekehrt kann eine Versetzung aus dienstlichen Gründen erfolgen. Auch dabei sind dein Interesse, am bisherigen Arbeitsplatz weiterzuarbeiten, und das Interesse des Arbeitgebers, einen Mangel gleichmäßig zu verteilen, gegeneinander abzuwägen. Vor einer Versetzung aus dienstlichen Gründen musst du von der Dienststelle angehört werden. Die Mitbestimmung des Personalrats trägt dazu bei, dass Versetzungen gerecht durchgeführt und schwerwiegende soziale Gründe der Lehrer*innen berücksichtigt werden. Wurde der Personalrat nicht beteiligt oder gab es keine Anhörung, kann die Versetzung rechtsunwirksam sein.

Vorübergehende Abordnung

Eine Abordnung ist anders als eine Versetzung nur vorübergehend und bedeutet kein endgültiges Ausscheiden: Deine Planstelle an der bisherigen Schule bleibt erhalten. Vor der Abordnung musst du ebenfalls angehört werden. Der Mitbestimmung unterliegen Abordnungen von Lehrer*innen indes nur, wenn sie über das Ende eines Schulhalbjahres hinaus andauern. Der Personalrat muss aber auf jeden Fall beteiligt werden, sollte nach der Abordnung eine spätere Versetzung geplant sein.

Handlungskonzept gegen Personalmangel

Im Dezember 2022 stellte das MSB das „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ vor. Der Erlass vom 2.2.23 klärt die Bedingungen für dienstrechtliche Maßnahmen:

Abordnungen sollen schulamts-, bezirks- und schulformübergreifend durchgeführt werden. Die Abordnungen sollen auch über einen längeren Zeitraum erfolgen. Sobald die Abordnung über ein Schulhalbjahr hinausgeht, ist der örtliche Personalrat beim Schulamt bzw. bei der Bezirksregierung in der Mitbestimmung. Der Personalrat verhandelt mit dem Schulamt über die Gewichtung persönlicher Gründe bzw. die Umstände jedes einzelnen Falles. Es gilt:

- Freiwillige Meldungen werden vorrangig geprüft .
- Ein Einvernehmen über die Abordnung soll möglichst hergestellt werden.
- Betroffene müssen angehört werden.

Die GEW meint: Bei schulamts- und bezirksübergreifenden Abordnungen erschwert die Zuständigkeit verschiedener Dienststellen eine angemessene Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse. Wenn Kolleg*innen anderer Schulformen an Grundschulen abgeordnet werden, brauchen sie dort Unterstützung. Das ist ohne Entlastung von unterbesetzten Kollegien nicht zu leisten.

TIPP

Auch wenn der Arbeitgeber bei Abordnungen unter einem halben Jahr den Personalrat nicht beteiligen muss, sind Personalräte zu informieren und können betroffene Beschäftigte sich Hilfe beim Personalrat oder auch Lehrerrat suchen. Diese können sich dann in die Gestaltung der Abordnung unterhalb einem halben Jahr einschalten.

Bei schwerbehinderten Beschäftigten sind auch unter einem halben Jahr Abordnung die Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte zu beteiligen.

INFO

Versetzungserlass - BASS 21-01 Nr. 21
Leitlinien für Personalmaßnahmen:

<https://t1p.de/zpnv6>



Allgemeine Dienstordnung (ADO)

ADO steht für Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen. Die ADO ist in der Bereinigten Amtlichen Sammlung der Schulvorschriften festgehalten (BASS 21-02 Nr. 4). Sie fasst die wichtigsten Rechte und Pflichten zusammen, die sich aus dem Schulrecht und dem öffentlichen Dienst-

recht für die Tätigkeit des pädagogischen Personals an den Schulen ergeben.

Die Allgemeine Dienstordnung konkretisiert Aufgaben von Schulleitungen und Lehrkräften, die sich aus dem Schulrecht im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrags ergeben. Für Lehrer*innen ist es nicht nur wichtig, sich mit den Bestim-

mungen der ADO vertraut zu machen, sondern auch die jeweiligen zugrundeliegenden rechtlichen Bestimmungen zu kennen. Denn durch die Art der Zusammenstellung und die verkürzte Wiedergabe der Rechtstexte in der ADO können Verpflichtungen suggeriert werden, die bei genauem Hinsehen durchaus anders beurteilt werden können. Dies gilt vor allem für die Bestimmungen zur Arbeitszeit sowie zur Wahrnehmung der Unterrichtsverpflichtung und zum politischen Verhalten der Lehrer*innen.

Wenn Vorgesetzte im Schulbetrieb unter Berufung auf die ADO Anordnungen erteilen, ein bestimmtes Verhalten einfordern oder sich andere Zweifel in Bezug auf die Anwendung der ADO ergeben, unterstützt der Lehrerrat und auch der Personalrat kann kontaktiert werden.

Der zweite Teil der ADO behandelt die wichtigsten Regelungen für Lehrer*innen. Hier finden sich unter anderem Regelungen angefangen von pädagogischer Freiheit

über Unterrichtsplanung, Unterrichtseinsatz, Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit bis hin zu besonderen Belangen der teilzeitbeschäftigten Lehrer*innen.

Der dritte Teil betrifft die Schulleitungen, ihre allgemeinen Leitungsaufgaben, ihre Vorgesetztenfunktionen, ihre Verantwortung für die Bildungsarbeit, die Zusammenarbeit in der Schule, ihre Stellung bezogen auf die Schulgebäude, das Hausrecht und die Schulverwaltung, ihre Aufgaben gegenüber der Presse, bei Besichtigungen und Unterrichtsbesuchen durch Dritte, ihre Anwesenheitspflichten in der Schule, die Berechtigung u.a. für Sonderurlaubsgenehmigungen und ihre Vertretung.

INFO

ADO ist abgedruckt in
der BASS 21-02 Nr. 4

<https://t1p.de/lkd2i>



Amtsärztliche Untersuchung

In der amtsärztlichen Untersuchung wird deine gesundheitliche Eignung festgestellt. Das Gesundheitszeugnis muss bei der Übernahme ins Beamt*innenverhältnis auf Probe vorliegen, ebenso wie die Beurteilung der charakterlichen Eignung und einige weitere Voraussetzungen für die Beamt*innenlaufbahn.

Die Einstellungsuntersuchung nimmt das Gesundheitsamt vor. Die Amtsärzte prüfen, ob dein Gesundheitszustand den Anforderungen zur Übernahme in das Beamt*innenverhältnis genügt. Dabei geben sie lediglich eine Entscheidungshilfe für die jeweilige Schulaufsichtsbehörde – in der Regel ist das die zuständige Bezirksregierung. Was genau unter gesundheitlicher Eignung zu verstehen ist, ist nur vage definiert, sodass Bezirksregierungen und Amtsärzt*innen immer ein Interpretationsspielraum bleibt.

Fragerecht der Amtsärzt*innen bei der Untersuchung

Amtsärzt*innen dürfen dich nach früheren Erkrankungen fragen, wenn diese die Ausübung des Berufs beeinträchtigen könnten. Dabei solltest du wahrheitsgemäß antworten.

Ablehnung der Übernahme in das Beamt*innenverhältnis

Wenn deine Übernahme in das Beamt*innenverhältnis abgelehnt wird, müssen

handfeste Gründe vorliegen. Es muss wahrscheinlich erscheinen, dass du aus gesundheitlichen Gründen früher pensioniert werden musst. Die Beweislast liegt dabei inzwischen beim Dienstherrn: Er muss belegen, dass die (Vor-)Erkrankung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu einer vorzeitigen Pensionierung führt. Falls deiner Übernahme in das Beamt*innenverhältnis vermeintlich die gesundheitliche Eignung entgegensteht, kannst du dich an den Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung wenden.

Psychotherapeutische Behandlung

Aktuelle sowie abgeschlossene psychotherapeutische Behandlungen können zu Problemen bei der Übernahme ins Beamt*innenverhältnis führen. Allerdings ist immer der konkrete Einzelfall zu berücksichtigen – eine pauschale Aussage lässt sich nicht treffen.

Was sagt der Body-Mass-Index aus?

Der Body-Mass-Index (BMI) bewertet das Körpergewicht im Verhältnis zur Körpergröße: Körpergewicht (kg)/Körpergröße (m)².

Ein zu hoher BMI kann dazu führen, dass Bewerber*innen als gesundheitlich ungeeignet angesehen werden. Bei leichtem Übergewicht ohne zusätzliche Risikofaktoren ist eine Verbeamtung möglich, wenn die Bewerber*innen alle notwendigen lauf-



bahn- und beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Bringen sie hingegen neben leichtem Übergewicht weitere gesundheitliche Risikofaktoren mit, kann die Übernahme in das Beam*tinnenverhältnis schwierig werden.

Lehrkräfte mit einer Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Lehrer*innen müssen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die jeweilige Laufbahn erfüllen. Sie können deshalb auch dann als Beam*t*innen eingestellt werden, wenn eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist.

Wenn du GEW-Mitglied bist, kannst du dich im Falle einer Ablehnung der Übernahme in das Beam*tinnenverhältnis an die Kolleg*innen des GEW-Rechtsschutzes wenden.

Amtsärztliche Untersuchung bei langfristiger Erkrankung

Sind Beam*t*innen langfristig erkrankt (innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate) kommt es in der Regel zu einer amtsärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Dienstfähigkeit. Dazu erhält man ein Anhörungsschreiben. Man kann sich äußern und Einwände gegen die amtsärztliche Untersuchung vorbringen. Hilfreich sind ärztliche Atteste, die die Wiederherstellung der Gesundheit innerhalb eines halben Jahres prognostizieren oder der Hinweis auf bevorstehende therapeutische Maßnahmen und Behandlungen.

Personalrat und bei Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung (oder Gleichstellung) die Schwerbehindertenvertretung, werden von der Dienststelle über die beabsichtigte amtsärztliche Untersuchung informiert. Sie können gegenüber

der Dienststelle Stellungnahmen abgeben, Einwände gegen die amtsärztliche Untersuchung oder deren Zeitpunkt vorbringen. Von daher empfiehlt sich die Kommunikation mit diesen Interessensvertretungen bei allen Menschen mit längeren Erkrankungen. Hilfreich sind ärztliche Atteste, die die Wiederherstellung der Gesundheit innerhalb eines halben Jahres prognostizieren oder der Hinweis auf bevorstehende therapeutische Maßnahmen und Behandlungen.

Als dienstunfähig wird angesehen, wer aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft seinen Dienst nicht mehr mit mindestens der Hälfte der Stundenzahl versehen kann – aber auch wenn keine Aussicht besteht, dass innerhalb von sechs Monaten die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist (BeamStG §26 in Verbindung mit LBG § 33).

Einer Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung geht in der Regel eine Einladung zu einem Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) voraus.

Eine amtsärztliche Untersuchung kann auch auf eigenen Antrag erfolgen. Zum einen dann, wenn man der Meinung ist, aus gesundheitlichen Gründen seinen Dienst nicht mehr oder nicht mehr voll versehen zu können und daher die Zurrücksetzung oder die Feststellung der begrenzten Dienstunfähigkeit beantragt. Zum anderen, wenn man aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig in den Ruhestand versetzt wurde und sich nun wieder dienstfähig fühlt und reaktiviert werden möchte. In diesen Fällen können ärztliche Atteste das Ansinnen unterstützen.

Anrechnungsstunden (§ 2 Abs. 5 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Für die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben und zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen, für die Mitgliedschaft im Lehrerrat sowie für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen kann die individuelle Unterrichtsverpflichtung reduziert werden durch sogenannte Anrechnungsstunden.

Über Grundsätze für die Verteilung der Anrechnungsstunden entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der/des Schulleiter*in. Für die Inanspruchnahme von Anrechnungsstunden müssen besondere Gründe vorliegen (z. B. Korrekturfächer, Sammlungsleitung, Betreuung ausländischer Schüler*innen, inklusiver Unterricht). Über die Verteilung der An-

rechnungsstunden im Einzelnen entscheidet letztendlich die/der Schulleiter*in.

Beispiel: Frau Müller, Lehrkraft für Englisch und Deutsch, arbeitet in Teilzeit. Sie beklagt sich darüber, dass sie mehr Arbeitszeit für Korrekturen verwendet als der Sportlehrer Meier und findet, dass durch die Zahl und Dauer der Konferenzen sie deutlich mehr Arbeitszeit aufwenden muss als eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft.

Lösung: die Lehrerkonferenz muss die Belastung der Korrekturfachbelastung zu Gunsten der Teilzeitkraft umsetzen. Die Frage der Konferenzen ist ein Problem der Teilzeitkräfte allgemein, da § 17 Abs. 2 der allgemeinen Dienstordnung (ADO) die Teilnahmeverpflichtung – in der Regel – nicht aufhebt. Hier sollten Lehrerrat, Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und die Lehrerkonferenz ein sinnvolles Teilzeitkonzept mit der Schulleitung vereinbaren (s. Stichwort Anrechnungsstunden und Gleichstellungsfragen).

Ein neueres Arbeitszeit-Gutachten, das maßgeblich von der GEW Niedersachsen beauftragt wurde, bestätigt frühere Gutachten und ergänzt, insbesondere bezogen auf die Teilzeitbeschäftigten, die überproportionale Belastung.

Forderungen der GEW zur Arbeitszeit:

- Die GEW NRW fordert eine deutliche Verkürzung der Unterrichtsverpflichtung und die Abschaffung der ungleichen Unterrichtsverpflichtung im Sekundarstufenbereich.
- Die GEW NRW tritt für eine Arbeitszeitverkürzung für alle Beschäftigten in ihrem Organisationsbereich auf 38,5 Wochenstunden bei vollem Lohn- und Personalausgleich ein und für eine Erhöhung des Anrechnungsstundenkontingents.
- Auf der Grundlage des Arbeitszeit-Gutachtens aus Niedersachsen sowie aktueller Rechtsprechung fordert die GEW NRW eine angemessene Reduzierung der Teilzeit-Unterrichtsverpflichtungen.

Die gesetzliche Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit gilt jetzt schon – auch für Lehrkräfte! Aus Sicht der GEW sollte die Arbeitszeiterfassung über eine kollektivvertragliche Lösung für alle Beschäftigten ausgearbeitet werden. Präsenzzeiten in der Schule, aber auch die Unterrichtsverpflichtungen sind zu erfassen, damit die echte Belastung deutlich wird.

Die Arbeitszeiterfassung darf nicht zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle missbraucht werden.

INFO

BASS 11-11 Nr. 1 - Verordnung zu § 93 Abs. 2 SchulG

GEW zur Arbeitszeit:
<https://t1p.de/34rio>



Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Als weibliche Beschäftigte kannst du bei allen Arbeitsplatzfragen – etwa zu Probezeit, Verbeamtung, Bewerbung auf Beförderungssämter, Teilzeit, Stundenplangestaltung oder Fortbildung – die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zu Rate ziehen.

Seit die Einstellungsgespräche schulscharf in den Schulen stattfinden, ist in jeder Schule und jedem Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) vertreten, denn sie ist mit Sitz und Stimme Mitglied der Auswahlkommission und verpflichtet, an Auswahlgesprächen teilzunehmen, und bei Personalmaßnahmen wie z .B. Sonderurlaub und vorhersehbarer längerfristiger Mehrarbeit beteiligt werden.

Hauptaufgabe der AfG ist die Förderung weiblicher Beschäftigter mit dem Ziel der Gleichstellung. Dabei berät und unterstützt sie Kollegium und Schulleitung stellt sie eine Unterstützung für die Schulleitung dar, in deren Hauptverantwortung die Gleichstellung letztendlich liegt. Eigenverantwortlich darf sich die AfG indes für den Abbau von Benachteiligungen von Frauen einsetzen. Denn obwohl der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Schulbereich in NRW aktuell bei rund 70 Prozent liegt, sind die Karrierechancen für Frauen im Vergleich zu Männern deutlich schlechter. Die AfG kann sich auch im Unterricht, Schulleben und in der Schulorganisation für die Gleichstellung ein-

bringen. Häufig ist sie an Lösungen von Problemen bei Teilzeitbeschäftigten beteiligt.

Rechtsgrundlage der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Die rechtliche Grundlage der AfG steht im § 15a des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG). Ihre Aufgabenschwerpunkte leiten sich aus § 17 LGG ab. Da sie die Schulleitung bei der Erlangung und Einhaltung der Gleichstellung unterstützen soll, findet sich im Schulgesetz NRW in § 59 Absatz 5 eine konkretere Definition ihrer Funktion. Wenn die Schulleitung erweiterte Dienstvorgesetzeneigenschaften übernommen hat, nimmt auch die Pflichtbeteiligung der AfG zu.

Bestellung durch die Schulleitung

Laut LGG sind die AfG und mindestens eine Stellvertreterin durch die Schulleitung nach Anhörung der Lehrerkonferenz zu bestellen. Wenn du Interesse hast, AfG zu werden, äußere dies gegenüber Kolleg*innen und der Schulleitung. Eine Amtsperiode dauert regulär drei Jahre. Die Dauer der Aufgabenwahrnehmung und ein Verfahren zum Widerruf der Bestellung sind im Gesetz nicht geregelt. Die Ansprechpartnerin und ihre Stellvertreterin können unbefristet bestellt werden; möglich ist

aber auch eine einvernehmliche zeitliche Befristung. Eine Wiederbestellung ist möglich. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft im Lehrerrat ist nicht zulässig.

Qualifizierung und Entlastung

Die AfG hat im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Qualifizierung und Fortbildung. Die Schulleitung muss dafür sorgen, dass sie entsprechende Angebote wahrnehmen kann. Die AfG ist laut der Regelung für Gleichstellungsbeauftragte in § 16 LGG von sonstigen dienstlichen Aufgaben „im erforderlichen Umfang“ und „im Rahmen der verfügbaren Stellen“ zu entlasten. Die GEW NRW fordert eine Entlastungsregelung ohne Einschränkungen. Auch nach der Gesetzesnovelle 2018

ist keine feste Freistellung für die AfG vorgesehen. Entlastungsstunden für ihre Arbeit müssen weiter aus dem Schuldeputat entnommen werden.

Die GEW NRW und insbesondere der Landesfrauenausschuss der GEW NRW engagieren sich für die Gleichstellung im Bildungsbereich und unterstützen die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen mit Fortbildungsangeboten, Fachtagungen und Vernetzung.

INFO

<https://t1p.de/8mdf9>



Arbeits- und Gesundheitsschutz

Für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen ist das Land NRW als Arbeitgeber zuständig, vor Ort vertreten durch die Schulleitung. Bei möglichen Mängeln und Gesundheitsgefährdungen bekommst du Unterstützung vom Lehrerrat oder Personalrat.

Zuständig für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen ist nach § 3 Arbeitsschutzgesetz das Land NRW als Arbeitgeber, es wird vertreten durch das Ministerium für Schule und Bildung

(MSB). Das Land hat die Fürsorgepflicht für seine Beschäftigten und es muss handeln, wenn der Arbeitsplatz, die Gesundheit der Lehrkräfte oder anderer pädagogischer Mitarbeiter*innen im Landesdienst gefährdet ist. Für den Arbeitgeber handelt laut Schulgesetz § 58 (8) die Schulleitung vor Ort. Die Schulleitung muss den Schulträger über Schäden am Gebäude, mangelhafte Ausstattung, fehlende Räume und weitere Mängel, die die Gesundheit der Lehrkräfte gefährden, informieren und zur Sanierung auffordern.

Wenn der Schulträger dieser Aufforderung nicht folgt, muss die Bezirksregierung, notfalls das MSB eingeschaltet werden, damit es den Schulträger zur Beseitigung der Mängel veranlasst. In allen Fragen des Gesundheitsschutzes haben der Lehrerrat und der Personalrat umfassende Informations- und Beteiligungsrechte.

Rechtliche Grundlagen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996, letzte Änderung September 2022
- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Schulgesetz (SchulG NRW)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB, insbesondere §§ 618 und 619 (für Tarifbeschäftigte)
- spezielle Gesetze/Verordnungen: Einführungserlasse des MSB zur Beauftragung des Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Dienstes (BAD) und zur Gefährdungsbeurteilung an Schulen, Bildschirmarbeitsplatzverordnung, Infektionsschutzgesetz, Mutterschutzverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Sozialgesetzbücher, Gefahrstoffverordnung sowie Lärm- und Vibrationsschutzverordnung

Vorgehen bei möglichen Mängeln

Bei Befindlichkeitsstörungen, bei denen Beschäftigte schulische Ursachen vermuten, müssen sie die festgestellten Mängel im Mängelbuch/ Verbandbuch der Schule

eintragen und Sicherheitsbeauftragte sowie die Schulleitung schriftlich darüber informieren. Alle Kolleg*innen sollten Einsicht in die Gefährdungsbeurteilung der Schule nehmen (können). Falls keine Gefährdungsbeurteilung vorliegt oder eine Einsicht verweigert wird, sollten sie sich mit dem Personalrat in Verbindung setzen.

Jeder Beschäftigte kann sich an den BAD wenden, um sich bei gesundheitlicher Gefährdung und möglicher Abhilfe beraten zu lassen. Bei bereits bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen sollten Betroffene dies von einem Facharzt (gegebenfalls Umweltmediziner*in) attestieren lassen – mit Angabe der möglichen Ursache und der eventuell einzuleitenden Gegenmaßnahmen. Insbesondere wenn der Anfangsverdacht einer Schadstoffexposition gegeben ist, sollten betroffene Lehrkräfte Ärzt*innen aufsuchen, die sich mit den Folgen einer Schadstoffexposition auf den menschlichen Körper auskennen.

Es ist notwendig, die Schulleitung schriftlich darum zu bitten, die Mängel zu beseitigen und erforderliche Gegenmaßnahmen zu ergreifen bzw. einen gesundheitlich unbedenklichen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Es sollten keine eigenen Untersuchungen initiiert werden, da das Kollegium dann die Kosten selber tragen muss und die Untersuchungsergebnisse eventuell nicht anerkannt werden.

Alle den Vorfall dokumentierenden Schriftstücke sind von den Beschäftigten auch in die Personalakte einzubringen. Dies kann für eine spätere Anerkennung

eines Dienst- oder Arbeitsunfalls, einer Berufskrankheit oder bei möglichen Folgeerkrankungen wichtig sein. Zur eigenen Entlastung ist den Schulleiter*innen anzuraten, eine sofortige schriftliche Benachrichtigung mit der Bitte um Prüfung einer vorliegenden Gesundheitsgefährdung und deren Beseitigung an den Schulträger und die Bezirksregierung zu verfassen. Bei akuter Gefährdung sind durch die Schulleitung Sofortmaßnahmen einzuleiten. Hierbei sollte der BAD und die Unfallkasse NRW (UK) zur Beratung eingeschaltet werden. Gegebenfalls sollte unter Einbeziehung des Personalrats auf einer Bedarfsbegehung durch den BAD bestanden werden, um die Ursachen von Befindlichkeitsstörungen festzustellen. Dabei wird ein Begehungsprotokoll mit Hinweisen zur Mängelbeseitigung verfasst, das dem gesamten Kollegium zur Verfügung gestellt werden muss. Hinzuziehen sollte man auch die UK, die für die Schüler*innen sowie die Tarifbeschäftigten zuständig ist. Anders als der BAD kann die UK auch die Schließung von Räumen und ähnlichem verfügen.

In Lehrerkonferenzen muss je nach Gefährdungsgrad das gesamte Kollegium über das Problem und eventuell Untersuchungsergebnisse informiert werden. Hierzu können BAD, UK und Personalrat*innen eingeladen werden. Die Schulleiter*innen müssen als Vertreter*innen des Arbeitgebers entsprechende Erfordernisse an den Schulträger formulieren und auf deren Umsetzung achten. Hilfreich hierbei sind Konferenzbeschlüsse!

Sollte der Schulträger ablehnen, entsprechende Maßnahmen einzuleiten, muss

die Schulleitung sich an ihre vorgesetzte Dienststelle wenden. Die Kolleg*innen sollten ihre Gewerkschaft einschalten. Auf jeden Fall sollte dieses Thema auch in der Schulkonferenz behandelt werden.

Parallel dazu sollten der Personalrat und die Vertretung der Schwerbehinderten alle Informationen erhalten, damit sie ihrerseits die Bezirksregierung daran erinnern, dass sie ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten nachkommen muss. In vielen Fällen kann der Personalrat die Beschäftigten durch Initiativanträge gegenüber dem Arbeitgeber unterstützen.

Befragungen zur psychischen Belastung am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, auch Gefährdungsbeurteilungen zur psychosozialen Belastung durchzuführen. Als Grundlagen können hier die Schulberichte der COPSOQ-Befragungen genommen werden.

Die zweite COPSOQ-Runde wurde seit 2019 bezirksweise durchgeführt und Ende 2022 abgeschlossen. 2024 beginnt die dritte Runde der COPSOQ-Untersuchungen. Bezirksberichte und der NRW-Gesamtsbericht sind auf den Seiten des Bildungsportals im geschützten Bereich zum Arbeits- und Gesundheitsschutz abgelegt. Die Lehrkräfte sind berechtigt, diese Informationen zu erhalten. Der Zugang (Kennwort, Passwort) muss über die Schulleitung erfragt werden. Hier finden sich auch weitere wichtige Dateien zum Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen, so zum Beispiel die Checklisten zur Gefährdungs-

beurteilung einzelner Bereiche und Personengruppen, die von der Unfallkasse NRW und der BAD GmbH erstellt und von den Hauptpersonalräten mitbestimmt worden sind.

Die GEW NRW meint:

Wenn die Schulen nach Auswertung der COPSOQ-Schulberichte ihre gesundheitlichen Belastungen gegenüber dem

Arbeitgeber (MSB, Bezirksregierungen) dokumentiert haben, muss dieser entsprechende Entlastungsmaßnahmen einleiten. Auch die Gesamtberichte verpflichten den Arbeitgeber zum Abbau der gesundheitlichen Gefährdungen, denn die Beschäftigten haben einen Rechtsanspruch auf einen gesunden Arbeitsplatz. Und da reicht es häufig nicht aus, nur auf schulinterne Veränderungen zu setzen, wie es das Schulministerium von den Schulen und den Kollegien einfordert.

Arbeitszeit für Beschäftigte in Schule

Die Arbeitszeit der Beschäftigten in Schule hängt davon ab, ob der- bzw. diejenige verbeamtet oder angestellt ist sowie ob du Lehrkraft oder pädagogisch Beschäftigte/r oder Lehrkraft in der Ausbildung bist und in welcher Schulform du arbeitest.

Das Landesbeamtengesetz NRW (LBG) schreibt in § 60 für Beamt*innen die 41-Stunden-Woche vor. Bei Lehrkräften wird im Rahmen des sogenannten Pflichtstundenmodells jedoch nur die regelmäßige wöchentliche Unterrichtsverpflichtung (sog. Pflichtstunden) vorgeschrieben. Diese machen den überwiegenden Teil der Lehrkräftearbeitszeit aus. Durch eine Verordnung (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) werden diese Pflichtstunden je nach Schulform festgesetzt. In der jeweiligen Schule werden diese Stunden in einem Stundenplan erfasst. Die darüber hinausgehende Zeit ist als Vertrauens-

arbeitszeit nicht genau festgelegt. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gilt dies nach § 44 TV-L entsprechend.

Für die weiteren Beschäftigten im Landesdienst, die keine vollausgebildeten Lehrkräfte sind, gibt es unterschiedliche Regelungen, s. unten.

Die Rechtsprechung zur Lehrkräftearbeitszeit gesteht dem Dienstherrn zu, dass der disponible andere Teil der Arbeitszeit von ihm geschätzt wird. Der Dienstherr legt lediglich die Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden in der Rechtsverordnung fest. In der Rechtsprechung heißt es: „Für die Beantwortung der Frage, ob die von den Lehrkräften verlangte Arbeitsleistung über den Rahmen der allgemein für Beamte geltenden Arbeitszeitregelung hinausgeht, kommt es nicht auf die Ansicht einzelner Lehrkräfte darüber an, welcher Zeitaufwand

zur Bewältigung ihrer Aufgaben notwendig und zweckmäßig ist, sondern auf die vom Dienstherrn geforderte Arbeitsleistung (BVerwG, Urteil vom 29.11.1979).

Die Arbeitszeit der Lehrer*innen gliedert sich in

- den gesetzlich fixierten (messbaren) Teil
 - die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung
 - und den disponiblen Teil.
- Letzterer gliedert sich wiederum in zwei Bereiche:
 - in den fremdbestimmten Bereich (Aufsicht, Beratung, Konferenz, Kooperation, Sprechzeiten, Präsenzzeiten in den Ferien, AOSF, sonstige in der Schule zu erledigende Aufgaben, Fortbildung, Schulfahrten, Wanderung, etc.) und
 - in den organisatorisch selbst umzusetzenden Bereich (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, sonstige Planung etc.).

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte ist in der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, BASS 11-11 Nr. 1) geregelt. Dazu gibt es Verwaltungsvorschriften (BASS 11-11 Nr.1/1.1). Die Arbeitszeit der Lehrkräfte an Förderschulen für Geistige Entwicklung sowie für körperliche und motorische Entwicklung wird durch einen besonderen Erlass konkretisiert, der die Anrechnung unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche auf die Unterrichtsverpflichtung regelt (BASS 12-63 Nr. 1).

Die Verordnung zu § 93 Abs. 2 SchulG regelt unter anderem

- die wöchentlichen Unterrichtsstunden der Schüler*innen, § 1

- die wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrer*innen, § 2 Abs. 1
- die Pflichtstundenbandbreite, § 3
- die zusätzlichen wöchentlichen Pflichtstunden (Vorgriffsstunden), § 4
- die Leitungszeit (Schulleitungspauschale), § 5
- den Unterrichtseinsatz der Lehramtsanwärter*innen, § 11
- die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, § 12

Wöchentliche Pflichtstunden der Lehrer*innen in der Regel

| | |
|---|------|
| Grundschule | 28 |
| Hauptschule | 28 |
| Realschule | 28 |
| Sekundarschule | 25,5 |
| Gymnasium | 25,5 |
| Gesamtschule | 25,5 |
| Berufskolleg | 25,5 |
| Förderschule | 27,5 |
| Schule für Kranke | 27,5 |
| Weiterbildungskolleg, Abendrealschule | 25 |
| Abendgymnasium | 22 |
| Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife) | 22 |
| Studienkolleg für ausländische Studierende | 22 |

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrkräfte an Gymnasien, Gesamtschulen, Berufskollegs und Förderschulen

werden innerhalb eines Zeitraumes von zwei Schuljahren jeweils für die Dauer eines Schuljahres auf die volle Stundenzahl aufgerundet und für die Dauer des folgenden Schuljahres auf die volle Stundenzahl abgerundet (§ 2 Abs.1 Satz 2).

