



Westend61 / Photocase

Foto: Adobe Stock

Cool bleiben!

Ratgeber für dein erstes Schuljahr als Lehrer*in

gew-nrw.de/cool-bleiben

Liebe Kolleg*innen,

raus aus dem Referendariat und rein in die erste Anstellung als Lehrer*in! Die Ausbildung ist abgeschlossen – da darf man sich ruhig selbst mal auf die Schulter klopfen. Wir, die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), gratulieren ganz herzlich und wünschen einen erfolgreichen Start und ein gutes erstes Schuljahr an der neuen Schule.

Zwischen Freude und Erleichterung schleichen sich mitunter auch Bedenken ein, denn mit neuen Aufgaben kommt nun auch eine größere Verantwortung. Die Anforderungen an gute Lehrer*innen sind hoch und die alltägliche Arbeit hat oft leider wenig mit dem zu tun, was in den Seminaren an den Hochschulen behandelt wurde. Aber keine Sorge: Unsere Tipps werden das erste Dienstjahr bestimmt erleichtern.

In den letzten Jahren hat sich das Schulsystem in NRW grundlegend gewandelt, und noch immer befindet sich vieles in der Umgestaltungsphase. Viele Prozesse von der Digitalisierung bis zur Inklusion, von der Schulentwicklung vor Ort bis zum Ausbau des Ganztages betreffen nicht nur die Gestaltung eines gerechten und leistungsfähigen Bildungssystems in NRW, sondern auch den ganz persönlichen Arbeitsalltag.

Die GEW als mitgliederstärkste Interessenvertretung im Schulsystem in NRW begleitet politische Veränderungsprozesse im Interesse der Leh-

rer*innen fachlich, engagiert und kritisch. Unsere Stärke ist das ehrenamtliche Engagement vor Ort, in den Lehrerräten der einzelnen Schulen und in den Personalräten für die jeweiligen Schulformen. Wir gestalten das Schulsystem aktiv mit.

Mit dem Berufseinstieg beginnt nun wieder ein neuer Abschnitt. Damit ihr auch dabei einen kühlen Kopf bewahren könnt, stellen wir euch diesen Ratgeber für das erste Schuljahr zur Seite. Er enthält Tipps und Hinweise, die euch den Weg weisen durch den Dschungel von Verordnungen, Erlassen, Richtlinien und Paragraphen. In unserem Ratgeber haben wir die wichtigsten Begriffe für euch zusammengestellt und mit kurzen Erläuterungen versehen. Zu jedem Stichwort findet ihr zudem weiterführende Links und Ansprechpartner*innen.

Es bleiben noch Fragen offen? Ihr möchtet mehr über die GEW und unsere Arbeit erfahren oder wollt gern selbst aktiv werden und euch gewerkschaftlich engagieren? Dann meldet euch einfach bei uns, denn auch wir freuen uns immer über kreative und engagierte Kolleg*innen! Wichtige Adressen und Kontakte findet ihr dazu ebenfalls auf den folgenden Seiten.

Einen guten Start und viel Erfolg wünscht euch eure GEW NRW

Inhalt

VORWORT	1
STARKES TEAM FÜR BILDUNG	2
GEW – deine Bildungsgewerkschaft	3
Unsere Forderungen für deinen Berufseinstieg	3
Unser Service für dich	4
Dein Draht zu uns	5
RATGEBER FÜR DEIN ERSTES SCHULJAHR	6
RECHT	7
Schulgesetz	7
STATUS	7
Beamt*innen	7
Tarifbeschäftigte	8
Geld und Einkommen	9
Probezeit	10
Dienstliche Beurteilung in der Probezeit	11
ARBEITSPLATZ	12
Abordnung und Versetzung	12
Arbeitszeit	12
Mehrarbeit	13
Teilzeit und Beurlaubung	14
Sonderurlaub	15
Gesundheitsschutz und Schwerbehinderung	17
Amtsärztliche Untersuchung	17
Schulleitung	18
Fortbildung	18
Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen	20
Digitalisierung und Datenschutz	20
MITWIRKUNG AN DER SCHULE	22
Lehrerkonferenz	22
Schulkonferenz	22
MITBESTIMMUNG UND INTERESSENVERTRETUNG	23
Lehrerrat	23
Personalrat	24
Schwerbehindertenvertretung	24
MEHR ALS UNTERRICHT	25
Klassenfahrt – Schulwanderung – Schulfahrt	25
Aufsicht und Haftung	26
Geschenke und Belohnungen	27
SOZIALE SICHERHEIT	28
Beihilfe und Krankenversicherung	28
Elternzeit und Elterngeld	29
SCHULPOLITIK	30
Inklusion	30
Ganztag – Ganztagschulen	31
Multiprofessionalität in der Schule	31
Ungleiches ungleich behandeln – Sozialindex	32
	1

Starkes Team für Bildung

GEW – deine Bildungsgewerkschaft

Service für dich

Dein Draht zu uns



GEW – DEINE BILDUNGSGEWERKSCHAFT

Wir sind viele

Die GEW – das sind bundesweit über 280.000 Mitglieder und allein in NRW fast 50.000, die in pädagogischen Berufen arbeiten: in Schulen, in Kitas, in der Jugendhilfe und Sozialarbeit, an Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie in Einrichtungen der Erwachsenen- bzw. Weiterbildung. Kurz: Die GEW ist die Gewerkschaft für alle, deren Job sich täglich um Bildung dreht.

Wir sind solidarisch

Gemeinsam mit den anderen Gewerkschaften im DGB kämpft die GEW für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, für den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und der demokratischen Gestaltung der Gesellschaft. Die GEW ist parteipolitisch unabhängig, aber nicht unparteiisch. Das bedeutet: Wir ergreifen Partei für die Beschäftigten im Bildungsbereich, für die Entwicklung und den Ausbau eines demokratischen Bildungswesens.

Aktiv für eine bessere Schule

Gewerkschaftliche Arbeit beginnt am Arbeitsplatz. Viele Kolleg*innen aus der GEW setzen sich im Personalrat oder im Lehrerrat ihrer Schule engagiert für die Interessen anderer ein.

Eine enge lokale Vernetzung erfolgt über die gewerkschaftlichen Gremien. In den GEW Fachgruppen und Referaten werden die wesentlichen Diskussionen geführt und Entscheidungen getroffen. Und das Beste: Alle Mitglieder können direkt mitwirken und mitbestimmen!

Wir sind jung

Gewerkschaftliches Engagement ist altmodisch? Von wegen! Die GEW NRW setzt auf den Nachwuchs im Bildungssektor. Ob Studierende, Referendar*innen, Lehramtsanwärter*innen, Doktorand*innen oder angehende Erzieher*innen – sie alle bekommen von uns Unterstützung bei Problemen und können sich darauf verlassen, dass wir ihre Interessen in den Bereichen Bildung, Erziehung und Wissenschaft vertreten.

Aktiv für bessere Ausbildungsbedingungen

In der jungen GEW engagieren sich junge gewerkschaftlich aktive Kolleg*innen aus verschiedenen Bildungsbereichen. Gemeinsam beziehen sie Stellung zu politischen Entwicklungen, entwerfen Positionen aus Jugendsicht und vertreten diese inner- und außerhalb gewerkschaftlicher Zusammenhänge. Darüber hinaus organisiert die junge GEW politische Veranstaltungen und Fortbildungen für die berufliche Praxis.

UNSERE FORDERUNGEN FÜR DEINEN BERUFSEINSTIEG

Sichere Perspektiven schaffen

Alle qualifizierten Lehrer*innen werden dauerhaft in den Schulen gebraucht. Einstellungen nach dem Vorbereitungsdienst, die zunächst befristet sind, sind Unsinn. Wir sind überzeugt: Wer Perspektiven vermitteln will, braucht selbst klare und sichere Berufsperspektiven.

Anhebung der Altersgrenze

NRW ist Schlusslicht: Auch nach der letzten Anhebung der sogenannten Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung ist diese Grenze im Bundesländervergleich extrem niedrig. Höchstaltersgrenzen sind überflüssig – sie müssen abgeschafft werden.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

A13 Z / EG 13 muss die Eingangsbesoldung für alle Lehrämter sein. Die GEW fordert: Wer gleichwertige Arbeit leistet, muss auch gleich bezahlt werden.

Fortbildung und Coaching ermöglichen

Der Berufseinstieg stellt hohe Anforderungen an junge Lehrer*innen. Um diese besser zu bewältigen, brauchen sie Hilfe und Unterstützung am neuen Arbeitsplatz. Deshalb macht sich die GEW stark für professionelle Beratung, Fortbildung und auch die Möglichkeit, die Unterrichtsverpflichtung beim Berufseinstieg zu reduzieren.

Arbeitszeit reduzieren

Gründliche Unterrichtsvor- und -nachbereitung, Elterngespräche und Konferenzen kosten Zeit. Daher muss die Unterrichtsverpflichtung auf maximal 23 Stunden reduziert werden – nur so kann bei stetig wachsenden Aufgabenbereichen gleichbleibende Qualität gewährleistet werden.

Schulen besser ausstatten

Räumlich, personell und finanziell – alle Schulen müssen bedarfsgerecht und zeitgemäß ausgestattet werden. Hier gibt es großen Nachholbedarf. Die Schulen müssen endlich raus aus der Kreidezeit. Nur wo die Rahmenbedingungen stimmen, kann gut

UNSER SERVICE FÜR DICH

gelehrt werden. Dafür kämpft die GEW.

Engagierter Einsatz für die Interessen der Kolleg*innen und attraktive Dienstleistungen für die Mitglieder – in der GEW geht das Hand in Hand. Wenn unsere Mitglieder sich aktiv für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen, brauchen sie Sicherheit und verlässliche Informationen. Verlass dich drauf: Deine Gewerkschaft stärkt dir den Rücken!

Recht bekommen

Mit dem gewerkschaftlichen Rechtsschutz bist du beruflich rundum abgesichert – von der juristischen Beratung bis zur Prozessvertretung. Die GEW übernimmt die Kosten.

Unter anderem bei:

- Problemen im Lehrereinstellungsverfahren,
- der Eingruppierung,
- Dienstunfällen,
- Verletzung der Aufsichtspflicht oder
- Disziplinarverfahren.

Abgesichert sein

Unsere Berufshaftpflicht schützt dich wirksam und umfassend bei Personen-, Sach- und Vermögensschäden. Auf unsere schnelle und unbürokratische Hilfe kannst du dich verlassen.

Unter anderem bei:

- deiner gesamten dienstlichen Tätigkeit,
- Klassenfahrten sowie der Beaufsichtigung von Schüler*innen,
- der Vorbereitung, Leitung und Durchführung von Veranstaltungen oder
- Verlust des Schlüssels der Schließanlage deiner Schule oder Einrichtung.

Bescheid wissen

Infos aus der Bildungspolitik, die für deinen beruflichen Alltag wichtig sind, bekommst du direkt von uns. Wir bieten dir als Mitglied Seminare, Fortbildungen und Fachpublikationen zu pädagogischen und rechtlichen Themen an. Deine GEW Mitgliedsnummer ist die Eintrittskarte zu exklusiven Online-Vorteilen:

- Gesetzestexte, Musterschreiben und Formblätter im Online-Archiv,
- maßgeschneiderte Nachrichten der Bildungsgewerkschaft im Newsletter,
- Bestellmöglichkeiten von Fachpublikationen mit exklusiven Vergünstigungen.

