Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft

GEW NRW.

Herkunftssprachlicher Unterricht in Nordrhein-Westfalen

gew-nrw.de



Inhalt

Grußwort	3
Kurze Vorstellung der GEW NRW und des LAMDA	5
Herkunftssprachlicher Unterricht (HSU) und Mehrsprachigkeit	6
Herkunftssprachlicher Unterricht (HSU) in NRW	8
Umsetzung des HSU	9
HSU-Budget	12
Abschluss im HSU	12
Das Landesprogramm „Grundschulbildung stärken durch HSU“	15
HSU-Lehrkräfte	15
Eingruppierung und Einstufung	17
Einsatz der HSU-Lehrkräfte	20
Allgemeine Arbeitsbedingungen	22
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	25
Fortbildung	29
Anhänge	31

Grußwort

Liebe Kolleg*innen,

sprachliche Vielfalt prägt unseren Alltag und ist ein selbstverständlicher Bestandteil unserer Gesellschaft. Gerade in Nordrhein-Westfalen wachsen viele Kinder und Jugendliche mehrsprachig auf. Sie bringen unterschiedliche sprachliche, kulturelle und persönliche Erfahrungen mit, die das Leben und Lernen an unseren Schulen bereichern. Diese Vielfalt ist eine große Stärke – für die einzelnen Schüler*innen ebenso wie für eine offene, demokratische und international vernetzte Gesellschaft. Es ist Aufgabe des Bildungssystems, diese Potenziale anzuerkennen, zu fördern und für alle nutzbar zu machen.

Der Herkunftssprachliche Unterricht (HSU) spielt dabei eine zentrale Rolle. Er unterstützt Kinder und Jugendliche dabei, ihre sprachlichen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und ihre Mehrsprachigkeit bewusst auszubauen. Gleichzeitig stärkt er ihre Bildungsbiografien und eröffnet zusätzliche Lernchancen. Forschung und schulische Praxis belegen seit Langem, dass die Förderung der Herkunftssprache und der Erwerb der deutschen Bildungssprache sich gegenseitig ergänzen. Wer seine Erstsprache sicher beherrscht, verfügt über wichtige Voraussetzungen für erfolgreiches Lernen insgesamt. Mehrsprachigkeit ist daher keine Herausforderung, die überwunden werden muss, sondern eine wertvolle Ressource, die individuelle Entwicklung, gesellschaftliche Teilhabe und Bildungserfolg fördert.

Die GEW NRW setzt sich seit vielen Jahren dafür ein, dass Mehrsprachigkeit als Chance verstanden und entsprechend unterstützt wird. Es ist ein wichtiges Signal, dass sprachliche Vielfalt zunehmend als Bereicherung für Schule und Gesellschaft wahrgenommen wird. Herkunftssprachlicher Unterricht darf dabei jedoch nicht auf eine ergänzende Funktion reduziert werden. Er ist ein wesentlicher Bestandteil zeitgemäßer Sprachbildung und gehört zu einem Bildungssystem, das die Lebenswirklichkeit seiner Schüler*innen ernst nimmt und Vielfalt als Normalität begreift.

Damit dieses Ziel erreicht werden kann, müssen auch die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte im Herkunftssprachlichen Unterricht verbessert werden. Die Kolleg*innen leisten täglich anspruchsvolle pädagogische Arbeit. Sie fördern sprachliche Kompetenzen, begleiten Bildungswege und stärken die persönliche Entwicklung ihrer Schüler*innen. Darüber hinaus bauen sie Brücken zwischen Schule, Familien und unterschiedlichen kulturellen Lebenswelten und leisten damit einen wichtigen Beitrag zum Zusammenhalt unserer Gesellschaft.

Als GEW NRW setzen wir uns dafür ein, dass Lehrkräfte im Herkunftssprachlichen Unterricht die Anerkennung und Unterstützung erhalten, die ihrer professionellen Arbeit entspricht. Dazu gehören verlässliche Beschäftigungsbedingungen, faire Bezahlung, gleichwertige Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten im Schuldienst, hochwertige Fort- und Weiterbildungsangebote sowie eine stärkere Einbindung in die

Kollegien und die Schulentwicklung. Herkunftssprachlicher Unterricht entfaltet sein volles Potenzial insbesondere dann, wenn er als selbstverständlicher Teil schulischer Bildung verstanden und gelebt wird.

Unser Anspruch ist eindeutig: Wir wollen ein Bildungssystem, das sprachliche Vielfalt nicht nur respektiert, sondern aktiv stärkt. Ein Bildungssystem, das Mehrsprachigkeit als gesellschaftliche und individuelle Stärke begreift. Und ein Bildungssystem, in dem die Lehrkräfte des Herkunftssprachlichen Unterrichts unter Bedingungen arbeiten können, die ihrer Qualifikation, ihrem Engagement und ihrer wichtigen Rolle für unsere Schulen gerecht werden.

Ayla Celik	Caroline Lensing
Vorsitzende	Stellvertretende Vorsitzende
	Zuständig für den LAMDA*

*Landesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung

Kurze Vorstellung der GEW NRW und des LAMDA

Der Landesausschuss Migration, Diversity und Antidiskriminierung (LAMDA) wurde 1989 gegründet und ist ein fest etabliertes Gremium der GEW NRW. Wie andere Gremien auch, wird er alle vier Jahre vom Landesgewerkschaftstag gewählt und mit seiner Arbeit betraut.

Der Landesausschuss setzt sich derzeit aus einem dreiköpfigen Leitungsteam sowie Kolleg*innen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte zusammen. Alle Mitglieder teilen das Interesse, sich auf Landes- und Bundesebene mit anderen Gremien auszutauschen, an gewerkschaftlichen Konzepten zur Förderung von Chancengerechtigkeit zu arbeiten und zu diesem Themenfeld Stellungnahmen und Positionspapiere für den Landesvorstand zu erarbeiten.

Mehrmals im Jahr finden Sitzungen des Ausschusses statt. Zudem wird mindestens einmal jährlich eine mehrtägige interne Arbeitstagung abgehalten, in der das Arbeitsprogramm des Ausschusses festgelegt und bildungspolitische Initiativen intensiv beraten werden.

Darüber hinaus organisiert der Landesausschuss regelmäßig Fachtagungen und Fortbildungen zu Themen wie Mehrsprachigkeit, Demokratiebildung, Bildungsgerechtigkeit, Rechtsextremismus, und dem Herkunftssprachlichen Unterricht. Diese Veranstaltungen bieten ein Forum für den fachlichen Austausch und die Weiterentwicklung pädagogischer Konzepte. Eingeladen sind Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis sowie Vertreter*innen aus Politik und Verwaltung, die zu aktuellen Herausforderungen und zentralen Fragen referieren und mit den Teilnehmenden in den Dialog treten.

Wofür treten wir ein?

Der LAMDA setzt sich mit Nachdruck dafür ein, die Vielfalt unserer Gesellschaft zu fördern und die Potenziale aller Kinder und Jugendlichen sichtbar zu machen. Wir streben ein Schulsystem an, das es Kindern und Jugendlichen ermöglicht, ihren Bildungsweg unabhängig z. B. von der sozialen Herkunft zu gehen, in der ihre Talente und besonderen Fähigkeiten erkannt und gezielt gefördert werden.