Bei Teilabordnungen an Schulformen mit abweichenden Pflichtstundenvorgaben wird bzgl. der Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden auf den überwiegenden Einsatz abgestellt (AVO-RL Nr. 2.1.3, BASS 11-11 Nr. 1.1).

Beispiel: Der Sonderpädagoge Schmidt arbeitet mit 13 Stunden überwiegend an der Gesamtschule. Es gilt die Unterrichtsverpflichtung von 25,5 Std./Woche und es verbleiben 12,5 Pflichtstunden für die Förderschule (s. weitere Fallgestaltungen zu Teilzeit in der AVO-RL Nr.2.1.3, BASS 11-11 Nr. 1.1).

Schulorganisatorische Über- oder Unterschreitung der wöchentlichen Pflichtstunden

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrkraft kann bis zu sechs Monate aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden (§ 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). Wenn die vorübergehende Über- oder Unterschreitung deiner Pflichtstundenzahl länger als zwei Wochen dauert, soll dies in der Regel nicht ohne deine Zustimmung erfolgen. Die zusätzlichen oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr. Belange der Teilzeitbeschäftigten, der schwerbehinderten Beschäftigten, sowie der Lehrkräfte mit begrenzter Dienstfähigkeit gem. § 27 (2) Beamtenstatusgesetz sind zu berücksichtigen.



Altersermäßigung (§ 2 Absatz 2 der VO)

Folgende Regelungen ermäßigen die Pflichtstunden aus Altersgründen:

Ab dem 1.08. nach Vollendung des 55. Lebensjahres

- Vollzeit um 1 Std.
- Umfang bis mind. 50 % um 0,5 Std.

Ab dem 1.08. nach Vollendung des 60. Lebensjahres

- Vollzeit um 3 Std.
- Umfang bis mind. 75 % um 2 Std.
- Umfang bis mind. 50 % um 1,5 Std.

Altersermäßigungen greifen immer erst mit Beginn des Schuljahres (1.08.), das auf Vollendung des 55. bzw. 60. Lebensjahres folgt.

Achtung: Bei Teilzeitbeschäftigung bis zu einer Stunde unterhalb der Vollzeitbeschäftigung wird die Altersermäßigung voll gewährt. Als Tarifbeschäftigte*r oder schwerbehinderte/r Beschäftigte/r erhältst du auch bei unterhälftiger Teilzeit eine anteilige Altersermäßigung (BASS 21-05 Nr. 15).

Pflichtstundenermäßigung für Schwerbehinderte (§ 2 Absatz 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrer*innen im Sinne des Schwerbehindertenrechts je nach Grad der Behinderung (GdB) ermäßigt.

GdB 50 oder mehr

- Beschäftigung in Vollzeit um 2 Std.

- Beschäftigungsumfang bis mind. 50 % um 1 Std.

GdB 70 oder mehr

- Vollzeit um 3 Std.
- Umfang bis mind. 75 % um 2 Std.
- Umfang bis mind. 50 % um 1,5 Std.

GdB 90 oder mehr

- Vollzeit um 4 Std.
- Umfang bis mind. 75 % um 3 Std.
- Umfang bis mind. 50 % um 2 Std.

In besonderen Fällen kann die Regelermäßigung auf Antrag befristet um max. vier weitere Stunden ermäßigt werden. Das ist abhängig davon, inwieweit die Art der Behinderung dies im Hinblick auf die Unterrichtserteilung erfordert (s. auch Stichwort Schwerbehinderung).

Anrechnungsstunden

(§ 2 Abs. 5 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)
– s. auch dort

Die individuelle Unterrichtsverpflichtung kann in einigen Fällen durch sog. Anrechnungsstunden reduziert werden. Dazu zählen z. B. die Mitgliedschaft im Lehrerrat, die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, die Wahrnehmung besonderer, schulischer Aufgaben und hohe unterrichtliche Belastungen. Über Grundsätze für die Verteilung der Anrechnungsstunden entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der*des Schulleiter*in. Für die Inanspruchnahme von An-

rechnungsstunden müssen besondere Gründe vorliegen (z. B. Korrekturfächer, Sammlungsleitung, Betreuung ausländischer Schüler*innen, inklusiver Unterricht). Über die Verteilung der Anrechnungsstunden im Einzelnen entscheidet letztendlich die Schulleitung.

Fachlehrkräfte

Für beamtete Fachlehrkräfte, die in Förderschulen oder in Berufskollegs überwiegend eingestellt werden, gilt grundsätzlich bei einer Vollzeitätigkeit die maximale Wochenarbeitszeit von 41 Stunden nach § 60 LBG. Für Werkstattlehrkräfte an Berufskollegs beträgt die Zahl der Unterrichtsstunden 30 Stunden pro Woche (BASS 21-02 Nr. 1). Für beamtete Fachlehrkräfte an Förderschulen werden 31 Stunden pro Woche als Unterrichtsverpflichtung vorgesehen neben dem disponiblen Teil der weiteren nicht gemessenen weiteren Aufgaben. Für angestellte Fachlehrkräfte werden diese Regelungen entsprechend angewendet.

Arbeitszeit von pädagogischen Fachkräften

Für Beschäftigte in multiprofessionellen Teams in Förderschulen wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Arbeitsvertrag geregelt. Nach Ansicht des Schulministeriums werden in Anwendung des § 44 TV-L, der die Anwendung der beamtenrechtlichen Arbeitszeit vorsieht, von einer maximalen Wochenarbeitszeit von 41 Stunden ausgegangen. Von der regel-

mäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entfallen 28 Unterrichtsstunden auf die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Unterricht. Der über die wöchentlichen Unterrichtsstunden hinausgehende Arbeitszeitanteil steht für Vor- und Nachbereitung des Unterrichts sowie andere Aufgaben zur Verfügung (BASS 21-13) Die wöchentlichen Unterrichtsstunden ermäßigen sich aus Altersgründen und bei Schwerbehinderung in analoger Anwendung der Vorschriften der Verordnung zur Ausführung des § 93 Absatz 2 Schulgesetz (BASS 11-11 Nr. 1/1.1).

Für Fachkräfte für Schulsozialarbeit ist die vertragliche zu vereinbarende Arbeitszeit gemäß (BASS 21-13 Nr.6) geregelt. Die Grundlage ist der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L).

Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase arbeiten auf der Grundlage der tariflichen Arbeitszeit zurzeit 39 Stunden 50 Minuten/Woche, wobei es eine festgesetzter Stundenzahl im Unterricht von 28 gibt (BASS 21-11 Nr. 26).

Forderungen der GEW zur Arbeitszeit

- Die GEW NRW tritt gemeinsam mit dem DGB für eine Verkürzung der Gesamtarbeitszeit von jetzt 41 Stunden auf mindestens der tariflichen Arbeitszeit pro Woche ein und fordert eine deutliche Verkürzung der Unterrichtsverpflichtung.
- Die GEW NRW fordert eine deutliche Erhöhung des Anrechnungsstunden-

kontingents und eine angemessene Reduzierung der Unterrichtsverpflichtungen für Teilzeitkräfte, da sie im disponiblen Teil ihrer Arbeitszeit mehr beansprucht werden.

- Die GEW NRW fordert die Umsetzung des Europarechts auf eine Arbeitszeiterfassung, die aber nicht zur Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten führen darf.

INFO

Verordnung zu § 93 Abs. 2 SchulG
– BASS 11-11 Nr. 1

GEW zur Arbeitszeit:
<https://t1p.de/9caug>



GEW-NRW-Stellungnahme
zur Anhörung
im Landtag:

<https://t1p.de/fdpc2>



Aufsicht

Die Schule hat für die Gesamtdauer schulischer Veranstaltungen eine gesetzliche Aufsichtspflicht für die Schüler*innen, sie umfasst auch den Zeitraum unmittelbar vor und nach dem Unterricht sowie die Pausen. Für Sportveranstaltungen gilt ein gesonderter Erlass.

Diese Verpflichtung trifft alle Lehrkräfte, aber auch pädagogische Fachkräfte oder das Betreuungspersonal, etwa im Ganztagsbereich.

In welchem Umfang besteht Aufsichtspflicht?

Die Aufsichtspflicht ist umfassend und nach bestem Wissen sicherzustellen, rechtliche Vorgaben sind zwingend zu beachten. In der Verwaltungsvorschrift heißt es: „Die Aufsichtspflicht der Schule erstreckt sich auf die Zeit, in der die Schülerinnen und Schüler am Unterricht oder an sonstigen Schulveranstaltungen teilnehmen“ (Verwaltungsvorschrift zu § 57 Abs. 1 SchulG– BASS 12-08 Nr. 1).

Vor Unterrichtsbeginn und nach Unterrichtende ist ebenso eine Aufsicht sicherzustellen wie während der Pausen. Als angemessener Zeitraum vor Beginn und nach Ende des Unterrichts gelten jeweils 15 Minuten, bei Fahrschüler*innen, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind, sind es 30 Minuten. Für den Weg zur Schule und von der Schule nach

Hause hat die Schule keine Aufsichtspflicht. Nur Wege zwischen der Schule und anderen Orten (Unterrichtswege) fallen in den Aufsichtsbereich. Unterrichtswege können von Schüler*innen der Sekundarstufe I und II ohne Begleitung einer Lehrkraft zurückgelegt werden, wenn keine besonderen Gefahren zu erwarten sind.

Was umfasst die Pausenaufsicht?

Die Schule hat während der Pausen eine Aufsichtspflicht. Laut Schulgesetz entscheidet die Lehrerkonferenz über die Grundsätze für die Aufstellung von Aufsichtsplänen. Eine Entscheidung über den Einsatz einzelner Lehrer*innen trifft die Schulleitung. Geh- oder stehbehinderte Menschen sind nach Möglichkeit von der Pflicht zur Aufsicht zu entbinden (BASS 21-06 Nr. 1). Auch schwangere Kolleginnen sind von der Pausenaufsicht freizustellen, für alle anderen Behinderungen ist eine leidensgerechte Regelung zu finden (Mutterschutzgesetz).

Betreuung in der Schule

Betreuungsmaßnahmen der Schule sind wie der offene Ganztags schulische Veranstaltungen und fallen unter die Aufsichtspflicht. Angebote der freien und öffentlichen Träger der Jugendhilfe in Räumen

der Schule sind hingegen Angebote im Rahmen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und unterliegen nicht der Aufsichtspflicht von Lehrkräften.

Aufsicht während des Schwimmunterrichts

Die wesentlichen Aussagen zur Rechtslage enthält der Erlass „Sicherheitsförderung im Schulsport“ (BASS 18-23 Nr. 2).

Haftung für Vorfälle während der Aufsicht

Nach Artikel 34 des Grundgesetzes haften grundsätzlich der Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst du als Lehrer*in tätig bist. Liegt weder eine vorsätzliche noch grob fahrlässige Aufsichtspflichtverletzung vor, kannst du nicht zur Haftung herangezogen werden.

Sollten Erziehungsberechtigte gegenüber einer Lehrkraft Schadensersatzansprüche geltend machen, wird dringend empfohlen, sofort an die vorgesetzte Dienststelle zu verweisen. Eine Lehrkraft sollte weder schriftlich noch mündlich Schadenserkenntnis bekunden.

Die Aufsichtspflicht ist gekennzeichnet durch drei Komponenten: Sie muss kontinuierlich, aktiv und präventiv erfolgen.

Daher wird von den Gerichten im Nachhinein überprüft, ob

- die Gefahrenquelle erkannt wurde,
- Regeln festgelegt wurden,
- die Einhaltung der Regeln kontrolliert wurde und
- ggf. die Nichteinhaltung sanktioniert wurde.

Bei Unfällen aller Art ist die Leistung von notwendiger ärztlicher Hilfe und die Minderung der Unfallfolgen oberstes Gebot.

Zum konkreten Unfallhergang und zu Fragen der Aufsichtsführung sollten sich Lehrkräfte erst dann äußern, wenn Rechtsberatung eingeholt worden ist. GEW-Mitgliedern hilft dabei der gewerkschaftliche Rechtsschutz.

INFO

<https://t1p.de/j7drt>



Auslandseinsatz für Lehrkräfte

Die Bundesrepublik Deutschland fördert den weltweiten Einsatz von Lehrkräften an Deutschen Auslandsschulen und ausgewählten ausländischen staatlichen Bildungseinrichtungen. Die Einsatzdauer beträgt in der Regel drei bis sechs Jahre.

Einsatzmöglichkeiten im Überblick

Bei der Vermittlung von Lehrkräften wird unterschieden zwischen Auslandsdienstlehrkräften (ADLK) und Programmlehrkräften. Bei den Programmlehrkräften gibt es Stellen im Lehrereinsatzprogramm der Bundesländer, so genannte Landesprogrammlehrkräfte (LPLK) und Stellen für nicht verbeamtete oder fest angestellte Lehrkräfte, so genannte Bundesprogrammlehrkräfte (BPLK). Die erste Einsatzdauer beträgt für ADLK drei Jahre mit Option auf Verlängerung um drei Jahre und für BPLK i. d. R. zwei Jahre mit der Option auf Verlängerung um zwei mal zwei Jahre. Bei Funktionsstellen kann die ADLK nach sechs Jahren um weitere zwei Jahre verlängert werden.

LPLK werden hauptsächlich zum Aufbau und Ausbau von Deutsch als Fremdsprache eingesetzt, daher haben Lehrer

- mit der Lehrbefähigung in Deutsch und Zusatzqualifikation in Deutsch als Fremdsprache oder Zweitsprache (DaF/DaZ) die besten Chancen,
- auch wer eine moderne Fremdsprache wie Englisch oder Französisch unterrichtet, kann für Deutsch als Fremdsprache eingesetzt werden, da die Fremdsprachendidaktik als Qualifikation angesehen wird
- und teilweise werden auch Magister in Germanistik oder DaF/DaZ angenommen.

Auch als Bundesprogrammlehrkraft wird man vorwiegend an inländischen staatlichen oder privaten Schulen mit verstärktem Deutschunterricht eingesetzt. Die Qualifikation ist wie bei den LPLK. Über die dort genannten Einsatzgebiete hinaus bietet auch Südamerika traditionell viele DSD-Schulen mit BPLK-Stellen. Seit einigen Jahren wird Deutsch als Fremdsprache auch in China und Indien stark ausgeweitet.

Nähere Informationen zur Verteilung der DAS und DSD-Schulen liefert die Website der staatlichen PASCH-Initiative (inklusive Weltkarte), die inzwischen mehr als 1.700 Schulen im deutschen Auslandsschulwesen vernetzt.

Bewerbungsverfahren

Je nach Programm gibt es unterschiedliche Auswahl- und Bewerbungsverfahren: Informationen über Einsatzmöglichkeiten und Bewerbungsverfahren erteilt die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen (ZfA) des Bundesverwaltungsamtes.

Bewerbungen für ADLK- und LPLK-Stellen sind auf dem Dienstweg über die Schulleitung (zweifach) an die Bezirksregierungen einzureichen. Für die Bewerbung braucht man eine aktuelle dienstliche Beurteilung (gemäß § 59 Abs. 4 Nr. 3 SchulG), sofern nicht noch eine aktuelle Beurteilung vorliegt. Später wird noch ein auslandsschulfachliches Kolloquium folgen. Das genaue Verfahren wird auf der Homepage vom MSB <https://www.schulministerium.nrw/auslandsschuldienst> erläutert.

Die Bewerbungsunterlagen gibt es auf der Homepage der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen. Gleichzeitig ist je eine weitere Ausfertigung der Bewerbungsunterlagen als Vorabinformation direkt an die Zentralstelle für das Aus-

landsschulwesen (Bundesverwaltungsamt, - Zentralstelle für das Auslandsschulwesen -, 50728 Köln) und an das Referat 413 im MSW (Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW, 40190 Düsseldorf) zu senden. Es empfiehlt sich, mit dem auslandsschulfachlichen Dezernenten bei der zuständigen Bezirksregierung Kontakt aufzunehmen.

Anders ist es, wenn man noch nicht fest im Schuldienst tätig oder Referendar ist. Dann kann man sich als Bundesprogrammlehrkraft direkt bei der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen bewerben (Bundesverwaltungsamt, - Zentralstelle für das Auslandsschulwesen -, 50728 Köln). Die Bewerbungsunterlagen gibt es ebenfalls auf der Homepage der Zentralstelle für das Auslandsschulwesen.



Funktions- und Schulleitungsstellen

In NRW können sich seit einigen Jahren auch unbefristet angestellte Lehrkräfte auf ADLK-Stellen bewerben, also auch auf Funktionsstellen. Denn Schulleiterstellen im Ausland sind ausschließlich ADLK-Stellen, ebenso weitere Funktionsstellen wie deren Vertretungen, Oberstufenkoordinator*innen, Fachleiter*innen Deutsch oder auch Fachberater*innen, Fachschaftsberater*innen und spezielle Koordinator*innenstellen.

Im Auslandsschuldienst sind je nach Größe der Schule und Schulform für die Besoldungsgruppen A14 bis A16 Schulleitungsstellen ausgeschrieben. Bewerber*innen müssen die in der Ausschreibung angegebene Besoldungsgruppe bereits innehaben und dürfen zum ausgeschriebenen Zeitpunkt des Amtsantritts das 59. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. In der Regel werden Erfahrungen im Auslandsschuldienst sowie die Bereit-

schaft der Zusammenarbeit mit kulturellen Einrichtungen im Gastland erwartet.

Finanzen

Über die finanziellen Rahmenbedingungen gibt die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen auf ihrer Homepage Auskunft. Die Regelungen sind so individuell, dass hier kaum pauschale Informationen gegeben werden können. Grundsätzlich erhalten die genannten Auslandslehrkräfte zu ihren Bezügen abgestufte Zulagen für den Auslandsschulort (außer BPLK), Umzugs- und Reisepauschalen und ggf. Zuschüsse für Kindergarten o. Ä. oder einen Kaufkraftausgleich.

INFO

<https://t1p.de/kiv1w>



Beihilfe

Als Lehrer*in im Beamt*innenverhältnis bist du von der Pflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung befreit. Wenn krankheitsbedingte Aufwendungen entstehen, erhältst du einen Zuschuss des Dienstherrn: die Beihilfe.

Beihilfen im Sinne der Beihilfeverordnung sind Geldzuwendungen eines öffent-

lich-rechtlichen Dienstherrn, die dieser zur Erfüllung seiner Fürsorgepflicht an den Beihilfeberechtigten zum Teilausgleich der in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen sowie in Fällen eines nicht rechtswidrigen Schwangerschaftsabbruchs, einer durch Krankheit erforderlichen Sterilisation und bei Empfängnisregelung entstehenden Kosten gewährt.

Der Beihilfebemessungssatz ist personenbezogen:

- Beihilfeberechtigte ohne oder mit einem Kind: 50 Prozent
- nicht selbst beihilfeberechtigte Ehegatten oder eingetragene Lebenspartner*innen: 70 Prozent
- berücksichtigungsfähige Kinder sowie beihilfeberechtigte Waisen: 80 Prozent
- Beihilfeberechtigte mit zwei oder mehr Kindern (bei mehreren Beihilfeberechtigten gilt dieser Bemessungssatz nur für einen von dir zu bestimmenden Berechtigten): 70 Prozent

In folgenden Fällen werden für Kinder, Personen aus Ehe und eingetragener Lebenspartnerschaft keine Beihilfen gezahlt werden (§ 2 BVO NRW):

- Die Einkünfte der aus Ehe oder eingetragener Lebenspartnerschaft berücksichtigungsfähigen Person liegen im Kalenderjahr vor Entstehen der Aufwendungen über 20.000 EUR. Zu diesen Einkünften zählt die Summe der Einkünfte (§ 2 Absatz 3 und 5a des Einkommensteuergesetzes (EStG)). Der Betrag wird regelmäßig im gleichen Verhältnis, wie sich der Rentenwert West erhöht, angepasst und auf volle Euro aufgerundet. Die Anpassung erfolgt erstmals ab einer Rentenerhöhung West im Kalenderjahr 2022 mit Wirkung für das auf die Rentenerhöhung folgende Kalenderjahr. Somit gilt für Aufwendungen, welche im Jahr 2023 entstehen, die Summe der Einkünfte aus 2022 mit 21.071 EUR. Für Aufwendungen, welche im Jahr 2024 entstehen, gilt die Summe der Einkünfte aus 2023 mit 21.995 EUR.

- Die getrenntlebende Person aus Ehe oder eingetragener Lebenspartnerschaft hat keinen Unterhaltsanspruch gegen den Beihilfeberechtigten.
- Ein Kind ist im Familienzuschlag nach dem Besoldungsgesetz nicht mehr berücksichtigt oder berücksichtigungsfähig.

Zusätzliche Krankenversicherung

Als Beamt*in solltest du eine zusätzliche private Krankenversicherung abschließen. Die privaten Krankenversicherungen sind verpflichtet, Berufsanfänger*innen in den ersten sechs Monaten nach Berufung in das Beamt*innenverhältnis auf Probe aufzunehmen. Leistungsausschlüsse sind nicht zulässig, der maximale Prämienzuschlag beträgt 30 Prozent. Beamt*innen erhalten zu den Beiträgen, die sie für eine Krankenversicherung aufbringen müssen, keinen Beitragszuschuss der Dienstbehörde. Dies gilt auch, wenn du dich für eine gesetzliche Krankenversicherung entscheiden solltest. Beamt*innen, die volle Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten, sind ohne weiteren Beihilfeanspruch.

GEW-Forderungen für eine pauschale Beihilfe

Die GEW NRW fordert zusammen mit dem DGB NRW die Einführung einer pauschalen Beihilfe in NRW entsprechend der bereits in Kraft getretenen Regelung in Hamburg (sog. „Hamburger Modell“). Eine solche Regelung würde die beste-

hende Benachteiligung von denjenigen Beamt*innen beenden, die sich bereits jetzt freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichern. Bisher müssen diese sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerbeitrag selber tragen. Der Dienstherr ist von seinen Kosten der Krankenfürsorge in diesen Fällen entlastet, da ein Beihilfebezug weitgehend ausgeschlossen ist. Mit der neuen Möglichkeit (alternativ zum Anspruch auf individuelle Beihilfeleistungen) auf Antrag eine pauschale Beihilfeleistung in Höhe des Arbeitgeberanteils zur GKV vom Dienstherrn zu erhalten, würden diese Beamt*innen von wesentlichen Kosten für die Krankenvorsorge entlastet und mit den Beamt*innen, die in der Privaten Krankenkasse (PKV) versichert sind, gleichgestellt. Die Regelung bedeutet damit einen Lückenschluss im bisher unvollkommenen Beihilfesystem und beseitigt eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung.

Verfahren zur Beantragung der Beihilfe

Beihilfe ist rechtzeitig zu beantragen, wenn die Aufwendungen entstehen bzw. die Rechnungen vorliegen. Hierbei gilt eine 2-Jahresfrist. Hilfreich ist die Beihilfe

App. Mit ihr kannst du mittels Kurzantrag die erforderlichen Belege digital über ein Smartphone oder Tablet einreichen.

Für bestimmte Leistungen, zum Beispiel bei psychotherapeutischen Behandlungen, bei bestimmten Hilfsmitteln, bei Sanatoriumsaufenthalten oder bei Heilkuren ist die vorherige Anerkennung durch die Beihilfenfestsetzungsstelle erforderlich.

Nichtverschreibungspflichtige Leistungen

Medikamente und Therapien werden in der Regel nicht als beihilfefähig anerkannt, wenn sie von den gesetzlichen Krankenversicherungen ebenfalls nicht getragen werden.

INFO

Mit unserer Linksammlung kannst du dich rund ums Thema Beihilfe informieren.

FAQ zur Beihilfe – LBV NRW

<https://t1p.de/vzeha>



Belohnungen, Geschenke, Vorteilsannahme

Belohnungen und Geschenke für eine Lehrkraft können schnell als Vorteilsannahme ausgelegt werden, deswegen ist die Annahme grundsätzlich verboten. Davon ausgenommen sind nur geringwertige Aufmerksamkeiten.

Es ist einer Lehrkraft grundsätzlich verboten, Belohnungen und Geschenke mit Bezug zur schulischen Tätigkeit anzunehmen. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Tarifbeschäftigungs- oder Beamt*innenverhältnis vorliegt.

Eine Berliner Lehrerin musste 4.000 Euro zahlen, damit ein Strafverfahren wegen Vorteilsannahme im Amt gegen sie eingestellt werden konnte. Sie hatte von ihrer Abiturklasse zum Abschied ein Geschenk im Wert von 200 Euro bekommen.

Was sind Vorteile?

Geschenke, Belohnungen und sonstige Vorteile oder Vergünstigungen sind weit gefasst. Auch Freikarten für einen Freizeitpark können darunter fallen.

Vorteile können sein:

Zahlung von Geld

- Überlassung von Gutscheinen (zum Beispiel Telefon- oder Eintrittskarten) oder Gegenständen (zum Beispiel Fahrzeuge, Baumaschinen) zum privaten Gebrauch
- besondere Vergünstigungen bei Privatschäften (beispielsweise zinslose oder

zinsgünstige Darlehen, verbilligter Einkauf)

- Zahlung unverhältnismäßig hoher Vergütungen für – auch genehmigte – private Nebentätigkeiten (zum Beispiel Vorträge, Gutachten),
- Überlassung von Fahrkarten oder Flugtickets, Mitnahme auf Reisen
- Bewirtungen
- Gewährung von Unterkunft
- erbrechtliche Begünstigungen (zum Beispiel Zuwendung eines Vermächnisses oder Einsetzung als Erbe)
- sonstige Zuwendungen jeder Art.

Vorherige Zustimmung

Eine Zuwendung darfst du ausnahmsweise annehmen, wenn die vorherige Zustimmung der*des Dienstvorgesetzten oder Arbeitgeber*in vorliegt oder die Zuwendung als stillschweigend genehmigt anzusehen ist. Kannst du die Zustimmung nicht rechtzeitig einholen, aber von der nachträglichen Erteilung ausgehen, darfst du die Zuwendung ausnahmsweise vorläufig annehmen. Du musst dich aber unverzüglich um nachträgliche Genehmigung kümmern.

Geringwertige Aufmerksamkeiten

Du kannst davon ausgehen, dass eine Aufmerksamkeit von geringem Wert als

stillschweigend genehmigt angesehen wird. Dazu gehören Werbeartikel wie Kugelschreiber, Kalender oder Schreibblocks sowie Geschenke aus dem Kollegium, etwa zum Geburtstag oder Dienstjubiläum, in herkömmlichem Umfang.

INFO

MSB zu Belohnungen
und Geschenken

<https://t1p.de/oby7l>



Beschwerde, Remonstrations und Klage

Beamt*innen steht das Recht bzw. die Pflicht auf Remonstrations, Beschwerde oder Klage zu, wenn eine dienstliche Anweisung gegen das Gesetz verstößt. Wer sich als Beamt*in benachteiligt fühlt, zum Beispiel aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, des Alters oder dergleichen, hat ein Recht auf Beschwerde. Beamt*innen tragen für ihre dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung (§ 36 BeamtStG).

In der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer*innen (ADO) wird die Pflicht zur Remonstrations für alle Lehrkräfte, also auch für Lehrer*innen im Tarifbeschäftigungsverhältnis gleichermaßen zu ihren Dienstpflichten gerechnet (§ 3 Abs. 2, 4 ADO). § 16 ADO gilt nicht nur für verbeamtete Lehrkräfte, so dass auch Tarifbeschäftigte Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen gegenüber der Schulleiterin oder dem Schulleiter geltend machen müssen, damit sie von einer möglichen Haftung befreit.

Wer sich absichern will, reicht die Remonstrations schriftlich ein und besteht

auf einer schriftlichen Antwort. In jedem Fall ist der Dienstweg einzuhalten. Beschwerden über Kolleg*innen sind an die Schulleitung, über Schulleiter*innen an das Schulamt bzw. die Bezirksregierung, Beschwerden über Fachleiter*innen an die Seminarleitung zu richten. Bevor es jedoch zu solch weitreichenden Schritten kommt, ist es immer ratsam, sich an die entsprechenden Gremien in Seminar und Schule, zum Beispiel den Lehrerrat, oder an die zuständige Personalvertretung zu wenden. Ein Anruf bei der GEW ist ebenfalls angezeigt. Lass' dich beraten und begleiten!

In besonderen Fällen ist manchmal auch eine Klage nötig. Beamt*innen wenden sich dafür an das Verwaltungsgericht, Tarifbeschäftigte an das Arbeitsgericht. Klagen vor dem Verwaltungsgericht können oft erst nach einem erfolglosen Widerspruchsverfahren erfolgen. Der Widerspruch wird bei der Dienststelle eingereicht. So oder so: GEW-Mitglieder erkunden zunächst über Rechtsberatung und Rechtsschutz, wie zu handeln und was zu tun ist.

Betriebliches Eingliederungsmanagement – BEM

Das BEM umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, dass Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen ihre Arbeitsfähigkeit erhalten.

BEM ist eine gesetzliche Vorgabe (§167 Abs.2 des Sozialgesetzbuches IX) und wird allen Beschäftigten angeboten. Es erfolgt nur mit Zustimmung oder auf Wunsch der betroffenen Person. Die Zielsetzung des Präventionsgesprächs im Rahmen des BEM betrifft Leistungen und Hilfen, die eine Arbeitsunfähigkeit möglichst überwinden helfen, einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und eine vorzeitige Zurruesetzung vermeiden sollen. Es soll also z.B. gemeinsam überlegt werden, ob die Ursache für eine Erkrankung durch Maßnahmen am Arbeitsplatz überwunden werden kann.