Wir helfen sparen

Vom Verbraucherschutz über den Versicherungsservice bis zum Reisekostenzuschuss – wir haben starke Kooperationspartner*innen und davon profitieren unsere Mitglieder:

- vergünstigte oder kostenlose Leistungen der Verbraucherzentrale NRW,
- günstige Versicherungstarife bei Lebens-, Unfall-, Kfz- und Gebäudeversicherungen,
- Reisedienstleistungen für deine Urlaubsplanung.



Jetzt Mitglied werden!



DEIN DRAHT ZU UNS

<p>GEW-Telefonzentrale</p> <p>Telefon +49 201 29403 01</p> <p>Mail info@gew-nrw.de</p>	<p>GEW-Landesrechtsstelle/Verwaltung</p> <p>Telefon +49 201 29403 38 Mail rechtsschutz@gew-nrw.de</p> <p>Mitgliederverwaltung</p> <p>Telefon +49 201 29403 42/ 43/ 44 Mail mitgliederverwaltung@gew-nrw.de</p> <p>Weiterbildung der GEW</p> <p>Telefon +49 201 29 403 26 Mail weiterbildung@gew-nrw.de</p>
<p>GEW-Rechtsberatung</p> <p>Telefon +49 201 29403 37 Mail rechtsschutz@gew-nrw.de</p> <p>Mo-Do 13.30 bis 16.00 Uhr Fr 10.00 bis 12.00 Uhr</p>	

Mitgliedsbeitrag	Beispiele für monatliche Mitgliedsbeiträge:																																																
<p>Dein individueller Mitgliedsbeitrag ist abhängig von deinem Grundgehalt bzw. deiner Grundvergütung und dem Beschäftigungsumfang.</p> <p>Für Tarifbeschäftigte gelten andere Beiträge als für Beamte.</p> <p>Bei Unklarheiten und Nachfragen hilft dir gern unsere Mitgliederverwaltung.</p>	<p>Grund-, Haupt-, Real- und Sekundarschule</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Vollzeitbeschäftigung</td> <td style="width: 10%;">A12</td> <td style="width: 50%;">z.B. Stufe 4</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">35,37 Euro</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitbeschäftigung</td> <td>A12</td> <td>z.B. Stufe 4 – (50%)</td> <td style="text-align: right;">17,69 Euro</td> </tr> <tr style="background-color: #f2f2f2;"> <td>Vollzeitbeschäftigung</td> <td>EG 11</td> <td>TV-L – z.B. Stufe 2</td> <td style="text-align: right;">31,79 Euro</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitbeschäftigung</td> <td>EG 11</td> <td>TV-L – z.B. Stufe 2 – (50%)</td> <td style="text-align: right;">15,90 Euro</td> </tr> </table> <p>Gymnasium, Gesamtschule und Berufskolleg</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Vollbeschäftigung</td> <td style="width: 10%;">A13</td> <td style="width: 50%;">z.B. Stufe 5</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">39,00 Euro</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitbeschäftigung</td> <td>A13</td> <td>z.B. Stufe 5 – (50%)</td> <td style="text-align: right;">19,50 Euro</td> </tr> <tr style="background-color: #f2f2f2;"> <td>Vollbeschäftigung</td> <td>EG 13</td> <td>TV-L – z.B. Stufe 2</td> <td style="text-align: right;">34,71 Euro</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitbeschäftigung</td> <td>EG 13</td> <td>TV-L – z.B. Stufe 2 – (50%)</td> <td style="text-align: right;">17,36 Euro</td> </tr> </table> <p>Förderschule</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Vollbeschäftigung</td> <td style="width: 10%;">A 13</td> <td style="width: 50%;">z.B. Stufe 5</td> <td style="width: 15%; text-align: right;">39,00 Euro</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitbeschäftigung</td> <td>A 13</td> <td>z.B. Stufe 5 – (50%)</td> <td style="text-align: right;">19,50 Euro</td> </tr> <tr style="background-color: #f2f2f2;"> <td>Vollbeschäftigung</td> <td>EG 13</td> <td>TV-L – z.B. Stufe 2</td> <td style="text-align: right;">34,71 Euro</td> </tr> <tr> <td>Teilzeitbeschäftigung</td> <td>EG 13</td> <td>TV-L – z.B. Stufe 2 (50%)</td> <td style="text-align: right;">17,36 Euro</td> </tr> </table>	Vollzeitbeschäftigung	A12	z.B. Stufe 4	35,37 Euro	Teilzeitbeschäftigung	A12	z.B. Stufe 4 – (50%)	17,69 Euro	Vollzeitbeschäftigung	EG 11	TV-L – z.B. Stufe 2	31,79 Euro	Teilzeitbeschäftigung	EG 11	TV-L – z.B. Stufe 2 – (50%)	15,90 Euro	Vollbeschäftigung	A13	z.B. Stufe 5	39,00 Euro	Teilzeitbeschäftigung	A13	z.B. Stufe 5 – (50%)	19,50 Euro	Vollbeschäftigung	EG 13	TV-L – z.B. Stufe 2	34,71 Euro	Teilzeitbeschäftigung	EG 13	TV-L – z.B. Stufe 2 – (50%)	17,36 Euro	Vollbeschäftigung	A 13	z.B. Stufe 5	39,00 Euro	Teilzeitbeschäftigung	A 13	z.B. Stufe 5 – (50%)	19,50 Euro	Vollbeschäftigung	EG 13	TV-L – z.B. Stufe 2	34,71 Euro	Teilzeitbeschäftigung	EG 13	TV-L – z.B. Stufe 2 (50%)	17,36 Euro
	Vollzeitbeschäftigung	A12	z.B. Stufe 4	35,37 Euro																																													
	Teilzeitbeschäftigung	A12	z.B. Stufe 4 – (50%)	17,69 Euro																																													
	Vollzeitbeschäftigung	EG 11	TV-L – z.B. Stufe 2	31,79 Euro																																													
	Teilzeitbeschäftigung	EG 11	TV-L – z.B. Stufe 2 – (50%)	15,90 Euro																																													
	Vollbeschäftigung	A13	z.B. Stufe 5	39,00 Euro																																													
	Teilzeitbeschäftigung	A13	z.B. Stufe 5 – (50%)	19,50 Euro																																													
	Vollbeschäftigung	EG 13	TV-L – z.B. Stufe 2	34,71 Euro																																													
	Teilzeitbeschäftigung	EG 13	TV-L – z.B. Stufe 2 – (50%)	17,36 Euro																																													
	Vollbeschäftigung	A 13	z.B. Stufe 5	39,00 Euro																																													
	Teilzeitbeschäftigung	A 13	z.B. Stufe 5 – (50%)	19,50 Euro																																													
	Vollbeschäftigung	EG 13	TV-L – z.B. Stufe 2	34,71 Euro																																													
	Teilzeitbeschäftigung	EG 13	TV-L – z.B. Stufe 2 (50%)	17,36 Euro																																													

Ratgeber für dein erstes Schuljahr

Recht

Status

Arbeitsplatz

Mitwirkung an der Schule

Mitbestimmung und
Interessensvertretung

Mehr als Unterricht

Soziale Sicherheit

Schulpolitik



RECHT

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), 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.



WEITERLESEN



STATUS

Beamt*innen

Lehrer*innen an öffentlichen Schulen des Landes sind in der Regel Beamt*innen, wenn sie die für ihre Laufbahn erforderliche Befähigung besitzen (Lehramtsmaster und Vorbereitungsdienst mit Staatsexamen) und die weiteren beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Nur in bestimmten Ausnahmefällen sind Lehrkräfte Tarifbeschäftigte. Das Beamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis. Rechte und Pflichten der Beamt*innen werden durch das Landesbeamtengesetz (§ 42ff, LBG) und das Beamtenstatusgesetz (§ 33ff, BeamStG) sowie durch ergänzende Rechtsverordnungen bestimmt.

Die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe erfolgt durch Ernennung. Diese wird mit der Aushändigung der Ernennungsurkunde oder zu einem festgelegten späteren Zeitpunkt wirksam. Eine rückwirkende Ernennung ist nicht möglich. Mit dem Tag der Ernennung gibt es Anspruch auf Dienstbezüge, deren Umfang in den Besoldungsgesetzen geregelt ist.

Höchstaltersgrenze

Die Höchstaltersgrenze zur Übernahme in das Beamtenverhältnis in NRW wurde nach jahrelangen politischen und juristischen Auseinandersetzungen 2016 auf das 42. Lebensjahr heraufgesetzt.

Zudem gibt es sogenannte Hinausschiebungsgründe, so dass ein Überschreiten der Altersgrenze nicht immer das Aus für die Übernahme ins Beamtenverhältnis bedeutet.

Die Höchstaltersgrenze erhöht sich um Zeiten

- der Ableistung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a des Grundgesetzes (Wehrdienst etc.),
- der Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst,
- der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes oder
- der tatsächlichen Pflege einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen, deren oder dessen Pflegebedürfnis nachgewiesen wurde (§ 7 Absatz 3 in Verbindung mit § 3 Absatz 2 des Pflegezeitgesetzes).

Bei Kindererziehung und Pflege erhöht sich die Höchstaltersgrenze um jeweils bis zu drei Jahre, bei mehreren Kindern oder Angehörigen um insgesamt bis zu sechs Jahre, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum keine berufliche Tätigkeit im Umfang von – in der Regel – mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit ausgeübt wurde.

Höchstaltersgrenze bei Schwerbehinderung

Schwerbehinderte Menschen und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen dürfen in das Beamtenverhältnis eingestellt werden, wenn sie das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Die Hinausschiebungsgründe finden in diesen Fällen keine Anwendung. Nach Informationen des Schulministeriums gilt die Höchstaltersgrenze bei schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Menschen, es sei denn, bei der Hinausschiebung der regulären Höchstaltersgrenze durch entsprechende Zeiten gibt es ein günstigeres Ergebnis.

Ein Überschreiten der Höchstaltersgrenze ist unerheblich, wenn die Laufbahnbewerberin oder der Laufbahnbewerber am Tag des Antrags auf Einstellung das jeweilige Höchstalter nicht vollendet hat und die Einstellung innerhalb eines Jahres nach Antragstellung erfolgt.



WEITERLESEN



Tarifbeschäftigte (oder auch Angestellte)

Auch wenn Lehrer*innen in Nordrhein-Westfalen grundsätzlich verbeamtet werden sollen, sind sehr viele Tarifbeschäftigte in Schulen angestellt. 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. Außerdem gibt es viele sogenannte Nichterfüller*innen, die z.B. die Lehrerausbildung als Seiteneinsteiger*innen (noch) nicht abgeschlossen haben oder andere Berufe erlernt haben. Weitere Gründe für die Nichtverbeamtung können z.B. ein falsches Lehramt, eine mangelnde gesundheitliche Eignung oder die Übernahme von Vertretungsstellen, also ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, sein.