Unsere Ziele

Der LAMDA analysiert kontinuierlich bildungspolitische Entwicklungen, unter anderem im Kontext von Migration – mit besonderem Blick auf Integrationsprozesse, Bildungsgerechtigkeit, Mehrsprachigkeit und die Förderung von Chancengleichheit für Schüler*innen mit internationaler Familiengeschichte. Dabei werden auch die spezifischen Herausforderungen und Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte im herkunftssprachlichen Unterricht einbezogen.

Ein zentrales Anliegen ist es, die Arbeit von Kolleg*innen zum Thema Zuwanderungsgeschichte angemessen zu würdigen und gleichberechtigt zu behandeln. Auslandshochschulabschlüsse müssen als gleichwertig anerkannt und tariflich abgesichert

werden. Unser primäres Ziel ist es, die gesellschaftspolitische Bedeutung der Mehrsprachigkeit und einer transkulturellen sowie diskriminierungsfreien Pädagogik öffentlich hervorzuheben und auf allen Ebenen dafür zu werben. Dabei möchten wir betroffenen Lehrkräften eine Plattform bieten, auf der sie sich austauschen, ihre Anliegen benennen und politisch Gehör finden können.

Die GEW NRW ist Deine Bildungsgewerkschaft. Wir sind für Dich da: Wir sind die starke Interessenvertretung für den gesamten Bildungsbereich und die starke Stimme für gute Bildung in NRW. Gemeinsam mit Dir können wir mehr erreichen: Bessere Arbeitsbedingungen für alle, bessere Ausstattung für die Schulen und bessere Bildung für Kinder und Jugendliche. Eine Mitgliedschaft lohnt sich auch für Dich. Du kannst ganz einfach Teil einer starken Gemeinschaft werden. Gemeinschaft werden.

Weitere Informationen findest Du hier:

gew-nrw.de/mitglied-werden

Herkunftssprachlicher Unterricht (HSU) und Mehrsprachigkeit

Mehrsprachigkeit ist eine wertvolle Ressource, die kognitive, soziale und interkulturelle Kompetenzen stärkt. Kinder und Jugendliche, die mit mehreren Sprachen aufwachsen, verfügen über ein erweitertes Sprachbewusstsein und hohe Lernpotenziale. Damit diese Stärken wirken können, muss Mehrsprachigkeit gezielt gefördert, anerkannt und in der Schule sichtbar gemacht werden – zum Vorteil der gesamten Gesellschaft.

Der Herkunftssprachliche Unterricht (HSU) stärkt die individuelle Mehrsprachigkeit von Schüler*innen und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration. Mehrsprachigkeit fördert das friedliche Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft und ist zugleich ein wirtschaftlicher Vorteil in einer globalisierten Welt.

HSU als Bildungs- und Identitätsressource

HSU erweitert das sprachliche, mediale und literarische Orientierungswissen von Kindern und Jugendlichen. Er fördert die Auseinandersetzung mit kultureller Vielfalt und trägt zur Entwicklung von Verstehens- und Ausdruckskompetenz bei – sowohl in der Herkunftssprache als auch in der Bildungssprache Deutsch.

Gleichzeitig leistet der HSU einen zentralen Beitrag zur Identitätsbildung: Die Anerkennung und Pflege der Herkunftssprache stärkt das Selbstwertgefühl und das Zugehörigkeitsempfinden der Schüler*innen. Wer die eigene Sprache sprechen, lesen und schreiben kann, erfährt Wertschätzung und entwickelt ein stabiles kulturelles Selbstverständnis – als wichtige Voraussetzung für eine offene Haltung gegenüber anderen Sprachen und Kulturen.

Bildungssprache Deutsch und Erstsprachenförderung

Für schulischen Erfolg ist die Bildungssprache Deutsch entscheidend. Forschung belegt jedoch: Eine gezielte Förderung der Herkunftssprache unterstützt den Erwerb der Bildungssprache. Sprachliche Fähigkeiten in der Erstsprache – z.B. Wortschatz und Textverständnis – erleichtern den Transfer in die deutsche Bildungssprache und fördern Integration, Chancengleichheit und Teilhabe.[1]

Mehrsprachigkeit im Bildungssystem

Mehrsprachige Schüler*innen begegnen im Schulalltag nicht nur Deutsch und ihrer Herkunftssprache, sondern auch Fremdsprachen wie Englisch, Französisch oder Spanisch. Eine gut entwickelte Herkunftssprache stärkt dabei ihre Sprachlernkompetenz und erleichtert das Erlernen weiterer Sprachen. Studien zeigen: Mehrsprachigkeit fördert kognitive Leistungen, interkulturelle Kompetenz, Sprachbewusstsein – und stärkt die Fähigkeit zur Reflexion über Sprache(n) als Teil der eigenen Identität.[2]

Herkunftssprachlicher Unterricht als Brücke für alle Kinder und Jugendlichen

Der herkunftssprachliche Unterricht (HSU) richtet sich zwar in erster Linie an mehrsprachige Schüler*innen, kann aber darüber hinaus auch bei einsprachig aufwachsenden Kindern Interesse und Neugier für andere Sprachen und Kulturen wecken. Die sichtbare Präsenz von HSU an Schulen vermittelt Wertschätzung für sprachliche Vielfalt und fördert eine offene, respektvolle Haltung gegenüber anderen Lebenswelten. So wird der HSU zu einem wichtigen Impulsgeber für interkulturelles Lernen – für alle Kinder.

Der herkunftssprachliche Unterricht ist eine zentrale Ressource im Bildungssystem. Die gezielte und wertschätzende Förderung aller sprachlichen Potenziale der Schüler*innen unterstützt nicht nur den Erwerb schulisch relevanter Kompetenzen, sondern auch ihre persönliche Entwicklung und Identitätsbildung. Mehrsprachigkeit muss als Stärke erkannt, gefördert und strukturell verankert werden.

[1] Klinger, T. (2015): Do immigrant children profit from heritage language proficiencies? In: H. Peukert (Hrsg.), Transfer Effects in Multilingual Language Development, S. 277–296; Edele, A. & Seuring, J. (2018): The double threshold in bi- and multilingual contexts: Preconditions for higher academic attainment in English as an additional language. Frontiers in Psychology, 9, 546; Hamann, K., Wulff, N. & Huneke, H.-W. (2020): Mehrsprachigkeit in Deutschland: Potenziale und Förderung im Herkunftssprachenunterricht. Wortfolge. Szyk S?ów, Nr. 4, 1–17.

[2] Rosales, C. & Torres, J. (2025): The role of metalinguistic knowledge in third-language development among heritage and late bilinguals. International Journal of Bilingualism, 29(3); Fiorenza, E. & Travers, W. (2025): Measuring metalinguistic awareness among heritage speakers in the US-based L3 context. Frontiers in Language Sciences

Herkunftssprachlicher Unterricht (HSU) in NRW

Rechtsgrundlagen

Die Umsetzung des herkunftssprachlichen Unterrichts (HSU) erfolgt auf Grundlage der geltenden gesetzlichen und schulrechtlichen Bestimmungen. Diese definieren die organisatorischen Rahmenbedingungen, die Teilnahmevoraussetzungen sowie die Verantwortlichkeiten von Schulen und Lehrkräften. Darüber hinaus legen sie die sprachlichen und didaktischen Anforderungen an den Unterricht fest und regeln die verfügbaren Unterstützungsangebote.

Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW Artikel 1 § 2, Abs. 1 bis 3:

(1) Das Bewusstsein der Menschen mit und ohne Migrationshintergrund für gegenseitige Offenheit, Toleranz, Respekt und Veränderungsbereitschaft ist zu fördern.

(2) Das Land erkennt die sozialen, kulturellen und ökonomischen Potentiale und Leistungen der Zugewanderten an, und fordert von ihnen wie schon von allen anderen hier lebenden Menschen auch die Anerkennung der durch das Grundgesetz und die Landesverfassung geschützten Grundwerte.

(3) Das Erlernen der deutschen Sprache ist für das Gelingen der Integration von zentraler Bedeutung und wird daher gefördert. Dabei ist das eigene Engagement beim Spracherwerb unerlässlich und zu fördern. Die Wertschätzung der natürlichen Mehrsprachigkeit ist ebenfalls von besonderer Bedeutung.

Schulgesetz NRW § 2 Abs. 10:

„Die Schule fördert die Integration von Schülerinnen und Schülern, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, durch Angebote zum Erwerb der deutschen Sprache. Dabei achtet und fördert sie die ethnische, kulturelle und sprachliche Identität (Herkunftssprache) dieser Schülerinnen und Schüler."

Die Ausgestaltung des herkunftssprachlichen Unterrichts (HSU) in NRW wird durch den Erlass „Herkunftssprachlicher Unterricht" vom 20. September 2021 (BASS 13-61 Nr. 2) verbindlich geregelt.

Der herkunftssprachliche Unterricht (HSU) ist zudem in den Ausbildungsordnungen der Primarstufe (§ 3 Abs. 4 AO-GS) und der Sekundarstufe I (§ 5 APO-S I) sowie in den entsprechenden Stundentafeln fest verankert.

Für den herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) existieren verbindliche Lehrpläne für die Jahrgänge 1 bis 4, 5 und 6 sowie für die Sekundarstufe I. Diese Lehrpläne gelten sprachübergreifend für alle angebotenen Herkunftssprachen.

Zahlen und Fakten

Laut Ministerium Schule und Bildung wird der herkunftssprachliche Unterricht (HSU) in Nordrhein-Westfalen in insgesamt 30 verschiedenen Sprachen angeboten: Albanisch, Arabisch, Aramäisch, Bosnisch, Bulgarisch, Chinesisch, Farsi/Dari,

Französisch, Griechisch, Italienisch, Japanisch, Koreanisch, Kroatisch, Kurdisch, Kurmanci, Mazedonisch, Niederländisch, Polnisch, Portugiesisch, Romanes, Rumänisch, Russisch, Serbisch, Sorani, Spanisch, Thai, Türkisch, Ukrainisch, Ungarisch und Zazaki.

Im Schuljahr 2024/2025 nahmen in Nordrhein-Westfalen insgesamt 107.000 Schülerinnen und Schüler am herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) teil. Damit bleibt die Teilnahmequote weiterhin niedrig, da lediglich 15 bis 20 Prozent der Kinder, die von diesem Angebot profitieren könnten, tatsächlich daran teilnehmen.

Die GEW NRW setzt sich dafür ein, dass der HSU stärker in das reguläre Schulsystem integriert wird. Zudem fordert die GEW NRW verbesserte Rahmenbedingungen, darunter eine bessere Wertschätzung des HSU im schulischen Kontext sowie eine stärkere Förderung der Mehrsprachigkeit als Bildungsressource.

HSU-Stellen

In Nordrhein-Westfalen stehen seit längerer Zeit unverändert 936 Stellen für den herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) zur Verfügung. Mit Beginn des Schuljahres 2021/2022 wurden im Rahmen des „Masterplans Grundschule“ weitere 70 Stellen im Landesprogramm „Grundschulbildung stärken durch HSU – Mehrsprachigkeit unterstützt den Bildungserfolg der Kinder“ geschaffen. Damit erhöht sich die Gesamtzahl der HSU-Stellen landesweit auf 1.006.

Die GEW setzt sich bereits seit vielen Jahren für eine personelle Aufstockung des HSU ein. Sie weist regelmäßig darauf hin, dass die Förderung der Herkunftssprachen eine zentrale Rolle für Bildungsgerechtigkeit, sprachliche Teilhabe und den schulischen Erfolg mehrsprachig aufwachsender Kinder einnimmt. Die GEW NRW begrüßt daher die zusätzlichen Stellen, fordert jedoch weiterhin eine nachhaltige und bedarfsgerechte Ausweitung sowie eine strukturelle Absicherung des HSU im gesamten Bildungssystem.

Umsetzung des HSU

An- und Abmeldeverfahren

Anmeldung

Der Herkunftssprachliche Unterricht (HSU) ist ein zusätzliches, fakultatives, schulisches Angebot für Schülerinnen und Schüler, die eine Zuwanderungsgeschichte haben. Er ermöglicht ihnen, ihre Herkunftssprache zu erlernen oder ihre Kenntnisse darin zu vertiefen. Bei der Anmeldung der Schüler*innen muss die Schule die Eltern über das HSU-Angebot informieren. Die Teilnahme am HSU ist freiwillig. Nach der Anmeldung ist die Teilnahme jedoch verpflichtend und regelmäßig (vgl. BASS 13-61 Nr. 2 Abs. 4.2), ähnlich wie im regulären Unterricht. Die Anmeldung gilt über das Schuljahresende hinaus für die gesamte Schulstufe.

Im Falle eines Schulwechsels, beispielsweise durch einen Umzug, ist eine erneute Anmeldung notwendig. Diese kann auch im laufenden Schuljahr erfolgen.

Viele Schulämter setzen für die Anmeldung eine Frist fest. Dies ist zwar für die Planung des HSU im kommenden Schuljahr sinnvoll, doch es ist ebenso entscheidend, dass auch Schülerinnen und Schüler, die später angemeldet werden, unbedingt am HSU teilnehmen dürfen. Eine flexible Anmeldung ist besonders wichtig, um möglichst vielen Kindern den Zugang zum herkunftssprachlichen Unterricht zu ermöglichen. Gerade für den Erhalt und die Förderung der Mehrsprachigkeit ist es essenziell, dass der HSU für alle berechtigten Schülerinnen und Schüler offenbleibt – unabhängig vom Zeitpunkt der Anmeldung.

Anmeldeformular

Eltern, deren Kinder am herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) teilnehmen möchten, müssen ein Anmeldeformular ausfüllen. Dieses Formular ist in der Schule des Kindes abzugeben. Auf Grundlage der Anmeldungen erstellt die Schule eine HSU-Liste mit den Namen aller angemeldeten Schülerinnen und Schüler. Diese Liste wird an das zuständige Schulamt weitergeleitet. Die Organisation des Anmeldeverfahrens gehört nicht zu den Aufgaben der HSU-Lehrkraft.