Wann erfolgt ein BEM?

Wenn eine Lehrkraft oder sonstige im Landesdienst stehende pädagogische oder sozialpädagogische Mitarbeiter*in länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt, ist der Arbeitgeber zum Angebot eines Gesprächs im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet. Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsun-

fähigkeit als auch für mehrere Kurzerkrankungen.

Ein BEM-Gespräch kann auch auf eigenen Wunsch hin eingeleitet werden.

Wie ist der Ablauf eines BEM?

Die Bezirksregierung (bei Grundschulen das Schulamt) schreibt dem*der Beschäftigten und bietet ein Gespräch an. Stimmt der*die Beschäftigte dem BEM auf dem beiliegenden Antwortbogen nicht zu, ist das BEM-Verfahren beendet.

Wird das BEM Angebot abgelehnt, die Arbeitsunfähigkeit dauert jedoch an, erfolgt in der Regel eine amtsärztliche Untersuchung.

Stimmt der*die Beschäftigte dem Gespräch zu, wählt er*sie als Gesprächspartner die Schulleitung oder die Bezirksregierung bzw. das Schulamt aus. In der Regel soll das Gespräch in der Schule geführt werden. Man kann immer die Begleitung des Personalrats oder ggfs. der Schwerbehindertenvertretung wünschen. Zusätzlich kann auch noch eine Person des Vertrauens begleiten. In dieser Runde werden dann gemeinsam Lösungen erarbeitet und vereinbart.

Beurlaubung

Für eine Beurlaubung muss entweder ein familien- oder arbeitsmarktpolitischer Tatbestand erfüllt sein. Für den Erstantrag muss bei akuten Gründen keine Frist eingehalten werden.

Du kannst dich aus familiären Gründen ohne Gehaltsanspruch beurlauben lassen, wenn du ein Kind unter 18 Jahren betreust oder ein Familienmitglied pflegst, § 64 Landesbeamtengesetz NRW (LBG). Diese Beurlaubung ist auch als Vorab-Vollfreistellung im Teilzeitmodell des Sabbatjahres möglich, § 65 Abs. 2 LBG NRTW, s. unter Teilzeit im Blockmodell.

Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ist eine Beurlaubung bei einem Bewerberüberhang für die entsprechende Schulform möglich, § 70 Abs. 1 LBG NRW. Dieser Urlaub kann von der Bezirksregierung bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren genehmigt werden und darf mit einem Urlaub aus familiären Gründen insgesamt fünfzehn Jahre nicht überschreiten. Freistellungen wegen Elternzeit, Pflegezeit und Familienzeit werden nicht mitgezählt. Es dürfen aber keine dienstlichen Gründe dagegenstehen. Aufgrund der aktuellen Lehrkräftemangelsituation ist diese Beurlaubung derzeit sehr schwer durchzusetzen. Da bei einer Ablehnung der Personalrat beteiligt werden muss, wende Dich vorab bereits an Deinen Personalrat.

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte können ebenfalls nach Tarifrecht, also dem Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L – hier § 28) unter Verzicht auf die

Zahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten. Nach dem Erlass für Tarifbeschäftigte (BASS 21-05 Nr. 4) werden sie mit den Beamt*innen bezogen auf entsprechende Ansprüche auf Beurlaubung, u.a. aufgrund von familienpolitischen Gründen.

Fristen für die Beantragung

Die Erstanträge sind nicht fristgebunden, wenn der Grund akut entstanden ist. Verlängerungsanträge musst du allerdings spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung stellen.

Die Beurlaubung wird nur auf schriftlichen Antrag gewährt. Der Antrag auf Beurlaubung ist spätestens sechs Monate vor Beginn zu stellen. Der Beginn einer Beurlaubung aus familiären Gründen ist der 01.02. oder 01.08. eines Schuljahres, sowie direkt im Anschluss an eine Mutterschutzfrist und/oder Elternzeit; ansonsten bei arbeitsmarktpolitischen Gründen der 1.08.

Rückkehr aus einer Beurlaubung

Lehrkräfte, die weniger als ein Jahr beurlaubt sind, kehren grundsätzlich an die bisherige Schule zurück; das Stellen eines Rückkehrantrags ist nicht erforderlich.

Bei einer Beurlaubung über 8 Monate ist ein Rückkehrantrag mit dem Wunsch nach dem alten Dienstort/Schule oder eine wohnortnahe Versetzung über die

Plattform www.oliver.nrw.de zu stellen. Der Lehrermangel hat das Schulministerium veranlasst, für die Frage der Wohnortnähe eine größere Entfernung vorzusehen: „Um die Unterrichtsversorgung in unterversorgten Regionen deutlich verbessern zu können, ist zukünftig ein wohnortnaher Einsatz an einer Schule mit entsprechendem Bedarf im Umkreis von bis zu 50 Kilometern zum Wohnort vorgesehen.“, siehe: <https://www.schulministerium.nrw/handlungskonzept-unterrichtsversorgung>. Die GEW NRW kritisiert dies. Eine Einzelfallprüfung ist auf jeden Fall

vorzunehmen. Der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Festlegung der neuen Schule. Es macht daher Sinn, sich vorab mit dem Personalrat in Verbindung zu setzen.

Eine vorzeitige Beendigung des Urlaubs soll von der Bezirksregierung zugelassen werden, wenn wegen zwingender persönlicher Belange der Lehrkraft die Fortsetzung einer Beurlaubung nicht zumutbar ist (konkrete und nachvollziehbare Begründung erforderlich!).

| Urlaubsart | Erläuterung | Dienstbezüge | Beihilfeanspruch |
|-------------------------------|---|------------------------------|---|
| Erholungsurlaub | § 71 LBG | ja | ja |
| Familienpolitische Gründe | § 64 LBG zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren und pflegebedürftigen Angehörigen | nein | ja, gemäß § 64 Absatz 5 LBG 1 |
| Arbeitsmarktpolitische Gründe | § 70 LBG maximal 6 Jahre, auch sog. Altersbeurlaubung | nein | nein |
| Sonderurlaub | Nach § 72 Absatz 1 LBG kann Sonderurlaub unter Weitergewährung oder unter Fortfall der Dienstbezüge gewährt werden. | Ja (wenige Tage) nein | ja, auch bei Fortfall, sofern Beurlaubung insgesamt 30 Tage im Kalenderjahr nicht überschreitet |

INFO

Freistellungs- und
Urlaubsverordnung
Erlass Beurlaubung
<https://t1p.de/ah4sn>



INFO

Recht.nrw.de
<https://t1p.de/nzj9n>



Dienstliche Beurteilung

Sowohl beamtete als auch tarifbeschäftigte Lehrer*innen werden dienstlich beurteilt während ihrer Probezeit. Die Beurteilung wird von der Schulleitung erstellt.

Das Gesetz schreibt vor, beamtete Lehrer*innen und Schulleiter*innen dienstlich zu beurteilen. Konkret geregelt ist dies in den „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung“ (BASS 21-02 Nr. 2). Diese Vorgaben gelten auch für tarifbeschäftigte Lehrer*innen entsprechend.

Anlässe für Beurteilungen

Es gibt entscheidende Phasen in der Schullaufbahn, die einen Anlass für dienstliche Beurteilungen geben:

- Probezeit
- Beförderung
- Auslandsschuldienst
- Verwendung im Hochschuldienst
- Einsatz in der Lehrerausbildung

Beurteilungen werden von Schulleiter*innen (Probezeit) und sowie von der Schulaufsicht durchgeführt.

Beurteilungen während der Probezeit

Die Beurteilungen in und zum Abschluss der Probezeit erstellt die Schulleitung. Unterrichtsbesuche zur Vorbereitung einer Beurteilung müssen mindestens zwei Wochen vorher angemeldet werden. Dabei müssen Tag, Fach, Klasse oder Lerngruppe sowie gewünschte Unterlagen genannt werden. Auf Wunsch kann auch eine Lehrkraft des Vertrauens teilnehmen und eine Stellungnahme abgeben (BASS 21-02 Nr.2, Punkt 8.3).

Beamt*innen in der Probezeit

Während der Probezeit müssen für Beamt*innen zwei dienstliche Beurteilungen erstellt werden, bei Probezeiten unterhalb von 12 Monaten nur eine. Die erste erfolgt nach Ablauf eines Drittels der Probezeit, spätestens jedoch zwölf Monate nach der Einstellung. Die zweite ist rechtzeitig vor Ablauf der Probezeit anzufertigen. Für die Beurteilungen während der Probezeit sind folgende Formulierungen zu verwenden:

Erste dienstliche Beurteilung

„Die/der Lehrerin/Lehrer hat sich in der bisherigen Probezeit

- bewährt,
- eingeschränkt bewährt,
- nicht bewährt.“



Zweite dienstliche Beurteilung

„Die Lehrerin/der Lehrer hat sich in der Probezeit

- in vollem Umfang bewährt (Zusatzfeststellung: Die Lehrerin/der Lehrer hat sich wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet.),
- nicht bewährt,
- die Bewährung kann noch nicht abschließend festgestellt werden.“

Tarifbeschäftigte in der Probezeit

Für Lehrer*innen im Tarifbeschäftigungsverhältnis gilt eine Probezeit von nur sechs Monaten (§ 2 Abs. 4 TV-L), ihre Beurteilung muss den Beurteilungsrichtlinien zufolge (BASS 21-02 Nr. 2, Punkt 2.2) vor Ablauf dieser Zeit stattfinden. Demnach gibt es nur eine dienstliche Beurteilung für sie. Das abschließende Urteil lautet: bewährt oder nicht bewährt. Eine Verlängerung der Probezeit bei Nichtbewährung ist nicht möglich. Ansonsten gibt es für Tarifbe-

schäftigte nur Anlassbeurteilungen z. B. für eine Beförderung.

Rechte im Beurteilungsverfahren

- Ein*e Lehrer*in des Vertrauens kann am Verfahren teilnehmen (BASS 21-02 Nr. 2, Punkt 8.3, 10.1), bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten auch die Schwerbehindertenvertretung.
- Zwischen Beurteilenden und Lehrer*in findet ein Gespräch statt (BASS 21-02 Nr. 2, Punkt 10.1 und 10.2.2).
- Die dienstliche Beurteilung ist in einer Abschrift auszuhändigen (BASS 21-02 Nr. 2, Punkt 10.2.1).

Zu Detailproblemen der dienstlichen Beurteilung gibt es zwischen Dienststellen und Personalräten unterschiedlich umfassende Verabredungen, etwa zu Art und Umfang der Unterrichtsvorbereitung, zur Anzahl der Unterrichtsstunden, zu Ankündigungsfristen oder Verfahren des Gesprächs. Die örtlichen Personalräte geben dazu Auskunft.

Digitalisierung und Datenschutz in der Schule

Durch die Coronapandemie wurde die Digitalisierung an Schulen in NRW deutlich vorangetrieben. Fast alle Lehrkräfte sind mittlerweile mit digitalen Endgeräten – meist Tablets – ausgestattet, eine lange bestehende Forderung der GEW ist damit erfüllt. Parallel dazu hat das Land die bereits vor der Pandemie eingeführten digitalen LOGINEO-Plattformen massiv ausgebaut und erweitert.

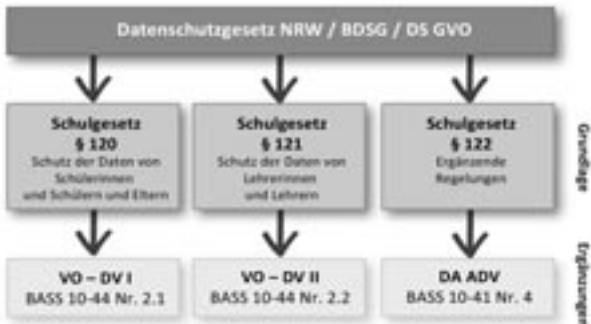
Leider sind die ausgeteilten Geräte aber nicht für alle dienstlichen Belange geeignet – das Verfassen längerer Texte am Tablet z.B. ist mühsam, manche schulische Software lässt sich am Tablet nicht oder nur eingeschränkt betreiben. Die Weibernutzung privater Geräte zur Verarbeitung von Schüler*innendaten ist aber inzwischen untersagt. Aus diesem Grund empfiehlt es sich, einige Rahmenbedingungen und rechtliche Aspekte des Ein-

satzes digitaler Geräte und Medien im Unterricht genauer anzuschauen.

Rechtliche Grundlagen der Digitalisierung

Gerade bei der Nutzung digitaler Medien und deren Einsatz im Präsenz- und Distanzunterricht stellt sich schnell die Frage nach dem Datenschutz.

Die Grundlage des Datenschutzes stellt die europäische Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kombination mit dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und dem Datenschutzgesetz NRW (DSG NRW) dar. Gleichzeitig regelt das Schulgesetz NRW in den Paragraphen 120 bis 122 die Rahmenbedingungen für die Verarbeitung von Daten der Schüler*innen, der Eltern und der Lehrer*innen.



Zusätzlich regeln verschiedene Verordnungen den Umgang mit Daten von Schüler*innen (VO-DV I) und von Lehrer*innen (VO-DV II).

Dienstliche Endgeräte für Lehrer*innen und Schüler*innen

Die Komplettausstattung aller Kolleg*innen mit digitalen Endgeräten ist einer der großen Erfolge der GEW – nur so ist effizientes und datenschutzkonformes Arbeiten in der Schule überhaupt möglich. Aber auch dieser Erfolg ist leider nur ein erster Schritt, viele weitere müssen noch folgen:

Der vom Ministerium vorgegebene Preisrahmen für die Geräte (maximal 500 € inklusive aller Software, der Einrichtung und der Verwaltung) war so knapp, dass meist nur Tablets angeschafft wurden. Diese eignen sich sehr gut zur pädagogischen Arbeit in der Klasse, aber ausgesprochen schlecht für Verwaltungsarbeit am Schreibtisch. Die Geräte entsprechen nicht den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für Bildschirmarbeit. Die eigentlich nahe liegende Verwendung privater Geräte für diesen Zweck ist aus Datenschutzgründen untersagt, sobald personenbezogene Daten im Spiel sind.

Ein weiteres Problem: Die Lehrer*innen-geräte wurden im Rahmen einer einmaligen Aktion beschafft und verteilt. Die hierfür genutzten Mittel aus dem Digitalpakt sind mittlerweile verbraucht; an ersten Schulen können neue Kolleg*innen schon jetzt nicht mehr ausgestattet, defekte Geräte können nicht mehr ersetzt werden. Auch

fehlt es nach wie vor an Mitteln für Support, also für Unterstützung bei technischen Problemen und Defekten an Geräten bzw. mit der Software.

Die GEW fordert daher einen Digitalpakt 2.0, der Austausch und Wartung bereits angeschaffter Geräte sowie Ausbau und Unterhalt der Infrastruktur (WLAN, Gerätemanagement) sowie professionellen Support dauerhaft sichert.

Digitale Onlineplattformen als Softwarelösung

Einige Schulen verfügen schon lange über eigene Cloudlösungen, andere haben diese während der coronabedingten Schulschließung schnell aus dem Boden gestampft und eingerichtet. Hierbei kommen landesweit zahlreiche Softwarelösungen zum Einsatz, neben LOGINEO auch Plattformen wie iServ, Jitsi, Nextcloud oder Microsoft 365. Bei all diesen Lösungen stellt sich immer die Frage des Datenschutzes und wer dafür verantwortlich ist.

Datenschutzrechtlich am sichersten, zudem für Schulen kostenfrei nutzbar, ist LOGINEO. Es besteht z.Zt. aus drei getrennten Komponenten:

LOGINEO NRW – Schulplattform

Den Kern des Logineo-Systems bildet ein vom Land betriebenes E-Mail- und Kalendertool, das sowohl einen komfortablen Webzugang als auch die Möglichkeit zur Einbindung in Mailprogrammen (IMAP/CalDAV) bietet. Zusätzlich gibt es einen Cloudspeicher, der in einen pädagogischen und einen Verwaltungsbereich auf-

geteilt ist; über die pädagogische Cloud können Daten auch mit Schüler*innen geteilt werden.

LOGINEO NRW LMS

Hierbei handelt es sich um ein Lernmanagementsystem, bei dem online Texte, Bilder, Materialien und vieles mehr zur Verfügung gestellt werden können. Gleichzeitig bieten sich Möglichkeiten des kollaborativen Lernens, interaktiver Übungen und der Dateiverwaltung. Das Lernmanagementsystem basiert auf der Software Moodle.

LOGINEO NRW – Messenger und Videokonferenzsystem

Es besteht aus einem auf dem Matrix-Protokoll basierenden Messenger. In den Messenger wurde ein Videotool auf Basis von Jitsi integriert, um datenschutzkonform Videochats und Videokonferenzen zu ermöglichen.

Noch sind die drei Komponenten administrativ voneinander getrennt, d.h. die Benutzer*innenverwaltung muss für alle drei Komponenten je einzeln erfolgen. Auch bei der Funktionalität und Benutzer*innenfreundlichkeit gibt es einige Einschränkungen, z.B. ist der Speicherplatz im Mailsystem und in der Cloud mit 1GB bzw. 2GB recht knapp bemessen und es fehlt eine Möglichkeit, die Verwaltungscloud per WebDAV anzubinden.

Das MSB hat sich aber nach Abschluss eines so genannten »Zukunftsschecks« zu Logineo auf die Weiterentwicklung der Plattform(en) festgelegt und bereits konkrete Verbesserungen angekündigt. So

soll es in naher Zukunft ein Online-Office zur kollaborativen Arbeit an Texten, Tabellen und Präsentationen geben, auch die Zusammenführung der Nutzer*innenadministration ist in Arbeit. Hierzu soll der Dienst »Vidis« eingebunden werden. Längerfristig ermöglicht Vidis eine gemeinsame Nutzer*innenverwaltung nicht nur für die LOGINEO-Dienste, sondern auch für etwaige weitere Login-pflichtige Angebote, z.B. von Schulbuchverlagen oder externen Anbietern. Für Schüler*innen und Lehrer*innen bedeutet das, dass neben LOGINEO weitere Plattformen mit demselben Login genutzt werden können (Single Sign On, SSO)

Aus Sicht der GEW NRW ist es der richtige Weg, dass das Land den Schulen in NRW endlich passende und kostenlose Softwarelösungen zur Verfügung stellt. Alle Schulen können diese Tools von LOGINEO NRW beantragen und kostenlos nutzen.

Auch wenn andere Softwarelösungen sicherlich zusätzliche Nutzungsmöglichkeiten bieten, hat die vom Land NRW zur Verfügung gestellte Software deutliche Vorteile:

- Server in Deutschland mit ausreichender Rechenkapazität
- Einhaltung der Datenschutzvorgaben
- kostenfreie Nutzung für Schulen und ZfSLs
- bei Nutzung von dienstlichen Endgeräten liegt das Haftungsrisiko beim Land NRW

Gleichzeitig haben GEW geführte Hauptpersonalräte durchsetzen können, dass in

einer Dienstvereinbarung zu LOGINEO NRW auch eine Entgrenzung der Arbeitszeit ausgeschlossen wird. So ist zum Beispiel eine durchgängige Erreichbarkeit abends und am Wochenende hierdurch ausgeschlossen.

Die Einführung solcher Plattformen bzw. Softwarelösungen an einer Schule ist dabei laut Landespersonalvertretungsgesetz mitbestimmungspflichtig, das heißt, der Personalrat oder der Lehrerrat müssen bei der Einführung beteiligt werden. Dies gilt bei allen Softwarelösungen unabhängig davon, ob es sich um LOGINEO NRW oder um andere Plattformen handelt. Gerade bei anderen Plattformen ist dies aber besonders wichtig, da dort keine Dienstvereinbarung besteht und damit zum Beispiel eine Entgrenzung der Arbeitszeit nicht durch eine Dienstvereinbarung ausgeschlossen ist.

Die GEW stellt »Bausteine für eine Rahmenmediennutzungsordnung« zur Verfügung, die Kollegien bei der Formulierung eigener Absprachen zur Nutzung digitaler Medien unterstützen: <https://www.gew-nrw.de/neuigkeiten/detail/faq-digitale-kommunikation-unter-lehrkraeften>

Das erwartet die GEW NRW jetzt

Auch wenn endlich der Schritt in die Ausstattung der Lehrkräfte und der Schüler*innen mit Endgeräten gemacht ist und mit den Zusatztools zu LOGINEO NRW das Land den Schulen endlich eine Softwarelösung zur Verfügung stellt, sind viele andere Punkte noch ungeklärt und es besteht dringender Handlungsbedarf:

- Breitbandanschlüsse und schnelle WLAN-Netze für alle Schulen
- Verstärkung der Finanzierung von Geräten, Software, Administration und Infrastruktur (DigitalPakt 2.0)
- Zusätzliche Bereitstellung von digitalen Geräten, die den Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entsprechen, zum Verfassen auch längerer Texte (Gutachten, Förderpläne, etc.)
- Umfassende Fortbildungen innerhalb der Arbeitszeit, z.B. zu LOGINEO LMS (Moodle), zum Einsatz von Smartboards etc.
- Professioneller Support für die IT-Infrastruktur an den Schulen

Auch wenn die ersten Schritte hin zu einer besseren Digitalisierung des Unterrichts gemacht sind, stehen wir weiter am Anfang.

INFO

Bei Fragen oder Problemen stehen Ihnen die GEW Ansprechpartner*innen in den Personalräten gern jederzeit beratend und unterstützend zur Seite.

FAQ Digitale Kommunikation
(GEW NRW)

<https://t1p.de/lbe9s>



LOGINEO NRW

<https://t1p.de/sh94>



Einkommen der Lehrkräfte

Das Einkommen von Beamt*innen in Schule richtet sich nach der Besoldungstabelle, angestellte Lehrkräfte werden in eine Entgeltgruppe des Tarifvertrags TV-L eingruppiert und entsprechend bezahlt. In beiden Tabellen erfolgt der Aufstieg mit zunehmender Berufserfahrung. Die GEW NRW fordert ein gerechtes Einstiegsgehalt für alle.

Die GEW NRW setzt sich in jeder Besoldungs- und Tarifrunden dafür ein, dass Lehrer*innen für ihren anspruchsvollen Job angemessen bezahlt werden. Dabei ist ihr Status entscheidend. Das Regelbeschäftigungsverhältnis als Lehrkraft ist das Beamt*innenverhältnis. Beamt*innen werden nach dem Besoldungsgesetz des Landes NRW besoldet. Lehrer*innen, die nicht ins Beamt*innenverhältnis übernommen werden können oder zur Vertretung befristet beschäftigt sind, erhalten als Angestellte eine Vergütung. Für sie gilt der Tarifvertrag der Länder (TV-L), der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

Was ist die Beamt*innenbesoldung?

Bei Lehrkräften im Beamt*innenverhältnis setzt sich das monatliche Einkommen aus dem Grundgehalt und dem Familienzuschlag zusammen. Der Familienzuschlag ist abhängig vom Familienstand (verheiratet/unterhaltsverpflichtet, Anzahl der Kinder).

Für die Berechnung des Grundgehaltes gilt je nach erworbener Qualifikation (Studium, Vorbereitungsdienst, Erwerb des Lehramtes) die Zuordnung zu einer bestimmten Besoldungsgruppe. Der Einstieg und spätere Aufstieg in die zeitlich unterschiedlich gestaffelten Stufen dieser Besoldungsgruppe orientieren sich an der Berufserfahrung.

Einstieg in die Besoldungstabelle

Lehrer*innen mit der Befähigung für das Lehramt Grundschule und für das Lehramt Gesamt-, Haupt-, Real- und Sekundarschule I (GHRSI) werden der Besoldungsgruppe A12 zugeordnet und steigen in die Stufe 4 der Besoldungstabelle ein. Nach langem Kampf um eine gerechte Bezahlung für diese Lehrkräfte ist nun ein erster Schritt durch die Landesregierung erfolgt. Sie wird die Anpassung der Einstiegsbesoldung mit einem Stufenplan realisieren. Ab November 2022 erhalten die Grundschullehrkräfte und die Lehrkräfte der Sekundarstufe I eine monatliche Zulage von 115 Euro. Diese Zulage erhöht sich bis zum 1. August 2026 in jedem Jahr. 2026 werden diese Lehrkräfte dann in die Besoldungsgruppe A 13 überführt.

Diese Änderungen in der Eingruppierung der Lehrkräfte sind nach unserer Ansicht noch nicht ausreichend. Die GEW NRW fordert A13 bzw. EG 13 mit Zulage als



Einstiegsbesoldung für alle vollausgebildeten Lehrer*innen. Schließlich ist die Ausbildung spätestens seit Änderung des Lehrerausbildungsgesetzes angeglichen, gleich lang und gleichwertig.

Für das Lehramt Sonderpädagogik ist die Besoldungsgruppe A13 maßgeblich, der Einstieg erfolgt in Stufe 5. Stufe 5 und Besoldungsgruppe A13 gelten auch für Studienrät*innen. Diese erhalten zusätzlich eine ruhegehaltsfähige Zulage (§ 47c LBesG NRW). Die Ernennung zum* zur Studienrät*in ist derzeit am Gymnasium, in der Oberstufe der Gesamtschule und im Berufskolleg möglich.

Daneben fordert die GEW NRW die Verbesserung der Ersteingruppierung von Fachlehrkräften wie z.B. den Werkstattlehrkräften an Berufskolleg mit A 10/EG 10 sowie für Fachleitungen ein einheitliches Beförderungsamt mit A 15/EG 15. Auch müssen die Beförderungsämter in Grundschulen, den Schulen der Sekundarstufe 1 und der Förderschule entsprechend angehoben werden.

Das Grundgehalt wird nach Stufen bemessen. Deren Laufzeit beträgt bis zur fünften Stufe zwei Jahre, bis zur neunten Stufe drei Jahre und bis zur zwölften Stufe vier Jahre. Die Endstufe wird in A12 nach 26 Jahren und in A13 nach 24 Dienstjahren erreicht. Wenn berücksichtigungsfähige Zeiten beruflicher Erfahrung vorliegen, kann der direkte Einstieg in eine höhere Stufe erfolgen. Berücksichtigungsfähige Zeiten sind zum Beispiel Zeiten hauptberuflicher Tätigkeit im öffentlichen Dienst, Kindererziehungszeiten und Zeiten der Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen. Außerdem können gesellschaftlich anerkannte soziale Tätigkeiten (Wehr- und Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst und Freiwilliges Soziales Jahr) angerechnet werden. Da der Vorbereitungsdienst der Qualifikation für den künftigen Beruf dient, ist er keine hauptberufliche Tätigkeit und zählt deshalb nicht.

Die Ersteinstufung bzw. Stufenzuordnung wird von der Dienstbehörde festgesetzt und mitgeteilt. Für eventuelle Vordienstzeiten solltest du Belege einrei-

chen und den Personalrat informieren. Bei der Überprüfung der Festsetzungsverfügung solltest du ebenfalls den Personalrat einschalten, der ein Mitspracherecht hat. Beanstandungen sind innerhalb eines Monats nach Zugang der Mitteilung der Bezirksregierung schriftlich einzureichen.

Bei einem entsprechenden Sparvertrag gibt es auch vermögenswirksame Leistungen. Die früher noch zusätzliche Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) von 30 Prozent wurde inzwischen in die Grundgehaltstabelle eingearbeitet.

Familienzuschlag für Beamt*innen

Grundsätzlich erhalten Beamt*innen den Familienzuschlag der Stufe 1, wenn sie verheiratet, verwitwet, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder mit Unterhaltspflicht geschieden sind. Gezahlt wird der Zuschlag auch, wenn Beamt*innen eine andere Person längerfristig aufgenommen haben und ihr Unterhalt gewähren, weil sie gesetzlich

oder sittlich dazu verpflichtet sind, und die Person sich nicht selber versorgen kann. Besteht zusätzlich Anspruch auf Kindergeld, steht Beamt*innen für jedes Kind der Familienzuschlag der Stufe 2 und der folgenden Stufen – je nach Anzahl der Kinder – zu.

Aufgrund der auch durch die GEW NRW unterstützten Klagen vor dem Bundesverfassungsgericht musste der Gesetzgeber die Besoldung verbessern, da sie nicht mehr verfassungsgemäß war. Das Land NRW hat deshalb zunächst im Jahr 2021 den Familienzuschlag für das 3. Kind (ab A 9 = 807,15 €) und das 4. Kind (ab A 9 = 762,41 €) erhöht. Im Frühjahr 2022 hat NRW den Familienzuschlag für Beamt*innen nochmals angepasst. Für das dritte Kind erhöht sich der Betrag auf 834,68 Euro Für das vierte Kind beläuft sich der neue Betrag auf 788,41 Euro. Für das fünfte und die weiteren Kinder zahlt der Gesetzgeber 795,69 Euro. Auch für das das erste und zweite Kind wurde der Familienzuschlag angehoben und mit örtlichen Mietpreisen verknüpft. Die Berechnung des Familienzuschlags erfolgt auf Grundlage der regionalen Mietenstufe

Weihnachtsgeld / Jahressonderzahlung für Tarifbeschäftigte

Die Jahressonderzahlungen der Jahre 2019 bis 2024 betragen folgende Werte:

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
| EG9a bis EG11 | 77,66 % | 75,31 % | 74,35 % | 74,35 % | 74,35% | 74,35% |
| EG12 und EG13 | 48,54 % | 47,07 % | 46,47 % | 46,47 % | 46,47% | 46,47% |
| EG14, EG15 | 33,98 % | 32,56 % | 32,53 % | 32,53 % | 32,53% | 32,53% |

der Gemeinde, in der der Hauptwohnsitz ist. Welche Mietstufe einer Gemeinde zugeordnet ist, ist in der Wohngeldverordnung des Bundesministeriums für Justiz festgehalten.