Zentrales Ziel der GEW NRW bei der Verbesserung dieses Tarifvertrages in den kommenden Jahren war die sogenannte Paralleltabelle, die die Ungerechtigkeit der schlechten Bezahlung von Lehrer*innen in Grundschulen und der Sekundarstufe beseitigen sollte. Der Weg dahin sollte über die schrittweise Erhöhung der Angleichungszulage, die mittlerweile von 30 Euro auf 105 Euro brutto monatlich erhöht worden ist (Tarifergebnis vom 2.3.2019) führen. Seit dem Schuljahr 2023/24 gilt für alle tarifbeschäftigte Lehrer*innen E 13, d.h. sämtliche Lehrer*innen (auch Bestandslehrkräfte) mit einer Lehramtsausbildung werden schrittweise nach E 13 überführt. Die Forderung nach der Paralleltabelle ist damit überflüssig geworden. Für Seiteneinsteiger*innen gilt diese Regelung nicht.

Rechtsgrundlage

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

Bisher	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

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

Der TV-L ist zwischen fast allen Ländern (außer Hessen) mit den Gewerkschaften, auch mit der GEW, abgeschlossen. Damit gilt er für tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die Gewerkschaftsmitglied sind, nach dem Tarifrecht direkt. Für Lehrkräfte, die nicht der GEW NRW oder einer anderen Gewerkschaft angehören, gilt er kraft einer entsprechenden Normierung im Arbeitsvertrag. Der TV-L regelt auch die monatliche Vergütung. Dafür werden angestellte Lehrer*innen verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet. Diese Eingruppierung wird in einem eigenen Tarifvertrag vereinbart, dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

Der Personalrat muss bei der Einstellung und der dabei erforderlichen Eingruppierung und Einstufung in eine Entgeltgruppe seine Zustimmung erteilen. Für eine möglichst hohe Ersteinstufung in der entsprechenden Vergütungsgruppe zählen Vorfahrungszeiten, die als Lehrkraft erworben wurden. Bei Personalmangel können weitere affine Berufserfahrungen anerkannt werden. Die Differenz zwischen den einzelnen Stufen der jeweiligen Entgeltgruppe kann schnell rund 400 Euro betragen. Das ist ein beachtlicher Gehaltsunterschied, und zwar fortlaufend. Deshalb ist es ratsam, sich bei der Einstufung und Eingruppierung an den Personalrat zu wenden.



WEITERLESEN



Geld und Einkommen

Die GEW NRW setzt sich in 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 Beamtenverhältnis, Beamt*innen werden nach dem Besoldungsgesetz des Landes NRW besoldet. Lehrer*innen, die nicht ins Beamtenverhältnis übernommen werden können oder zur Vertretung befristet beschäftigt sind, erhalten als Angestellte eine Vergütung. Für sie gilt der Tarifvertrag der Länder (TV-L) und der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

Beamtenbesoldung

Bei Lehrkräften im Beamtenverhältnis setzt sich das monatliche Einkommen aus dem Grundgehalt und dem Familienzuschlag zusammen. 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 orientiert sich an der Berufserfahrung.

Der Familienzuschlag richtet sich nach der Besoldungsgruppe, dem Familienstand und der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. Grundsätzlich erhalten Beamt*innen den Familienzuschlag der Stufe 1, wenn sie verheiratet, verwitwet, in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder mit Unterhaltspflicht geschieden sind. 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. Neu ist inzwischen, dass für die Stufe 2 und 3 (ein und zwei Kinder) auch der Wohnort eine Rolle spielt, also ein gewisser Ortszuschlag die Höhe des Familienzuschlags bestimmt. Für weitere Kinder gibt es feste Beträge.

Einstieg in die Besoldungstabelle

Lehrer*innen mit der Befähigung für das Lehramt GHRSI werden der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet und steigen in die Stufe 4 der Besoldungstabelle ein. Der lange Kampf der GEW um gleiche Besoldung für alle Lehrkräfte hat nun zu einer Gesetzesänderung geführt. Seit November 2022 gibt es für die Lehrkräfte aus Grundschule und Sekundarstufe I eine sogenannte aufwachsende Zulage. Sie begann 2022 mit 115 Euro. Diese Zulage steigt jährlich um 115 Euro an, sodass sie zum 01. August 2025 460 Euro betragen wird. Ab dem 01. August 2026 soll dann tatsächlich A 13 für alle umgesetzt werden. Für das Lehramt Sonderpädagogik ist die Besoldungsgruppe A 13 maßgeblich, der Einstieg erfolgt in Stufe 5. Stufe 5 und Besoldungsgruppe A 13 gelten auch für Studienrät*innen (Lehramt Gymnasium/Gesamtschule bzw. Berufskolleg). Eine ruhegehaltfähige Zulage (§ 47 LBesG NRW Buchstabe c) erhalten Lehrkräfte, die zur Studienrätin oder zum Studienrat ernannt werden. Dies ist derzeit mög-

lich am Gymnasium, in der Oberstufe der Gesamtschule und im Berufskolleg. Die GEW fordert dies auch für die anderen Lehrkräfte, damit die gleichlange Ausbildung auch entsprechend gewürdigt wird.

Das Grundgehalt wird nach Stufen bemessen, deren Laufzeit beträgt zwei (bis zur fünften), drei (bis zur neunten) und vier Jahre (bis zur zwölften Stufe). Die Endstufe wird in A 12 nach 26 und in A 13 nach 24 Dienstjahren erreicht. Wenn berücksichtigungsfähige Zeiten beruflicher Erfahrung vorliegen, kann der direkte Einstieg in eine höhere Stufe erfolgen. Berücksichtigungsfähige Zeiten sind z.B. 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 einreichen 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 eingefügt.

Besoldung zum Teil verfassungswidrig

GEW NRW fordert seit Jahren – unterstützt durch ein Rechtsgutachten – dieselbe Eingruppierung für ausgebildete Lehrkräfte aller Schulformen, also auch für Grundschullehrkräfte oder Lehrkräfte in der Sekundarstufe I. Die derzeitige Besoldung ist in Teilen verfassungswidrig. Wir fordern A 13 mit Zulage als Einstiegsbesoldung für alle Lehrer*innen inklusive der Studienratszulage. Das neue Besoldungsgesetz zu A 13 hat eine zu lange Stufenlaufzeit und führt nicht zu einer richtigen Gleichstellung mit dem Studienratsamt. Auch wurden die Beförderungssämter nicht entsprechend angepasst.

Schließlich ist die Ausbildung spätestens seit Änderung des Lehrerausbildungsgesetzes (LABG 2009) angeglichen, gleich lang und gleichwertig.

Die GEW NRW fordert auch die bessere Besoldung der Fachlehrkräfte im Bereich der Förderschulen und der beruflichen Schulen (sogenannte Werkstattlehrkräfte) sowie Verbesserungen von Beförderungssämtern, z.B. der Fachleitungen der Schulformen Grundschule und Sekundarstufe I.

Tarifbeschäftigte

Lehrkräfte, die nicht ins Beamtenverhältnis übernommen wurden oder zur Vertretung einen befristeten Arbeitsvertrag erhalten, werden je nach Lehramt eingruppiert. GHRSI-Absolvent*innen sind in EG 11, die anderen Lehrämter in EG 13 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.



**Besoldungstabellen
für Beamt*innen**



**Entgelttabellen
für Tarifbeschäftigte**



Probezeit

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 Beamtin oder zum Beamten 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.

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.

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 amtsärztliche 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.

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.



WEITERLESEN



Dienstliche Beurteilung in der Probezeit

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.

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.“

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).

Tarifbeschäftigte

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.

Beamt*innen

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.“

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.



WEITERLESEN



ARBEITSPLATZ

Abordnung und Versetzung

Eine veränderte Lebenssituation, Partnerschaft, 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“ (§ 45 Beamtenstatusgesetz). Ein Rechtsanspruch auf eine Versetzung lässt sich daraus jedoch nicht ableiten.

Versetzung

Die Schulbehörde 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 sozia-

le Gründe der Lehrer*innen berücksichtigt werden. Wurde der Personalrat nicht beteiligt oder gab es keine Anhörung, kann die Versetzung rechtsunwirksam sein.

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.

Besonderheit: Vorgriffstellen für Gymnasien/Einstellung bei gleichzeitiger Voll- und Teilabordnung: <https://www.schulministerium.nrw.de/BP/LEOTexte/Erlasse/Erlass-Vorgriffsstellen-Gymnasium.pdf>



WEITERLESEN



Arbeitszeit

Die Arbeitszeit von Lehrer*innen besteht aus einem gesetzlich vorgeschriebenen Teil (Unterrichtsverpflichtung) und einem disponiblen Teil. Zum zweiten Bereich gehören Beratung, Aufsicht, Konferenzen, Sprechzeiten, Vor- und Nachbereitung in Ferienzeiten, sonstige in der Schule zu erledigende Aufgaben, Fortbildungen, Schulfahrten sowie die Unterrichtsvor- und -nachbereitung. Der Gesetzgeber oder der Dienstherr muss darauf achten, dass die Aufgaben von den Lehrer*innen in der vorgegebenen Arbeitszeit sachgerecht zu erledigen sind. Dies gilt auch, wenn sich die Arbeitszeitanteile im Rahmen der allgemeinen Arbeitszeit verschieben. Mit der geltenden Arbeitszeitregelung wird der Arbeitgeber der Verpflichtung zu einem adäquaten Verhältnis zwischen vorgegebener Arbeitszeit und zu erledigenden Aufgaben nicht gerecht. Mit einer zu hohen Unterrichtsverpflichtung bleibt für die sonstigen wichtigen Aufgaben keine ausreichende Arbeitszeit.

Wöchentliche Unterrichtsverpflichtung

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung wird geregelt durch die Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (BASS 11-11 Nr. 1). Außerdem gibt es dazu Verwaltungsvorschriften, die ebenfalls in der BASS (11-11 Nr.1/1.1) nachzulesen sind. Über die Sonderregelung für Lehrer*innen (§ 44 TV-L) sind auch tarifbeschäftigte Lehrkräfte direkt betroffen, da für sie die Arbeitszeitregelung der verbeamteten Kolleg*innen gilt.

Wöchentliche Pflichtstunden der Lehrer* innen:

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

Die wöchentlichen 25,5 Pflichtstunden der Lehrer*innen an Gymnasien, Sekundar- und Gesamtschulen sowie Berufskollegs und die 27,5 Pflichtstunden an Förderschulen werden innerhalb eines Zeitraumes von drei Schuljahren jeweils für drei Schulhalbjahre auf die volle Stundenzahl aufgerundet und für drei Schulhalbjahre auf die volle Stundenzahl abgerundet. Die Arbeitszeit der Lehrer*innen 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 und in der Praxis zur Erhöhung der wöchentlichen Stundenzahl der Lehrer*innen führt (BASS 12-63 Nr. 1). Für Lehrer*innen im Gemeinsamen Lernen gilt die Arbeitszeit der Schulform, an der sie überwiegend eingesetzt werden.

Schulorganisatorische Erhöhung

Deine wöchentlichen Pflichtstunden können aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden (§ 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, ADO § 13 Abs. 2). Somit kann die Erteilung des Unterrichts im Schuljahresverlauf flexibler gestaltet werden. Dabei handelt es sich nicht um Mehrarbeit. Eine Überschreitung der Pflichtstundenzahl um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert. Die zusätzlichen oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr. Dies ist keine Grundlage für ein sogenanntes Arbeitszeitkonto. Die vorübergehende Über-

oder Unterschreitung der Pflichtstundenzahl sollte nur im äußersten Notfall und im Einvernehmen geschehen. Bitte wende dich an den Personalrat, damit ggf. andere Lösungen gefunden werden, um Personalengpässe zu überwinden.