Abmeldung

Die Teilnahme am HSU setzt sich fort, bis die Erziehungsberechtigten das Kind schriftlich abmelden. Das bedeutet, dass die Anmeldung über das Ende des jeweiligen Schuljahres hinaus für die gesamte Schulstufe gilt. Eine Abmeldung vom HSU ist ausschließlich zum Ende des Schuljahres für das kommende Schuljahr möglich (vgl. BASS 13-61 Nr. 2 Abs. 4.2). Solange keine schriftliche Abmeldung durch die Erziehungsberechtigten wirksam wird, bleibt die Anmeldung zum HSU bestehen.

Teilnahme am Unterricht

Nach ihrer ordnungsgemäßen Anmeldung nehmen die Schülerinnen und Schüler regelmäßig am Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) teil. Wie im regulären Unterricht wird auch hier eine Anwesenheitsliste geführt, um die Teilnahme zu dokumentieren. Etwaige Fehlzeiten werden detailliert im Kursbuch erfasst und finden ihren Niederschlag in der abschließenden Teilnahmebescheinigung. (Vgl. BASS 13-61 Nr. 2)

Unterrichtsumfang und Gruppengröße

Der HSU wird in der Regel im Umfang von 5 Wochenstunden je Gruppe angeboten.

Während einige Schulämter eine bestimmte Mindeststundenzahl für den Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) festlegen, vertritt die GEW NRW die Ansicht, dass dies für den HSU nicht förderlich ist. Die Stundenanzahl soll aus organisatorischen und pädagogischen Gründen flexibel gestaltet werden können, um die Teilnahme der Schülerinnen und Schüler am HSU zu erleichtern.

Die Gruppengröße muss in der Primarstufe mindestens 15 Schülerinnen und Schüler dauerhaft umfassen. (Vgl. BASS 13-61 Nr. 2 Abs. 2.1)

Im Sek I-Bereich müssen mindestens 18 Schülerinnen und Schüler dauerhaft angemeldet sein. (Vgl. BASS 13-61 Nr. 3 Abs. 3.1)

Die GEW NRW fordert, dass die Richtzahl für die Teilnahme an HSU wie bei den anderen freiwilligen Fächern auf 12 gesetzt wird. Aus organisatorischen Gründen sollte die Gesamtgröße der Gruppen betrachtet werden. Die Gruppenbildung in den Schulen sollte flexibel sein. Das heißt, es muss auch möglich sein, dass die Gruppengröße auch weniger Schüler*innen als 15 bzw. 18 umfasst. Die flexible Gruppenbildung ist aus organisatorischen Gründen, aber auch aus pädagogischen Gründen von großer Bedeutung.

Unterrichtszeiten

Der HSU findet üblicherweise am Nachmittag statt, um Schülerinnen und Schülern aus verschiedenen Schulen (vgl. BASS 13-61 Nr. 2 Abs. 2.2 bzw. Nr. 3 Abs 3.1 und 3.2) die Teilnahme zu ermöglichen. Dies ist besonders für Sprachen mit geringer Teilnahmezahl sinnvoll. Die GEW NRW fordert jedoch, dass der HSU schulorganisatorisch möglichst in die Regelunterrichtszeit integriert wird, um die Verzahnung zwischen HSU und allgemeinbildenden Fächern weiterzuentwickeln. Es ist daher nicht zulässig, den HSU für Sprachen mit einer hohen Anzahl von Schülerinnen und Schülern einer einzelnen Schule ausschließlich am Nachmittag anzubieten. Eine solche Praxis widerspricht dem Grundgedanken der Förderung und der Flexibilität, die im HSU-Erlass vorgesehen ist. Im HSU-Erlass (1.2) wird ausdrücklich betont, dass der herkunftssprachliche Unterricht nach Möglichkeit mit dem Fachunterricht sowie mit außerunterrichtlichen Angeboten, insbesondere im Ganztagsbereich, verknüpft werden soll.

Unterrichtsausfall

Im Falle einer Erkrankung oder anderweitigen Verhinderung (z. B. Fortbildung) sind HSU-Lehrkräfte verpflichtet, umgehend die Schulleitung ihrer Stammschule zu informieren. Diese leitet die Information an die Einsatzschule(n) weiter, welche wiederum die Eltern der betroffenen Schülerinnen und Schüler benachrichtigen. Um eine reibungslose Kommunikation und Vertretung zu gewährleisten, sind klare Absprachen und Regelungen zwischen Schulamt, den beteiligten Schulen und den HSU-Lehrkräften unerlässlich.

Vgl. ADO (Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen) (= BASS 21-02 Nr. 4), § 15 (Abwesenheit) Abs. 1.

Leistungsbewertung/Leistungsnote

Die im Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) erzielte Leistung wird im Zeugnis unter den Bemerkungen vermerkt. In der Schuleingangsphase der Grundschule erfolgt jedoch keine Notenvergabe. Stattdessen wird die Lernentwicklung im HSU im Bereich „Hinweise zu den Lernbereichen/Fächern“ beschrieben. Dies gilt auch für die Klasse 3 an der Schule, von der die Schüler*innen kommen, sofern die Schulkonferenz beschlossen hat, im Zeugnis der Klasse 3 oder im Versetzungszeugnis auf Noten zu verzichten.

Auch im HSU sind die Feststellung des individuellen Lernfortschritts und die Leistungsbewertung wichtige pädagogische Aufgaben, die den Lernprozess kontinuierlich begleiten. Diese Aufgaben werden im Einklang mit den Vorgaben der (Kern-)Lehrpläne umgesetzt.

Die Leistung aus dem Herkunftssprachlichen Unterricht ist nicht versetzungsrelevant.

Quelle: ADO §10 Abs. 1, BASS 13-61, Nr. 2 Abs. 5 sowie KLP HSU (2006)

Teilnahmebescheinigung

Die Schülerinnen und Schüler erhalten eine Teilnahmebescheinigung über den Besuch des herkunftssprachlichen Unterrichts. Diese Bescheinigung wird dem Zeugnis als Anlage beigefügt.

Quelle: BASS 13-61, Nr. 2 Abs. 5.2

HSU-Budget

Der Herkunftssprachliche Unterricht (HSU) verfügt über ein eigenes Budget. Für die Teilnahme am HSU wird aktuell ein zusätzlicher Betrag von bis zu 21 € pro Schülerin bzw. Schüler pro Schuljahr bereitgestellt. Dadurch entfällt ein eventuell zuvor bestehender Eigenanteil für die Eltern.

Quelle: VO zu § 96 Abs. 5 SchulG (= BASS 16-01 Nr. 1), § 6 Abs, 3

Abschluss im HSU

Sprachprüfung im HSU

Am Ende ihres Bildungsgangs in der Sekundarstufe I legen Schülerinnen und Schüler, die regelmäßig am Herkunftssprachlichen Unterricht teilgenommen haben, eine **Sprachprüfung** ab. Diese Prüfung ist **verpflichtend** und wird **auf der Anspruchsebene des angestrebten Abschlusses** abgelegt:

Erweiterter Erster Schulabschluss (EESA, vormals HSA 10)

= A2 mit Anteilen von B1 des GeR

Mittlerer Schulabschluss (MSA) (Fachoberschulreife)

= B1 des GeR

Sie hat zum Ziel, die sprachlichen Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler in der Amtssprache ihres Herkunftslandes in Wort und Schrift nachzuweisen.