Die aktuellen Ergebnisse der Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) hat auch Auswirkungen auf die Besoldung. Nach den Forderungen der Gewerkschaften, auch der GEW, werden mit der Landesregierung nach Ende der Tarifrunde Verhandlungen geführt. Diese haben 2023 zu einer Verabredung einer 1:1-Übertragung des Tarifergebnisses geführt. Der gewerkschaftliche Kampf der Tarifbeschäftigten durch Streiks – auch unterstützt durch solidarische Aktionen von Beamt*innen – führt also auch hier zum Erfolg und deutlichen Verbesserungen der Gehaltstabelle sowie auch der Familienzuschläge. Gewerkschaftsmitgliedschaft lohnt sich!

Eingruppierung von tarifbeschäftigten Lehrkräften

Lehrkräfte, die nicht ins Beamt*innenverhältnis übernommen wurden oder zur Vertretung einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten, werden je nach Lehramt bzw. nach ihrer Vorausbildung eingruppiert. Grundschul- und GHRSI-Absolvent*innen sind in EG11, die anderen Lehrämter in EG13 eingruppiert. Tarifbeschäftigte Lehrkräfte durchlaufen fünf Stufen in ihrer Entgeltgruppe und erreichen die jeweilige Endstufe 6 nach 15 Berufsjahren.

Teilzeitbeschäftigung

Für die Berechnung des Teilzeiteinkommens ist die jeweilige Pflichtstundenzahl der Schulform die Bezugsgröße. Bei der Berechnung des Bruttogehaltes wird die Anzahl der vertraglich festgelegten Unterrichtsstunden ins Verhältnis zum jeweiligen Pflichtstundenmaß (Vollzeit) gesetzt.

INFO

LBV – Besoldungstabellen
und Bezügetabellen

(Beamte)

<https://t1p.de/ch8xn>



(Angestellte)

<https://t1p.de/knht4>



GEW NRW Stellungnahme
zum A13-Gesetz:

<https://t1p.de/zaaib>



GEW zu Tarifbeschäftigten:

<https://t1p.de/aviqi>



Elternzeit / Elterngeld

Während der Elternzeit für Mütter oder Väter ruhen die Hauptpflichten des Arbeitsverhältnisses, es bleibt aber bestehen. Die Rechtsgrundlage für Angestellte und Beamt*innen ist das Bundeselternzeit- und Elterngeldgesetz (BEEG). Für Beamt*innen gilt zusätzlich die Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV).

Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit besteht in jedem Arbeitsverhältnis, also auch bei befristeten Verträgen. Elternzeit – auch Teilzeit in der Elternzeit – kann gemeinsam von beiden Eltern bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Ein Anteil von 24 Monaten kann auch zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes liegen. Elternzeit kann von beiden Eltern unabhängig voneinander für drei Zeitabschnitte gewählt werden. Eine Aufteilung in weitere Zeitabschnitte ist mit Zustimmung der Schulbehörde möglich.

Die Elternzeit muss bis zum vollendeten 3. Lebensjahr sieben Wochen vorher angekündigt werden; gleichzeitig soll mitgeteilt werden, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Die Eltern haben auch die Möglichkeit, sich bei der Antragstellung nur für den Zeitabschnitt festzulegen, der für sie zu diesem Zeitpunkt planbar ist. Viele Eltern wählen lieber die Möglichkeit, anschließend einen Verlängerungs-

antrag zu stellen, weil sie Entscheidungen über einen Wiedereinstieg in den Beruf erst später – zum Beispiel nach einem Jahr – fällen wollen oder können. Die Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr muss 13 Wochen vorher angekündigt werden.

Sowohl Verlängerungen als auch Verkürzungen einer Elternzeit sind also möglich, bedürfen aber der Zustimmung der Schulbehörde. Nach bestehender Rechtslage sind kaum Gründe vorstellbar, eine Verlängerung der Elternzeit abzulehnen. Eine vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit kann schon einmal auf Probleme stoßen, da in der Regel Vertretungsverträge mit anderen Personen geschlossen wurden, beziehungsweise Stellenanteile an der Wunschschule nicht zur Verfügung stehen.

Mütter können Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Geburt nehmen. Die Schutzfrist nach der Geburt wird auf die dreijährige Gesamtdauer angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann mit der Geburt des Kindes bereits während der Schutzfrist für die Mutter beginnen. Elternzeit wird nicht auf die Höchstdauer der familienpolitischen Beurlaubung (15 Jahre – § 64 Abs. 3 LBG) angerechnet.

Rückkehr aus der Elternzeit

In der Freistellungs- und Urlaubsverordnung für Beamt*innen ist festgelegt, dass

die Elternzeit für Lehrkräfte nur mit sachgerechter Begründung unmittelbar vor den Schulferien enden beziehungsweise nach den Ferien beginnen darf. Der Abstand soll der Länge der Ferien entsprechen.

Das läuft in der Regel darauf hinaus, dass beamtete Lehrkräfte zum Beispiel nur sechs Wochen vor den Sommerferien die Elternzeit beenden oder erst sechs Wochen nach den Sommerferien beginnen können – bei anderen Schulferien sind es in der Regel zwei Wochen. Sollte das Ende des Elterngeldbezuges oder das endgültige Ende der dreijährigen Elternzeit in diese Zeiträume rund um Ferien fallen, findet die Sperrfrist keine Anwendung. Ein nahtloser Wiedereinstieg auch in Ferienzeiten ist in diesem Fall gewährleistet.

Nun hat die GEW NRW erreicht, dass die Rückkehr zumindest bis zu einer Woche vor dem Ende der Sommerferien möglich ist. Dies kann mit Bezug auf konkrete schulische Termine, zum Beispiel der Lehrerkonferenz, so beantragt werden. Darüber hinaus können die Schulbehörden Abweichungen in besonders gelagerten Fällen zulassen, in denen erkennbar kein Rechtsmissbrauch vorliegt.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte und pädagogische Kräfte im Landesdienst gibt es keine Beschränkung bei der Wahl der Zeiträume für die Elternzeit. Sie können das Ende der Elternzeit auch auf den letzten Schultag vor den Sommerferien legen, um das Schuljahr angemessen vorzubereiten. Informiere bei Schwierigkeiten bitte sofort den Personalrat oder die GEW.

Teilzeit in der Elternzeit

In der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 32 Stunden wöchentlich möglich, also auch unterhalb der Hälfte der Pflichtstunden (Umrechnung in Unterrichtspflichtstunden: Pflichtstunden \div 41 x 32). In der Regel ist Teilzeit in der Elternzeit vor allem für Beamt*innen günstiger als eine „normale“ Teilzeit, denn beispielsweise wird ein Zuschuss zur Krankenversicherung von 31 Euro und die Möglichkeit zur Teilzeit mit nur wenigen Stunden gewährt. Während der Elternzeit – ebenso wie bei Teilzeit – erfolgt keine Versetzung. Sollte ein Versetzungswunsch bestehen, muss das bedacht werden.

Beihilfe und Krankenversicherung

Beamtete Lehrkräfte sind in der Elternzeit beihilfeberechtigt, müssen aber ihre private Krankenversicherung bezahlen. Ist der Ehepartner beihilfeberechtigt, wird man „berücksichtigungsfähiger Ehegatte“ und erhält einen Beihilfesatz von 70 Prozent. Beamt*innen in Elternzeit ohne Teilzeittätigkeit können grundsätzlich nicht in die Familienversicherung des gesetzlich versicherten Ehepartners wechseln. Sie erhalten unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss von 31 Euro für die private Krankenversicherung, den sie beim LBV beantragen müssen.

Gesetzlich versicherte Lehrkräfte und andere im Landesdienst stehende pädagogische Mitarbeiter*innen sind während der Elternzeit ohne Teilzeitarbeit beitragsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung weiterversichert.

Basiselterngeld

Den Eltern stehen gemeinsam insgesamt 14 Monate Basiselterngeld zu, wenn sich beide an der Betreuung beteiligen und den Eltern dadurch Einkommen wegfällt. Sie können die Monate frei untereinander aufteilen. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. Das Elterngeld ersetzt 65 bis 67 Prozent des bisherigen Nettoerwerbseinkommens des erziehenden Elternteiles. Es beträgt höchstens 1.800 Euro und mindestens 300 Euro. Zuständig ist die Kommune.

Wenn das Kind mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin zur Welt kommt, bekommen die Eltern länger Elterngeld. Bis zu vier zusätzliche Monate Basiselterngeld sind möglich, je nachdem wie viele Wochen vor dem errechneten Geburtstermin das Kind geboren wurde.

Elterngeld Plus

Mit dem Elterngeld Plus kann das Elterngeld in maximal halber Höhe, aber doppelt so lange erhalten werden. Das Basiselterngeld, ElterngeldPlus oder eine Kombination aus beidem sind flexibel nutzbar. Diese Möglichkeit ist für Kolleg*innen interessant, die während des Elterngeldbezuges in Teilzeit tätig sein möchten.

Partnerschaftsbonus

Für Eltern, die sich zeitweise die Erziehungs- und Erwerbsarbeit teilen, gibt es

bis zu vier Monate je Elternteil einen zusätzlichen Partnerschaftsbonus. Voraussetzung ist, dass die Eltern gleichzeitig in zwei bis vier aufeinanderfolgenden Lebensmonaten des Kindes im Umfang von 24 bis 32 Wochenstunden (Umrechnung in Unterrichtspflichtstunden: $\text{Pflichtstundenverpflichtung} \div 41 \times 32$) in Teilzeit tätig sind. Der Partnerschaftsbonus kann für mindestens zwei und höchstens vier Monate beantragt werden. Die Regelung gilt auch für getrennt erziehende Eltern, die als Eltern gemeinsam in Teilzeit gehen. Alleinerziehenden steht der gesamte Partnerschaftsbonus zu.

Unterbrechung der Elternzeit wegen einer Mutterschutzfrist

Wird die Mutter während einer laufenden Elternzeit wieder schwanger, kann sie mit Beginn der Mutterschutzfrist die Elternzeit für beendet erklären und erhält in der Schutzfrist Mutterschaftsgeld (Angestellte) bzw. Besoldung (Beamt*innen). Die Höhe der Zahlung bestimmt sich nach dem Beschäftigungsumfang vor Eintritt in die Elternzeit.

Wechsel zwischen familienpolitischer Beurlaubung und Elternzeit

Beschäftigte im Schuldienst, die aus familienpolitischen Gründen (§ 64 LBG bzw. § 28 TV-L) beurlaubt und wieder schwanger sind, können nach Ablauf der Mutterschutzfristen diese Beurlaubung durch Elternzeit unterbrechen. Auf Antrag

kann das Ende der Beurlaubung um die Dauer der Elternzeit hinausgeschoben werden.

Rückkehr aus der Elternzeit wohin?

Eine Rückkehr an die bisherige Schule geschieht automatisch für alle, die weniger als ein Jahr beurlaubt waren. Das Stellen eines Rückkehrantrages ist nicht erforderlich. Die Jahresfrist beginnt erst ab dem ersten Tag der Elternzeit, die Mutterschutzzeiten werden nicht mitgerechnet. Wer Elterngeld/ElterngeldPlus in Anspruch nimmt, kann auf Wunsch auch nach Ausschöpfung des gesamten Bezugszeitraums an die bisherige Schule zurückkehren.

Nach einer Elternzeit oder einer Beurlaubung aus familiären Gründen muss der Dienstherr besonders die familiäre Situation berücksichtigen und eine Rückkehr an den alten Dienstort anstreben, wenn dies gewünscht wird. Der derzeit gültige Versetzungserlass des Landes Nordrhein-Westfalen regelt, dass Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus einer Beurlaubung oder Freistellung von grundsätzlich acht Monaten und mehr, die nicht an die bisherige Schule zurückkehren möchten, wohnortnah und dort an einer Schule mit entsprechendem Bedarf einzusetzen sind. Dies gilt auch für dieje-

nigen, die sich innerhalb der laufbahnrechtlichen oder tarifrechtlichen Probezeit befinden. Das Schulministerium hat nun vorgesehen, dass aus Gründen des Lehrermangels ein wohnortnaher Einsatz bedeutet, dass bis zu 50 km vom Wohnort entfernt noch wohnortnah bedeutet. Die GEW sieht dies anders. Der jeweilige Personalrat vor Ort hat ein Mitbestimmungsrecht bei diesem neuen Einsatzort. Daher sollte Kontakt mit ihm aufgenommen werden.

Der Rückkehr- und Versetzungsantrag muss unter www.oliver.nrw.de gestellt werden.

Achtung: Während einer laufenden Elternzeit wird grundsätzlich nicht versetzt. Es ist aber im Einzelfall möglich, sich an den gewünschten Ort abordnen zu lassen, um dort Teilzeit in der Elternzeit zu arbeiten.

INFO

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Elternzeitrechner, Online-Broschüren,
Gesetzestexte

www.bmfsfj.de



Elternrechte: Informationsrechte der Eltern

Die Regelungen im fünften Teil des Schulgesetzes sind entscheidend für die Definition der Rechte von Eltern. Darin sind die Informationsrechte der Eltern und die entsprechenden Pflichten der Lehrer*innen geregelt.

Die Allgemeine Dienstordnung ist ebenso von Belang. Im § 9 Information und Beratung ist die enge Zusammenarbeit von Eltern und Lehrer*innen festgeschrieben.

Gemäß § 44 des Schulgesetzes (SchulG) sind Eltern sowie Schüler*innen in allen grundsätzlichen und wichtigen Schulangelegenheiten zu informieren und zu beraten. Eine Konkretisierung der Informations- und Beratungsaufgaben nimmt § 9 der Allgemeinen Dienstordnung (ADO) vor:

- (1) Zu den pädagogischen Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer gehören auch die Information und die Beratung der Schülerinnen und Schüler sowie ihrer Eltern (§ 123 Abs. 1 SchulG), an Berufskollegs auch der für die Berufserziehung Mitverantwortlichen (§ 41 Abs. 2 SchulG). Den Schülerinnen und Schülern geben sie auf Wunsch in einem persönlichen Gespräch Auskunft über ihren Leistungsstand.
- (2) Lehrerinnen und Lehrer sollen mit Jugendämtern, Beratungsstellen (beispielsweise dem schulpsychologischen Dienst) und der Berufsberatung zusammenarbeiten, an Berufskollegs

auch mit der Ausbildungsberatung der zuständigen Stelle nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung. Einzelheiten der Zusammenarbeit beschließt die Schulkonferenz (§§ 44 Abs. 5, 65 Abs. 2 Nr. 3 SchulG).

- (3) Lehrerinnen und Lehrer und Eltern arbeiten zur Förderung der Schülerinnen und Schüler eng zusammen. An einem Sprechtag im Schulhalbjahr sowie in Sprechstunden oder in Ausnahmefällen an besonders zu vereinbarenden Terminen stehen die Lehrerinnen und Lehrer den Eltern und den für die Berufserziehung Mitverantwortlichen für Rücksprachen und Beratung zur Verfügung.
- (4) Sind an einer Schule Beratungslehrerinnen oder -lehrer eingesetzt, so ergänzen und intensivieren sie die Beratungstätigkeit der Lehrerinnen und Lehrer (RdErl. v. 02.05.2017 – BASS 12-21 Nr. 4).

Elternsprechtage

§ 44 Absatz 4 SchulG regelt, dass Elternsprechtage nicht während der Unterrichtszeit am Vormittag durchgeführt werden dürfen. Damit ist gesetzlich klargestellt, dass Elternsprechtage am Nachmittag auch während der Unterrichtszeit stattfinden dürfen.

Fortbildung

Du bist dazu verpflichtet, deine Kenntnisse stets weiterzuentwickeln. Die Schulleitung muss dir daher Gelegenheit zur Fortbildung geben – ob durch schulinterne Angebote, Veranstaltungen der Schulbehörden oder anderer Träger.

Du bist laut Schulgesetz und Allgemeiner Dienstordnung dazu verpflichtet, dich zur Erhaltung und Weiterentwicklung deiner Kenntnisse und Fähigkeiten selbst fortzubilden und an entsprechenden dienstlichen Veranstaltungen – auch in der unterrichtsfreien Zeit – teilzunehmen. Aus dieser Pflicht lässt sich aber auch das Recht auf Fortbildung ableiten.

Die Schulleitung wählt die Teilnehmer*innen an Fortbildungen unter Einbeziehung des Lehrerrates und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen aus. Hast du Interesse an einer bestimmten Veranstaltung, solltest du einen schriftlichen Antrag auf Teilnahme stellen.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte sind bevorzugt zu Fortbildungen zuzulassen (§ 164 Abs. 4 SGB IX, § 24 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV)).

Struktur der Lehrer*innenfortbildung

Im Wesentlichen sind drei Formen von Lehrer*innenfortbildungen zu unterscheiden:

- Veranstaltungen der Kompetenzteams vor Ort sowie kollegiumsinterne Fortbildungen,
- Veranstaltungen der Dienststelle über die Bezirksregierungen,
- Veranstaltungen weiterer Träger.

Außerdem berät QUA-LiS, die Qualitäts- und Unterstützungsagentur (Landesinstitut für Schule, das Schulministerium und ist die zentrale Einrichtung für pädagogische Dienstleistungen, insbesondere zur Unterstützung der Schulen). Derzeit steht das Fortbildungssystem in NRW auf dem Prüfstand. Auf der Basis eines Evaluationsberichtes mit Empfehlungen zur Neuordnung von Steuerungsprozessen und Zuständigkeiten läuft momentan eine fachliche Diskussion zur Zukunft der Lehrkräftefortbildung, an der sich die GEW NRW engagiert und kompetent beteiligt.

Schulinterne Fortbildung und Fortbildungsbudget

Die Lehrerkonferenz kann ein Fortbildungskonzept der Schule und dessen Schwerpunkte beschließen. In der Höhe abhängig von der Größe des Kollegiums haben Schulen ein eigenes Fortbildungsbudget. Aus diesem Budget können interne Veranstaltungen für alle finanziert werden, aber auch individuelle Veranstaltungen für dich oder Teile des Kollegiums. Außerdem

sind zwei ganztägige pädagogische Konferenzen mit freier Themenwahl der Schule vorgesehen.

Kompetenzteams – Fortbildung vor Ort

Kompetenzteams mit fachlich ausgewiesenen Moderator*innen bieten in den 53 Schulamtsbezirken – entsprechend der Kreise und kreisfreien Städte – schulinterne und schulformübergreifende Veranstaltungen an. Eine Ausnahme stellen die Berufskollegs dar. Das Kompetenzteam berät Schulen bei ihrer Konzeptarbeit und bietet bedarfsorientiert Fortbildung an. Zudem vermittelt das Team Moderator*innen für weitere Fortbildungsbereiche und Angebote weiterer Partner. Bildungspartner, etwa Träger aus Jugendhilfe, Kultur und Sport, Wirtschaft und Handwerk, unterstützen die Kompetenzteams.

Die Fortbildungsdezernate (Dezernat 46) der Bezirksregierungen sind für Angebote zuständig, die vor Ort nicht realisiert werden können. Das können Zertifikatskurse und Schulleitungsqualifizierungen oder Angebote für Zielgruppen wie Schulsozialarbeitsfachkräfte sein.

Die Personalräte auf Bezirksebene sind im Rahmen der Mitbestimmung bei der Konzeption und Organisation einbezogen, dies gilt auch bei der Auswahl der Teilnehmer*innen der Veranstaltungen. Auf den Internetseiten der Bezirksregierungen

kannst du die Angebote inklusive Anmeldeformularen einsehen.

Sonderurlaub für Weiterbildung

Bei Bildungsveranstaltungen weiterer Träger, zum Beispiel der Weiterbildung der GEW NRW, die in die Unterrichtszeit fallen, musst du dich direkt beim Veranstalter anmelden und den Sonderurlaub bei der Schulleitung beantragen.

Sonderurlaub kann verweigert werden, wenn

- die Veranstaltung nicht im Interesse der Lehrer*innenfortbildung liegt,
- zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen,
- die betroffene Lehrkraft schon die Höchstzahl an Sonderurlaubstagen für Lehrer*innenfortbildung ausgeschöpft hat (5 Tage beziehungsweise 6 Tage bei einer 6-Tage-Woche).

Für dich ist wichtig, dass dienstliche und kollegiumsinterne Lehrer*innenfortbildungen auf diese 5 beziehungsweise 6 Tage nicht angerechnet werden.

Wenn es zu Konflikten mit der Schulleitung oder der Schulaufsicht kommt, solltest du den Lehrer- oder Personalrat informieren und dich beraten lassen.

Fortbildung findet in der Unterrichts- und der unterrichtsfreien Zeit statt. Personalräte haben mit den Fortbildungsdezernaten der Bezirksregierungen vereinbart, dass dienstliche Veranstaltungen

in der Regel an den üblichen Arbeitstagen zwischen 8.00 Uhr und 16.30 Uhr stattfinden. Auch gerichtlich ist bestätigt, dass Fortbildung Arbeitszeit ist, und sich der Termin der Fortbildung an der Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes zu orientieren hat.

Im Alltagsstress kommen der Austausch unter Kolleg*innen und die eigene Weiterbildung oft zu kurz. Unser Angebot: Weiterbildung in der GEW NRW – etwa zu kooperativem Lernen, klientenzentrierter Gesprächsführung und offenem Unterricht. Unsere Seminarleiter*innen sind seit vielen Jahren in der Erwachsenenbildung tätig. GEW-Seminare sind zudem keine Massenveranstaltungen, eine aktive

und effektive Mitarbeit ist gewährleistet. Für GEW-Mitglieder ist die Teilnahme daran deutlich günstiger.

INFO

MSB zur Fortbildung

<https://t1p.de/d681o>



GEW NRW
Fortbildungen

www.gew-nrw.de/



Ganztagschulen

In NRW gibt es offene und gebundene Ganztagschulen. Ab dem Jahr 2026/2027 hat jedes neu eingeschulte Kind einen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz. Die GEW NRW fordert eine angemessene finanzielle Ausstattung der OGS, um faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen.

Ganztagschulen sollen zu mehr Chancengleichheit im Bildungssystem führen. Zudem tragen sie erheblich zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. In NRW gibt es offene Ganztagschulen (OGS) (§ 9 Abs. 3 SchulG) und gebundene Ganztagschulen (§ 9 Abs. 1 SchulG). In einem gesonderten Erlass sind die wichtigsten Bestimmungen geregelt (RdErl. d. Ministeriums für Schule und Bildung v. 16.02.2018-325-3.04.02-142481 – BASS 12-63 Nr. 2).

Offene Ganztagschulen

Ganztagschulen im Primarbereich sind in der Regel offene Ganztagschulen (OGS). Über 90 Prozent der Grundschulen haben mittlerweile einen offenen Ganztags, den etwa 75 Prozent der Kinder besuchen. Da der offene Ganztags aber ein freiwilliges Angebot ist, das nicht von allen Kindern wahrgenommen wird, können Unterricht und Betreuungsangebot nicht miteinander verzahnt werden. 2018 wurde von der Landesregierung per Erlass noch mehr Flexibilität ermöglicht. Schüler*innen können am Nachmittag auch an außerschulischen Bildungsangeboten, Therapien oder ehrenamtlichen Tätigkeiten teilneh-

men. Ein pädagogisch wünschenswertes Ganztagskonzept mit konsequenter Rhythmisierung von Unterricht und außerunterrichtlichen Angeboten lässt sich so allerdings noch schwieriger umsetzen.

Gebundene Ganztagschulen

Die Zahl der Ganztagschulen steigt in NRW seit Jahren. Ganztagschulen im gebundenen Ganztags sind meist Gesamt- und Sekundarschulen, häufig auch Haupt- und Förderschulen. Bei Realschulen liegt der Ausbau bei rund einem Viertel. Mehr als jedes vierte Gymnasium in NRW ist ein Ganztagsgymnasium

Die GEW NRW setzt sich für mehr Ganztagschulen in gebundener Form mit einem guten Konzept der Verzahnung von Unterricht und Freizeitphasen ein. Längerfristig fordern wir die Umwandlung der OGS in gebundene Ganztagschulen, um herkunftsbedingte Ungleichheiten besser ausgleichen zu können. Individuelle Förderung und Lernzeiten statt Hausaufgaben unterstützen das Ziel der Chancengleichheit.

Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung

Der Bereich des Ganztags wird in den nächsten Jahren erheblich ausgeweitet werden, denn nach langem Ringen haben sich Bund und Länder geeinigt, dass jedes

Kind, das ab dem Schuljahr 2026/2027 eingeschult wird, in den ersten vier Schuljahren Anspruch auf einen Ganztagsplatz bekommt. Bis zu 200.000 zusätzliche Plätze müssen geschaffen werden, um den Rechtsanspruch umsetzen zu können.

Wir fordern: Der Rechtsanspruch auf Plätze im Offenen Ganztag muss mit einheitlichen, verbindlichen Qualitätsstandards verbunden werden. Bleiben die gegenwärtigen Arbeitsbedingungen bestehen, droht ein erheblicher Fachkräftemangel. Aktuell arbeiten viele Mitarbeiter*innen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, das Personal wechselt häufig. Es fehlt eine faire Entlohnung, Zeit für Vor- und Nachbereitung, sowie Qualifizierung und Fortbildung aller Beschäftigten. Eine geregelte Fachkraft-Kind-Relation und eine finanzielle Ausstattung der OGS, die eine tarifliche Bezahlung der Beschäftigten nach TVöD sicherstellt, sind daher unverzichtbare erste Schritte, welche die

Attraktivität des Arbeitsplatzes OGS erhöhen und die OGS für ausgebildete Fachkräfte interessant machen würden. Wir setzen uns dafür ein, dass gesetzliche Mindeststandards für die OGS im Schulgesetz festgeschrieben werden – dazu gehören die Personal-, Sach- und Raumausstattung sowie eine tarifliche Bezahlung der Mitarbeiter*innen.

INFO

MSB zu Ganztag

<https://t1p.de/l0a9x>



GEW zu Primarstufe
und Ganztag

<https://t1p.de/xog07>



Inklusion

Inklusion verfolgt als höchstes Ziel, dass auch Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben teilnehmen können und es selbstverständlich wird, dass sie dazugehören. Sie findet auf allen denkbaren Ebenen statt: Im Kindergarten, in der Schule, im Beruf oder im Sportverein. In einer inklusiven Schule lernen Kinder und Jugendliche, egal ob mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf, von Anfang an gemeinsam. Dabei sollen alle Schüler*innen die Unterstützung und Förderung erhalten, die sie benötigen.

Sonderpädagogische Förderung in NRW findet in der Regel in der allgemeinen Schule statt. Die Eltern können alternativ die Förderschule wählen. Im Ausnahmefall kann die Schulaufsichtsbehörde abweichend von der Wahl der Eltern die allgemeine Schule anstelle der Förderschule oder die Förderschule anstelle der allgemeinen Schule als Förderort bestimmen. Dies setzt voraus, dass die personellen und sächlichen Voraussetzungen am gewählten Förderort nicht erfüllt sind und auch nicht mit vertretbarem Aufwand erfüllt werden können.

Die Zahl der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die eine allgemeine Schule in NRW besuchen, ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Im Schuljahr 2021/22 lag die Inklusionsquote in NRW bei 44,7 Prozent.

Qualitätsstandards für ein inklusives Schulsystem

Die GEW NRW setzt sich seit Jahren für ein inklusives Schulsystem ein. Seit Beginn der Umsetzung der Inklusion in NRW kritisiert sie allerdings die mangelnde Steuerung dieses Prozesses. Verbindliche Qualitätsstandards, ausreichende Ressourcen, gute Arbeitsbedingungen und eine nachhaltige Unterstützung der Schulen durch die Landesregierung und die Schulträger fehlen. Zudem gibt es weiter keine einheitlichen Vorgaben für die Lehrkräfte und keine verbindliche Klärung der Rollen und Aufgaben aller Beteiligten, die im Gemeinsamen Lernen tätig sind. Durch die fehlende Aufgabenbeschreibung kommt es zu unterschiedlichen Vorgaben und Anforderungen an die Kolleg*innen in den Schulen sowie in der Folge zu Verunsicherungen und Auseinandersetzungen. Die vom Ministerium für Schule und Bildung (MSB) im März 2022 veröffentlichten „Leitlinien Gemeinsames Lernen“ geben hier eine Orientierung. Mit den Anlagen „Verteilung der Aufgaben“ und „Gesprächsprotokoll“ steht den Lehrer*innen Unterstützungsmaterial zur Verfügung.

<https://www.schulministerium.nrw/leitlinien-gemeinsames-lernen>

Der Lehrkräftemangel u. a. der an sonderpädagogischen Lehrkräften setzt die Schulen zusätzlich unter Druck. Zur Unterstützung der Lehrer*innen wirken Fachkräfte aus anderen pädagogischen Berufsgruppen/

Handwerksmeister*innen im Rahmen von Multiprofessionellen Teams an Grundschulen und weiterführenden Schulen bei der Erziehung, Unterrichtung und Beratung der Schüler*innen mit.

Pläne der Landesregierung zur Neuausrichtung der Inklusion

Schon im Koalitionsvertrag kündigte die neue Landesregierung aus CDU und Grünen im Mai 2022 an:

„Gute inklusive Bildung ist der Schlüssel für das Leben aller in der Mitte unserer Gesellschaft. Ein hochwertiges und gut ausgestattetes inklusives Schulangebot in allgemeinbildenden Schulen und Förderschulen sichert Eltern und Schülerinnen und Schülern Wahlfreiheit. Dafür erstellen wir einen „Aktionsplan Inklusion“ in Zusammenarbeit mit der Monitoring-Stelle in Nordrhein-Westfalen mit folgenden Maßnahmen: Wir klären die Rollen der sonderpädagogischen Lehrkräfte im Gemeinsamen Lernen unter Einbindung von Unterrichtstätigkeit und Beratung, schaffen Funktionsstellen Inklusion in erweiterten Schulleitungen und stärken die multiprofessionellen Teams.

Wir verstehen Inklusion als eine Aufgabe aller Schulen; für Gymnasien gilt dies für zielgleiche Bildungswege und bei Entscheidung durch die Schulkonferenz auch für zieldifferente Bildungswege. Wir prüfen, wie die Größe der inklusiven Klassen auf 25 Schülerinnen und Schüler rechtsverbindlich gedeckelt werden kann unter Berücksichtigung der Auswirkungen auf andere Klassen und Schulen.