Anrechnungsstunden

Der Umfang der individuellen Arbeitszeit kann durch sog. Anrechnungsstunden gemindert werden. Wer ständig besondere schulische Aufgaben übernimmt und besonderen unterrichtlichen Belastungen ausgesetzt ist, kann dafür einen Ausgleich bekommen (§ 2 Abs. 5 der VO zu § 93 Abs. 2 Schulgesetz NRW). Wie Anrechnungsstunden verteilt werden, entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleitung. Schwerbehinderte Lehrkräfte erhalten je nach Behinderungsgrad und Beschäftigungsumfang unabhängig davon individuelle Ermäßigungsstunden, nachdem sie den Nachweis bei der Schulleitung vorgelegt haben.



WEITERLESEN



Mehrarbeit

Auch Lehrer*innen werden krank, fahren auf Fortbildung oder bekommen Kinder. Damit es nicht zu Unterrichtsausfall kommt, ist eine Personalreserve erforderlich. Häufig wird ein struktureller Lehrkräftemangel jedoch auf Kosten von Arbeitskraft und Gesundheit der Lehrer*innen geregelt und Mehrarbeit angeordnet. Schulleiter*innen sind allerdings verpflichtet, erst die Instrumente für Vertretungsfälle auszuschöpfen: Bei Erkrankungen länger als vier Wochen, Mutterschutz und Elternzeit können Vertretungskräfte eingestellt werden. Dazu muss die Schulleitung zügig einen Antrag an die Bezirksregierung bzw. das Schulamt (Grundschulen) stellen.

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:

■ Stellen für individuelle Förderung und Vertretung

Diese Stellen sind für alle Schulformen in unterschiedlichem Umfang im Landeshaushalt vorgesehen. Sie dürfen nicht für den stundenplanmäßigen Unterricht verwendet werden, sondern stehen rein für Förderzwecke und Vertretung zur Verfügung.

■ Flexibilisierung der Pflichtstunden

Die Zahl der Pflichtstunden kann aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden (§ 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, ADO § 13 Abs. 2). 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, führen also nicht zur Mehrarbeit.

■ Organisatorische Maßnahmen

Dazu können die Zusammenlegung von Kursen, die Auflösung von Differenzierungsgruppen oder die Beaufsichtigung von mehreren Klassen gehören. Solche Beaufsichtigungen werden in der neuen Erfassung des Unterrichtsausfalls als sog. eigenverantwortliches Arbeiten (EVA) bezeichnet.

Nicht erteilter Unterricht

Fällt stundenplanmäßiger Unterricht aus, weil Klassen im Praktikum oder auf Schulfahrt sind, können Lehrer*innen für Vertretungszwecke eingesetzt werden. Die Verrechnung dieses Unterrichtsausfalls mit Mehrarbeit ist nur innerhalb des Kalendermonats möglich.

Vollzeitbeschäftigte

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. Mehrarbeit unter vier Stunden im Kalendermonat wird nur dann vergütet, wenn der Grund für die Unterschreitung dieser Mindeststundenzahl die Verrechnung mit Arbeitsausfall (bsp. allgemeine Unterrichtsbefreiung nach Zeugnisausgabe) ist.



WEITERLESEN



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

Arbeitest du in Teilzeit, wird deine Mehrarbeit immer von der ersten Stunde an bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung bezahlt (anteilige Besoldung bzw. Vergütung). Eine Verrechnung mit Ausfallstunden an anderer Stelle darf nicht erfolgen. Wenn Mehrarbeit nicht vermieden werden kann, sollte wenigstens ein Antrag auf Bezahlung gestellt werden.

Teilzeit und Beurlaubung

Teilzeit


Du kannst deine regelmäßige Arbeitszeit auf Antrag und ohne Angabe von Gründen bis auf die Hälfte reduzieren. Als Tarifbeschäftigte*r solltest du aber darauf achten, dass eine befristete Stundenreduzierung schriftlich vereinbart wird, damit nach Ablauf der Befristung automatisch wieder die Vollzeitbeschäftigung eintritt. Aufgrund des Lehrkräftemangels lehnen die Dienststellen derzeit leider generell Anträge auf die sog. voraussetzungslose Teilzeit ab. In einem solchen Fall ist es sinnvoll, den Personalrat einzuschalten. Lehrkräfte mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung können ihren Antrag auf Teilzeit unabhängig von Fristen stellen (§ 164 Absatz 5 SGB IX).

Handlungskonzept Unterrichtsversorgung zu aktuellen Regelungen der Teilzeitbeschäftigung (römisch 3, 3.): <https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/handlungskonzept-unterrichtsversorgung-14-12-2022.pdf>


Eine Reduzierung der Arbeitszeit auf weniger als die Hälfte ist für Beamt*innen nur möglich während der Elternzeit oder in der Beurlaubung wegen der Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren oder der Pflege von Angehörigen.

Beurlaubung

Du kannst dich auch aus familiären Gründen beurlauben lassen, wenn du ein Kind unter 18 Jahren betreust oder ein Familienmitglied pflegst. Die Erstanträge sind nicht fristgebunden. Verlängerungsanträge musst du allerdings spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung stellen.



WEITERLESEN



Übersicht zur Teilzeitbeschäftigung für Beamt*innen

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer/Kumulation	Beihilfeanspruch
Voraussetzungslose Teilzeit mit bis zu 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 LBG)	Kann bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Menschen mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung haben ein Recht auf Teilzeit (§ 164 Absatz 5 SGB IX).	Keine	Ja
Familienpolitische Teilzeit mit bis zu 50% der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 64 LBG) Mit weniger als 50% nur innerhalb einer Beurlaubung möglich	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Dem Antrag sollte entsprochen werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Grds. maximal 15 Jahre. Unterhältige Elternzeit und Pflege bleiben unberücksichtigt. (§ 64 Abs. 3 LBG)	Ja (§ 64 Abs. 5 LBG)

Übersicht zur Teilzeitbeschäftigung für Tarifbeschäftigte

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer/Kumulation
Teilzeitbeschäftigung aus familienpolitischen Gründen (§ 11 Abs. 1 TV-L), auch mit weniger als 50% möglich.	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.	Solange die Voraussetzungen gegeben sind.
Teilzeitbeschäftigung aus sonstigen Gründen (§ 11 Abs. 2 TV-L), auch mit weniger als 50% möglich.	Kann gemeinsam mit dem Arbeitgeber vereinbart werden.	Keine

Übersicht zur Beurlaubung für Tarifbeschäftigte und Beamt*innen

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer/Kumulation	Beihilfeanspruch
Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen (§ 64 Abs. 1 LBG)	Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen. Dem Antrag sollte entsprochen werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Bis zu 15 Jahre. Unterhäftige Teilzeit während der Elternzeit oder Pflege eines nahen Angehörigen bleiben unberücksichtigt.	Grds. Ja
Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 Abs. 1, Nr. 2 LBG)	Bewerberüberhang aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt.	Bis zu 6 Jahre. Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen und	Nein
Für Tarifbeschäftigte analog den Regelungen für Beamt*innen			Kein Anspruch

Sonderurlaub

Für bestimmte Anlässe kannst du Sonderurlaub beantragen. Die genauen Regelungen für Beamt*innen finden sich in der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV NRW), für Tarifbeschäftigte im Tarifvertrag der Länder (TV-L).

Die aufgeführten Anlässe für eine Arbeits- oder Dienstbefreiung sind in den tarif- und beamtenrechtlichen Regelungen gleich:	Umfang
Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag
Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage
Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag
25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag
Schwere Erkrankung: <ul style="list-style-type: none"> ■ einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ■ eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (Achtung, hier auch erweiterte Regelung beachten. s.u.), ■ einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. 	ein Arbeitstag im Kalenderjahr bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss (Ausdrücklich im TV-L für Tarifbeschäftigte geregelt)	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
In sonstigen dringenden Fällen	bis zu drei Arbeitstagen

Freistellung bei Erkrankung von Kindern (§ 33 Freistellungs- und Urlaubsverordnung; § 45 SGB V, § 29 TV-L)

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:

Angestellte, die Mitglied in der gesetzlichen Krankenkasse (GKV) sind:	Umfang
a) für jedes Kind versichert in GKV bei mehreren Kindern max.	10 Arbeitstage 25 Arbeitstage
b) wie a) aber Alleinerziehende*r bei mehreren Kindern max.	20 Arbeitstage 50 Arbeitstage
c) Kind oder betreuendes Elternteil nicht in der GKV max.	4 Arbeitstage
Beamt*innen, deren Bruttoeinkommen unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze der GKV monatlich liegt	Umfang
a) für jedes Kind bei mehreren Kindern höchstens	10 Arbeitstage, 25 Arbeitstage
b) Alleinerziehende für jedes Kind bei mehreren Kindern höchstens	20 Arbeitstage 50 Arbeitstage.
Beamt*innen, deren Bruttoeinkommen über der Versicherungspflichtgrenze der GKV liegt	4 Arbeitstage für jedes Kind, max. 12 Arbeitstage

Bezahlung während der Freistellung

Angestellte, die gemeinsam mit dem Kind in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, erhalten während der Freistellung „Kinder“krankengeld (90% des ausgefallenen Nettoentgelts). Angestellte, die nur einen Anspruch auf vier Arbeitstage haben, bekommen das Gehalt in dieser Zeit weiter gezahlt. 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.



WEITERLESEN



Gesundheitsschutz und Schwerbehinderung

Gerade für Berufsanfänger*innen sind die Arbeitsbelastungen in der Schule enorm. Damit diese Belastungen nicht krank machen, bleibende Schäden oder gar Behinderungen nach sich ziehen, sind Gesundheitsschutz und Prävention wichtig.

Von Behinderung kann man sprechen, wenn körperliche Funktionen oder die seelische Gesundheit eingeschränkt sind, und diese Einschränkungen die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft nicht nur vorübergehend beeinträchtigen.

Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen setzen sich dafür ein, Lehrerkonferenzen können gesundheitsförderliche Vereinbarungen treffen, und Lehrerräte die Umsetzung eines effektiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes überwachen. Das Sozialgesetzbuch (SGB IX) regelt den Rahmen für behinderte, schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen.

Die Angst, dass durch die Bekanntgabe einer Schwerbehinderung über die Schulleitung an den Dienstherrn Nachteile entstehen, ist unbegründet. Im Gegenteil: Das Land NRW räumt in der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe (BASS 21-06 Nr. 1) behinderten Lehrer*innen besondere Rücksichten ein.

Nachteilsausgleich

Bei längeren gesundheitlichen Einschränkungen solltest du einen Schwerbehindertenausweis beantragen. Dadurch hast du Anspruch beispielsweise auf ein geringeres Stundenkontingent

oder eine besondere Arbeitsplatzgestaltung. Ein Schwerbehindertenausweis sagt nichts aus über die berufliche Leistungsfähigkeit oder den Wert eines Menschen, sondern bezieht sich auf die Auswirkungen einer Behinderung in allen Lebensbereichen.

Verbeamtung

Die Einstellung von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Lehrkräften als Beamt*innen ist erleichtert, da von ihnen nur das für die Laufbahn erforderliche Mindestmaß an körperlicher Eignung verlangt werden darf. Sie können auch dann als Beamt*innen eingestellt werden, wenn eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrer*innen können bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres verbeamtet werden.