Die Sprachprüfung im HSU besteht aus einem **schriftlichen Prüfungsteil**, in dem der Kompetenzbereich Schreiben (impulsorientiertes Schreiben) überprüft wird, und

ggf. aus einer mündlichen Abweichungsprüfung, in der der Kompetenzbereich Sprechen (zusammenhängendes Sprechen und an Gesprächen teilnehmen) geprüft wird. Die Prüfung bewertet neben soziokulturellen vor allem sprachliche Fähigkeiten, die Schülerinnen und Schüler im herkunftssprachlichen Unterricht erworben haben.

Die **Anforderungen der Sprachprüfung** richten sich – bezogen auf das jeweilige Anforderungsniveau des angestrebten Abschlusses – nach den **im Kernlehrplan ausgewiesenen Kompetenzanforderungen für den herkunftssprachlichen Unterricht in der Sekundarstufe I und für den Unterricht in der Muttersprachenanstelle einer zweiten oder dritten Pflichtfremdsprache für die Klassen 7-10**. Die Anforderungen des schriftlichen Prüfungsteils der Sprachprüfung entsprechen den Leistungsansprüchen, die – bezogen auf den jeweiligen Abschluss – für die Pflichtfremdsprachen gelten.

Die **Dauer des schriftlichen Prüfungsteils** der Sprachprüfung im Herkunftssprachlichen Unterricht beträgt 90 Minuten auf der Anspruchsebene des EESA und 120 Minuten auf der Anspruchsebene des MSA.

Die **mündliche Abweichungsprüfung**

- wird nicht angesetzt, wenn die Vornote und die Prüfungsnote des schriftlichen Prüfungsteils der Sprachprüfung um eine Note voneinander abweichen. In diesem Fall bestimmt der Prüfungsausschuss die Gesamtnote.
- wird auf Wunsch des Schülers / der Schülerin angesetzt, wenn die Vornote und die Prüfungsnote des schriftlichen Prüfungsteils der Sprachprüfung im HSU um zwei Noten voneinander abweichen.
- findet nach § 34 APO-S I statt, wenn die Vornote und die Prüfungsnote des schriftlichen Prüfungsteils der Sprachprüfung im Herkunftssprachlichen Unterricht um mehr als zwei Noten voneinander abweichen.

Die **mündliche Abweichungsprüfung** ist eine Einzelprüfung und dauert in der Regel 15 Minuten. Die Schülerin oder der Schüler erhält eine Vorbereitungszeit von 10 Minuten, um sich mit der Aufgabe vertraut zu machen. Die Vorbereitung findet unmittelbar vor der Prüfung unter Aufsicht statt. Der Prüfungsausschuss nimmt die mündliche Abweichungsprüfung ab. Die Lehrkraft, die den Herkunftssprachlichen Unterricht erteilt hat, führt das Prüfungsgespräch und gibt der Schülerin oder dem Schüler Gelegenheit, Überlegungen selbstständig vorzutragen.

Die **Aufgaben** für den schriftlichen Prüfungsteil sind landeseinheitlich und werden vom Bildungsministerium bereitgestellt. Eine deutsche Übersetzung wird beigefügt. Aufgaben für die mündliche Abweichungsprüfung werden dezentral gestellt und von der jeweiligen prüfenden Lehrkraft konzipiert.

Die **Termine** für die schriftliche Prüfung (Haupttermin und Nachschreibtermin) sowie der Zeitraum für die mündliche Abweichungsprüfung werden zentral vom Bildungsministerium bestimmt. Für die Festlegung des Ortes und die Durchführung des schriftlichen Prüfungsteils der Sprachprüfung im Herkunftssprachlichen Unterricht ist die Obere Schulaufsichtsbehörde verantwortlich.

Ein **Prüfungsausschuss** besteht aus drei Mitgliedern. Den Vorsitz führt die Schulleiterin oder der Schulleiter oder eine von ihr beauftragte Lehrkraft. Ein weiteres Mitglied ist die Lehrkraft, die den Herkunftssprachlichen Unterricht für die jeweilige Sprache erteilt hat. Das dritte Mitglied ist eine weitere Lehrkraft für den Herkunftssprachlichen Unterricht. Für die Einrichtung der Prüfungsausschüsse ist die Untere Schulaufsicht verantwortlich.

Die **Korrektur** der schriftlichen Prüfung ist Aufgabe der Lehrkraft, die die Schülerin oder den Schüler unterrichtet hat.

Die **Note** der Sprachprüfung beruht je zur Hälfte auf der Vornote, die auf den Leistungen seit Beginn des Schuljahres beruht, und der Note des schriftlichen Prüfungsteils der Sprachprüfung. Findet eine mündliche Abweichungsprüfung statt, erfolgt die Berücksichtigung der Leistungen im Verhältnis 5: 3 : 2 auf der Vornote, dem schriftlichen Prüfungsteil und dem Ergebnis der mündlichen Abweichungsprüfung. Ergeben sich bei der Berechnung der Note der Sprachprüfung Dezimalstellen, so ist bis einschließlich zur Dezimalstelle 5 die bessere Note festzulegen. Die Note der Sprachprüfung wird durch die Vorsitzende oder den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses bestätigt.

Zum Bestehen der Sprachprüfung ist eine insgesamt mindestens ausreichende Leistung erforderlich. Eine ungenügende Leistung in der Vornote oder im schriftlichen Prüfungsteil führt dazu, dass die Sprachprüfung nicht mit ausreichend bewertet werden kann.

Das Ergebnis der Prüfung wird im (Abschluss-)Zeugnis bescheinigt.

Sofern eine Minderleistung in einer der Fremdsprachen vorliegt, tritt bei der Vergabe der Abschlüsse und der Berechtigung gemäß den §§ 40 bis 43 das Ergebnis der Prüfung an die Stelle der Note in dieser Fremdsprache, wenn in der Sprachprüfung eine mindestens gute Leistung erzielt wurde. Dies gilt nicht bei einer ungenügenden Leistung in einer Fremdsprache.

Bei Erreichen einer mindestens ausreichenden Note in der Sprachprüfung im Herkunftssprachlichen Unterricht auf dem Anspruchsniveau des Mittleren Schulabschlusses kann diese Sprache in der gymnasialen Oberstufe als fortgeführte Fremdsprache belegt werden, sofern ein entsprechendes Angebot besteht. Sofern die Sprachprüfung nicht bestanden wurde, wird eine Bescheinigung über die Teilnahme am Unterricht ausgestellt.

Der schriftliche Prüfungsteil sowie ggf. die mündliche Abweichungsprüfung der Sprachprüfung im HSU können nur dann nachgeholt werden, wenn diese durch mit ärztlichem Attest nachgewiesener Krankheit oder aus einem anderen nicht zu vertretenden Grund versäumt wurden. In anderen Fällen wird eine nicht erbrachte Leistung wie eine ungenügende Leistung bewertet. Mündliche Abweichungsprüfungen werden unmittelbar nach der Genesung, spätestens jedoch bis zum Ende der Sommerferien nachgeholt.