Wir werden die Regeln für AO-SF-Verfahren nach wissenschaftlichen Erkenntnissen und internationalen Standards überarbeiten. Dabei soll auch geprüft werden, ob die Begutachtung durch ein interdisziplinäres Gutachterteam durchgeführt werden sollte. Wir streben eine Aktualisierung und Weiterentwicklung der Empfehlungen der Kultusministerkonferenz (KMK) zur inklusiven Bildung und eine Überarbeitung der Grundsätze der KMK zur Rechenschwäche an. Wir prüfen, wie wir bis zur Überarbeitung landesrechtlich einen Nachteilsausgleich regeln können. Wir setzen einen Schwerpunkt auf digitale Tools für personalisierte und passgenaue Lernfortschritte und starten einen offenen Wettbewerb, um mindestens zwei konkurrierende Tools für Schulen verfügbar zu machen. Wir prüfen, wie das öffentliche Bildungssystem um ein digitales Schulangebot für jene ergänzt werden kann, die aus gesundheitlichen Gründen an keinem Präsenzunterricht teilnehmen können und werden die Regelungen für die Klinikschulen entsprechend den aktuellen Herausforderungen weiterentwickeln.“

Bereits im Juli 2018 beschloss die Vorgängerregierung aus CDU und FDP Eckpunkte zur Neuausrichtung der Inklusion in der Schule. Wesentliche Elemente sind:

- Ab dem Schuljahr 2019/20 soll das Gemeinsame Lernen vom Grundsatz her nur an solchen Haupt-, Real-, Gesamt-, Gemeinschafts-, Sekundar- und Primarschulen eingerichtet werden, die von der Schulaufsicht mit Zustimmung des Schulträgers als Schulen des Gemeinsamen Lernens bestimmt worden sind.

Diese Schulen sollen die konzeptionellen, inhaltlichen und personellen Qualitätsstandards erfüllen. Die personellen Ressourcen sollen zudem gezielter eingesetzt werden. Es gilt die Vorgabe, dass eine weiterführende Schule, an der Gemeinsames Lernen praktiziert wird, jährlich im Durchschnitt ihrer Eingangsklassen drei Schüler*innen mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung aufnimmt.

- Es gilt die Formel $25 - 3 - 1,5$: Mittelfristiges Ziel ist es, dass Schulen, die im Durchschnitt drei Schüler*innen mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf in ihren Eingangsklassen aufnehmen, rechnerisch für jede dieser Klassen eine halbe zusätzliche Stelle erhalten. Der Klassenfrequenzrichtwert an Schulen, an denen Gemeinsames Lernen eingerichtet wird, soll schrittweise auf 25 Schüler*innen abgesenkt werden.
- Die Aufgaben der Förderschulen sollen nicht auf die eigenen Schüler*innen beschränkt werden. Förderschulen sollen unter bestimmten Voraussetzungen allgemeine Schulen aktiver unterstützen – insbesondere die Schulen, die keine Schulen des Gemeinsamen Lernens sind, aber (einzelne) Schüler*innen mit sonderpädagogischem Bedarf unterrichten. Die Verordnung zur Mindestgröße von Förderschulen wurde im Jahr 2019 so geändert, dass mehr Förderschulen erhalten bleiben bzw. neue Förderschulen errichtet werden.
- Mit dem sogenannten Ressourcenerlass stellt das MSB Eckpunkte für die Zuweisung von Stellen zur Unterstützung

des Gemeinsamen Lernens in den Grundschulen und PRIMUS-Schulen auf. Schulen, an denen Gemeinsames Lernen auf der Grundlage von Nummer 4.1 des Runderlasses „Gemeinsames Lernen in der Grundschule“ eingerichtet wurde, erhalten für die Schuleingangsphase zur Unterstützung im Bereich der Lern- und Entwicklungsstörungen eine Unterstützung im Umfang von einer halben Stelle für eine Lehrkraft für sonderpädagogische Förderung und einer halben Stelle für eine Sozialpädagogische Fachkraft („Sockelausstattung“). In den Klassen 3 und 4 sind die sonderpädagogischen Förderbedarfe im Bereich der Lern- und Entwicklungsstörungen in der Regel förmlich festgestellt. Hier sollen die Schulen für sechs Schülerinnen und Schüler mit Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung in den Förderschwerpunkten Lernen, Emotionale und soziale Entwicklung sowie Sprache eine Stelle als Mehrbedarf erhalten, die entweder mit einer Lehrkraft für sonderpädagogische Förderung oder ggf. einer Fachkraft aus den weiteren pädagogischen Berufsgruppen (Multiprofessionelle Teams) besetzt werden kann. Für sechs Schüler*innen mit Förderbedarf Geistige Entwicklung, Körperlich-motorische Entwicklung, Sehen sowie Hören und Kommunikation erhalten die Schulen eine zusätzliche Stelle. Dies entspricht einer Schüler*innen-Lehrer*innen-Relation von 1: 6,1.

Die GEW NRW hält die derzeitige Organisation des Gemeinsamen Lernens für ungeeignet, um den im Koalitionsvertrag formulierten Anspruch zu erreichen, die Qualität der inklusiven Angebote an alle-

meinen Schulen zu steigern. Sie befürchtet vielmehr eine Verwaltung des eklatanten Mangels. Von einer besseren Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention kann nicht die Rede sein.

INFO

MSB zu Inklusion

<https://t1p.de/eamcd>



GEW zur Inklusion

<https://t1p.de/8ml1j>



Dein Draht zu uns

Allgemeine Geschäftszeiten der GEW

8.00 Uhr – 16.30 Uhr

Nünningstr. 11, 45141 Essen

Sammelnummer

Telefon +49 201 2940301
2940337

Rechtsberatung

Telefon +49 201
Telefax +49 201 2940353

GEW NRW Arbeitsgremien

Hier bist du richtig, wenn du Rat von den Expert*innen aus unseren Ausschüssen, Fachgruppen oder Referaten brauchst. Diese findest du auf unserer neuen Website unter Kontakt und Beratung, oder über den folgenden QR-Code:



Personalräte

Finde auf unserer neuen Website unter Kontakt und Beratung, oder über den folgenden QR-Code deinen zuständigen Personalrat. Sortiere einfach nach deiner Schulform, der passenden Zuständigkeit oder deinem Bezirk.



Ansprechpartner*innen

Du hast ein direktes Anliegen an unseren Vorsitz oder suchst eine Ansprechperson aus unserer Geschäftsstelle? Wende dich gern an uns! Die richtige Ansprechperson findest du über den folgenden QR-Code, oder über die Kontakt- und Beratungsseite auf unserer neuen Website.



GEW NRW Arbeitsgremien

Suchst du nach deinem persönlichen GEW NRW Kontakt? Du brauchst Beratung, ein*e Ansprechpartner*in vor Ort oder möchtest dich in der GEW NRW engagieren? Dann melde dich gerne bei uns! Unsere ehren- amtlichen Expert*innen sind an 53 Standorten in ganz NRW vertreten und in 15 Geschäftsstellen persönlich für dich da. Auf der Webseite deiner GEW NRW findest du die Kontaktdaten und lokale Infos und Neuigkeiten. Die Kolleg*innen helfen dir bei dienstlichen Anliegen, beantworten deine Fragen und du kannst in deiner Kommune selbst aktiv werden!



Klassenarbeiten/Leistungsbewertung

Lehrkräfte sind dazu verpflichtet die Leistungen der Schüler*innen zu bewerten. Dazu gehören nicht nur schriftliche Klassenarbeiten, sondern auch die mündlichen Beiträge und alle anderen Arbeitsdokumente. Das Schulgesetz formuliert die grundlegenden Vorgaben für diese Leistungsbewertungen. In den jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen werden sie für die verschiedenen Schulformen konkretisiert. Zu unterscheiden sind Regelungen für die Grundschulen (AO GS), für die Haupt-, Real-, Gesamt-, Sekundarschulen und Gymnasien (Sekundarstufe I, APO S I), für die Gymnasiale Oberstufe (Sekundarstufe II, APO GOST), das Berufskolleg (APO BK), das Weiterbildungskolleg (APO WBK) und die Sonderpädagogische Förderung (AO SF). Für Klassenarbeiten und Hausaufgaben gibt es zudem eine Erlassregelung.

Gesetzliche Vorgaben zu diesem Thema finden sich im § 48 Schulgesetz:

(1) Die Leistungsbewertung soll über den Stand des Lernprozesses der Schülerin oder des Schülers Aufschluss geben; sie soll auch Grundlage für die weitere Förderung der Schülerin oder des Schülers sein. Die Leistungen werden durch Noten bewertet. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können vorsehen, dass schriftliche Aussagen an die Stelle von Noten treten oder diese ergänzen.

(2) Die Leistungsbewertung bezieht sich auf die im Unterricht vermittelten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Grund-

lage der Leistungsbewertung sind alle von der Schülerin oder dem Schüler im Beurteilungsbereich „Schriftliche Arbeiten“ und im Beurteilungsbereich „Sonstige Leistungen im Unterricht“ erbrachten Leistungen. Beide Beurteilungsbereiche werden bei der Leistungsbewertung angemessen berücksichtigt.

(3) Werden Leistungen aus Gründen, die von der Schülerin oder dem Schüler nicht zu vertreten sind, nicht erbracht, können nach Maßgabe der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Leistungsnachweise nachgeholt und kann der Leistungsstand durch eine Prüfung festgestellt werden.

(4) Verweigert eine Schülerin oder ein Schüler die Leistung, so wird dies wie eine ungenügende Leistung bewertet.

(5) Neben oder an Stelle der Noten kann die Ausbildungs- und Prüfungsordnung ein Punktsystem vorsehen. Noten und Punktsystem müssen sich wechselseitig umrechnen lassen.

Weitere Regelungen zur Leistungsbewertung

Weitere Regelungen zu Klassenarbeiten findest du in den jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie in Nummer 3 des RdErl. d. Ministeriums für Schule und Bildung vom 5. Mai 2015 „Unterrichtsbeginn, Verteilung der Wochenstunden, Fünf-Tage-Woche, Klassenarbeiten und Hausaufgaben an allgemeinbildenden Schulen“ (BASS 12 – 63 Nr. 3).

Klassenfahrt

Abschlussfahrten, Wandertage, Skifreizeit – die Organisation und Beaufsichtigung solcher Veranstaltungen gehört zu den Aufgaben von Lehrkräften dazu. Von der Buchung bis zur Aufsichtspflicht ist dabei vieles zu beachten.

Die Teilnahme an Klassenfahrten, Schulwanderungen oder Schulfahrten gehört zu deinen Aufgaben als Lehrkraft. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte sind zu ihrer Belastbarkeit zu befragen, die Teilnahme ist freiwillig. Eine personelle Unterstützung ist möglich (BASS 21-06 Nr. 1 Punkt 8.1)

Vertragsschluss, Kostensicherung und Stornierung

Die Organisation solcher Fahrten erfordert es, Verträge mit Beförderungs- und Beherbergungsunternehmen zu schließen. Diese Verträge darfst du nie im eigenen Namen abschließen, sie sind von der Schulleitung zu unterzeichnen. Vor der Buchung solltest du die Reisekosten aufschlüsseln und von allen Schüler*innen eine Bestätigung der Kostenübernahme durch die Erziehungsberechtigten einholen. Muss eine Fahrt kurzfristig storniert werden, sollte dies immer schriftlich per Einschreiben/ Rückschein und ebenfalls im Namen der Schule erfolgen.

Wer haftet bei Schulfahrten?

Bei Vertragsverletzungen oder Schadensersatzansprüchen Dritter aufgrund eines

Verschuldens der Lehrkraft haftet das Land NRW gegenüber dem Schulträger, soweit der Lehrkraft nur leichte Fahrlässigkeit vorgeworfen werden kann. Persönlich haften musst du nur bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln.

Vorgaben für die Aufsichtspflicht

Art und Umfang der Aufsichtspflicht richten sich nach den jeweiligen Gegebenheiten. Bei schwierigen Aufsichtsverhältnissen sowie mehrtägigen Veranstaltungen ist es ratsam, eine weitere Begleitperson mitzunehmen. Bei mehrtägigen Veranstaltungen, an denen auch Schülerinnen teilnehmen, ist eine weibliche Begleitung grundsätzlich erforderlich. Außer Lehrer*innen können als Begleitpersonen auch Erziehungsberechtigte oder volljährige Schüler*innen teilnehmen. Leiter*innen und weitere Begleitpersonen sollten in derselben Unterkunft wie die Schüler*innen übernachten. Bei Begegnungsveranstaltungen ist darauf zu achten, dass die Gastfamilien die erforderliche Aufsicht wahrnehmen.

Gefahrvermeidung und Unfallverhütung

Schüler*innen dürfen nicht in privaten Kraftfahrzeugen gefahren werden. Abweichungen muss die Schulleitung schriftlich zustimmen. Das Trampen per Autostopp

ist verboten. Abhängig vom Ziel des Ausflugs sind die Sicherheitsbestimmungen des Schwimmerlases oder die Qualifikationsvoraussetzungen bei Bergwanderungen oder beim Skilaufen zu beachten. Zumindest eine Begleitperson sollte über fachliche Kenntnisse und Erfahrungen verfügen. Alternativ sind routinierte, ortskundige Fachkräfte heranzuziehen.

Reisekostenerstattung für Lehrkräfte

Nimmst du an einer Veranstaltung teil, sind die vollen Reisekosten zu erstatten. Eine Umlage deiner Reisekosten auf die Schüler*innen ist unzulässig. Vorsicht bei Erstattung oder Umlage von Freiplätzen der jeweiligen Anbieter: Dabei kann es zu einem Konflikt mit dem Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken kommen.

Freizeitausgleich für Teilzeitbeschäftigte

Für alle Teilzeitbeschäftigten hat die Schulleitung mit der Genehmigung der Fahrt festzulegen, wie der konkrete Ausgleich für die Mehrarbeit wegen der Vollzeitbeanspruchung während der ganztägigen Klassenfahrt geschehen soll (Richt-

linien für Schulfahrten Punkt 4, Nr. 1). Der Ausgleich soll insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben vorgenommen werden, unterrichtlicher Ausgleich ist nicht ausgeschlossen. Sollte trotz dieser Bestimmungen kein Freizeitausgleich erfolgen, empfehlen wir teilzeitbeschäftigten Angestellten, einen entsprechenden Antrag auf Bezahlung der Mehrstunden an das Schulamt (Grundschullehrkräfte) beziehungsweise die Bezirksregierung (alle anderen) zu stellen.

Die GEW NRW rät, schulinterne Regelungen des Ausgleichs durch Beschluss in der Lehrerkonferenz zu treffen.

INFO

MSB zu Schulfahrten
<https://t1p.de/ns7ta>



Landesreisekostengesetz NRW
<https://t1p.de/axqeo>



Klassenleitung

Die Klassenlehrer*innen nehmen eine Fülle von organisatorischen und pädagogischen Aufgaben wahr. Wer für die Auswahl der Klassenlehrer*innen zuständig ist und welche einzelnen Aufgaben wahrzunehmen sind, regelt ausführlich der § 18 der Allgemeinen Dienstordnung (BASS 21-02 Nr. 4):

(1) Für jede Klasse bestimmt die Schulleiterin oder der Schulleiter im Benehmen mit der Lehrkraft eine Klassenlehrerin oder einen Klassenlehrer. Diese oder dieser soll im besonderen Maße auf die erzieherische und fachliche Förderung der Schülerinnen und Schüler der Klasse hinwirken. Sie achten darauf, dass die Klasse, insbesondere durch den Umfang der Hausaufgaben und die Verteilung der Klassenarbeiten, im Laufe des Schuljahres ausgewogen und nicht unangemessen belastet wird.

(2) Die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer informiert und berät die Klasse bei Bedarf in allen schulischen Angelegenheiten, insbesondere in Fragen der Schullaufbahnen, soweit diese Aufgabe nicht von Beratungslehrerinnen oder Beratungslehrern (§ 9 Abs. 4 ADO) wahrgenommen wird. In Gesprächen und im Rahmen von Klassenkonferenzen informiert sich die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer über das Verhalten und die Leistungen der Schülerinnen und Schüler im Unterricht der anderen Lehrerinnen und Lehrer.

(3) Die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer führt den Vorsitz in der Klassen-

konferenz (§ 71 Abs. 1 Satz 2 SchulG) und ist mit beratender Stimme Mitglied der Klassenpflegschaft (§ 73 Abs. 1 Satz 1 SchulG). Die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer fördert und koordiniert die Kontakte zu den Eltern (§ 123 SchulG) und benachrichtigt sie bei besonderen Anlässen. Entsprechendes gilt hinsichtlich der für die Berufserziehung Mitverantwortlichen.

(4) Die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer sorgt dafür, dass die die Klasse betreffenden Unterlagen ordnungsgemäß erstellt und geführt werden (insbesondere das Schülerstammblatt gemäß § 4 Abs. 4 VO-DV I - BASS 10-44 Nr. 2.1, das Klassenbuch, die Zeugnisse, die Abwesenheitsliste und die Entschuldigungen). Die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer sorgt für die Durchführung vorgeschriebener ärztlicher Untersuchungen und für die Fertigung von Gutachten zu Übergangsverfahren und erledigt die damit zusammenhängenden Aufgaben einschließlich der Vorbereitung der Klassen- und Versetzungskonferenzen.

(5) Bei Schulwanderungen und Schulfahrten begleitet in der Regel die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer die Klasse; in begründeten Fällen kann die Schulleitung eine andere Regelung treffen (Richtlinien für Schulfahrten – RdErl. v. 19.03.1997 – BASS 14-12 Nr. 2). Besondere Veranstaltungen der Klasse (z. B. Betriebsbesichtigungen, Feiern) sind mit der Schulleitung abzustimmen.

Lehrerrat und Personalvertretung

Der Lehrerrat wird in der Lehrerkonferenz gewählt (§ 69 Schulgesetz). Er übernimmt als Interessenvertretung aller Beschäftigten der Schule auch Personalaufgaben, da Schulleiter*innen Dienstvorsetztenaufgaben wahrnehmen. Der Lehrerrat muss z.B. beteiligt werden, wenn die Schulleitung Mehrarbeit anordnet, obwohl ihr im Voraus bekannt war, dass ein*e Beschäftigte*r länger als sechs Wochen fehlt.

Wahl des Lehrerrats

Die Lehrerkonferenz wählt eine*n Wahlleiter*in. Der oder die Schulleiter*in darf sich an der Vorbereitung und Durchführung der Wahl nicht beteiligen. Sie ist weder wahlberechtigt noch wählbar. Wahlberechtigt sind alle in der Schule tätigen Lehrer*innen sowie das dort tätige pädagogische und sozialpädagogische Personal gemäß § 58 SchulG. Dazu gehören z.B. auch die sogenannten MPT-Kräfte oder die Alltagshelfer*innen. Dazu gehören nicht Schulverwaltungsassistent*innen, da sie zur Dienststelle der Schulaufsicht zugeordnet sind.

Dem Lehrerrat gehören mindestens drei, höchstens fünf Lehrer*innen oder sozialpädagogische Mitarbeiter*innen im Landesdienst an (§ 58 Schulgesetz). Bei Schulen mit weniger als neun Lehrer*innen kann der Lehrerrat auf Beschluss der Lehrerkonferenz auf zwei Mitglieder beschränkt werden.

Amtszeit

Der Lehrerrat wird für vier Jahre gewählt. Nach entsprechender Forderung der GEW gab es eine Schulgesetzänderung, die nun die rechtliche Möglichkeit schafft, dass das freiwillig übernommene Lehrerratsmandat auch niedergelegt werden darf, § 69 Abs. 7 SchulG). Wird durch Mandatsniederlegung die Mindestanzahl nach Absatz 1 Satz 2 oder 3 unterschritten und kann diese nicht durch den Eintritt eines Ersatzmitglieds gemäß § 64 Absatz 2 Satz 3 ausgeglichen werden, wählt die Lehrerkonferenz unverzüglich einen neuen Lehrerrat für den verbleibenden Zeitraum der Wahlperiode (Nachwahl). Der Lehrerrat nimmt seine Aufgaben weiterhin wahr, bis der neu gewählte Lehrerrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

Arbeitsorganisation des Lehrerrats

Der Lehrerrat wählt aus seiner Mitte eine*n Vorsitzende*n und eine Stellvertretung. Um arbeitsfähig zu sein, muss nach Ansicht der GEW NRW eine feste Stunde für den Lehrerrat im Stundenplan eingeplant werden.

Das Problem der zeitlichen Entlastung für die ambitionierten Aufgaben des Lehrerrats ist aus Sicht der GEW NRW dagegen nicht ausreichend gelöst. Unter Verweis auf die der Schule zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden sieht

sich das Land aus der Verantwortung entlassen. Dieser „Topf“ ist aber unzureichend ausgestattet. Über die Grundsätze der Verteilung der Stunden entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleitung, die dann die Letztentscheidung bei der Verteilung auf die einzelnen Lehrer*innen trifft. Aus Sicht der GEW NRW haben die Mitglieder des Lehrerrats einen Anspruch darauf, dass sie bei der Verteilung dieser Stunden(anteile) bevorzugt berücksichtigt werden.

Aufgaben als Vermittler zwischen Schulleitung und Kollegium

Der Lehrerrat hat zunächst eine allgemeine Beratungs- und Vermittlungsaufgabe. Er kann der Schulleitung Vorschläge für Sachverhalte machen, in denen die Lehrerkonferenz nur auf Vorschlag der Schulleitung entscheiden kann – etwa bei den Grundsätzen zur Verteilung von Anrechnungstunden. Eine Vermittlungsaufgabe kommt nur in Frage, wenn dies die beteiligten Lehrer*innen bzw. pädagogischen Mitarbeiter*innen wünschen. Über seine Tätigkeit hat der Lehrerrat der Lehrerkonferenz einmal im Schuljahr zu berichten.

Rechte des Lehrerrats

Die Mitglieder sind in der Ausübung ihres Mandats nicht an Aufträge und Weisungen gebunden (§ 62 Abs. 5 SchulG). Die Schulleitung ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten die Lehrkräfte und Sonstige im Landesdienst stehende pädagogische und sozialpäda-

gogische Mitarbeiter*innen betreffend zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.

Aufgaben anstelle des Personalrats

Seit dem 01. August 2015 ist den Schulleiter*innen aller Schulen ein erweiterter Katalog von Dienstvorgesetztenaufgaben übertragen worden – darunter auch die Auswahl für Personaleinstellungen, Mehrarbeit, Dienstreisen, Sonderurlaub und freiwillig auch die eigenständige Personaleinstellung. In all diesen Fällen haben Schulleitung und Lehrerrat dabei wesentliche Verfahrensbestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG NRW) zu beachten (§ 69 Abs. 3 SchulG, § 85 Abs. 1 LPVG).

Der Lehrerrat übernimmt Aufgaben des Personalrats, wenn die Schulleitung dienstrechtliche Entscheidungen trifft. Er bestimmt mit bei der Einstellung von Personal, das für kurze Zeit befristet zur Sicherung der Unterrichtsversorgung oder für besondere pädagogische Aufgaben vorgesehen ist. Zudem wird der Lehrerrat beteiligt, wenn Mehrarbeit angeordnet werden muss, da es an vielen Schulen zu wenige Vertretungsreserven gibt. Der Lehrerrat kann hier aufgrund seiner Rechte gegenüber der Schulleitung auch mal Nein sagen. Zudem hat der Lehrerrat ein Beteiligungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmer*innen bei Fortbildungen.

Darüber hinaus sind den Schulleitungen weitere Dienstvorgesetztenaufgaben übertragen worden – beispielsweise im Be-

reich des Daten-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Aus dieser Verantwortung der Schulleitung ergibt sich nach § 64 Nr. 6 LPVG, die Verpflichtung zur Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere ältere Personen. Dies ist auch eine Aufgabe des Lehrerrats korrespondierend zu den Zuständigkeiten der Schulleitung.

Fortbildung

Die Aufgaben des Lehrerrats setzen eine fundierte Fortbildung voraus. Die GEW NRW hat erreicht, dass allen Mitgliedern die kostenlose Teilnahme an Fortbildungen ermöglicht werden muss. Diese werden maßgeblich von der GEW NRW angeboten.

INFO

Zuständigkeitsverordnung

Beamt*innen

<https://t1p.de/raz54>



Tarifbeschäftigte

<https://t1p.de/5p54u>



GEW-Fortbildungen
für Lehrerräte

<https://t1p.de/j04tb>



Medikamentengabe

Schüler*innen mit chronischen Erkrankungen oder anderen gesundheitlichen Beeinträchtigungen sind gegebenenfalls bei der Einnahme von Medikamenten – zum Beispiel Tabletten, Tropfen, Salben – während der Schule auf Unterstützung angewiesen. Aus der gesetzlich vorgegebenen Schulpflicht nach den §§ 34 ff Schulgesetz (SchulG) folgt zugleich eine Fürsorge- und Betreuungspflicht der Schule gegenüber den ihr anvertrauten Schüler*innen (§ 57 Abs. 1 SchulG). Diese durch die Lehrkräfte wahrzunehmende Pflicht umfasst allerdings nicht die Durchführung von medizinischen Unterstützungsmaßnahmen für Schüler*innen.

Im Interesse der Schüler*innen können Lehrkräfte solche Tätigkeiten unter bestimmten Voraussetzungen jedoch freiwillig übernehmen. In diesen Fällen ist eine schriftliche Vereinbarung erforderlich, die im Interesse aller Beteiligten konkret die Unterstützungsmaßnahmen beschreibt. Eltern ist zu verdeutlichen, dass es grundsätzlich bei der elterlichen Sorge für ihr Kind bleibt.

Das Schulministerium hat eine „Handreichung Medikamentengabe durch Lehrer*innen“ vorgelegt, die als Empfehlung für die Schulen verstanden wird. Sie greift die geltende Rechtslage auf und möchte insbesondere Lehrkräfte, Schulleitungen sowie Schulaufsichtsbehörden entsprechend unterstützen und sensibilisieren.

Medizinische Unterstützungsmaßnahmen / Medikamentenabgabe

In der Handreichung wird klargestellt, dass medizinische Unterstützungsmaßnahmen für Schüler*innen mit chronischen Erkrankungen keine Aufgabe der Schule und nicht Bestandteil der Ausbildung von Lehrkräften sind. Diese Unterstützungsmaßnahmen gehören nicht zu dienst- und arbeitsrechtlichen Pflichten der beamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Die Verpflichtung zu Erste-Hilfe-Maßnahmen bleibt davon unberührt.

Eltern können die Schule bitten, dass ihr Kind durch die Schule medizinisch unterstützt wird. Unterstützungsleistungen können durch einzelne Lehrkräfte freiwillig übernommen werden. Ist eine Lehrkraft zur Unterstützung bereit, so ist zwischen den Eltern und der Lehrkraft im Einvernehmen mit der Schulleitung eine schriftliche Vereinbarung abzuschließen (Aufgabenübertragung). Lehrkräfte dürfen medizinische Unterstützungsmaßnahmen nicht durchführen, wenn der*die betroffene Schüler*in die Maßnahme ablehnt. Hierüber sind die Eltern unverzüglich in geeigneter Form zu informieren.

Es wird empfohlen, dass die betreffende Lehrkraft die jeweils vorgenommenen medizinischen Unterstützungsmaßnahmen nach Möglichkeit schriftlich dokumentiert. Hierfür stellt das Schulministerium auf seiner Homepage entsprechende Muster-

formulare sowie ergänzende Informationen zu chronischen Erkrankungen z. B. Diabetes, Epilepsie usw. zur Verfügung.

Weitere medizinische Maßnahmen

In Abgrenzung zur Medikamentengabe und medizinischen Unterstützungsmaßnahmen handelt es sich bei medizinischen Maßnahmen um körperliche Eingriffe, die von Lehrkräften bereits aus rechtlichen Gründen nicht vorgenommen werden dürfen. Entsprechende Maßnahmen sind zum Beispiel allgemeine Injektionen, Blasenkathtereinführung, Sondenlegung oder Schleimabsaugung. Sie sind medizinisch vorgebildeten Personen vorbehalten. Dementsprechend können und dürfen Lehrkräfte solche medizinischen Maßnahmen auch nicht freiwillig übernehmen.

Wer haftet, wenn etwas schief geht?

Tritt trotz oder aufgrund einer Unterstützungsmaßnahme durch Lehrkräfte bei

Schüler*innen eine Körper- oder Gesundheitsschädigung ein, so handelt es sich in der Regel um einen Schulunfall, für den die gesetzliche Unfallversicherung eintritt (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 8 b SGB VII), vorbehaltlich der medizinischen Zusammenhänge im Einzelfall. Lehrkräfte haften nur dann unmittelbar, wenn sie die Körper- oder Gesundheitsschädigung vorsätzlich herbeigeführt haben (Haftungsprivileg; vgl. § 105 Abs. 1 Sozialgesetzbuch VII).

Die GEW NRW fordert, dass für die Medikamentengabe und für weitere Unterstützungsmaßnahmen chronisch kranker Schüler*innen medizinische Fachkräfte in den Schulen eingestellt werden.

INFO

MSB: Handreichung zur Medikamentengabe

<https://t1p.de/kmixe>



Mehrarbeit

Auch Lehrer*innen werden krank, fahren auf Fortbildung oder bekommen Kinder, was zu Mehrarbeit der Kolleg*innen führt.

Es ist zu unterscheiden zwischen ad-hoc und voraussehbarer Mehrarbeit. Ad-hoc Mehrarbeit ist der kurzfristige Ausfall meist durch Krankheit, hier muss die Mehrarbeit schriftlich angekündigt werden, üblicherweise durch einen Vertretungsplan. Voraussehbare Mehrarbeit entsteht beispielsweise durch Elternzeit oder Abwesenheit von Kolleg*innen durch dienstliche Verpflichtungen wie Klassenfahrten und Fortbildungen.

Flexible Mittel für Vertretung

Bei Erkrankungen, die länger als vier Wochen andauern, Mutterschutz und Elternzeit können Vertretungskräfte eingestellt werden. Dazu muss die Schulleitung einen Antrag an die Bezirksregierung beziehungsweise das Schulamt (Grundschulen) stellen. Diese entscheidet, ob die Schule die fehlende Lehrkraft „beleihen“ kann, was u.a. von der Besetzungssituation der Schule und den vorhandenen Finanzmitteln abhängt.