Die GEW NRW unterstützt bei der Antragstellung eines Schwerbehindertenausweises und berät gern persönlich. Da die Schwerbehindertenvertretungen nach Schulformen und Bezirksregierungen gewählt und zuständig sind, vermittelt die GEW NRW die passenden Ansprechpartner*innen.



WEITERLESEN



Amtsärztliche Untersuchung

In der amtsärztlichen Untersuchung wird deine gesundheitliche Eignung festgestellt. Diese muss bei der Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Probe vorliegen, ebenso wie die charakterliche Eignung und einige weitere Voraussetzungen für die Beamtenlaufbahn.

Die Einstellungsuntersuchung nimmt das Gesundheitsamt vor. Die Amtsärztin oder der Amtsarzt prüft, ob dein Gesundheitszustand den Anforderungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis genügt. Dabei geben sie lediglich eine Entscheidungshilfe für die zuständige Bezirksregierung. Was genau unter gesundheitlicher Eignung zu verstehen ist, ist nur vage definiert, so dass Bezirksregierungen und Amtsärzt*innen immer ein Interpretationsspielraum bleibt.

Fragerecht

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

Ablehnung

Wenn deine Übernahme in das Beamtenverhältnis 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 darlegen, dass die (Vor-)Erkrankung des Bewerbers oder der Bewerberin mit überwiegender Wahrscheinlichkeit zu einer vorzeitigen Pensionierung führt. Falls deiner Übernahme in das Beamtenverhältnis vermeintlich die gesundheitliche Eignung entgegensteht, kannst du dich an den Personalrat oder die Schwerbehindertenvertretung wenden. Wenn du GEW-Mitglied bist, helfen dir die Kolleg*innen des GEW-Rechtsschutzes.

Psychotherapeutische Behandlung

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

Body-Mass-Index

Der Body-Mass-Index (BMI) bewertet das Körpergewicht im Verhältnis zur Körpergröße.

$$\text{BMI} = \frac{\text{Körpergewicht (kg)}}{\text{Körpergröße (m)}^2}$$

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. Bei leichtem Übergewicht und weiteren gesundheitlichen Risikofaktoren, kann die Übernahme in das Beamtenverhältnis schwierig werden.

Schulleitung

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.

Dienstvorgesetzte der Lehrer*innen

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

Fortbildung

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.

Schwerbehinderung

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrer*innen müssen nur das Mindestmaß an körperlicher Eignung für die jeweilige Laufbahn erfüllen. Sie können deshalb auch dann als Beamt*innen eingestellt werden, wenn eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Menschen mit chronischen Erkrankungen sollten frühzeitig Kontakt mit den Schwerbehindertenvertretungen aufnehmen, ob bei ihnen der Antrag auf Anerkennung einer Behinderung mit einer anschließenden Gleichstellung durch die Agentur für Arbeit aussichtsreich ist.



WEITERLESEN



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 bzw. 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.



WEITERLESEN



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

Struktur der Lehrerfortbildung

Im Wesentlichen sind drei Formen von Lehrerfortbildungen 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.

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, z.B. 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 Lehrerfortbildung liegt,
- zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen,
- die betroffene Lehrkraft schon die Höchstzahl an Sonderurlaubstagen für Lehrerfortbildung ausgeschöpft hat (5 bzw. 6 Tage bei 6-Tage-Woche). Für dich ist wichtig, dass dienstliche und kollegiumsinterne Lehrerfortbildungen auf diese 5 bzw. 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.



WEITERLESEN



Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG)

Als weibliche Beschäftigte kannst du bei allen Arbeitsplatzfragen – etwa zu Probezeit, Verbeamtung, Bewerbung auf Beförderungämter, Teilzeit, Stundenplangestaltung oder Fortbildung – die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) zu Rate ziehen. Sie ist in jeder Schule und jedem Zentrum für schulpraktische Lehrerbildung (ZfsL) vertreten, weil sie mit Sitz und Stimme Mitglied der Auswahlkommission ist und an Auswahlgesprächen für schulscharfe Bewerbungsverfahren teilnehmen muss. Hauptaufgabe der AfG ist die Förderung weiblicher Beschäftigter mit dem Ziel der Gleichstellung. Dabei unterstützt sie die Schulleitung, die letztlich für die Gleichstellung verantwortlich ist. Die AfG darf sich eigenverantwortlich für den Abbau von Benachteiligungen von Frauen einsetzen. Denn obwohl der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Schulbereich in NRW zum Schuljahr 2020/2021 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 einbringen. Häufig ist sie an Lösungen von Problemen bei Teilzeitbeschäftigten (immerhin 35 Prozent aller Lehrkräfte in NRW sind teilzeitbeschäftigt!) beteiligt.

Rechtsgrundlage

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen hat ihre rechtliche Grundlage in § 15a des Landesgleichstellungsgesetzes NRW (LGG). Ihre Aufgabenschwerpunkte leiten sich aus § 17 LGG für die Gleichstellungsbeauftragten ab. Weil sie die Schulleitung bei deren Gleichstellungsaufgabe unterstützen soll, ist ihre Funktion im Schulgesetz NRW in § 59 Abs. 5 konkreter definiert.

Bestellung

Laut Landesgleichstellungsgesetz sind die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und mindestens eine Stellvertreterin durch die Schulleitung nach Anhörung der Lehrerkonferenz zu

bestellen. Solltest du Interesse haben, AfG zu werden, solltest du dies gegenüber Kolleg*innen und der Schulleitung äußern. In der Regel dauert eine Amtsperiode drei Jahre. Eine Wiederbestellung ist möglich.

Qualifizierung und Entlastung

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen hat im Rahmen der verfügbaren Mittel Anspruch auf Qualifizierung und Fortbildung. Die Schulleitung muss dafür sorgen, dass sie entsprechende Angebote, etwa die GEW-Fortbildung „Fit für die Gleichstellung“, 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. Es gibt immer noch keine feste Freistellung für die AfG, die Anrechnungsstunden für ihre Arbeit müssen weiter aus dem Stundenvolumen entnommen werden, das den Kollegien für die Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben, bei besonderer unterrichtlicher Belastung oder für die Arbeit im Lehrerrat zur Verfügung steht. 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 sowie durch Vernetzung und durch Infos auf unserer Internetseite.



WEITERLESEN



Digitalisierung und Datenschutz

Wie ist Bildung in der digitalisierten Welt zu gestalten, und was muss sie leisten? Das Strategiepapier des Bundesbildungsministeriums, „Bildungsoffensive für die digitale Wissensgesellschaft“, definiert: „Um die Potenziale digitaler Medien beim Lehren und Lernen systematisch auszuschöpfen, müssen Lehrende befähigt werden, digitale Kompetenzen zu vermitteln und dabei auf passgenaue didaktische Konzepte zum Lernen mit digitalen Medien zurückgreifen können.“

Richtig und ambitioniert ist das daran anknüpfende Ziel der Landesregierung, „alle Schülerinnen und Schüler fit zu machen für die moderne, digitalisierte Welt – sie mit Lern- und Medienkompetenzen auszustatten, damit sie sich in der aktuellen (und zukünftigen!) digitalen Welt zu Recht finden und aktiv, reflektiert und selbstbestimmt an der modernen Gesellschaft teilhaben können.“

Die GEW NRW setzt sich darüber hinaus für Chancengleichheit sowie kreative und produktive Beteiligung in der digitalen

Gesellschaft ein. Die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen sind jedoch derzeit unzureichend – technisch, personell und finanziell.

Eine Mitgliederstudie der GEW unterstreicht: Die Mehrheit der Lehrkräfte ist vom Nutzen digitaler Medien überzeugt. Die meisten GEW-Mitglieder an Schulen nutzten schon vor der Corona-Krise regelmäßig digitale Medien und Kommunikationsmittel für den Unterricht, und zwar ihre privaten. Nachdem die GEW NRW zunächst in Musterverfahren auf die Bereitstellung von dienstlichen Endgeräten geklagt hat, ist während der Corona Pandemie Bewegung in die Sache gekommen. Fast alle Beschäftigten an den Schulen sind mittlerweile mit dienstlichen Endgeräten ausgestattet.

Trotzdem gilt weiterhin: Bund, Länder und Kommunen müssen mit einer gemeinsamen Kraftanstrengung dafür sorgen, dass neben deutlich mehr Geld für die Digitalisierung der Schulen, auch Konzepte erstellt, Standards gesetzt und der Support geregelt werden.

Handlungsfelder und Konzepte

Das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) definierte fünf Handlungsfelder, die unterstützt und gefördert werden sollen, um erfolgreiches Lernen in der digitalen Welt zu ermöglichen:

- Basis-IT-Infrastruktur (LOGINEO NRW)
- Medienkompetenz (Medienpass NRW/Medienkompetenzrahmen NRW)
- Ausstattung
- Lernmittel (learn:line NRW, digitale Schulbücher)
- Beratung & Fortbildung (Medienberater*innen/ Kompetenzteams).

Für eine zeitgemäße curriculare Umsetzung des Leitbildes wurde der Medienkompetenzrahmen NRW neu gefasst. Er dient als erweitertes, auf nationale und internationale Entwicklungen abgestimmtes Instrument für die systematische Vermittlung von Medienkompetenz. Alle Schulen sollen auf dieser Grundlage ihre Medienkonzepte überarbeiten. Nun wurde der didaktische Teil „Lehrkräfte in der digitalisierten Welt – Orientierungsrahmen für die Lehrerausbildung und Lehrerfortbildung in NRW“ ergänzt, der fünf Handlungsfelder nennt: Unterrichten, Erziehen, Lernen und Leisten fördern, Beraten, Schule entwickeln. Künftig wird von Lehrkräften erwartet, dass sie digitale Materialien „adressatengerecht und zielorientiert auswählen, modifizieren und eigenständig erstellen“, sodass eine veränderte Lernkultur „personalisiertes und selbstbestimmtes Lernen“ unterstützt. Wenige Stichworte, die eine Mammutaufgabe bedeuten. Dazu braucht es sowohl technische wie auch inhaltliche Unterstützung und vor allem Zeit.

Mittlerweile steht den Schulen in NRW die digitale Arbeits- und Kommunikationsplattform LOGINEO NRW kostenlos zur Verfügung. Sie umfasst neben einem Lernmanagementsystem auch einen Messenger sowie ein Videokonferenztool.

LOGINEO NRW wird vom Land NRW zur Verfügung gestellt und ist durch die Hauptpersonalräte mitbestimmt.

Datenschutz

Neben diesen Entwicklungen gerieten in den letzten Jahren insbesondere Datenschutz und Datensicherheit immer mehr in den Fokus der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit. Seit dem 25. Mai 2018 gilt zudem die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) auch für Bildungseinrichtungen wie Schulen, Kindertagesstätten und Hochschulen. Auch sie müssen jetzt eine*n Datenschutzbeauftragte*n bestellen und ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten für personenbezogene Daten erstellen.