Das Landesprogramm „Grundschulbildung stärken durch HSU“ fördert die Schulentwicklung vor dem Hintergrund der Mehrsprachigkeit

Zum Schuljahr 2021/22 wurde in Nordrhein-Westfalen das Landesprogramm „Grundschulbildung stärken durch HSU – Mehrsprachigkeit unterstützt den Bildungserfolg der Kinder“ ins Leben gerufen. Aktuell beteiligen sich rund 70 Schulen aus allen fünf Regierungsbezirken des Landes an diesem Programm. Im Rahmen des Masterplans Grundschule wurden dafür zusätzlich 70 Lehrerstellen bereitgestellt.

Ziel des Landesprogramms ist, das mehrsprachige Potenzial, das alle Schülerinnen und Schüler in Nordrhein-Westfalen mitbringen, konzeptionell in den Schulalltag einzubinden, um dadurch sowohl den Bildungserfolg der Kinder als auch den „Zusammenhalt in der Gesellschaft“ (Masterplan Grundschule, S. 21-23) zu stärken.

Ausgangspunkt für das Programm ist, die Mehrsprachigkeit der Schülerinnen und Schüler in den Lernprozess einzubinden und somit auch einen Beitrag zur sprachlichen und interkulturellen Bildung für alle Kinder zu ermöglichen.

Durch das Landesprogramm sollen Umsetzungsmöglichkeiten für die Verzahnung des Herkunftssprachlichen Unterrichts (HSU) mit den Fächern in der Grundschule entwickelt und umgesetzt werden. Unterstützt wird dies durch die begleitende Implementierung von Unterstützungsangeboten für Eltern, wie z. B. „Rucksack Schule NRW“ und „Bücherkoffer NRW“.

Die im Programm tätigen HSU-Lehrkräfte und die Grundschullehrkräfte unterrichten gemeinsam in ausgewählten Fächern und Themenfeldern. Neben der Bildungssprache Deutsch sind die gesprochenen Herkunftssprachen der Schüler*innen und die damit verbundenen Sprachidentitäten vorhandene Ansatzpunkte.

Zudem erhalten alle teilnehmenden Schulen durch das Kommunale Integrationszentrum die Begleitung bei Aufbau des „Rucksack Schule NRW“ und des „Bücherkoffers NRW“ am jeweiligen Standort. Sollten Schulen weitere Unterstützung wünschen, erhalten sie auf Nachfrage eine Prozessbegleitung durch gezielt geschulte BeraterInnen interkultureller Unterrichts- und Schulentwicklung.

Die Landesstelle Schulische Integration (LaSI) koordiniert dieses durch das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen initiierte Programm.

Für das Programm können sowohl die Bestandslehrkräfte als auch neue Lehrkräfte eingestellt werden.

HSU-Lehrkräfte

HSU-Lehrkräfte sind gemäß § 44 TV-L und § 57 Schulgesetz NRW Lehrkräfte des Landes Nordrhein-Westfalen. Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass sie ein zusätzliches, freiwilliges Fach unterrichten. Sie unterrichten eigenverantwortlich und zählen nicht zum unterstützenden pädagogischen Personal.

Daraus ergibt sich, dass HSU-Lehrkräfte:

- dieselben Rechte und Pflichten wie Lehrkräfte anderer Regelfächer haben,
- vollwertige Mitglieder des Kollegiums ihrer Stammschule sind,
- gleichberechtigt an Konferenzen und Dienstbesprechungen teilnehmen,
- ein Anrecht auf Fortbildung besitzen,
- an schulischen Aktivitäten, Projekten und kulturellen Veranstaltungen mitwirken,
- aktives und passives Wahlrecht in schulischen Gremien wie Lehrerrat, Schulkonferenz oder Personalrat (§ 68 Schulgesetz NRW) haben,
- unter die allgemeinen Regelungen für schwerbehinderte Lehrkräfte fallen
- und als Ansprechpartner*innen für Gleichstellungsfragen benannt werden können.

Einstellung der HSU-Lehrkräfte

Der HSU in NRW wird von Lehrkräften unterrichtet, die vom Land NRW eingestellt sind. Die Einstellung wird im HSU-Erlass geregelt (BASS13-61 Nr. 2).

HSU-Stellen werden auf der Seite der Bezirksregierungen ausgeschrieben.

In der Regel können sich die Lehrkräfte, die über eine in NRW erworbene Lehramtsausbildung (1. und 2. Staatsexsamen und Referendariat) oder ein nach nordrhein-westfälischen Vorschriften anerkanntes Lehramt mit 1. und 2. Staatsprüfung für das jeweilige Fach verfügen, bewerben.

*Sollten keine Bewerbungen von Bewerber*innen, die diese Voraussetzungen erfüllen, eingehen, können auch Bewerber*innen zugelassen werden, die*

a) über eine ausl. Lehramtsprüfung für das Fach verfügen

oder

b) über einen deutschen oder ausl. Hochschulabschluss im Fach verfügen

oder

c) eine ausl. Lehramtsprüfung oder einen ausl. Hochschulabschluss eines Landes der Herkunftssprache in einem anerkannten Unterrichtsfach der Allgemeinbildenden Schulen in NRW nachweisen.

*Die Bewerber*innen mit einem ausl. Abschluss müssen die Teilnahme an der didaktischen und methodischen Fortbildung „Herkunftssprachenlehrkräfte an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe 1“ schriftlich erklären und an einem einwöchigen Orientierungsseminar teilnehmen.*

*Alle Bewerber*innen aus einem Land außerhalb des deutschen Sprachraumes haben deutsche Sprachkenntnisse (C1) nachzuweisen, die einen Einsatz im Unterricht und die Wahrnehmung aller Lehrtätigkeiten erlauben (Formulierung so im Erlass vorhanden).*

Die Anerkennung von Studienabschlüssen der ausländischen Lehrbefähigung kann bis zum Ende der Bewerbungsfrist nachgereicht werden.

Im Übrigen sind von ausländischen Lehrkräften, die herkunftssprachlichen Unterricht erteilen, die Anforderungen des Gemeinsamen Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung und des Innenministeriums zu Aufenthaltsgenehmigungen für ausländische Lehrkräfte an deutschen Schulen vom 2. 7. 2008 (ABl. NRW. S. 467) (=BASS 21-08 Nr. 1.1) zu erfüllen.

Die Einstellung der Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen erfolgt zum Zwecke der Erprobung zunächst befristet bis zur Dauer von maximal zwei Jahren.

Eine „Checkliste der Bewerbungsunterlagen für den Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU)“ findet man auf folgender Seite der Bezirksregierung Arnsberg:

https://www.bra.nrw.de/bildung-schule/unterricht/integration-durch-bildung/herkunftssprachlicher-unterricht-hsu/uebersicht-der-offenen-stellen

Eingruppierung und Einstufung

Eingruppierung der Lehrkräfte (TV EntgO-L)

Auch für Lehrkräfte im herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) gelten der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie der Tarifvertrag und die Entgeltordnung für Lehrkräfte (TV EntgO-L). Seit August 2015 werden HSU-Lehrkräfte in der Regel nach Abschnitt 4 der Entgeltordnung als „Sonstige Lehrkräfte nach Landesrecht“ in die Entgeltgruppen EG 9b oder EG 10 eingruppiert.