Aufstockung von Teilzeit

Auch eine Aufstockung des Umfangs von Teilzeitbeschäftigung kann mit Einverständnis der Betroffenen beantragt werden.

Für Ausfälle unter vier Wochen stehen folgende Maßnahmen zur Verfügung: „UA-Stunden“ – Stellenreserve für individuelle Förderung und Vertretung

Diese Stellen sind für alle Schulformen in unterschiedlichem Umfang, meist 2% der Personalausstattungsquote, im Landeshaushalt vorgesehen. In den sogenannten „SchiPS-Zahlen“ (schulinternes Planungssystem, Programm zur Stellenverwaltung der Schulen) lässt sich der genaue Umfang der Stunden ablesen, Personalräte haben Zugang zu den aktuellen Zahlen. Diese Stunden sind für bezahlten Vertretungsunterricht vorgesehen, der fest im Stundenplan einer Lehrkraft verankert ist und auf ihr Deputat angerechnet wird. Sollte kein Vertretungsbedarf anfallen, wird die Lehrkraft in einer Lerngruppe für individuelle Förderung eingesetzt. Leider sind die UA-Stunden und ihre Verwendung an vielen Schulen nicht bekannt und die entsprechenden Stunden werden zur Abdeckung der Stundentafel o.ä. verwendet. Wir empfehlen in der Lehrerkonferenz die Schulleitung nach Verwendung der UA-Stellen zu fragen.

Flexibilisierung der Pflichtstunden

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrer:in kann aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unter-

richtserteilung, für bis zu sechs Monate um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden (§ 2 Absatz 4 VO zu § 93 Absatz 2 SchulG). Dauert dieser Zustand länger als zwei Wochen, sollte eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden nicht ohne Zustimmung der Lehrer*in erfolgen. Diese zusätzlichen oder weniger erteilten Stunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr. Der Lehrerrat ist hier in der Mitbestimmung und kann Einwände geltend machen, z.B. wenn die betreffende Kollegin aus anderen Gründen schon stark belastet ist.

Organisatorische Maßnahmen

Unter organisatorischen Maßnahmen fällt die Zusammenlegung von Kursen, die Auflösung von Differenzierungsgruppen oder die Beaufsichtigung von mehreren Klassen. Viele Schulen lösen auch die Doppelbesetzung im Gemeinsamen Lernen auf, was keinesfalls im Sinne einer gelungenen Inklusion ist. Wir empfehlen den Schulen die Verabschiedung eines Vertretungskonzeptes in der Lehrerkonferenz.

Nicht erteilter Unterricht

Fällt stundenplanmäßiger Unterricht aus, weil Klassen im Praktikum oder auf Schulfahrt sind, können Lehrer*innen für Vertretungszwecke eingesetzt werden, es handelt sich um sogenannte „Stattstunden“

Mehrarbeit für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte

Vollzeitbeschäftigte erhalten ab der vierten Stunde Mehrarbeit im Kalendermonat alle vier Stunden bezahlt, höchstens jedoch 24 Stunden. Die Bezahlung erfolgt als Vergütung von Einzelstunden nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung, zugrunde gelegt wird dafür das Eingangssamt

Mehrarbeit unter vier Stunden im Kalendermonat wird nur dann vergütet, wenn der Grund für die Unterschreitung dieser Mindeststundenzahl die Verrechnung mit Arbeitsausfall (zum Beispiel allgemeine Unterrichtsbefreiung nach Zeugnisausgabe) ist. Sogenannte „Minusstunden“ dürfen nur innerhalb eines Kalendermonats mit angefallener Mehrarbeit verrechnet werden. Eine Übertragung auf den nächsten Monat oder sogar bis zum Schuljahresende ist nicht erlaubt. Anders ist es bei der Erteilung von Blockunterricht an Berufsschulen: Hier erfolgt der Ausgleich innerhalb eines Schuljahres (BASS 21-22 Nr. 21, Punkt 4.6).

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte bekommen von der ersten Stunde an bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung ihre Mehrarbeit bezahlt (anteilige Besoldung beziehungsweise Vergütung). Wenn absehbar ist, dass Mehrarbeit geleistet werden wird – Stichwort Klassenfahrt – sollte die Teilzeitbeschäftigte im Vorfeld verhandeln, wie ein Ausgleich aussehen kann. Dies kann

eine nur zeitweise Teilnahme an der Fahrt sein oder ein Ausgleich an anderer Stelle wie z.B. am Tag der offenen Tür. Eine Bezahlung ist nur in Ausnahmefällen möglich. Wenn dies nicht möglich ist, dann können teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte nach der Rechtsprechung eine Vollzeit-Vergütung für die Klassenfahrt-Tage verlangen.

INFO

BASS Mehrarbeitslerlass

<https://t1p.de/2u5ev>



Vergütung der Mehrarbeit

<https://t1p.de/3dhm9>



Mitarbeiter*innengespräche

Mitarbeiter*innengespräche sind im Schulbereich bisher nicht eingeführt und daher gibt es keine Verpflichtung für Schulleitungen und Beschäftigte, ein solches Gespräch zu führen. Solltest du ein solches Gespräch führen wollen, kann auf deinen Wunsch hin ein Mitglied des Personalrats daran teilnehmen.

Mitarbeiter*innengespräche und Zielvereinbarungsgespräche sind Instrumente der Personalführung, die im Schulbereich nicht eingeführt sind. Egal, welcher Name gewählt wird – Mitarbeitergespräch, Zielvereinbarungsgespräch, Entwicklungsgespräch, Jahresgespräch, Planungsgespräch, Kooperationsgespräch oder Transfergespräch über die Wirksamkeit oder Nachhaltigkeit von Fortbildung – es geht in der Regel um Personalführung von Mitarbeiter*innen.

Das Mitarbeiter*innengespräch als Personalführungsinstrument kommt aus der Privatwirtschaft. Es ist eingebunden in ein hierarchisches System, in dem Ziele von oben vorgegeben werden, ohne dass Beschäftigte beeinflussen können, ob die nötigen Ressourcen zur Erreichung der Ziele zur Verfügung stehen. Es dient dort meist der Stärkung der Führungskraft und der Vereinzelung der Mitarbeiter*innen. Begründet wird dies mit Alltagshetze und mangelnden Gelegenheiten für intensivere Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen.

Wie ist der Stand im Schulbereich?

Mitarbeiter*innengespräche und Zielvereinbarungsgespräche sind Instrumente der Personalführung, die im Schulbereich nicht offiziell eingeführt sind. Dennoch fordern Schulleitungen die Lehrkräfte seit einigen Jahren zu solchen Gesprächen auf, nicht selten verbunden mit dem rechtlich nicht haltbaren Verlangen, über den Inhalt dieser Gespräche Stillschweigen zu bewahren. Schulleitungen waren irritiert, weil in der Qualitätsanalyse gefragt wird, ob die Schulleitung regelmäßig Gespräche mit ihren Mitarbeiter*innen führt. Die Beschwerde eines Hauptpersonalrats vor Gericht, beim Oberverwaltungsgericht NRW, führte zur rechtlichen Klärung:

- Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen und das Abschließen von Zielvereinbarungen kann nach derzeitiger Rechtslage in den Schulen nicht eingefordert werden.
- Im Rahmen der Qualitätsanalyse werden durch das Qualitätstabelleau keine individuellen Zielvereinbarungen zwischen Schulleiterin / Schulleiter und einzelnen Lehrkräften eingefordert.

Ganz anders in der übrigen Verwaltung: Hier wurden diese Gespräche vor einigen Jahren eingeführt und zwar mit der vorgeschriebenen Beteiligung der Personalräte. Die oben genannten und viele weitere

Fragen, sowie der rechtliche Rahmen, wurden für alle Beteiligten transparent geklärt. Die Beschäftigten erhielten und erhalten Fortbildungsangebote, in denen sie über ihre Rechte und Möglichkeiten ausführlich informiert werden.

Auch wenn Schulleitungen von der Schulaufsicht zu Mitarbeiter*innengesprächen eingeladen werden und dort auch Zielvereinbarungen verlangt werden, haben diese eindeutig den Charakter individueller Mitarbeiter*innengespräche. Als Personalführungsinstrument sind hier die Personalräte zu beteiligen.

Die GEW meint

Die oben benannten Fragen müssen transparent geregelt werden. Das Mitarbeiter*innengespräch unterscheidet sich von der Nachfrage nach dem persönlichen Befinden oder anderen dienstlichen Gesprächen zur Regelung täglicher Abläufe grundsätzlich durch seine Zielsetzung, die leitfaden-gestützte Durchführung, die Regelmäßigkeit sowie die Dokumentation und ggfs. Zielvereinbarungen, zu denen der*die einzelne Beschäftigte veranlasst wird. Die Folgen der Gespräche für den Unterrichtseinsatz, die Zulassung, bzw. Nichtzulassung zu Fortbildungen oder die Unterstützung im Rahmen der weiteren beruflichen Entwicklung und vieles andere sind weder für die Beschäftigten noch für Schulleitungen absehbar.

Solange Mitarbeiter*innengespräche im Schulbereich nicht unter Beteiligung des Personalrats eingeführt sind, gibt es keine Verpflichtung, ein solches Gespräch zu führen.

Die GEW rät

- Wende dich an deinen Personalrat, wenn du zu einem Mitarbeiter*innengespräch aufgefordert wirst. Personalräte, die von geplanten Mitarbeiter*innengesprächen erfahren haben, konnten die Durchführung unter Hinweis auf den fehlenden rechtlichen Rahmen in vielen Fällen verhindern.
- Solltest du ein solches Gespräch führen wollen, kann auf deinen Wunsch hin ein Mitglied des Personalrats daran teilnehmen.
- Weise darauf hin, dass du freiwillig teilnimmst.
- Verlange eine Kopie, wenn Vorgesetzte sich Aufzeichnungen über das Gespräch machen.

INFO

GEW-Wuppertal –
Kurz und Knapp
<https://t1p.de/24sqv>



Leitfaden für
Personalgespräche
<https://t1p.de/tdtjz>



Mutterschutz

Schwangere und stillende Mütter stehen am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz unter einem besonderen Schutz. Es darf keine Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit geben.

Die rechtlichen Bestimmungen, die schwangeren und stillenden Müttern Schutz und Fürsorge gewährleisten, sind für angestellte Lehrerinnen im Mutterschutzgesetz und für Beamtinnen in der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV) niedergelegt. Sie gelten auch für Lehramtsanwärter*innen.

Für die Einhaltung der Schutzrechte ist die Schulleitung verantwortlich und für Lehramtsanwärter*innen die Leitung des ZFSL sowie die Schulleitung der Ausbildungsschule.

Gefährdungsbeurteilung

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, muss die Schulleitung eine so genannte Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes vornehmen und daraus besondere Schutzmaßnahmen ableiten. Bevor der betriebsärztliche Dienst (BAD) den Immunstatus der Schwangeren hinsichtlich verschiedener Infektionskrankheiten nicht festgestellt hat, darf die Schwangere keinen beruflichen Kontakt mit Kindern haben (Freistellung vom Dienst bzw. Beschäftigungsmöglichkeit ohne Kontakt mit Kindern). Der BAD legt fest, ob für die Schwangere

beim Auftreten bestimmter Infektionskrankheiten (z.B. Masern, Mumps, Röteln, Ringelröteln, Windpocken, Keuchhusten, Zytomegalie, Scharlach, Grippe) ein Beschäftigungsverbot gilt.

Mutterschutz und Covid-19

Es gibt keine landeseinheitliche Regelung mehr für den Einsatz von schwangeren Kolleginnen im Präsenzunterricht. Entscheidend ist die Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz. Diese muss die Schulleitung bei sich verändernden Rahmenbedingungen jeweils neu erstellen. Die BAD GmbH als arbeitsmedizinischer Dienst ist hier nur beratend tätig. Eine Entscheidung treffen und auch ein arbeitsplatzbezogenes Beschäftigungsverbot aussprechen kann nur die Schulleitung. Ein Betretungsverbot für die Schwangere bei Auftreten einer Corona-Infektion an der Schule kommt nur in Betracht, wenn ein Kontakt mit infizierten Personen nicht vermieden werden kann. Bei möglichen Schutzmaßnahmen wie z.B. das Tragen von Schutzmasken ist zu prüfen, ob bei der Schwangeren mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen vorliegen, die dies verhindern oder erschweren können und es sind Pausenzeiten für das Tragen der Masken einzuhalten (**Empfehlung zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2 vom Ausschusses für Mutterschutz beim BMFSFJ**)

Erhöhte Unfallgefahren

Werdende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen, abzustürzen oder tödlich angegriffen zu werden. Schwangere Lehrerinnen sind auf Wunsch von der Pausenaufsicht zu befreien. Sie dürfen nicht zur Betreuung aggressiver Kinder und Jugendlicher herangezogen werden. Schwangere dürfen keinen Schwimmunterricht erteilen.

Schwere körperliche Arbeit

Für schwere körperliche Arbeiten besteht ein Beschäftigungsverbot. Dazu gehört das gelegentliche Heben oder Tragen von Lasten über 10 kg. Wenn Kinder getragen oder hochgehoben werden, ist der Grenzwert in der Regel überschritten (z.B. körperbehinderte Kinder).

Besondere Gefährdungen

Mögliche Gefährdungen im Sport-, Chemie- oder Technikunterricht müssen ausgeschlossen werden. Gefährdungen können sich sowohl auf Sicherheitsbestimmungen als auch auf das subjektive Befinden der Schwangeren begründen. Eine schwangere Lehrerin oder Sozialpädagogin braucht nur auf eigenen ausdrücklichen Wunsch an Klassenfahrten oder Wandertagen teilzunehmen. Schwangere dürfen keinen erhöhten Lärmbelastungen ausgesetzt werden. Als Grenzwert ist 80dB(A) anzusehen. Schwangere dürfen keiner starken Wärme- bzw. Kälteeinwirkung ausgesetzt sein. Die

Raumtemperatur in Arbeitsräumen soll z.B. 26° C nicht überschreiten.

Werden Fälle von Infektionskrankheiten in der Schule bekannt, die die Gesundheit der Schwangeren oder die des ungeborenen Kindes gefährden können, hat die Schwangere das Recht, sofort mit dem Betriebsarzt (BAD) Rücksprache über einen weiteren Verbleib in der Schule halten.

Nacht- und Sonntagsarbeit

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden, soweit 8,5 Zeitstunden täglich überschritten werden. Eine Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist nicht erlaubt, eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr (Elternabend, Schulkonferenz, Schulveranstaltungen) nur, wenn sich die Schwangere dazu ausdrücklich bereit erklärt und nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegenspricht.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Grundsätzlich entscheidet der Arzt oder die Ärztin, ob die Schwangere voll ihrer Beschäftigung nachgehen kann. Sollte nur eine eingeschränkte Beschäftigung oder auch keine Beschäftigung für möglich halten werden, wird dies mit einer ärztlichen Bescheinigung festgestellt. Dass Gehalt wird in diesem Fall weitergezahlt.

Schutzfrist

Sechs Wochen vor dem errechneten Termin der Niederkunft dürfen Schwangere nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn sie wünschen es ausdrücklich. Ein

Beschäftigungsverbot besteht acht Wochen nach der Niederkunft, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen. Letzteres gilt auch, wenn bei dem Kind eine Behinderung vor Ablauf nach 8 Wochen festgestellt wird. Insgesamt darf die Schutzfrist vierzehn Wochen nicht unterschreiten. Sollte das Kind vor dem errechneten Termin geboren werden, wird der entsprechende Zeitraum angehängt.

Bezahlung während der Schutzfrist

Während der Schutzfristen erhalten **Beamtinnen** weiterhin ihre Bezüge. Fallen die Schutzfristen in eine Elternzeit, kann diese auf Antrag unterbrochen werden. Für die Zeit der Schutzfrist wird dann die Gehaltszahlung in der Höhe aufgenommen, die vor der Elternzeit maßgeblich war.

Gesetzlich versicherte **angestellte Lehrerinnen** erhalten Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse (bis zu 13 € am Tag). Der Arbeitgeber stockt den Kassenbeitrag bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate auf.

Privat versicherte angestellte Lehrerinnen müssen Mutterschaftsgeld beim Bundesamt für soziale Sicherung (Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn) beantragen. Das beträgt maximal 210 €, zuzüglich Zuschuss des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber berechnet allerdings seinen Zuschuss so, als läge eine Pflichtversicherung vor. Unterm Strich wird also in diesem Fall etwas weniger als der vorherige Nettoverdienst herauskommen. Auch Beamtinnen in Beurlaubung können beim Bundesamt für soziale Sicherung den Zuschuss beantragen.



Schutz für stillende Mütter

Stillende Mütter stehen unter dem gleichen Schutz wie werdende Mütter (s.o.). Sind Mütter z. B. in den ersten sechs Monaten nach der Entbindung noch nicht wieder voll leistungsfähig, dürfen sie – bei voller Bezahlung – auch nur entsprechend reduziert eingesetzt werden. Das muss natürlich ärztlich bescheinigt werden. Stillenden Müttern ist auf Verlangen während der ersten 12 Monate die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde freizugeben.

Stillzeiten gelten als Arbeitszeit; die ausgefallenen Stunden dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist deshalb unzulässig, den Stundenplan einer stillenden Lehrerin wegen des Stillens so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen.

Der besondere Schutz für stillende Frauen gilt auch über die 12-Monatsfrist hinaus. Es sollte gemeinsam mit der Schulleitung, dem Lehrerrat und der Ansprechpartnerin für Gleichstellung eine verträgliche Lösung gefunden werden, die diese Grundsätze beachtet. Sollte das nicht möglich sein, muss unbedingt der Personalrat eingeschaltet werden.

INFO

Leitfaden zum
Mutterschutz:

<https://t1p.de/soblq>



Arbeitsschutz in NRW:

Merkblätter zum Schutz werdender
und stillender Mütter

<https://t1p.de/skmjd>



Ordnungsmaßnahmen

Ordnungsmaßnahmen gehören zum Glück nicht zum Tagesgeschäft von Lehrer*innen und in der Regel kann auf ihren Gebrauch verzichtet werden. Sie können massiv in die Bildungsbiografie von Schüler*innen eingreifen. Die Zuständigkeiten sind daher sehr differenziert im Schulgesetz (SchulG) NRW geregelt.

Begeht ein*e Schüler*in eine Pflichtverletzung bzw. wird eine Pflichtverletzung bekannt, so können erzieherische Maßnahmen ergriffen werden. Ist die Pflichtverletzung so schwerwiegend, dass erzieherische Maßnahmen nicht ausreichen, können Ordnungsmaßnahmen verhängt werden.

Ordnungsmaßnahmen dürfen erst angewandt werden, wenn erzieherische Einwirkungen nicht ausreichen. Erzieherische Einwirkungen sind im § 53 Absatz 2 SchulG geregelt: „Zu den erzieherischen Einwirkungen gehören insbesondere das erzieherische Gespräch, die Ermahnung, Gruppengespräche mit Schülerinnen, Schülern und Eltern, die mündliche oder schriftliche Missbilligung des Fehlverhaltens, der Ausschluss von der laufenden Unterrichtsstunde, die Nacharbeit unter Aufsicht nach vorheriger Benachrichtigung der Eltern, die zeitweise Wegnahme von Gegenständen, Maßnahmen mit dem Ziel der Wiedergutmachung angerichteten Schadens und die Beauftragung mit Aufgaben, die geeignet sind, das Fehlverhalten zu verdeutlichen.“ Die Aufzählung ist nicht

abschließend. Erzieherische Einwirkungen kann jede Lehrkraft aussprechen. Es ist kein förmliches Verfahren einzuhalten. Die Beschwerde ist möglich.

Anmerkungen zu den Maßnahmen zur erzieherischen Einwirkung:

- Eine Nacharbeit darf kein stupides Abschreiben sein.
- Ein Ausschluss von der laufenden Unterrichtsstunde (erzieherische Einwirkung) ist nicht mit dem Ausschluss vom Unterricht von einem Tag bis zu zwei Wochen (Ordnungsmaßnahme) zu verwechseln (vgl. § 53 Absatz 3 Nummer 3 SchulG). Achtung: Bei Ausschluss von der laufenden Unterrichtsstunden besteht die Aufsichtspflicht der Schule weiterhin!

Ordnungsmaßnahmen nach § 53 Absatz 3 SchulG:

| Ordnungsmaßnahme | Zuständigkeit |
|--|-----------------------------------|
| 1. Schriftlicher Verweis | Schulleiter*in oder Teilkonferenz |
| 2. Überweisung in eine parallele Klasse | Schulleiter*in oder Teilkonferenz |
| 3. Vorübergehender Ausschluss Schulleiter*in oder Teilkonferenz | vom Unterricht |
| 4. Androhung der Entlassung von der Schule | Teilkonferenz |
| 5. Entlassung von der Schule | Teilkonferenz |
| 6. Androhung der Verweisung von allen öffentlichen Schulen | obere Schulaufsichtsbehörde |
| 7. Verweisung von allen öffentlichen Schulen | obere Schulaufsichtsbehörde |



- Schriftliche Mitteilung an die Eltern mit der Bitte um Einwirkung ist kein Verweis i.S. des § 53 Abs. 3 Nr. 1 SchulG, da es an der Mitteilung fehlt, dass die Schule nicht länger bereit ist, das Verhalten des Schülers zu dulden.
- Vorübergehende Einziehung von Gegenständen: Gefährliche Gegenstände wie Messer, Gaspistole und ähnliches sind gegebenenfalls nach Rücksprache der Schulleitung mit der Polizei an die Eltern zurückzugeben.
- Gegen erzieherische Maßnahmen ist die Beschwerde möglich

Volljährige Schüler*innen/Datenschutz

Gemäß § 120 Absatz 8 SchulG kann die Schule die Eltern volljähriger Schüler*innen über wichtige schulische Angelegenheiten wie den vorübergehenden Ausschluss vom Unterricht über eine Woche hinaus und über sonstige schwerwiegende Sachverhalte informieren, die das Schulverhältnis wesentlich beeinträchtigen.

Verbotene Maßnahmen

- Verbot von Kollektivmaßnahmen, es sei denn, dass das Fehlverhalten jedem einzelnen Schüler zuzurechnen ist (§ 53 Abs. 1 SchulG).
- Körperliche Züchtigung Hierunter fällt nach herrschender Meinung auch die leichte Ohrfeige, ein leichter Klaps, zum Teil auch schon das Ergreifen oder das Festhalten des Schülers an den Armen. Natürlich bleibt das Recht auf Notwehr und Nothilfe (§ 32 StGB) unberührt, um körperliche Angriffe von sich und anderen abzuwehren.

Pflichten der Schüler*innen

Gemäß § 42 Absatz 3 SchulG haben Schüler*innen die Pflicht daran mitzuarbeiten, dass die Aufgabe der Schule erfüllt und das Bildungsziel erreicht werden kann. Sie sind insbesondere verpflichtet, sich auf den Unterricht vorzubereiten, sich aktiv daran zu beteiligen, die erforderlichen Arbeiten anzufertigen und

die Hausaufgaben zu erledigen. Sie haben die Schulordnung einzuhalten und die Anordnungen der Lehrer*innen, der Schulleitung und anderer dazu befugter Personen zu befolgen. Nach § 43 SchulG sind Schüler*innen verpflichtet, regelmäßig am Unterricht und an den sonstigen verbindlichen Schulveranstaltungen teilzunehmen. Die Meldung zur Teilnahme an einer freiwilligen Unterrichtsveranstaltung verpflichtet zur regelmäßigen Teilnahme mindestens für ein Schulhalbjahr. Ist ein*e Schüler*in durch Krankheit oder aus anderen nicht vorhersehbaren Gründen verhindert, die Schule zu besuchen, so benachrichtigen die Eltern unverzüglich die Schule und teilen schriftlich den Grund für das Schulversäumnis mit. Bei begründeten Zweifeln, ob Unterricht aus gesundheitlichen Gründen versäumt wird, kann die Schule von den Eltern ein ärztliches Attest verlangen und in besonderen Fällen ein schulärztliches oder amtsärztliches Gutachten einholen.

Die Schulleitung kann Schüler*innen auf Antrag der Eltern aus wichtigem Grund bis zur Dauer eines Schuljahres vom

Unterricht beurlauben oder von der Teilnahme an einzelnen Unterrichts- oder Schulveranstaltungen befreien. Längerfristige Beurlaubungen und Befreiungen bedürfen der Zustimmung der Schulaufsichtsbehörde. Dauerhafte Beurlaubungen und Befreiungen von schulpflichtigen Schüler*innen zur Förderung wissenschaftlicher, sportlicher oder künstlerischer Hochbegabungen setzen voraus, dass für andere geeignete Bildungsmaßnahmen gesorgt wird.

INFO

Schulgesetz - § 52: BASS 1-1

Erlass zur Überwachung der
Schulpflicht: BASS 12-51 Nr. 5

Schulministerium – FAQ zu
Ordnungsmaßnahmen

<https://t1p.de/n0g4t>



Personalakte

Über jede*n Bedienstete*n wird bei der Bezirksregierung eine Personalakte geführt. In der Personalakte sind alle Vorgänge über die dienstlichen und persönlichen Verhältnisse der Beamten*innen und Tarifbeschäftigten enthalten.

Personalakte

Stand 2024 - Über jede*n Bedienstete*n wird bei der Bezirksregierung eine Personalakte geführt. In der Personalakte sind alle Vorgänge über die dienstlichen und per-

sönlichen Verhältnisse der Beamten*innen und Tarifbeschäftigten enthalten.

Schulleiter*innen müssen zur Erfüllung ihrer Schulleitungsaufgaben Akten über ihre Beschäftigten in der Schule führen, die auch personenbezogenen Daten enthalten. In diese sogenannten Handakten dürfen – unter Beachtung des Grundsatzes der Erforderlichkeit – nur die Daten aus der Anlage 2 zur VO-DV II (BASS 10-41 Nr. 6.1) aufgenommen werden. Die Führung geheimer Personalakten ist unzulässig.

Beamt*innen und Tarifbeschäftigte können Einsicht in die eigene Personalakte nehmen und sich auch Abschriften beziehungsweise zum Teil Kopien machen. Melde dich im Zweifelsfall immer beim Personalrat. Du kannst auch ein Mitglied des Personalrats bevollmächtigen, die Personalakte einzusehen. Prüfungsunterlagen werden in einer eigenen Prüfungsakte beim Prüfungsamt geführt.

INFO

- Zuständigkeitsverordnung Schulbereich Nordrhein-Westfalen: BASS 10-32 Nr. 44
- Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der Lehrerinnen und Lehrer sowie des sonstigen Personals im Schulbereich (VO-DV II): BASS 10-41 Nr. 6.1 –
- Anlage 2 VO-DV II -Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der Lehrerinnen und Lehrer sowie des sonstigen Personals im Schulbereich (VO-DV II)

<https://t1p.de/13f7m>



Personalrat

In allen Einrichtungen des öffentlichen Dienstes werden nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) alle vier Jahre Personalräte gewählt. Der Personalrat vertritt die Interessen und Belange aller Kollegen*innen, sowohl gemeinschaftliche wie auch persönliche Individualinteressen.

Personalratswahlen finden alle vier Jahre statt. Dabei werden nach Schulformen getrennte Personalvertretungen gewählt.

Gesetzliche Grundlage für die Arbeit des Personalrats ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Die nächsten Wahlen finden 2024 statt.

Wie werden die Personalräte im Schulbereich gewählt?

Wahlberechtigt sind alle Lehrkräfte der jeweiligen Schulform, unabhängig von Beschäftigungsumfang und -dauer. Dazu

gehören alle verbeamteten und angestellten Lehrer*innen, die pädagogischen Mitarbeiter*innen im Landesdienst (z.B. Sozialarbeiter*innen, multiprofessionelle Mitarbeiter*innen, Alltagsshelfer*innen) sowie alle Referendar*innen und sonstigen Beschäftigten in der Lehrerausbildung – etwa OBAS-Teilnehmer*innen. Der Personalrat hat bis zu 25 Mitglieder, die auf Listen – etwa der Gewerkschafts- oder Verbandsliste – zur Wahl stehen.

Rechte des Personalrats

Jeder Personalrat regelt seine Aufgaben unabhängig und selbstständig, ohne dabei Weisungen oder der Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung zu unterliegen. Die Personalratsmitglieder werden für die Personalratsarbeit vom Dienst, insbesondere von der Unterrichtsverpflichtung, freigestellt. Jedes Personalratsmitglied erhält eine umfassende Fortbildung.

Aufgaben des Personalrats

Der Personalrat nimmt die Interessen gegenüber der Dienststellenleitung wahr, wobei an erster Stelle der Dialog als Konfliktlösung steht. Grundaufgabe des Personalrates ist es, die Gleichbehandlung der Dienststellenangehörigen zu überwachen (§ 62 LPVG). Jede Ungleichbehandlung aufgrund von Rasse, ethnischer Herkunft, Nationalität, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, Geschlecht, sexueller Identität und politischer oder gewerkschaftlicher Aktivität hat zu unterbleiben. Zu den Aufgaben des Personalrates gehört ebenso die Überwachung der Rechte der Beschäftigten (§ 64 Nr. 2 LPVG).

Einberufung der Personalversammlung

Der Personalrat führt regelmäßig Personalversammlungen in der Dienstzeit durch. Alle Beschäftigten dürfen daran teilnehmen. Die Schulleitung darf keine gegenteilige Anweisung geben. Wenn dafür Unterrichtszeit ausfällt, musst du diese nicht nacharbeiten.

Unterstützung bei Anregungen und Beschwerden

Der Personalrat hat Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt sind, sie vor der Dienststellenleitung zu vertreten (§ 64 Nr.5 LPVG). Die Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten bekommen durch die Einschaltung des Personalrates ein stärkeres Gewicht.

Teilnahme an Dienstgesprächen

Wenn du zu einem Dienstgespräch gebeten wirst, kann ein Personalratsmitglied als Person deines Vertrauens auch daran teilnehmen, bei schwerbehinderten oder gleichgestellten Beschäftigten zusätzlich auch die Schwerbehindertenvertretung.