Gerade aus Datenschutzgründen und um sicherzustellen, dass Kolleg*innen vor Ort nicht persönlich für den Datenschutz verantwortlich gemacht werden, hat die GEW NRW schon lange dienstliche Endgeräte für alle Beschäftigte an den Schulen gefordert. Seit dem Sommer 2020 hat das Land – auch unter dem Druck der Corona Pandemie – begonnen insgesamt 400 Millionen Euro für Digitalisierung an den Schulen zur Verfügung zu stellen. Mittlerweile sind fast alle Kolleg*innen an den Schulen mit einem dienstlichen Endgerät ausgestattet. Ein guter und richtiger erster Schritt. Allerdings zeigt sich, dass die Ausstattung in einem Großteil der Fälle unzureichend war. So haben viele Kolleg*innen Tablets erhalten, die für den pädagogischen Einsatz im Unterricht gut geeignet sind. Gleichzeitig sind sie aber ungeeignet für weitere dienstliche Aufgaben, wie das Schreiben von Berichten, Zeugnissen oder Gutachten. Hierzu wären richtige Laptops inkl. Tastatur, Maus und einem angemessen großen Bildschirm notwendig. Im Dezember 2021 hat das MSB hierüber hinaus auch noch festgelegt, dass private Endgeräte zur Verarbeitung dienstlicher personenbezogener Daten nicht mehr verwendet werden dürfen, sobald ein dienstliches Endgerät zur Verfügung steht. Dies umfasst dann auch die häufig ausgegebenen Tablets. Auch wenn die GEW NRW grundsätzlich begrüßt, dass zum Schutz der Daten und der Kolleg*innen keine privaten Endgeräte mehr verwendet werden dürfen, fehlen gleichzeitig den Kolleg*innen Endgeräte, mit denen sie dann auch arbeiten können. Hier muss das Land dringend nachbessern. Die GEW NRW setzt sich hierfür auf allen Ebenen ein.



WEITERLESEN



MITWIRKUNG AN DER SCHULE

Lehrerkonferenz

Die Lehrerkonferenz ist laut Schulgesetz ein Mitwirkungs-gremium für dich und deine Kolleg*innen. Die Schulleitung führt dabei den Vorsitz.

Viele Aufgaben sind im Schulgesetz festgelegt (§ 68). Die Lehrerkonferenz entscheidet über Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen. So können sich die Lehrer*innen in der Lehrerkonferenz beispielsweise darauf einigen, dass bei unvermeidlichem Nachmittagsunterricht alle Mitglieder des Kollegiums angemessen beteiligt werden. Dieser Beschluss kann von jedem Mitglied direkt beantragt werden, auch ohne Zustimmung der Schulleitung.

Ebenso können eigenständig Regelungen getroffen werden, um die Belange teilzeitbeschäftigter Lehrer*innen bei Vertretungsregelungen oder der Stundenplangestaltung zu berücksichtigen. An diese Beschlüsse ist die Schulleitung gebunden.

Auf Vorschlag der Schulleitung kann die Lehrerkonferenz zusätzlich entscheiden über

- Grundsätze der Verteilung von Sonderaufgaben an Lehrer*innen,
- die Teilnahme der Schule an der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle,

- Grundsätze der Lehrerfortbildung (z.B. Kriterien der Auswahl der Teilnehmer*innen),
- Grundsätze für die Festsetzung der individuellen Pflichtstundenzahl der Lehrer*innen, also für die Verteilung der sogenannten Anrechnungsstunden.

Zudem kann die Lehrerkonferenz der Schulkonferenz Vorschläge unterbreiten

- zur Einführung sowie zur Ausleihe und Übereignung von Lernmitteln,
- zu „allen wichtigen Angelegenheiten der Schule“, also zu allen Punkten, für welche die Schulkonferenz eine Entscheidungskompetenz hat.

Außerdem wählt die Lehrerkonferenz die Vertreter*innen für die Schulkonferenz. Das können auch weitere (sozial-)pädagogische Fachkräfte sein, die zwar nicht der Schule angehören, aber dort beispielsweise im Offenen Ganztag arbeiten.



WEITERLESEN



Schulkonferenz

Die Schulkonferenz ist ein Mitwirkungsorgan, in dem Lehrer*innen, Eltern und Schüler*innen vertreten sind. Ihre Aufgaben sind in § 65 des Schulgesetzes geregelt. Die Schulkonferenz entscheidet beispielsweise über Veranstaltungen außerhalb des planmäßigen Unterrichts – etwa Schulwanderungen und Schulfahrten. Sie bestimmt außerdem über die Einrichtung von Arbeitsgemeinschaften, Grundsätze für Umfang und Verteilung von Hausaufgaben, Leistungsprüfungen und das Schulprogramm.

Sie kann (und sollte) ferner Wahl- und Verfahrensvorschriften erlassen, die über die Regelungen des Schulgesetzes hinausgehen. Die Schulkonferenz muss als Teilkonferenz einen Eilaus-

schluss wählen und kann zudem einen Vertrauensausschuss einrichten oder eine Vertrauensperson zur Vermittlung von Konflikten bestellen.

Wenn die Lehrerkonferenz deiner Schule dich als Mitglied der Schulkonferenz wählt, ist die Teilnahme und Mitarbeit in diesem Gremium für dich verpflichtend.



WEITERLESEN



MITBESTIMMUNG UND INTERESSENVERTRETUNG

Lehrerrat

Der Lehrerrat wird in der Lehrerkonferenz gewählt (§ 69 Schulgesetz). Er ist kein Personalrat, aber auch eine Interessenvertretung aller Beschäftigten der Schule. Er übernimmt Personalratsaufgaben, weil Schulleiter*innen Dienstvorgesetztenaufgaben wahrnehmen. Wenn etwa die Schulleitung Mehrarbeitsstunden anordnet, obwohl lange bekannt war, dass an diesem Tag jemand fehlt, muss der Lehrerrat beteiligt werden.

Wahl

Die Lehrerkonferenz wählt eine*n Wahlleiter*in. Die Schulleitung darf sich an der Vorbereitung und Durchführung der Wahl nicht beteiligen. Auch die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist nicht wählbar. Sie ist weder wahlberechtigt noch wählbar. 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. Der Lehrerrat wird für vier Jahre gewählt. Ein Rücktritt auch als einzelnes Mitglied ist möglich.

Es macht Sinn, dass sich mehr als drei oder fünf Kandidat*innen aufstellen lassen, damit es Ersatzmitglieder gibt, die bei Rücktritt oder anderem Ausfall eines gewählten Lehrerratsmitglieds die Aufgabe übernehmen können.

Arbeitsorganisation

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. Deshalb ist es sinnvoll, die Mitglieder nicht erst nach, sondern schon vor den Sommerferien zu wählen.

Aufgaben als Vermittler

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 Anrechnungsstunden. Eine Vermittlungsaufgabe kommt nur in Frage, wenn dies die beteiligten Lehrer*innen wünschen. Über seine Tätigkeit hat der Lehrerrat der Lehrerkonferenz einmal im Schuljahr zu berichten.

Rechte

Die Mitglieder sind in der Ausübung ihres Mandats nicht an Aufträge und Weisungen gebunden (§ 62 Abs. 5 Schulgesetz). Die Schulleitung ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der Lehrkräfte und sozialpädagogischen Arbeitskräfte zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.

Aufgaben an Stelle des Personalrates

Der Lehrerrat übernimmt Aufgaben des Personalrates, 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 vorhersehbare 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.

Die Aufgaben des Lehrerrates 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. Das Problem der zeitlichen Entlastung für die ambitionierten Aufgaben des Lehrerrates 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 dieser 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 Lehrerrates einen Anspruch darauf, dass sie bei der Verteilung dieser Stunden(-anteile) bevorzugt berücksichtigt werden.



WEITERLESEN



Personalrat

Die nächsten Personalratswahlen finden im Juni 2024 statt. Dabei werden nach Schulformen getrennte Personalvertretungen gewählt. Gesetzliche Grundlage für die Arbeit des Personalrats ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

Wahl

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 sowie alle Referendar*innen und sonstigen Beschäftigten in der Lehrerbildung, etwa OBAS-Teilnehmer*innen. Der Personalrat hat bis zu 25 Mitglieder, die auf Listen, etwa der Gewerkschafts- oder Verbandsliste, zur Wahl stehen.

Rechte

Jeder Personalrat regelt seine Aufgaben unabhängig und selbstständig, ohne dabei Weisungen oder der Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung zu unterliegen. Er wird für seine Personalratsarbeit vom Dienst, insbesondere von der Unterrichtsverpflichtung, freigestellt. Jedes Personalratsmitglied erhält eine umfassende Fortbildung. Die GEW bietet dazu ein umfangreiches Programm an, das sowohl das Personalvertretungsrecht, das Beamtenrecht, das Arbeits- und Tarifrecht als auch Rechtsschulungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz umfasst.

Aufgaben

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).

Personalversammlung

Der Personalrat führt regelmäßig Personalversammlungen in der Dienstzeit durch. Alle Beschäftigten dürfen daran teilneh-

men. Die Schulleitung darf keine gegenteilige Anweisung geben. An diesem Tag dürfen weder Elternsprechtag noch Konferenzen stattfinden. Informiere den Personalrat, wenn dies anders ist. Wenn für Deine Teilnahme an der Personalversammlung Unterrichtszeit ausfällt, musst du diese nicht nacharbeiten.

Beschwerde

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.

Dienstgespräch

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

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 Personalrates rechtswirksam durchführen kann. Die personelle Mitbestimmung gilt u.a. bei Einstellung, Befristung, Versetzung, Abordnung, vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand oder Kündigung.

Das sollten Beschäftigte wissen:

1. Wenn der Personalrat bei Befristungen nicht mitbestimmt hat, kannst du auf Entfristung des Arbeitsvertrages klagen.
2. Ohne Mitbestimmung ist eine Kündigung rechtswidrig. Du hast dann beim Arbeitsgericht gute Erfolgsaussichten für die Wiedereinstellung.
3. Auch bei einer Disziplinaranzeige gegen verbeamtete Lehrer*innen kann der Personalrat beteiligt werden.



WEITERLESEN



Schwerbehindertenvertretung

Lehrkräfte und anderes pädagogische Personal mit Schwerbehinderung oder Gleichstellung (an staatlichen Schulen im Landesdienst) wählt alle 4 Jahre die Schwerbehindertenvertretung – wie überall bundesweit nach dem Sozialgesetzbuch Neun (SGB IX), z.B. 2022 und 2026. Diese Interessensvertretung vertritt die Beschäft-

igten mit Behinderung. Die Wählbarkeit ist aber nicht an eine Behinderung gebunden.



WEITERLESEN



Klassenfahrt – Schulwanderung – Schulfahrt

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

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.

Kostensicherung

Vor der Buchung solltest du die Reisekosten aufschlüsseln und von allen Schüler*innen eine Bestätigung der Kostenübernahme durch die Erziehungsberechtigten einholen.

Stornierung

Muss eine Fahrt kurzfristig storniert werden, sollte dies immer schriftlich per Einschreiben/Rückschein und ebenfalls im Namen der Schule erfolgen.

Haftung

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.

Aufsicht

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

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 Schwimmerlasses oder die Qualifikationsvoraussetzungen bei Bergwanderungen oder beim Skilaufen zu beachten. Zumindest eine Begleitperson sollte über fachliche Kenntnisse und Erfahrungen verfügen. Alternativ sind routinierete, ortskundige Fachkräfte heranzuziehen.

Reisekostenerstattung

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 (Richtlinien 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) bzw. die Bezirksregierung (alle anderen) zu stellen.