Zuvor waren HSU-Lehrkräfte als sogenannte „Nichterfüller“ in der Tätigkeit von Lehrkräften eingruppiert – mit einer Eingruppierung, die sich an den Regelungen für Lehramtsinhaber*innen orientierte. Durch die Änderung im Jahr 2015 wurde ihre tarifliche Bewertung abgesenkt: Die neue Regelung sieht in der Praxis meist eine Eingruppierung eine Stufe unter der vorherigen Einstufung vor.

Die GEW NRW hat diese Abwertung von Beginn an kritisiert und fordert seither eine gerechtere und angemessene Eingruppierung der HSU-Lehrkräfte, die ihrer pädagogischen Verantwortung und Qualifikation entspricht.

Ab August 2026 werden vollausgebildete Lehrkräfte in Nordrhein-Westfalen nach A13 bzw. EG 13 vergütet. Aufgrund der tariflichen Dynamik profitieren auch nicht vollausgebildete Lehrkräfte – wie z. B. Seiteneinsteiger*innen – von einer höheren Eingruppierung, sofern sie in der Tätigkeit von Lehrkräften beschäftigt sind.

Die Besoldungsreform richtet sich explizit an alle betroffenen Beamt*innen im Schuldienst. Die tarifbeschäftigten Kolleg*innen folgen der Tarifsystematik des für sie geltenden TV EntgO-L. Dieser basiert in der Zuordnung der Entgeltgruppen auf den jeweiligen Zuordnungen zu den Beamt*innenbesoldungen.

Da es für HSU-Lehrkräfte keine vergleichbaren Beamt*innen gibt, sind diese Kolleg*innen von der Entwicklung abgekoppelt. Gleiches gilt z. B. auch für die sozialpädagogischen Kräfte in den Schulen.

Diese Entwicklung verschärft die bestehende Ungleichbehandlung von Lehrkräften im herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) zusätzlich: Der Abstand zum übrigen Kollegium und damit die ungerechte Bezahlung der HSU-Lehrkräfte werden noch deutlicher.

Die GEW NRW fordert deshalb: HSU-Lehrkräfte dürfen nicht von der Entwicklung hin zu A13/EG 13 abgekoppelt werden! Sie setzt sich konsequent für eine Verbesserung der Eingruppierung von HSU-Lehrkräften ein.

Stufenzuweisung und Stufenaufstieg

Die Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe (EG) bestimmt maßgeblich die Höhe des Einkommens.

Wie erfolgt die Zuordnung zu einer Stufe?

Grundsätzlich erfolgt die Einstufung bei Einstellung in Stufe 1. Berufliche Vorerfahrungen können die Stufenzuordnung verbessern.

Die Stufenlaufzeit wird folgendermaßen berechnet:

■ Stufe 2	wird erreicht	nach einem Jahr in Stufe 1
■ Stufe 3	wird erreicht	nach zwei Jahren in Stufe 2
■ Stufe 4	wird erreicht	nach drei Jahren in Stufe 3
■ Stufe 5	wird erreicht	nach vier Jahren in Stufe 4
■ Stufe 6	wird erreicht	nach fünf Jahren in Stufe 5

Bestimmte Tatbestände – wie bspw. Mutterschutz, Krankheit, bezahlter Urlaub – unterbrechen die Stufenlaufzeit nicht. Diese Zeiten zählen bei den Zeiten des Stufenaufstiegs im vollen Umfang mit. Andere, wie z. B. Elternzeit, halten die Laufzeit an. Unterbrechungen (z. B. durch Beurlaubung) von mehr als drei Jahren können auch zu einer Rückstufung führen.

Einschlägige Berufserfahrung – welche Berufserfahrung kommt in Frage?

Was unter einschlägiger Berufserfahrung zu verstehen ist, haben die Tarifvertragsparteien in einer Protokollerklärung zum § 16 Abs. 2 TV-L festgehalten. Danach ist einschlägige Berufserfahrung eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit. Sie liegt vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Maßgeblich ist, ob das in der früheren Tätigkeit nötige Wissen und Können und die dort erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen auch für die neue Tätigkeit erforderlich sind.

Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber

Anerkannt wird eine einschlägige Berufserfahrung beim selben Arbeitgeber, damit ist eine gleiche oder gleichartige Tätigkeit gemeint.

Beträgt die Unterbrechungszeit nicht mehr als sechs Monate zum vorherigen Beschäftigungsverhältnis, wird die erreichte Stufe übernommen und die Laufzeit fortgeführt.

Ist die Unterbrechungszeit länger, werden maximal drei Jahre der Berufserfahrung anerkannt, sodass höchstens die Stufe 3 erreicht werden kann.

Wo steht das? § 16 Abs. 2 TV-L und § 17 TV-L, TV EntgO-L, Abschnitt 2, Ziffer 1

Berücksichtigung einschlägiger Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern

Die Anrechnung der einschlägigen Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber ist nach § 16, Abs. 2 TV-L gedeckelt. Danach werden maximal drei Jahre anerkannt, sodass höchstens die Stufe 3 erreicht werden kann.

Wo steht das? § 6 Abs. 2 Ziffer 3 TV EntgO-L, ÄTV Nr. 11 zum § 52 TV-L Nr. 3

Berücksichtigung förderlicher Zeiten

Der Arbeitgeber kann als freiwillige Leistung zusätzlich förderliche Zeiten für die Einstufung anerkennen. Im Lehrkräftebereich wurden diese Zeiten seit 2008 großzügig gewertet. Doch mit Erlass vom 28.03.2014 hat das Schulministerium die Berücksichtigung förderlicher Zeiten – gegen den Widerstand der GEW und ihrer Personalräte – beschränkt.

Als förderliche Zeiten können bei den Beschäftigten alle beruflichen Vorerfahrungen anerkannt werden, die für den angestrebten Lehrer*innenberuf dienlich sind und schriftlich belegt werden.

Einstufung nicht korrekt?

Sollten Zweifel an der Richtigkeit einer Einstufung bestehen, müssen Betroffene einen Antrag auf Überprüfung stellen. Dieser Antrag gilt sechs Monate rückwirkend.

Da der zuständige Personalrat bei der Einstufung ein Mitbestimmungsrecht hat, sollte er über entsprechende Anträge immer informiert werden.

Damit der Personalrat sich für die richtige Einstufung einsetzen kann, muss er Kenntnis über alle vorherigen Berufserfahrungen haben. Wer also Beratung hinsichtlich der Einstufung benötigt, sollte sich jederzeit an den zuständigen GEW-Personalrat wenden und seine Berufserfahrungen mitteilen.

Höhergruppierung

Im Falle einer Höhergruppierung werden Beschäftigte in der höheren Entgeltgruppe der Stufe zugeordnet, deren Tabellenentgelt mindestens dem bisherigen Tabellenentgelt

entspricht, mindestens aber der Stufe 2. Bei Höhergruppierung wird den Beschäftigten ein „Mindest-Beförderungsgewinn“ (Garantiebetrag) von derzeit 100 Euro (Entgeltgruppen 1 bis 8) bzw. 180 Euro (Entgeltgruppen 9 bis 15) garantiert. Unterschreitet der Unterschiedsbetrag zwischen dem derzeitigen und dem künftigen Tabellenentgelt diese Grenzen, so erhalten Beschäftigte neben dem bisherigen Entgelt anstelle des Unterschiedsbetrages den Garantiebetrag.