Durchsetzungsrechte und Mitbestimmung des Personalrats

Die weitestgehende Möglichkeit, Interessen der Beschäftigten durchzusetzen, besteht dort, wo das Gesetz die Mitbestimmung vorsieht. Mitbestimmung heißt, dass die Dienststelle eine Maßnahme erst

nach Zustimmung des Personalrats rechts- wirksam durchführen kann. Die personelle Mitbestimmung gilt unter anderem bei Einstellung, Befristung, Versetzung, Abord- nung, Ablehnung von Teilzeitanträgen, vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand oder Kündigung.

Das sollten Beschäftigte wissen

- Wenn der Personalrat bei Befristungen nicht mitbestimmt hat, kannst du auf Entfristung des Arbeitsvertrages klagen.
- Ohne Mitbestimmung ist eine Kündigung rechtswidrig. Du hast dann beim Arbeits- gericht gute Erfolgsaussichten für die Wiedereinstellung.
- Auch bei einer Disziplinarlage gegen ver- beamtete Lehrer*innen kann der Perso- nalrat beteiligt werden, wenn dies be- antragt wird von der/dem Betroffenen.

- Jeder Beschäftigte kann sich jederzeit bei personal- und dienstrechtlichen Problemen an den Personalrat wenden.
- Alle Personalratsmitglieder unterliegen der Schweigepflicht.

INFO

Kontakt zu den
GEW-Personalräten

<https://t1p.de/8z10i>



Landespersonal-
vertretungsgesetz

<https://t1p.de/b2oy6>



Hauptpersonalräte der
Schulen in NRW

<https://t1p.de/nv9ta>



Personalversammlung

Der Personalrat ist laut LPVG §46 ver- pflichtet, in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten. Auf der Versammlung wird üblicherweise ein Tätigkeitsbericht vorge- legt, der vom gesamten Personalrat be- schlossen wurde und einen vollständigen Überblick über die Arbeit im Berichtszeit- raum beinhalten sollte.

Teilpersonalversammlungen können für bestimmte Beschäftigtengruppen ein- berufen werden – üblich sind Tarifbe-

schäftigte, Lehrerräte, Beschäftigte im Gemeinsamen Lernen und MPT-Kräfte sowie Sozialarbeitende.

Liegt der Zeitpunkt der Personalver- sammlung fest und wurde ordnungsge- mäß eingeladen, sind alle Lehrer*innen, Referendar*innen und die weiteren päd- agogisch Beschäftigten im Landesdienst berechtigt, an der Versammlung teilzu- nehmen. Dieses Recht darf nicht einge- schränkt werden, auch die Wegezeiten für die An- und Abreise sowie eine Mit-

tagspause sollten bei der Freistellung zur PV berücksichtigt werden. Fahrtkosten außerhalb des Dienstortes, die den teilnehmenden Lehrer*innen entstehen, werden auf Antrag von der Dienststelle erstattet. Es ist der gesetzliche Unfallschutz gegeben. An diesem Tag dürfen weder Elternsprechtag noch Konferenzen stattfinden. Informiere den Personalrat, wenn dies anders ist.

Vertreter*innen der Dienststelle sind verpflichtet, an der Personalversammlung teilzunehmen. Vertreter*innen von Gewerkschaften und Verbänden ist die Teilnahme ebenso gestattet, ansonsten handelt es sich um eine nichtöffentliche Veranstaltung.

Die Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten, z. B., dass der Personalrat sich für einen besseren Gesundheitsschutz gegenüber der Dienststelle einsetzen soll. Beschäftigte können zu den Beschlüssen und dem Tätigkeitsbericht Stellung nehmen. Die Personalversammlung darf alle Angelegenheiten behandeln, welche die Dienststelle oder

ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten.

Die GEW rät

Es liegt im Interesse aller Kolleg*innen, zahlreich an den Personalversammlungen aktiv teilzunehmen. Es ist eine Gelegenheit, den Vertreter*innen der Dienststelle Fragen zu stellen, die sich sonst so nicht ergibt. Eine Teilnahme an der PV wertschätzt die Arbeit des Personalrates und zeigt ihm die Unterstützung der Beschäftigten.

INFO

Landespersonalvertretungsgesetz –
Personalversammlung - § 46

<https://t1p.de/76nld>



Probezeit

Während der Probezeit wird deine Eignung für das Amt regelmäßig überprüft und beurteilt. In der Regel dauert sie drei Jahre und es werden zwei dienstliche Beurteilungen während dieses Zeitraums erstellt. Für Tarifbeschäftigte dauert die Probezeit nur sechs Monate und sie erhalten nur eine Beurteilung.

Die Ernennungsurkunde ist überreicht, der Arbeitsvertrag unterschrieben, die Einstellung in den Schuldienst vollzogen: Jetzt steht die Probezeit an. Wie diese geregelt ist, unterscheidet sich je nach Beschäftigungsstatus. Der Ernennung zur Beamt*in auf Lebenszeit geht die Bewährung in einer festgelegten Zeitspanne voraus. Deine Eignung, die Befähigung sowie die fachliche Leistung in Bezug auf das auszuführende Amt werden überprüft. Festgestellt wird deine Bewährung durch die dienstliche Beurteilung. Die Schulleitung erstellt diese aufgrund aller dienstlichen Leistungen vor Ablauf der Probezeit und unter Beachtung möglicher Verkürzungen. Deine Rechte und Pflichten während der Probezeit sind im Landesbeamten-gesetz und in der Laufbahnverordnung geregelt.

Bei Problemen in der Probezeit kannst du dich an den zuständigen Personalrat oder als Mitglied der GEW NRW direkt an die Rechtsschutzabteilung der GEW NRW wenden. Link zum Rechtsschutz:
<https://www.gew-nrw.de/gewerkschaft/kontakt-und-beratung#c728>

Regelprobezeit für Beamt*innen

Die Regelprobezeit beträgt drei Jahre, wobei Dienstzeiten im öffentlichen Schuldienst oder als Lehrer*in an einer Ersatzschule nach dem 2. Staatsexamen auf die Probezeit angerechnet werden können. Dazu solltest du einen Antrag an die Schulbehörde – ggfs nach Beratung durch den Personalrat – stellen. Die Mindestprobezeit beträgt zwölf Monate.

Verlängerung und Fehlzeiten

Kann die Bewährung oder Eignung innerhalb der Probezeit nicht festgestellt werden, ist eine Verlängerung gesetzlich möglich. Da die Probezeit um höchstens zwei Jahre verlängert werden kann, beträgt die maximale Probezeit fünf Jahre. Fehlzeiten wegen Krankheit, Beurlaubung oder Erziehungsurlaub von insgesamt mehr als drei Monaten werden nicht als geleistete Probezeit gewertet und führen zum Hinausschieben der Probezeit.

Nichtbewährung

Solltest du dich während der Regelprobezeit nicht bewährt haben, wird deine Probezeit in der Regel verlängert, maximal auf fünf Jahre. Deine Probezeit kann auch verlängert werden, wenn die gesundheitliche Eignung für eine lebenslange Beschäftigung im Beamtenverhältnis bezweifelt wird. In diesem Fall muss eine amtsärztli-

che Prognose eine Änderung dieser Beurteilung als denkbar erachten. Beamt*innen, deren Bewährung oder gesundheitliche Eignung in der Probezeit nicht festgestellt werden kann, sind zu entlassen. Bei fehlender gesundheitlicher Eignung kann im Einzelfall ein Tarifbeschäftigungsverhältnis angeboten werden.

Teilzeit

Zur Berechnung der Probezeit zählen die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in vollem Umfang. Beträgt der Umfang der Teilzeitbeschäftigung innerhalb der Probezeit jedoch weniger als die Hälfte der Pflichtstunden, so verlängert sich die Probezeit, wenn die Teilzeitbeschäftigung länger als drei Monate dauert. Für die Neuberechnung der Probezeit wird die bewilligte Teilzeit ins Verhältnis zur Hälfte der vorgegebenen Pflichtstundenzahl gesetzt.

Rechtsstellung in der Probezeit

In der Regel gibt es bei der Ausübung des Dienstes keine Unterscheidung zwischen Beamt*innen auf Probe und auf Lebenszeit. Eine Entscheidung über deine dienstliche Bewährung und gesundheitliche Eignung (amtsärztliche Untersuchung) ist innerhalb der Probezeit zu treffen. Sobald diese beiden gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind, bist du in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu übernehmen.

Probezeit für Tarifbeschäftigte

Deine Probezeit als Tarifbeschäftigte*r beträgt grundsätzlich sechs Monate, außer im Arbeitsvertrag ist eine kürzere Dauer vereinbart. Die Feststellung der Bewährung in der Probezeit erfolgt regelmäßig durch eine dienstliche Beurteilung der Schulleitung. Während der arbeitsrechtlichen Probezeit ist das Arbeitsverhältnis nur schwach geschützt, da die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes in den ersten sechs Monaten des Beschäftigungsverhältnisses nicht gelten. In dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende, danach bis zu einem Jahr Beschäftigungszeit einen Monat zum Monatsende. Ein Kündigungsgrund muss während der Probezeit nicht angegeben werden. Bei Feststellung der Nichtbewährung kann der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis durch eine ordentliche Kündigung beenden. Es besteht aber die Möglichkeit, einvernehmlich ein neues Arbeitsverhältnis abzuschließen und eine neue Probezeit zu vereinbaren.

INFO

Laufbahnverordnung

<https://t1p.de/ho3a>



Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte

<https://t1p.de/ncn0i>



Lehrerausbildungsgesetz: BASS 1-8

Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung – OVP: BASS 20-03 Nr. 11

Schulgesetz

Das Schulgesetz ist das schulische Grundgesetz in Nordrhein-Westfalen. Es regelt, unter welchen Bedingungen, mit welchen Rechten und Pflichten und mit welchen Zielen gelehrt und gelernt wird. Das Gesetz ist ein umfassendes Regelwerk aus zwölf Teilen: Allgemeine Grundlagen des Schulwesens, Aufbau und Gliederung des Schulwesens, Unterrichtsinhalte, Schulpflicht, Schulverhältnis, Schulpersonal, Schulverfassung, Schulträger, Schulaufsicht, Schulfinanzierung, Schulen in freier Trägerschaft sowie Datenschutzregelungen.

Relevanz für den Arbeitsplatz Schule

Wenn du in einer Schule in NRW arbeitest oder arbeiten möchtest, solltest du einmal in das Schulgesetz geschaut haben. Was die Lehrerkonferenz entscheiden darf (§ 68), was der Lehrerrat ist (§69), wie die Elternberatung zu organisieren ist (§ 44) oder welchen Zielen das Unterrichten dient (§ 2), ist im Schulgesetz geregelt.

Der Lehrer*innen-Paragraf des Schulgesetzes (§ 57) beschreibt die Aufgaben von Lehrkräften. Dort wird auch festgelegt, dass Lehrer*innen in der Regel Beamt*innen sind. Interessant für Lehrer*innen sind zudem die Aussagen zum Schutz ihrer Daten (§ 121).

Relevanz für Schüler*innen und Eltern

Relevant für Schüler*innen und Eltern sind vor allem die Regelungen im Teil Schulverhältnis (§ 42ff). Dieser enthält die Rechtsgrundlagen zur Elternberatung und zu den Pflichten von Schüler*innen. Wann ein Kind eingeschult wird (§ 35), ob Eltern das Recht haben, ihr Kind nach der Grundschule auf die von ihnen gewünschte Schulform der Sekundarstufe I zu schicken (§ 11), ob Schüler*innen eine Schülerzeitung herausgeben dürfen (§ 45) oder wie mit ihren Daten zu verfahren ist (§ 122), steht ebenfalls im Schulgesetz.

Nicht alles steht im Gesetz

Das Schulgesetz lässt Raum für Regelungen in Verordnungen oder Erlassen. Wenn du deine wöchentliche Pflichtstundenzahl erfahren oder die Regelungen für die Gymnasiale Oberstufe nachlesen willst, wirst du im Gesetz nicht fündig. Es enthält nur die Ermächtigung, dass das Schulministerium diese Regelungen auch treffen kann, ohne den Gesetzgeber einzuschalten. Viele dieser Regelungen, Verordnungen und Erlasse sind veröffentlicht in der „Bereinigte amtliche Sammlung der Schulvorschriften (BASS)“ inklusive des Amtsblattes des MSB, das die neuesten Änderungen oder Neuregelungen veröffentlicht. Sie ist mittlerweile im Internet für alle verfügbar: <https://bass.schul-welt.de>, z.B. das Schulgesetz: BASS 1-1.

Schulleitung

Die Rolle der Schulleitung hat sich hin zu mehr Eigenverantwortung gewandelt. Sie nimmt Aufgaben als Dienstvorgesetzte wahr, zum Beispiel bei der Beurteilung von Lehramtsanwärter*innen und während der Probezeit. Sie spielt eine Rolle bei der Vergabe von Beförderungsämtern und Neueinstellungen an der Schule.

Die Rolle und Aufgaben von Schulleiter*innen haben sich in den vergangenen Jahren sehr verändert. Hintergrund ist die Annahme, dass mehr Eigenverantwortung und erweiterte Entscheidungskompetenzen der einzelnen Schulen zu besseren Ergebnissen führten. Für den schulischen Entwicklungsprozess kommt den Schulleiter*innen eine zentrale Rolle zu.

Qualifikation

In der staatlichen Qualifikationserweiterung bereiten sich künftige Schulleiter*innen in NRW auf das komplexe Tätigkeitsfeld Schulleitung vor. In den Bereichen

- Kommunikation und Kooperation
- Personalmanagement
- Qualitätsmanagement
- Recht und Verwaltung

sollen Kenntnisse vermittelt, praxisorientierte Erfahrungen ermöglicht und Kompetenzen entwickelt werden. Wer in Nordrhein-Westfalen eine Schule leiten

will, muss auch das Eignungs-Feststellungsverfahren (EFV) erfolgreich bestehen. Beim EFV handelt es sich um ein Assessment Center-Verfahren, bei dem die Eignung für das Schulleitungsamt festgestellt wird.

Dienstvorgesetzte der Lehrer*innen

In der Vergangenheit wurde zur Beschreibung von Schulleitungen häufig der Ausdruck „primus (beziehungsweise prima) inter pares“ genutzt. Erste*r unter Gleichen, das war einmal: Schulleiter*innen sind immer auch Lehrer*innen der Schule, denen einige Dienstvorgesetztenaufgaben übertragen wurden. Im Schulgesetz NRW heißt es nun: „Zur Stärkung der Selbstverwaltung und Eigenverantwortung der Schulen werden den Schulleiterinnen und Schulleitern Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen“ (§ 59).

Beurteilung durch die Schulleitung

Zu den Aufgaben von Schulleiter*innen gehört die Beurteilung der Lehrer*innen. Dieses Urteil ist oft gefragt: im Vorbereitungsdienst beziehungsweise beim Zweiten Staatsexamen, bei Beurteilungen in der Probezeit und schließlich bei der dienstlichen Beurteilung vor Vergabe des ersten Beförderungsamtes.

Auch die Rolle der Schulleiter*innen in der Auswahlkommission im Lehrereinstellungsverfahren ist nicht zu unterschätzen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Schulleiter* tragen die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Lehrer*innen und pädagogischen Landesbeschäftigten gemäß § 59 Abs. 8 SchulG. Sie sind insbesondere dafür verantwortlich, die Gefährdungspotenziale der Arbeitsplätze zu ermitteln (Gefährdungsbeurteilung), die Gefahrenbeseitigung zu veranlassen und diese Tätigkeiten auch zu dokumentieren. Im Rahmen des Mutterschutzes bedeutet dies auch die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, für die evtl. Feststellung unverantwortbarer Gefährdungen am Arbeitsplatz sowie für die Festlegung erforderlicher Schutzmaßnahmen – unabhängig vom Wunsch der (werdenden) Mutter. Unterstützt wird die Schulleitung durch den betriebsärztlichen Dienst (BAD).

Die GEW NRW tritt dafür ein,

- die Bezahlung der Schulleitungspersonen und die Anrechnungsstunden an allen Schulformen anzugleichen,
- die Teamstrukturen auszuweiten,
- Schulleitung in Teilzeit besser zu gestalten und
- die Personalgewinnung in Verbindung mit der Schulleitungsausbildung und dem Übergangmanagement zu professionalisieren.

INFO

Qua-lis – Schulleitungsfortbildung und -management NRW

<https://t1p.de/mi30u>



Schwerbehinderung

Rechtsgrundlage ist das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Schwerbehindert im Sinne des Gesetzes sind Personen mit einem Grad der Behinderung von 50. Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstel-

lungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht.

Eine rechtliche Gleichstellung zu einer anerkannten Schwerbehinderung ist bei einem Grad der Behinderung ab 30 möglich, wenn man infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann (Antrag bei der Agentur für Arbeit).

Die Richtlinie zur Durchführung des SGB IX im öffentlichen Dienst im Lande NRW sind vom Schulministerium für den Lehrerbereich übernommen und um Hinweise für den Schulbereich ergänzt worden. Die im Runderlass des Ministeriums (BASS 21-06 Nr. 1) aufgeführten Grundsätze umfassen unter anderem:

Einstellung

- Bewerbungen schwerbehinderter Menschen um Stellen (im Schuldienst) des Landes Nordrhein-Westfalens ist bei sonst gleicher Eignung der Vorzug zu geben.
- Die Höchstaltersgrenze für Einstellung oder Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe ist auf das 45. Lebensjahr heraufgesetzt.

Schwerbehinderte Menschen können auch dann in ein Beamtenverhältnis kommen, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist.

Ausbildung, Prüfung und Beurteilung

- Der Vorbereitungsdienst in Teilzeit kann auch von Lehramtsanwärter*innen mit anerkannter Schwerbehinderung bean-

tragt werden (s. OVP § 8a, nicht in der BASS 21-06 Nr. 1)

- Prüfungen jeder Art sind für schwerbehinderte Lehrkräfte im Verfahrensablauf im notwendigen Umfang zu erleichtern.
- Der Grad der Behinderung sowie die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung sind bei jeder Beurteilung zu berücksichtigen. Angaben über Art und Schwere der Behinderung sind nur mit Einverständnis der Beschäftigten im Schuldienst des Landes NRW möglich (Wir empfehlen, kein Einverständnis zur Aufnahme in die schriftliche Beurteilung zu geben).
- Wenn Beurteilungen von schwerbehinderten Beschäftigten im Schuldienst des Landes NRW bevorstehen, ist der Zeitpunkt vorab den Schwerbehindertenvertretungen von Amts wegen mitzuteilen.

Beschäftigung

- Der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber hat die Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen der Behinderung entsprechend einzurichten, um ihnen die volle Entfaltung ihrer Arbeitskraft zu ermöglichen (bei Tarifbeschäftigten: Reha-Träger).
- Arbeitsräume und Arbeitsmittel sind so bereitzustellen, wie es die jeweilige Behinderung erfordert (bei Tarifbeschäftigten ggf. auch durch Reha-Träger).
- Die Arbeitszeit und die Pausen können der Leistungsfähigkeit und den Bedürfnissen der schwerbehinderten Menschen entsprechend besonders geregelt werden.



- Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf den schwerbehinderten Menschen kein Nachteil entstehen.
- Der Einsatz von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten soll in der Regel vermieden werden.

Bei der Vielzahl von Schulen mit mehreren Schulstandorten ist die Verwirklichung dieses Grundsatzes schwierig. Auf jeden Fall sollte ein behinderungsadäquater Einsatz mit der Lehrkraft oder dem Beschäftigten im Schuldienst des Landes NRW abgesprochen werden.

Barrierefreiheit

Bei Veranstaltungen des Dienstherrn, der Personalvertretungen und der Schwerbe-

hindertenvertretungen sollen nach Möglichkeit die zuvor genannten Anforderungen an die Barrierefreiheit (zu Neubauten und Bestandsbauten, zu Parkplätzen, zu barrierefreier Informationstechnik, zu barrierefreien öffentlichen Internetangeboten, zu barrierefreier Kommunikation) beachtet werden.

Arbeitsplatzwechsel

- Falls schwerbehinderte Menschen selbst ihre Versetzung, Abordnung oder Umsetzung beantragen, soll dem möglichst entsprochen werden.
- Ohne ihr Einverständnis dürfen sie nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn es aus dringenden dienstlichen Gründen erforderlich ist und gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Fortbildung, Berufsförderung und Rehabilitation

- Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte sind zu geeigneten Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zuzulassen bzw. zu entsenden.
- Bei der Besetzung höherwertiger Stellen sind schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie gleich geeignet und gesundheitlich in der Lage sind, die Mindestanforderungen des Aufgabenbereichs zu erfüllen.
- Schwerbehinderte Menschen sind gegen Beendigung ihres Dienstverhältnisses stärker geschützt als andere Beschäftigte.
- Im Einvernehmen mit der Dienststelle kann die Wiedereingliederung Schwerbehinderter und Gleichgestellte nach längerer Krankheit auf ärztliches Anraten mit verminderter Stundenzahl für eine befristete Zeit erfolgen.

Schulwanderungen

- Die Leitung von Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalten und Studienfahrten ist schwerbehinderten Lehrkräften und anderen Beschäftigten im Schuldienst des Landes NRW nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung zu übertragen. Auf Wunsch ist eine weitere Begleitperson zuzulassen.

Ermäßigungsstunden

- Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrkräfte nach dem Grad ihrer Behinderung um bis zu vier Stunden ermäßigt (s. BASS 11-11 Nr. 1 unter Arbeitszeit).

Hierbei handelt es sich nicht um eine Arbeitszeitverkürzung; innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit wird lediglich der Anteil der zu erteilenden Unterrichtsstunden unter Berücksichtigung der Behinderung als Nachteilsausgleich reduziert, weil das Ministerium davon ausgeht, dass schwerbehinderte Lehrkräfte in der Regel für die Vor- und Nachbereitung einer Unterrichtsstunde eine längere Zeit benötigen. Auf Antrag kann in besonderen Fällen der zuständige Dienstvorgesetzte (für den Schuldienst: Bezirksregierung oder Schulumt) die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden befristet darüber hinaus ermäßigen, soweit die Art der Behinderung dies im Hinblick auf die Unterrichtserteilung erfordert, höchstens aber um vier weitere Stunden.

Tipp

Der Antrag auf Feststellung des Vorliegens einer Behinderung ist bei der kommunalen Antragsbehörde des Landkreises oder der kreisfreien Stadt zu stellen. Vor der Antragstellung ist es ratsam, die Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) zu kontaktieren. Die Behörde stellt einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung sowie ggf. über weitere

gesundheitliche Merkmale für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen aus. Zum Nachweis der Behinderung und zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen reicht beim Dienstherrn die Vorlage des Ausweises, aus dem der Grad der Behinderung und ggf. das Merkzeichen hervorgeht. Es empfiehlt sich, in allen Fragen die Vertrauensperson und/oder den Personalrat zu konsultieren, die nach dem SGB IX und dem LPVG umfassende Aufgaben im Schwerbehindertenschutz haben.

INFO

Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen:

https://url.nrw/sbv_service_richtlinie

GEW-Infos zur
Schwerbehinderung:

<https://t1p.de/yp44g>



Sonderurlaub und Urlaub

Für bestimmte Anlässe können Lehrer*innen Sonderurlaub beantragen. Bei Krankheit eines Kindes mit ärztlich attestiertem Pflegebedarf steht dir eine Anzahl von Freistellungstagen zu. Sonderurlaub kann für amtliche Termine oder bestimmte Veranstaltungen gewährt werden.

Der Urlaubsanspruch für Erholungsurlaub von 30 Tagen (§ 71 Landesbeamtengesetz/LBG und § 18 Freistellungs- und Urlaubsverordnung/FrUrlV – § 26 Tarifvertrag für Angestellte der Länder, TV-L, ebenso der Zusatzurlaub nach § 208 SGB IX von 5 Tagen für Schwerbehinderte) ist im Schulbereich auf die Ferienzeiten beschränkt. Die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub oder Freizeitausgleich für Mehrarbeit zu beantragen, ist sehr stark eingeschränkt. Manches ist nur individuell an der Schule zu klären, wenn nämlich die Schulleitung den ihr zustehenden Ermessensspielraum ausnutzt. In bestimmten

Fällen gibt es allerdings Ansprüche, die nicht verwehrt werden dürfen. Die genauen Regelungen für Beamt*innen finden sich in der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV NRW), für Tarifbeschäftigte im Tarifvertrag der Länder (TV-L)

Für bestimmte Anlässe kannst du Sonderurlaub beantragen.

Freistellung bei Erkrankung von Kindern

Bei Erkrankung eines Kindes, das nach ärztlichem Attest der Pflege bedarf und für das keine andere im Haushalt lebende Person für die Betreuung zur Verfügung steht, gilt für Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres (bei Kindern mit Behinderung ohne Altersbegrenzung) pro Kalenderjahr Freistellung von der Arbeit in folgendem Umfang (§ 33 Freistellungs- und Urlaubsverordnung; § 45 SGB V, § 29 TV-L):

| Angestellt und Mitglied in der gesetzlichen Krankenkasse (GKV) | Umfang in Arbeitstagen |
|---|-----------------------------------|
| a) für jedes Kind versichert in GKV | 10 |
| bei mehreren Kindern max. | 25 |
| b) wie a) aber Alleinerziehende*r | 20 |
| bei mehreren Kindern max. | 50 |
| c) Kind oder betreuendes Elternteil nicht in der GKV | 4 |
| Beamt*innen mit monatlichem Bruttoeinkommen unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze der GKV | |
| a) für jedes Kind | 10 |
| bei mehreren Kindern max. | 25 |
| b) Alleinerziehende für jedes Kind | 20 |
| bei mehreren Kindern max. | 50 |
| Beamt*innen mit monatlichem Bruttoeinkommen über der Jahresarbeitsentgeltgrenze der GKV | |
| für jedes Kind | 4 |
| bei mehreren Kindern max. | 12 |

Bezahlung während der Freistellung

Angestellte, die gemeinsam mit dem Kind in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, erhalten während der Freistellung Kinderkrankengeld (= 70 Prozent der Bruttobezüge, höchstens 90 Prozent des Nettoentgelts). Angestellte, die nur einen Anspruch auf vier Arbeitstage haben, bekommen das Gehalt in dieser Zeit weitergezahlt. Beamt*innen erhalten ihre normalen Bezüge.

Weitere Anlässe für Sonderurlaub

Sonderurlaub kann auch zur Wahrnehmung amtlicher Termine (Polizei und Gericht) oder der Teilnahme an Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen, fachlichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, genehmigt werden. Unterrichtsausfall allein ist kein Grund für die Ablehnung deines Antrages.

| | |
|--|------------------------------|
| 1. Niederkunft der Ehefrau, eingetragenen Lebenspartnerin des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266) in der jeweils geltenden Fassung oder der mit der Beamtin oder dem Beamten in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnlicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin | 1 Arbeitstag |
| 2. Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils | 2 Arbeitstage |
| 3. Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort | 1 Arbeitstag |
| 4. 25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum | 1 Arbeitstag |
| 5. Erkrankung einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen | 1 Arbeitstag im Kalenderjahr |

Für „sonstigen dringenden Fälle“ hat die Schulleitung einen Ermessensspielraum für maximal 3 Tage. Da diese dringenden Fälle nicht weiter definiert sind, besteht zwar kein Rechtsanspruch auf Dienstbefreiung, aber sie ist auch nicht ausgeschlossen (Beispiele: eigene Eheschließung, Umzug aus persönlichen Gründen).

Durch § 33 (1) FrUrlV NRW und § 29 (3) TV-L ist dieser Ermessensspielraum eingeräumt.

INFO

Freistellungs- und
Urlaubsverordnung
<https://t1p.de/nzj9n>



INFO

Tarifvertrag für den
öffentlichen Dienst
der Länder (TV-L)
<https://t1p.de/rj5um>



Sportunterricht

Jede Lehrkraft sollte sich mit den Regelungen zum Sport in der Schule befassen. Der außerunterrichtliche Schulsport – zum Beispiel im Rahmen von Schulfesten, Schulfahrten oder im Rahmen von Ganztagsangeboten – betrifft alle Lehrer*innen.

Die rechtlichen Vorgaben sind in verschiedenen Erlassen zu finden. Wesentlich ist dabei der Erlass „Sicherheitsförderung im Schulsport“. Er gilt für alle unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Veranstaltungen, bei denen Bewegung, Spiel und Sport stattfinden. Bewegung, Spiel und Sport in der Schule werden unter dem Begriff des Schulsports zusammengefasst.

Zum Schulsport gehören:

- Der obligatorische Unterricht im Fach Sport, der Sportförderunterricht und der Wahlpflichtunterricht Sport.
- Der außerunterrichtliche Schulsport. Zu ihm gehören der angeleitete Pausensport, Schulsportgemeinschaften, Sportarbeitsgemeinschaften und -projekte, Schulsportwettkämpfe und Schulsportfeste, Schulfahrten mit sportlichem Schwerpunkt, freie Bewegungsangebote an Vor- und Nachmittagen sowie die außerunterrichtlichen Bewegungs-, Spiel- und Sportangebote einer Ganztagschule. Die Ausgestaltung des außerunterrichtlichen Schulsports beruht wesentlich auf der systematischen und verlässlichen Zusammenarbeit der

Schulen mit den gemeinwohlorientierten Sportorganisationen und Sportvereinen.

Bewegungs-, Spiel- und Sportangebote finden auch in anderen Lernbereichen und Fächern statt. Dort dienen sie einer altersgerechten Rhythmisierung des Schultags und tragen zur Förderung des fachlichen und fächerübergreifenden Lernens bei.

Damit ist offensichtlich, dass sich alle Lehrer*innen mit bestimmten Fragen des Sportunterrichts befassen müssen. Dazu gehören nicht zuletzt Aspekte der Sicherheitsförderung und der Aufsicht. Zur Beratung der Schulen und der Lehrer*innen stehen Berater*innen für den Schulsport zur Verfügung.