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



WEITERLESEN



Aufsicht und Haftung

Die Schule hat für die Gesamtdauer schulischer Veranstaltungen eine gesetzliche Aufsichtspflicht für die Schüler*innen. Diese Verpflichtung trifft alle Lehrkräfte, aber auch pädagogische Fachkräfte oder das Betreuungspersonal, etwa im Ganztagsbereich.

Umfang der Aufsicht

Die Aufsichtspflichtung 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 Absatz 1 Schulgesetz - 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, bei sogenannten Fahrschüler*innen 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 ihren Aufsichtsbereich. Unterrichtswege können von Schüler*innen der Sekundarstufe I und II ohne Begleitung einer Lehrkraft zurückgelegt werden, wenn keine besonderen Gefahren zu erwarten sind.

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 (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 Aufsichtspflichtung von Lehrkräften.

Schwimmunterricht

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

Haftung

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.



WEITERLESEN



Geschenke und Belohnungen

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

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 (z.B. Telefon- oder Eintrittskarten) oder Gegenständen (z.B. Fahrzeuge, Baumaschinen) zum privaten Gebrauch,
- besondere Vergünstigungen bei Privatgeschäften (z.B. zinslose oder zinsgünstige Darlehen, verbilligter Einkauf),
- Zahlung unverhältnismäßig hoher Vergütungen für – auch genehmigte – private Nebentätigkeiten (z.B. Vorträge, Gutachten),
- Überlassung von Fahrkarten oder Flugtickets, Mitnahme auf Reisen,

- Bewirtungen,
- Gewährung von Unterkunft,
- erbrechtliche Begünstigungen (z.B. Zuwendung eines Vermächtnisses oder Einsetzung als Erbe),
- sonstige Zuwendungen jeder Art.

Vorherige Zustimmung

Eine Zuwendung darfst du ausnahmsweise annehmen, wenn die vorherige Zustimmung des Dienstvorgesetzten oder Arbeitgebers 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.



WEITERLESEN



Beihilfe und Krankenversicherung

Als Lehrer*in im Beamtenverhältnis bist du von der Pflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung befreit. Wenn krankheitsbedingte Aufwendungen entstehen, erhältst du einen Zuschuss des Dienstherrn: die sogenannte Beihilfe. Die Höhe deiner Beihilfe und damit der Bemessungssatz ist personenbezogen:

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

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 Beamtenverhältnis 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 des Dienstherrn. Dies gilt auch, wenn du dich für eine gesetzliche Krankenversicherung entscheiden solltest. Beamt*innen, die Leistungen aus der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten, sind ohne weiteren Beihilfeanspruch.

Die GEW fordert für diese Beamt*innen die Wahlmöglichkeit, die sogenannte pauschale Beihilfe. Danach würde der Arbeitgeber wie bei gesetzlich versicherten Tarifbeschäftigten den hälftigen Beitrag zur gesetzlichen Versicherung zahlen. Bislang verweigert dies die NRW-Landesregierung - anders als z.B. Hamburg oder neuerdings auch Sachsen.

Verfahren

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 mit-

tels 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.

Gesetzliche Krankenversicherung

Als Tarifbeschäftigte*r bist du in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert. Du erhältst keine Beihilfen und bist ausschließlich auf die Leistungen der Krankenversicherung verwiesen. Wenn du die Versicherungspflichtgrenze übersteigst, kannst du dich privat versichern oder freiwillig gesetzlich versichert bleiben.

Der allgemeine Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt derzeit 14,6 %, wobei jeweils 7,3 % von dir und vom Arbeitgeber an die Krankenkasse gezahlt werden. Dein Arbeitgeber übermittelt den Beitrag direkt an deine Versicherung. Von den Krankenkassen kann ein Zusatzbeitrag erhoben werden.

Pflegeversicherung

Der Beitrag zur Sozialen Pflegeversicherung wird bei versicherungspflichtig Beschäftigten von dem/der Beschäftigten und Arbeitgeber jeweils zur Hälfte getragen (außer in Sachsen). Der Beitragssatz 2023 von 3,4 % führt damit zu einer Beitragslast von jeweils 1,7 %. Der Kinderlosenzuschlag (plus 0,6 %), welcher von kinderlosen Versicherten ab dem vollendeten 23. Lebensjahr zu leisten ist, muss immer von dem/der Versicherten alleine aufgebracht werden.



WEITERLESEN



Elternzeit und Elterngeld

Jedes Elternteil hat drei Jahre Elternzeit zur Verfügung. Du musst sie sieben Wochen vor Beginn schriftlich beantragen und gleichzeitig erklären, wann du innerhalb der ersten zwei Jahre die Elternzeit nehmen wirst. 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 Verlängerungsantrag 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.

Die Elternzeit darf auf bis zu drei Zeitabschnitte verteilt werden. Planst du mehr Abschnitte, muss das genehmigt werden. Du kannst bis zu 24 Monate auf das vierte bis achte Lebensjahr des Kindes legen. In der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung mit bis zu 32 Stunden wöchentlich möglich, das sind für Lehrkräfte 17 - 22 Unterrichtsstunden je nach Schulform.

Ferienregelung

Nach der Freistellungs- und Urlaubsverordnung dürfen verbeamtete Lehrer*innen die Elternzeit während der Schulferien nicht unterbrechen. Bei der Wahl von Beginn und Ende der Elternzeit dürfen die Schulferien nicht ausgespart werden. Ausnahmen sind möglich, wenn beispielsweise der Elterngeldbezug oder der Höchstanspruch von Elternzeit in dieser Sperrfrist endet. Für Tarifbeschäftigte gilt diese Sonderregelung nicht.

Elterngeld und ElterngeldPlus

Da Elterngeld rückwirkend nur für drei Monate gezahlt werden kann, solltest du den Antrag unmittelbar nach Geburt des Kindes stellen. Für die Berechnung des Elterngeldes ist der durch-

schnittliche Nettoverdienst der letzten zwölf Monate vor der Geburt maßgeblich. Elterngeld beträgt 65 bis 67 % des Nettoeinkommens, begrenzt auf 1.800 Euro. Je nach Einkommen beträgt das Basiselterngeld zwischen 300 Euro und 1.800 Euro im Monat und das ElterngeldPlus zwischen 150 Euro und 900 Euro im Monat. Basiselterngeld kannst du für bis zu 12 Lebensmonate des Kindes bekommen. Eltern können jeweils bis zu vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate als Partnerschaftsbonus erhalten, wenn sie in diesem Zeitraum gleichzeitig zwischen 24 und 32 Wochenstunden in Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für ihr Kind zu haben. Mutterschaftsleistungen für die Mutter werden immer angerechnet. Auch Alleinerziehende können diesen Partnerschaftsbonus erhalten.

Wenn auch der andere Elternteil mindestens zwei Monate Elterngeld bezieht, erhöht sich die Bezugsdauer des Basiselterngeldes um zwei Partnermonate. Anstelle eines Lebensmonats mit Basiselterngeld kannst du dich auch für zwei Lebensmonate mit ElterngeldPlus entscheiden, so dass sich der Bezugszeitraum verdoppelt.

Auch wenn du im Bemessungszeitraum kein Erwerbseinkommen hattest, kannst du Elterngeld beantragen. Das Mindestelterngeld beträgt 300 Euro (150 Euro bei ElterngeldPlus). Mehrlingsgeburten und Geschwisterbonus können das Elterngeld erhöhen. Einkommen aus einer Teilzeitbeschäftigung während des Bezugszeitraums wird angerechnet.

Eltern von Frühgeborenen erhalten zusätzliche Elterngeldmonate. Abhängig davon wie früh das Kind zur Welt kommt, sind das bis zu vier Elterngeldmonate mehr.



WEITERLESEN



Inklusion

Inklusion bedeutet, dass alle Schüler*innen gemeinsam unterrichtet werden und nicht zwischen solchen mit und ohne Behinderung unterschieden wird. Die Zahl der Schüler*innen mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf, die eine allgemeine Schule in NRW besuchen, steigt stetig. Inzwischen nehmen mehr als 43 Prozent der Schüler*innen mit Förderbedarf am gemeinsamen Lernen in den Regelschulen teil. Allerdings steigt seit Jahren auch die Zahl der Schüler*innen mit festgestelltem sonderpädagogischen Förderbedarf kontinuierlich.

Neuausrichtung der Inklusion

2017 kündigte die vorherige Landesregierung aus CDU und FDP an, bei der schulischen Inklusion umzusteuern. Verbindliche Qualitätsstandards sollten die Situation an Schulen deutlich verbessern, eine konzeptionelle Neuausrichtung die Qualität von inklusiven Angeboten an den allgemeinen Schulen deutlich erhöhen. Schulen des gemeinsamen Lernens müssen nun ein Inklusionskonzept vorlegen oder erarbeiten, Sonderpädagog*innen im Kollegium vorweisen können, sich systemisch im Themenfeld der Inklusion fortbilden und die benötigte sächliche – vor allem räumliche – Ausstattung haben, um gemeinsames Lernen zu ermöglichen.

Inklusion in der Sekundarstufe I und II

Seit dem Schuljahr 2019/2020 erfolgt das Gemeinsame Lernen in der Regel nur noch an Schwerpunktschulen, hier sollen die Ressourcen gebündelt und gezielt eingesetzt werden. Als Schwerpunktschulen für zieldifferenten Unterricht kommen nur Haupt-, Real-, Gesamt-, Gemeinschafts-, Sekundar- und Primus-schulen in Frage, an Gymnasien findet sonderpädagogische Förderung in der Regel zielgleich statt. Mittelfristig sieht das Konzept zur Neuausrichtung vor, dass Schulen, die im Durchschnitt drei Schüler*innen mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf pro Eingangsklasse aufnehmen, rechnerisch für jede dieser Klassen eine halbe zusätzliche Stelle erhalten. Eine schrittweise Absenkung des Klassenfrequenz-Richtwerts an Schulen des Gemeinsamen Lernens auf 25 Schüler*innen ist bisher nur eine Absichtserklärung, einen gesetzlichen Anspruch auf Umsetzung dieser Regelung haben die Schulen nicht.

Förderschulen

Die aktuelle Landesregierung hat durch Änderung der Mindestgrößenverordnung für Förderschulen dafür gesorgt, dass mehr Förderschulen erhalten bleiben. Die 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. Es sollen (mehrere) Förderschulgruppen an weiterführenden all-

gemeinbildenden Schulen ermöglicht werden. Rechtlich sollen diese als Teilstandorte von Förderschulen – beispielsweise an einem Schulzentrum – verankert werden.

Grundschulen

2021 wurden endlich schulrechtliche Regelungen zum Gemeinsamen Lernen an Grundschulen verabschiedet. Sie sind aus Sicht der GEW NRW allerdings nicht dazu geeignet, die gewünschte Verbesserung der individuellen Förderung herbeizuführen. Eine wohnortnahe Beschulung von Kindern mit Behinderungen ist kaum noch möglich, da inklusive Schulen nun auch im Grundschulbereich nicht mehr Schüler*innen aller Förderbedarfe aufnehmen, sondern von der Schulaufsicht nur für einzelne Förderbedarfe genehmigt werden. Eine Absenkung der Klassenstärke ist nicht vorgesehen, obwohl die Klassen des gemeinsamen Lernens viel zu groß sind. Anders als im Sek I-Bereich, gibt es keine Begrenzung, wie viele Schüler*innen mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf rechnerisch pro Klasse aufgenommen werden sollen.