Die Berater*innen haben folgende Aufgaben:

- Unterstützung von Schulen bei der Konzeption, Durchführung und Evaluation des Sportunterrichts
- Unterstützung von Schulen bei der Verknüpfung von Sportunterricht und außerunterrichtlichem Schulsport, Unterstützung von Schulen bei der Entwicklung von bewegungs- und sportorientierten Schulprogrammen und Schulprofilen
- Unterstützung von Schulen bei ihrer Weiterentwicklung zur bewegungsfreudigen Schule
- Unterstützung von Schulen und Sportvereinen bei der Konzeption, Umsetzung und Profilbildung ihrer Zusammenarbeit

- Durchführung fachlichen Austauschs für alle im außerunterrichtlichen Schulsport aktiven Lehrkräfte, Übungsleitungen und so weiter
- Vermittlung von Qualifizierungsangeboten
- Qualifizierung von Lehrkräften für die Ausbildung von Sporthelfer*innen, auch in enger Zusammenarbeit mit den örtlichen Sportorganisationen
- Zusammenarbeit mit Trägern der Lehrer*innenfortbildung
- Mitwirkung bei der Umsetzung landesweiter Schwerpunkte
- Umsetzung von Programmen der Schulsportentwicklung

Regeln für die Aufsicht

Für den Sport in der Schule gelten natürlich besondere Aufsichts- und Unfallverhütungsregeln. Lehrkräfte sind verpflichtet, sich über diese zu informieren und diese umzusetzen. Genaue Regelungen findet man im Erlass „Sicherheitsförderung im Schulsport“. Dieser definiert im Teil I den Geltungsbereich und den Lehrkräftebegriff sowie alle weiteren allgemeinen Rahmenbedingungen des sicherheitsförderlichen Schulsports. Die in Teil 2 aufgeführten Rechtsgrundlagen regeln und erläutern

die sicherheitsrelevanten Aspekte der einzelnen Bewegungsfelder und Sportbereiche im Schulsport.

Der Nachweis der Rettungsfähigkeit ist bei Lehrkräften, pädagogischen Fachkräften und Betreuungspersonal für den Bereich Wasser/Schwimmen unverzichtbar. Die Vorgaben sind sehr differenziert. Unterschieden wird beim Schwimmen zum Beispiel zwischen der Kleinen und der Großen Rettungsfähigkeit. Einmal erworbene Nachweise verlieren nach einiger Zeit ihre Gültigkeit und spätestens nach 4 Jahren muss eine Auffrischung vorgelegt werden.

INFO

Erlass Sicherheitsförderung im Schulsport – BASS 18-23 Nr.2

Weitere Hinweise und FAQ hier:

<https://t1p.de/am8e5>



Alles zum Schulgesetz und Schulrecht auf der GEW NRW-Homepage:

<https://t1p.de/goyv6>



Stufenweise Wiedereingliederung

Durch eine stufenweise, das heißt zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit, sollen arbeitsunfähige Beschäftigte kontinuierlich an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes herangeführt werden.

Diese Form der medizinischen Rehabilitation – gesetzlich in § 74 Sozialgesetzbuch V (SGB V) für die gesetzliche Krankenversicherung geregelt – ist jetzt in § 28 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) generell Bestandteil der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation für Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen (BASS 21-06 Nr.1). Wiedereingliederung ist eine fürsorgliche Maßnahme des Arbeit- beziehungsweise Dienstgebers, die Beschäftigten nach längerer Erkrankung die Rückkehr in den Beruf beziehungsweise die Wiederaufnahme der Arbeit erleichtern soll.

Notwendig ist, dass Beschäftigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten können und sich mit der stufenweisen Wiedereingliederung einverstanden erklären. Der behandelnde Arzt muss für die Genehmigung der Wiedereingliederung die Art der möglichen Tätigkeiten bezogen auf den Arbeitsplatz sowie die täglich verantwortbare Arbeitszeit attestieren.

Tarifbeschäftigte

Für in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Tarifbeschäftigte gibt es im § 74 Sozialgesetzbuch Teil V (SGB V) eine Wiedereingliederungsregelung nach

längerer Arbeitsunfähigkeit. Die dort vorgesehene Wiedereingliederung vollzieht sich aber grundsätzlich im Zustand der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit. In der Zeit der Wiedereingliederung wird in der Regel kein Arbeitsentgelt für die erbrachte Arbeitsleistung gezahlt, sondern es verbleibt bei einem Anspruch auf Krankenbezüge beziehungsweise auf Krankengeld oder gegebenenfalls auf Übergangsgeld. Die Wiedereingliederung setzt das Einverständnis aller Beteiligten – Krankenkasse, Arbeitgeber, Tarifbeschäftigte und gegebenenfalls Deutsche Rentenversicherung oder Agentur für Arbeit – voraus. Für Tarifbeschäftigte, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, gilt Entsprechendes. Ob während einer Wiedereingliederung ein versichertes Krankentagegeld fortgezahlt wird, ist abhängig von den (vereinbarten) geltenden Versicherungsbedingungen.

Es sind drei Fallgruppen zu unterscheiden:

- Es besteht ein Gehaltsfortzahlungsanspruch von 26 Wochen gemäß § 13 TVÜ-L.
- Es besteht nur (noch) Anspruch auf Krankenbezüge gemäß § 22 TV-L.
- Es besteht ein Anspruch auf Übergangsgeld für die Dauer der Wiedereingliederung.

Beamt*innen

Der nach der Arbeitszeitverordnung für Beamt*innen in §2 Absatz 4 geregelte

Anspruch auf eine Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung ist durch Rund-erlass des MSB (BASS 21-01 Nr. 28) auf Lehrer*innen anwendbar. Eine Wiedereingliederung von maximal sechs Monaten findet demnach statt, wenn der behandelnde Arzt eine solche Maßnahme befürwortet, die zumutbare Belastung (Arbeitszeit) angibt und die Prognose aufstellt, dass mit Ablauf der Wiedereingliederung aller Voraussicht nach von einer Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit ausgegangen werden kann. In begründeten Ausnahmefällen kann die Wiedereingliederung für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach amtsärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiederein-

gliederung in den Arbeitsprozess geboten ist. Beamtete Kolleg*innen sind bis zu dem Tag, an dem die Wiedereingliederung beginnt krankgeschrieben. Die Wiedereingliederung muss sich nahtlos an die Krankschreibung anschließen (also u.U. auch in den Ferien krankschreiben lassen, wenn die Wiedereingliederung direkt nach den Ferien beginnt).

Der Antrag wird formlos mit ärztlichem Attest bei der Bezirksregierung gestellt.

INFO

Erlass zur stufenweisen Wiedereingliederung: BASS 21-01 Nr. 28



Tarifbeschäftigte an Schulen

Neben verbeamteten Lehrer*innen gibt es auch sehr viele tarifbeschäftigte, also angestellte, Lehrkräfte. Das Arbeitsverhältnis von Tarifbeschäftigten wird durch den Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) geregelt. Darin ist über einen zugehörigen Tarifvertrag, den Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung der Lehrkräfte (TV EntgO-L), auch die Vergütung festgehalten.

Zusätzlich zu den tarifbeschäftigten Lehrkräften gibt es an den Schulen in NRW auch weitere Beschäftigtengruppen, die unter den TV-L fallen. Dazu zählen: Schulsozialarbeiter*innen, sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase oder auch Fachkräfte im multiprofessionellen Team (MPT-Kräfte).

Jahrelang galt in NRW mit der Vollendung des 35. Lebensjahres die bundesweit niedrigste Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung, mittlerweile liegt sie bei 42 Jahren.

Viele Lehrer*innen wurden und werden also aus Altersgründen nicht verbeamtet, obwohl sie die fachlichen Voraussetzungen – das zweite Staatsexamen – erfüllen. Weitere Gründe für die Nichtverbeamtung können zum Beispiel eine mangelnde gesundheitliche Eignung oder die Übernahme von Vertretungsstellen, also ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, sein. Bei diesen Kolleg*innen handelt es sich in der Regel um so genannte „Erfüller*innen“, sie haben ein vollständiges Lehramtsstudium inkl. Vorbereitungsdienst absolviert und

könnten damit theoretisch verbeamtet werden. Neben diesen Kolleg*innen, gibt es viele sogenannte „Nichterfüller*innen“, die zum Beispiel die Lehrer*innenausbildung als Seiteneinsteiger*innen (noch) nicht abgeschlossen haben oder etwas anderes als Lehramt studiert haben. Weiterhin zählen z.B. die Lehrkräfte für den Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) zu den Nichterfüller*innen. (Anmerkung der Redaktion: Die Begrifflichkeiten stammen von der Arbeitgeberseite und wurden von der GEW bereits kritisiert.)

Rechtsgrundlage von Tarifbeschäftigten

Mit Tarifbeschäftigten werden privatrechtliche Arbeitsverträge nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) abgeschlossen. Das Arbeitsverhältnis wird unbefristet oder befristet geschlossen – zum Beispiel als Krankheits- oder Schwangerschaftsvertretung.

Was steht im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)?

Und wofür steht eigentlich dieser TV EntgO-L?

Der TV-L ist zwischen allen Bundesländern, außer Hessen, mit den Gewerkschaften abgeschlossen – auch mit der GEW. Damit gilt er für tarifbeschäftigte Lehrkräfte und weiteres (sozial-) pädagogisches Personal, die Gewerkschaftsmitglieder sind,

nach dem Tarifrecht direkt. Für diejenigen Beschäftigten, die nicht der GEW oder einer anderen Gewerkschaft angehören, gilt der Tarifvertrag Kraft einer entsprechenden Normierung im Arbeitsvertrag. Der TV-L regelt unter anderem die monatliche Vergütung. Bei der Einstellung werden tarifbeschäftigte Kolleg*innen dafür verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet. Diese Eingruppierung wurde für Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase in einem eigenen Tarifvertrag vereinbart, dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

Forderungen der GEW zur Paralleltabelle

Zentrales Ziel der GEW bei der Verbesserung des Tarifvertrags in den kommenden Jahren ist die sogenannte Paralleltabelle. Der Weg dahin führt über die schrittweise Erhöhung der Angleichungszulage. Diese beträgt derzeit 105 Euro monatlich. Aktuell liegt in NRW die Eingruppierung von tarifbeschäftigten Lehrer*innen eine Entgeltgruppe (EG) unter jener der verbeamteten Kolleg*innen in den Besoldungsgruppen.

| Aktuelle Eingruppierung | GEW-Forderung |
|-------------------------|---------------|
| A 12 = EG 11 | A 12 = EG 12 |
| A 11 = EG 10 | A 11 = EG 11 |
| A 10 = EG 9 | A 10 = EG 10 |

Wer erhält die „Aufwachsende Zulage“ zu EG 13?

Die aufwachsende Zulage zu EG 13 ist ein Ergebnis der Besoldungsreform der NRW-Landesregierung von 2023. Von dieser Reform profitieren neben den verbeamteten Lehrkräften in den Grundschulen und der Sekundarstufe 1, auch ein Großteil der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in den genannten Schulformen. Mehr zu den Hintergründen erfahrt ihr hier:

INFO

<https://t1p.de/wbv2t>



Wer wird nach der S-Tabelle (Sozial- und Erziehungsdienst) eingruppiert?

In NRW werden die Schulsozialarbeiter*innen im Landesdienst sowie ein Teil der MPT-Kräfte nach der so genannten S-Tabelle eingruppiert. Diese Tabelle ist mit anderen Entgelten hinterlegt, als die EG-Tabelle, die für die Lehrkräfte, Teile der MPT-Kräfte und die sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase gilt.

Welche Rolle spielt der Personalrat bei der Eingruppierung und Einstufung?

Der Personalrat muss bei der Einstellung und der dabei erforderlichen Eingruppierung in eine Entgeltgruppe seine

Zustimmung erteilen. Neben der Eingruppierung in eine Entgeltgruppe erfolgt auch eine Einstufung in die so genannten „Erfahrungsstufen“. Diese geben, grob gesagt, die Jahre der Berufserfahrung wieder. Für eine möglichst hohe Ersteinstufung in der entsprechenden Entgeltgruppe zählen Vorerfahrungszeiten, die zum Beispiel in anderen schulaffinen Berufsfeldern erworben wurden. Die Differenz zwischen den einzelnen Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe kann schnell mehrere hundert Euro betragen. Das ist ein beachtlicher Gehaltsunterschied, und zwar fortlaufend. Deshalb ist es ratsam, sich bei der Eingruppierung und Einstufung an den Personalrat zu wenden.

Höhergruppierung steht an? Personalrat fragen!

Gleiches gilt für den Fall einer Höhergruppierung bei der Aufnahme höherwertiger Tätigkeiten: Hier sollte die Beratung des Personalrates frühzeitig hinzugezogen werden, da es bei einer Höhergruppierung schnell passieren kann, dass die erreichte Erfahrungsstufe nicht in die

höhere Entgeltgruppe mitgenommen wird. In diesem Fall gilt: Beschäftigte müssen mindestens so viel verdienen wie vor einer Höhergruppierung. Den Beschäftigten steht dann ein so genannter „Garantiebetrag“ von aktuell 100 Euro (in den Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 180 Euro (in den Entgeltgruppen 9 bis 15) zu. Wenn Beschäftigte aber kurz vor einem Stufenaufstieg in ihrer ursprünglichen Entgeltgruppe gestanden hätten, weil sie die entsprechenden Erfahrungsjahre in ihrer Stufe demnächst abschließen, kann daraus resultieren, dass sich der Garantiebetrag gegenüber dem eigentlichen Gewinn eines bald anstehenden Stufenaufstieges aus der ursprünglichen Stufe nicht rechnet. Deswegen sollte hier immer der Personalrat zu Rate gezogen werden, bevor neue Verträge abgeschlossen werden.

Die jeweils aktuell gültigen Entgelttabellen (EG-Tabelle und S-Tabelle) findet ihr hier:

INFO

<https://t1p.de/7bpie>



Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (vormals: Sabbatjahr)

Die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell ist eine besondere, zeitlich befristete Form der Teilzeitbeschäftigung. Die Mindestdauer der Ansparphase und der Ermäßigungs- oder Freistellungsphase beträgt

jeweils ein Schulhalbjahr. Der gesamte Zeitraum kann bis zu sieben Jahre umfassen. Die Bezahlung während dieses Zeitraums ist stets gleich, die konkrete Wochenstundenzahl ändert sich je nach gewähl-

tem Modell. Alle Regelungen gelten für Beamt*innen und Tarifbeschäftigte; § 65 Landesbeamtengesetz (LBG) und § 11 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Aber auch Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen kann im Blockmodell bewilligt werden. Bei einer Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell kann die Ermäßigung der Arbeitszeit oder die ununterbrochene Freistellung auch schon zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraums in Anspruch genommen werden. Bei einer Familienpflegezeit im Blockmodell erfolgt die Ermäßigung der Arbeitszeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraums. Eine andere Variante ist die Wahl der Freistellungsphase unmittelbar vor dem Eintritt in den Ruhestand.

Beispiel: Halbjahresmodell

- Dauer: drei Schulhalbjahre
- Gehalt: 2/3
- Vollbeschäftigung: zwei Halbjahre
- Freistellung: ein Halbjahr

Beispiel: zweijährige Freistellung

- Dauer: sechs Jahre
- Gehalt: 2/3
- Vollbeschäftigung: vier Jahre
- Freistellung: zwei Jahre

Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte gelten diese Regelungen sinngemäß; Beamt*innen dürfen dabei allerdings nicht unterhältig arbeiten. Für Angestellte gilt dies nicht.

Auswirkungen und vorzeitige Beendigung

Beginn ist grundsätzlich der 1.2. oder 1.8. eines jeden Jahres, während der 31.1. oder 31.7. jeweils das Ende markieren.

Das Gehalt wird anteilig während der gesamten Laufzeit gezahlt. Beihilfe und Krankenversicherung sind für den gesamten Zeitraum gewährleistet. Die Alters- und Schwerbehindertenermäßigungen richten sich nach der jeweiligen Unterrichtsverpflichtung. Der Antritt der Elternzeit, einer Beurlaubung aus familiären Gründen, einer Familienpflegezeit oder einer Pflegezeit unterbricht die voraussetzungslose Teilzeit im Blockmodell.

Wenn sich die privaten – zum Beispiel die finanziellen Lebensverhältnisse ändern, ist eine Änderung der Teilzeitvereinbarung beziehungsweise der Abbruch grundsätzlich möglich.

Ablehnung des Antrages

Bei beabsichtigter Ablehnung der Teilzeit im Blockmodell muss im Einzelfall geprüft werden, ob dienstliche Belange entgegenstehen. Der Personalrat hat bei einer beabsichtigten Ablehnung ein Mitbestimmungsrecht.

INFO

Erlass Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis und beamtete Lehrkräfte - BASS 21-05 Nr. 13 B

<https://t1p.de/jxf4b>



Teilzeitbeschäftigung

Lehramtsanwärter*innen

Die Einführung des Teilzeitreferendariats entspricht einer langjährigen Forderung der GEW NRW. Die Rechtsgrundlage wurde mit Änderung des § 8a Vorbereitungsdienst in Teilzeit der Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Staatsprüfung gesetzt. Nun kann das Teilzeitferendariat aus familienpolitischen Gründen beantragt werden (§ 64 Abs. 1 LBG).

Voraussetzung für die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung ist die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines*einer pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Die Antragsstellung erfolgt direkt mit der Bewerbung für den Vorbereitungsdienst und gilt dann für die gesamte Ausbildungsdauer.

Darüber hinaus kann ein Antrag auch innerhalb der ersten zwölf Monate des Referendariats unmittelbar im Anschluss an die Schutzfrist vom Mutterschutz, die Elternzeit oder eine Pflegezeit gestellt werden. Die Antragsfrist endet einen Monat vor Ablauf der bewilligten Zeit.

Das landesweit einheitliche Modell entspricht einer Teilzeit von 75 Prozent der regulären Ausbildungszeit und bewirkt eine Verlängerung des Ausbildungszeitraums von 18 auf 24 Monate. Die Unterrichtsverpflichtung wird von sechs auf acht Quartale gestreckt und der selbstständige Unterricht entsprechend von vier auf sechs Quartale. Die Ausbildung im

Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung verändert sich im Teilzeitmodell kaum. Sie findet in den ersten drei Halbjahren in der regulären Struktur mit durchschnittlich sieben Wochenstunden statt. Im vierten Ausbildungshalbjahr ist eine Begleitung durch das Seminar in Form von personenorientierter und fachbezogener Beratung und durch Unterrichtsbesuche vorgesehen. Durch die Verlängerung des Vorbereitungsdienstes von 18 auf 24 Monate reduzieren sich auch die Anwärterbezüge entsprechend, Beihilfe wird über die gesamte Dauer des Referendariats ungekürzt gewährt.

Berufseinsteiger*innen

Du könntest deine regelmäßige Arbeitszeit auf Antrag und ohne Angabe von Gründen bis auf die Hälfte reduzieren. Dies ist derzeit nicht mehr möglich, da das Schulministerium aufgrund der angespannten Personalsituation in den Schulen die voraussetzungslose Teilzeit nur noch in Ausnahmefällen genehmigt.

Unterhältige Teilzeitbeschäftigung

Eine Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger als die Hälfte ist nur möglich während der Elternzeit, der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder der Pflege von Angehörigen.

Übersicht zur Teilzeitbeschäftigung

| Tatbestand | Voraussetzungen | Höchstdauer/ Kumulation |
|--|--|---|
| Voraussetzungslose Teilzeit mit bis zu 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 LBG) | Antragsabhängig – Kann bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. (s. derzeit das Handlungskonzept des MSB: https://www.schulministerium.nrw/handlungskonzept-unterrichtsversorgung) | Keine |
| Familienpolitische Teilzeit bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 64 LBG) | Antragsabhängig – Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Dem Antrag sollte entsprechen werden, wenn zwingende, dienstliche Belange nicht entgegenstehen. | Begrenzt auf 15 Jahre (§ 64 Abs. 3 LBG) |
| Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell §65LBG und§11TV-L | keine entgegenstehenden dienstlichen Belange; auch Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen (nach § 64 LBG) kann im Blockmodell bewilligt werden (mit Vorab-Freistellung) | bis zu sieben Jahre |
| Teilzeitbeschäftigung (§ 11 Abs. 1 TV-L) | Antragsabhängig – Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. | Solange die Voraussetzungen gegeben sind. |

Rechte bei Teilzeit

Wer Rechte und Pflichten von teilzeitbeschäftigten Lehrer*innen verstehen will, muss einen genauen Blick in die Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO) werfen. Ebenso kann die Teilzeitempfehlung der jeweils für die Schule zuständigen Bezirks-

regierung zu Rate gezogen werden. Dort finden sich in der Regel sinnvolle Konkretisierungen und rechtliche Erläuterungen, die schulisches Handeln binden beziehungsweise den Entscheidungsspielraum von Schulleiter*innen definieren.

Eine wichtige Regelung für teilzeitbeschäftigte Lehrer*innen enthält § 17 der ADO:

- (1) Der Umfang der Dienstpflichten der teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer (Unterrichtsverpflichtung und außerunterrichtliche Aufgaben) soll der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen.
- (2) Die dienstliche Verpflichtung teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer erstreckt sich auf die Klassenleitung und in der Regel auch auf die Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen. Sonstige dienstliche Aufgaben (zum Beispiel Vertretungen, Aufsichtsführung, Sprechstunden, Sprechtage) sollen proportional zur Arbeitszeitermäßigung wahrgenommen werden. Bei Schulwanderungen und Schulfahrten bezieht sich die Reduzierung in der Regel auf die Anzahl der Veranstaltungen.
- (3) Bei der Stundenplangestaltung sollen unterrichtsfreie Tage ermöglicht werden, sofern dies aus schulformspezifischen, schulorganisatorischen und pädagogischen Gründen vertretbar ist; eine überproportionale Belastung durch Springstunden soll vermieden werden.

Auch das Bundesverwaltungsgericht hat eine Entscheidung zugunsten der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte gefällt (16. Juli 2015-Az. 2 C 16/):

- Dienstleistungen in der Schule müssen nur entsprechend der Teilzeitquote erbracht werden
- Übertragungen von Funktionstätigkeiten können auch nur nach dem jeweiligen Teilzeitquotienten erfolgen
- Wahlweise muss ein anderweitiger zeitlicher Ausgleich durch geringere Heranziehung zu anderen Aufgaben erfolgen

Die Empfehlungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte der Bezirksregierung Düsseldorf präzisieren weitere Leitlinien für Teilzeitbeschäftigte. Unter anderem finden sich dort folgende Hinweise:

1. Unterrichtseinsatz

Alle Lehrkräfte sollen ihren Schulleitungen Stundenplanwünsche rechtzeitig und schriftlich vor der Erstellung des neuen Stundenplans vorlegen. Diese Wünsche sollen auf Basis der getroffenen schulischen Teilzeitvereinbarung im Rahmen der Organisationsmöglichkeiten berücksichtigt werden, aber auch den Bedürfnissen der gesamten Unterrichtsorganisation entsprechen. Die Schulleitung soll mit den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften rechtzeitig Folgen des Unterrichtseinsatzes für die Stundenplangestaltung besprechen. Sofern sich aus schulorganisatorischen Gründen besondere Belastungen ergeben, sollen diese in absehbarer Zeit ausgeglichen werden.

2. Springstunden

Die Schulleitung trägt die Verantwortung, dass das Verhältnis von Unterrichtsverpflichtung und Anwesenheitszeit in einem vertretbaren Verhältnis gehalten wird. Daher soll die Anzahl der Springstunden bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften entsprechend der jeweiligen Stundenreduzierung vermindert werden. Eine überproportionierte Belastung durch Springstunden muss vermieden werden.

3. Unterrichtsfreie Tage

Teilzeitbeschäftigten Lehrkräften sollen in Übereinstimmung mit § 17 Absatz 3 ADO unterrichtsfreie Tage oder unterrichtsfreie Halbtage entsprechend ihrer Stundenzahl gewährt werden, wenn schulformspezifische, schulorganisatorische und pädagogische Belange nicht entgegenstehen.

Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, schulinternen Fortbildungen und Prüfungen

Nach § 17 Absatz 2 ADO erstrecken sich die dienstlichen Verpflichtungen teilzeitbeschäftigter Lehrer in der Regel auch auf die Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen. Die Teilnahme an Konferenzen, die im Schulgesetz verankert sind (Lehrerkonferenzen, Fachkonferenzen beziehungsweise Bildungsgangkonferenzen, Klassenkonferenzen, Jahrgangskonferenzen), an schulinternen Fortbildungen und Dienstbesprechungen ist grundsätzlich verpflichtend, da diese für die pädagogische Arbeit an der Schule dringend erforderlich ist.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sollen durch eine entsprechende langfristige und verlässliche Terminplanung durch die Schulleitung in die Lage versetzt werden, alle organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen, um hieran teilnehmen zu können. Hierzu gehört auch die Einhaltung der geplanten Zeitrahmen. Die Schulleitung kann bei Vorliegen wichtiger Gründe oder wenn ein ausreichender Informationsfluss in beide Richtungen sichergestellt

werden kann, eine Lehrkraft von der Teilnahme an einer Konferenz oder Dienstbesprechung befreien. In diesem Fall besteht für die Lehrkraft die Verpflichtung zur selbstständigen Informationsbeschaffung.

Kurzfristig anberaumte Dienstbesprechungen müssen von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht auf jeden Fall wahrgenommen werden, wenn ohne ausreichenden zeitlichen Vorlauf die Organisation der familiären Belange nicht gewährleistet werden kann. Bei Nichtteilnahme besteht auch hier die Verpflichtung der selbstständigen Informationsbeschaffung.

Klassenleitung durch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte

Die dienstliche Verpflichtung von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften erstreckt sich gemäß § 17 Absatz 2 ADO grundsätzlich auch auf die Klassenleitung. Empfohlen wird die Bildung von Klassenleitungsteams, da diese es den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften erleichtert, Klassenleitungsfunktionen zu übernehmen.

Sonstige dienstliche Aufgaben

Bei der Wahrnehmung sonstiger dienstlicher Aufgaben (zum Beispiel Vertretungen, Aufsichtsführung, Sprechstunden, Sprechtag) ist gemäß § 17 Absatz 2 ADO eine der Arbeitszeitermäßigung entsprechende proportionale Reduzierung dieser Aufgaben anzustreben. Die dienstlichen Verpflichtungen der §§ 1, 2 ADO werden

damit nicht aufgehoben. Es muss aber sichergestellt werden, dass deren Umfang für Teilzeitbeschäftigte angemessen reduziert wird. An manchen Schulen hat es sich als günstig erwiesen, dass die teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte selbst nach abgestimmten Verfahren der Schulleitung Vorschläge für die anteilige Reduzierung der sonstigen Aufgaben machen.

Elternsprechtage/ Elternsprechstunden

Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sollen die Präsenzzeiten an Elternsprechtagen anteilig reduziert werden. Es ist aber sicherzustellen, dass Erziehungsberechtigte etwa im Rahmen von Elternsprechstunden die Möglichkeit haben, sich über Leistungsstand oder Verhalten ihres Kindes zu informieren.

Vertretungsunterricht/ Aufsicht/Mehrarbeit

Auch diese Aufgaben sind proportional zur Arbeitszeitermäßigung wahrzunehmen. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sollen für diese Aufgaben anteilig nicht häufiger für diese Aufgaben eingesetzt werden als vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Bei einem Einsatz ist die rechtzeitige Planbarkeit der familiären Verpflichtungen zu berücksichtigen.

Veranstaltungen im Rahmen des Schulprogramms

Bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen, die aufgrund des Schulprogramms oder der pädagogischen Konzeption der Schule erfolgen, wie zum Beispiel Projekttage oder -wochen, Epochenunterricht, Schulfeste etc., ist die besondere Situation der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte zu berücksichtigen. Dabei muss bei der Durchführung gesichert sein, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird, zum Beispiel durch verlässliche und rechtzeitige Planung.

INFO

Allgemeine Dienstordnung -ADO -
abgedruckt in der BASS 21-02 Nr. 4

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung
im Tarifbereich im Geschäftsbereich
des Ministeriums für Schule und
Bildung - BASS 21-05 Nr. 4

Empfehlungen zum schulischen Einsatz
teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte im
Regierungsbezirk Düsseldorf

<https://t1p.de/aoy2a>



Bildungslexikon

Unser neues Bildungslexikon ist dein geballtes Wissen to go! Hier findest du jede Menge Begriffe rund um deinen Berufsalltag erklärt und weitere Links liefern dir noch mehr Hintergrundinformationen.



Impressum

Arbeitsplatz Schule

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband
Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11, 45141 Essen

Redaktion: Referat für Personalvertretungsrecht

Fotos: adobe.stock

Copyright: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Nünningstraße 11, 45141 Essen



NEUERSCHEINUNG +++ NEUERSCHEINUNG +++ NEUERSCHEINUNG +++ NEUERSCHEINUNG +++

Ludger Brüning / Tobias Saum

Erfolgreich unterrichten durch Kooperatives Lernen 1

Strategien zur kognitiven Schüleraktivierung

Unser Bestseller – jetzt komplett überarbeitet

Seit vielen Jahren gilt „Erfolgreich unterrichten durch Kooperatives Lernen“ als „das“ Standardwerk der praktischen Unterrichtsentwicklung und darf in keiner Lehreraus- und weiterbildung fehlen.

In Anpassung an die aktuellsten Erkenntnisse der Methodik und Didaktik bieten unsere Autoren kompetent und kompakt

- neue Ansätze zur Lernwirksamkeit der angewandten Strategien des Kooperativen Lernens
- eine Vielzahl von methodischen Varianten, die die Zielgenauigkeit des Unterrichtens im Blick behalten
- Hinweise und Kriterien für kognitiv aktivierende Lernaufgaben
- Möglichkeiten der Auswertung der Ergebnisse der kooperativen Phasen
- Checklisten und Übersichten zur vereinfachten Umsetzung in die Unterrichtspraxis.

ISBN 978-3-87964-326-4

250 Seiten, 32,80 €

Jetzt bestellen: office@nds-verlag.de • nds-verlag.de



NDS
Neue Deutsche Schule
Verlagsgesellschaft mbH