Leitlinien Gemeinsames Lernen

Im Frühjahr 2022 wurden endlich, nach jahrelangen Forderungen der GEW NRW, die Leitlinien zum Gemeinsamen Lernen in Kraft gesetzt und veröffentlicht. Es gibt nun erstmals in NRW eine Aufgabenbeschreibung für die Arbeit im Gemeinsamen Lernen und eine klare Orientierungshilfe für Lehrkräfte, Schulleitungen und Co. an inklusiven Schulen. Dies ist ein erster wichtiger Schritt, um die Arbeitsbedingungen an inklusiven Schulen zu verbessern. Trotzdem besteht weiterhin Handlungsbedarf, die pädagogisch Beschäftigten stehen oftmals vor herausfordernden Situationen.

Inklusion scheitert an Ressourcen

Um die Qualität der individuellen Förderung zu steigern, wurden unter anderem viele Stellen für sozialpädagogische Fachkräfte, Fachkräfte in Multiprofessionellen Teams (MPT) und natürlich Sonderpädagog*innen und Lehrkräfte geschaffen. Aufgrund des Lehrkräftemangels laufen allerdings viele dieser Stellen leer. Es fehlt noch immer an einer systemischen Unterstützung der einzelnen Schulen und verbindlichen Standards und Rahmenvorgaben zur Personal- und Organisationsstruktur inklusiv arbeitender Schulen.



WEITERLESEN



Ganzttag – Ganztagschulen

Ganztagschulen sollen zu mehr Chancengleichheit im Bildungssystem führen und tragen 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).

Offene Ganztagschulen (OGS)

Ganztagschulen im Primarbereich sind in der Regel offene Ganztagschulen (OGS). Über 90 Prozent der Grundschulen haben mittlerweile einen offenen Ganzttag, den etwa 75 Prozent der Kinder besuchen. Da der offene Ganzttag 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 teilnehmen. 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 kontinuierlich. Ganztagschulen im gebundenen Ganzttag sind meist Gesamt- und Sekundarschulen, häufig auch Haupt- und Förderschulen. Bei Realschulen liegt der Ausbau bei rund einem Viertel der Realschulen. Knapp 29 Prozent der Gymnasien arbeiten mittlerweile im gebundener Form. 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

Mit dem Gesetz zur ganztägigen Förderung von Kindern im Grundschulalter (Ganztagsförderungsgesetz - GaFöG) hat die Bundesregierung 2021 den Anspruch auf ganztägige Betreuung rechtlich verankert: Ab August 2026 sollen zunächst alle Erstklässler*innen einen Anspruch auf ganztägige Betreuung und Förderung haben. Der Anspruch wird schrittweise ausgeweitet und greift ab August 2029 für jedes Grundschulkind der Klasse 1 bis 4. Um diesen Rechtsanspruch zu erfüllen, müssen für mindestens zwei Drittel der Grundschulkind OGS-Plätze vorhanden sein. Eine erhebliche Ausweitung des Bereichs des Ganztags steht uns also bevor.

Die gesetzliche Regelung des Rechtsanspruchs im Achten Sozialgesetzbuch (SGB VIII, § 24) ist aus Sicht der GEW NRW enttäuschend. Die Politik hält am Trägermodell fest, eine wirkliche Verzahnung von Schule und Ganzttag ist somit nicht möglich. Für OGS-Beschäftigten bedeutet das, dass sie weiterhin gezwungen sind, in Teilzeit zu arbeiten. Das macht den Arbeitsplatz OGS nicht attraktiver. Darüber hinaus fehlt es immer noch an festgelegten Standards bezüglich Fachkraft-Kind-Relation, Gruppengrößen, Öffnungszeiten und anderer relevanter Rahmenbedingungen.

Dem Bereich Ganzttag 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 werden unsere Forderungen nach gesetzlichen Mindeststandards weiter mit allem Nachdruck einbringen.



WEITERLESEN



Multiprofessionalität in der Schule

Die Heterogenität an den Schulen nimmt stetig zu und stellt die Lehrkräfte an den Schulen vor immer neue Herausforderungen. Um mit den verschiedensten Bedürfnissen, Talenten, Potenzialen und auch daraus resultierenden Problemen umgehen zu können, benötigen die Lehrer*innen – gerade in Zeiten des extremen Lehrkräftemangels – Unterstützung in Form von professionell ausgebildeten Fachkräften. Deshalb können an allen Schulformen in NRW Sozialpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen und Erzieher*innen, Handwerksmeister*innen oder andere pädagogische Professionen in multiprofessionellen Teams (MPT)

zusammenarbeiten. Sie sind pädagogisches Personal und gleichwertiger Teil des Lehrerkollegiums.

Aufgaben der MPT an Grundschulen

Die Stellen für MPTS an Grundschulen sind zum Schuljahr 2021/2022 eingeführt worden und sollen in den nächsten Jahren weiter ausgebaut werden. In der Primarstufe arbeiten die MPT-Fachkräfte in den Jahrgangsstufen 3 und 4 mit. Sie übernehmen keine Klassenleitungen und erteilen keinen

Fachunterricht, sondern unterstützen die Grundschulen im Gemeinsamen Lernen. Dabei vermitteln sie Kenntnisse und Fertigkeiten selbstständig und eigenverantwortlich, erteilen aber keinen Unterricht in eigener Verantwortung.

MPT-Fachkräfte sollen kein günstiger Ersatz für fehlende Sonderpädagog*innen sein, sondern nehmen besondere Aufgaben der Unterstützung von Schüler*innen selbstständig und eigenverantwortlich wahr. Welche Aufgaben sie genau übernehmen, hängt vor allem vom Inklusionskonzept der jeweiligen Schule ab.

MPT an weiterführenden Schulen

Auch an weiterführenden Schulen unterstützen Fachkräfte aus anderen pädagogischen Berufsgruppen und Handwerksmeister*innen seit 2018 die Tätigkeit der Lehrkräfte. Sie helfen bei der Ermittlung von Lernständen und Lernentwicklungen, unterstützen bei der individuellen Förderung, betreuen Schüler*innen in Lernzeiten, wirken bei der Förderplanung mit und leisten wertvolle Netzwerkarbeit mit Stellen der Jugendhilfe und den Eltern. Handwerksmeister*innen sollen die Schüler*innen bei der beruflichen Orientierung unterstützen.

Kooperation braucht Zeit

Für die GEW ist klar: Ohne MPT-Fachkräfte geht es nicht! Schule braucht multiprofessionelle Teams, um die heutigen Herausforderungen bewältigen zu können. Es muss Standard werden, dass auch Kinder aus bildungsfernen Familien die Unterstützung bekommen, die sie brauchen. Die Schule muss ein Ort werden, an dem Unterstützung und Hilfen jeder Art ohne Barrieren gebündelt und angeboten werden. MPT-Kräfte können aber nicht den Lehrkräftemangel auffangen und ausgleichen. Die Schulen benötigen mehr Zeit, um in den multiprofessionellen Teams zu arbeiten. Jede Kooperation gelingt nur, wenn sich die Partner*innen regelmäßig austauschen können und es Zeit für Gespräche sowohl untereinander als auch mit Eltern und Schüler*innen gibt.



WEITERLESEN



Ungleiches ungleich behandeln – Sozialindex

Schulscharfer Sozialindex

Zum Schuljahr 2021/2022 hat die schwarz-gelbe Landesregierung endlich einen schulscharfen Sozialindex eingeführt. Wenngleich damit auf dem Papier eine langjährige Forderung der GEW NRW erfüllt wurde, muss deutlich gesagt werden, dass der Sozialindex nicht ausreicht, um Ungleiches ungleich zu behandeln.

Der schulscharfe Sozialindex ist dem Grundsatz nach ein Instrument zur Steuerung von finanziellen, sachlichen und personellen Ressourcen, um auf die jeweiligen Bedarfe vor Ort reagieren zu können. Die Lehr- und Lernbedingungen unterscheiden sich zwischen Schulen, Schulformen und Standorten erheblich. Dies führt dazu, dass manche Schulen stärker als andere vor Herausforderungen stehen und belastet sind. Auf diese ungleiche Belastung kann der Auffassung der GEW NRW nach mit einer sozialindizierten Steuerung reagiert werden. Das bedeutet nichts anderes, als dass Schulen, die stärker belastet sind, mehr Ressourcen zugewiesen bekommen müssen, als Schulen die weniger stark belastet sind – getreu dem Motto: Ungleiches ungleich behandeln. Ziel dieses Instruments ist, dass besonders herausgeforderte Schulen mehr materielle und personelle Ressourcen zugewiesen bekommen, um ihre Arbeit angesichts unterschiedlicher Herausforderungen bestmöglich zu unterstützen.


Sozialhilfe beanspruchen, sowie der Anteil der Schüler*innen, in deren Familien nicht Deutsch gesprochen wird und der Anteil der Schüler*innen, die aus dem Ausland zugezogen sind. Auch der Anteil an Kindern mit den sonderpädagogischen Förderschwerpunkten Lernen, Emotionale und Soziale Entwicklung oder Sprache wird einbezogen. Daraus ergibt sich ein komplexer Index, der viele mögliche Belastungsfaktoren der Schulen berücksichtigt. Allerdings reichen diese Faktoren aus Sicht der GEW NRW noch nicht aus, um die tatsächliche Belastung der einzelnen Schulen abbilden zu können.

Deshalb wäre es aus Sicht der GEW NRW sinnvoll gewesen auch solche Belastungsfaktoren zu berücksichtigen, die die konkrete Arbeitssituation in der Schule beeinflussen: etwa den Krankenstand, die Teil- und Vollzeitrelation und die Stellenbesetzung.


Das Bildungsministerium (MSB) verteilt nach dem Sozialindex Stellen im bestehenden System Schule um, ohne dass der Stellenbedarf erhöht wird. Das kann dazu führen, dass Schulen in sozial gut aufgestellten Wohnvierteln Stellen verlieren. Zwar hat das MSB auf die Kritik der GEW reagiert und nachgebessert, indem nur noch die Schülerdaten der Sekundarstufe I zur Berechnung des Sozialindex herangezogen werden. Die GEW fordert, dass ein schlechter Sozialindex bedarfserhöhend wirkt und nicht innerhalb des Schulsystems umverteilt wird.

Methodik des Sozialindexes

In dem schulscharfen Sozialindex werden die Schulen in neun Stufen eingeteilt werden, wobei die Kategorie neun die größte Herausforderung bedeutet. Maßgebliche Faktoren der Stufenbildung sind die Quote der Schüler*innen, deren Familien



WEITERLESEN



Impressum

Herausgeber:

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft,

Nordrhein-Westfalen

Nünningstr. 11, 45141 Essen

Redaktion:

Jochen Bauer, Maren Bennemann, Martin Bens, Elisa Knitsch
(verantw.), Ute Lorenz, Frauke Rütter, Felix Spiecker

Stand: Oktober 2023

© Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH

Nünningstr. 11, 45141 Essen



NEUERSCHEINUNG +++ 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.

248 Seiten

ISBN 978-3-87964-326-4

32,80 Euro

Jetzt online bestellen: [nds-verlag.de](https://www.nds-verlag.de)



NDS
Neue Deutsche Schule
Verlagsgesellschaft mbH