Die GEW vertritt die Auffassung, dass die bisherige Höhergruppierungsregelung nach § 17 Abs. 4 TV-L zugunsten einer stufengleichen Höhergruppierung geändert werden muss. Es ist nicht ausgeschlossen, dass es bei der jetzigen Regelung in der höheren Entgeltgruppe zu einer eventuellen Rückstufung kommen und der Höhergruppierungsgewinn geringer ausfallen kann. Um dies zu verhindern, muss im TV-L gewährleistet werden, dass die bisher erreichte Erfahrungsstufe in der höheren Entgeltgruppe weitergeführt wird, damit sich die Höhergruppierung materiell lohnt.

Die GEW wird dieses Ziel in den nächsten Tarifverhandlungen weiter- hin vehement verfolgen.

Beschäftigte, für die eine Beförderung mit Höhergruppierung infrage kommen sollte, sollten sich vor der Beförderung/ Höhergruppierung bei ihrem zuständigen GEW-Personalrat melden, um sich entsprechend beraten zu lassen.

Einsatz der HSU-Lehrkräfte

HSU-Lehrkräfte werden grundsätzlich nur für den HSU eingesetzt und können schulformübergreifend unterrichten. Sie können auch für Vertretungsunterricht kurzfristig eingesetzt werden.

Die Einsatzpläne der HSU-Lehrkräfte bedürfen der Mitbestimmung des Personalrates nach LPVG § 72.

Die GEW NRW fordert, dass HSU-Lehrkräfte, die die fachlichen Voraussetzungen erfüllen, unbürokratisch auch in anderen Fächern eingesetzt werden können. Voraussetzung dafür ist, dass der Einsatz freiwillig erfolgt.

Pausenaufsicht

Die Schule hat während der Pausen eine gesetzlich verankerte Aufsichtspflicht. Über den konkreten Einsatz einzelner Lehrkräfte entscheidet die Schulleitung. Auch HSU-Lehrkräfte unterliegen dieser Aufsichtspflicht.

Nach Auffassung der GEW NRW sollten Lehrkräfte, die an mehreren Schulen eingesetzt sind, im Rahmen der schulischen Aufsichtspläne entlastet werden. HSU-Lehrkräfte, die an mehreren Standorten tätig sind, haben durch die wechselnden Einsatzorte eine deutlich höhere Belastung. Hinzu kommt, dass sie häufig am Nachmittag unterrichten – oftmals als einzige Lehrkraft vor Ort. Dadurch tragen sie während dieser Zeit die alleinige Verantwortung für die Erfüllung der Aufsichtspflicht.

Fahrten zwischen den Schulen

Lehrkräfte im Landesdienst, die an verschiedenen Schulen oder Teilstandorten einer Schule eingesetzt werden, haben unter Umständen Anspruch auf Fahrkostenersatz. Dabei werden die Fahrten zwischen der regelmäßigen Dienststelle (Stammschule) und den weiteren Einsatzorten erstattet. Es ist daher ratsam, den individuellen Anspruch zu prüfen und die entsprechenden Fahrkosten geltend zu machen.

Es werden ausschließlich Fahrten zwischen der regelmäßigen Dienststelle und den anderen Einsatzschulen erstattet. Grundsätzlich ist dies die Schule, an der die Lehrkraft überwiegend tätig ist (Stammschule). Fahrten vom Wohnort zur regelmäßigen Dienststelle sind davon ausgeschlossen.

Bei Nutzung eines PKW beträgt das Kilometergeld aktuell 0,35 € pro Kilometer. Bei Nutzung eines Zweirads (einschließlich Fahrrädern) beträgt es aktuell 0,23 € pro Kilometer.

Fahrkosten müssen innerhalb von sechs Monaten nach Entstehung geltend gemacht werden, um erstattet zu werden.

Es wird empfohlen, sich bei der zuständigen Behörde oder der Personalabteilung der jeweiligen Schule über die genauen Bestimmungen und das Antragsverfahren zu informieren.

Rechtsgrundlage: BASS 21-24 Nr. 1.

Die GEW NRW fordert:

- Der zusätzliche Fahrtaufwand der HSU-Lehrkräfte beim Einsatz an mehreren Schulen an einem Tag soll mit dem Faktor 0,5 bezogen auf die Fahrzeit auf die Unterrichtsstundenzahl angerechnet werden.
- Zusätzlicher schulorganisatorischer Aufwand (z. B. Kontakt mit mehreren Schulleitungen, Elternvertretungen oder schulische Veranstaltungen etc.) soll pro Einsatzschule mit 0,2 Unterrichtsstunden angerechnet werden.

Schadenersatz bei Unfällen

Bei einem selbstverschuldeten Unfall auf der Fahrt zur anderen Schule ist die Erstattung von Sachschäden an Kraftfahrzeugen darauf ausgerichtet, dass eine ggf. bestehende Vollkaskoversicherung in Anspruch genommen wird. Das Land erstattet grundsätzlich nur einen Betrag bis zu 300 € (Selbstbeteiligung).

Abordnung und Versetzung

HSU-Lehrkräfte können am Versetzungsverfahren auf eigenen Wunsch genau wie andere Lehrkräfte teilnehmen. Dies geschieht online unter www.oliver.nrw.de unter Anwendung des jeweils gültigen Versetzungserlasses.

Sie können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen abgeordnet oder versetzt werden.

Bewegliche Ferientage

Die Regelung zu den beweglichen Ferientagen orientiert sich an den Vorgaben der Stammschule – vorausgesetzt, dort findet an diesen Tagen regulärer Unterricht statt. Lehrkräfte, die an mehreren Schulen eingesetzt sind und dadurch nicht auf die vorgesehene Anzahl von drei bzw. vier beweglichen Ferientagen kommen, legen die fehlenden Tage in Abstimmung mit den Schulleitungen der beteiligten Schulen fest.

Quelle: BASS 12-65 Nr. 1

Allgemeine Arbeitsbedingungen

Unter „Allgemeinen Arbeitsbedingungen“ sind die die Arbeitsbedingungen betreffenden Rechte und Pflichten der Beschäftigten geregelt, wie

- die Erfüllung der Arbeitspflicht,
- die politische Treuepflicht der Beschäftigten,
- das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung,
- die Verschwiegenheitspflicht,
- das Verbot der Annahme von Vergünstigungen,
- die Möglichkeit der Aufnahme von Nebentätigkeiten,
- die Möglichkeit einer vom Arbeitgeber veranlassten ärztlichen Untersuchung,
- das Recht der Beschäftigten auf die Einsicht in die Personalakte sowie
- die Schadenhaftung der Beschäftigten.

Quelle: § 3 Abs. 1 – 7 TV-L und Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO)

Altersermäßigung

Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase erhalten vom Beginn des Schuljahres an, das auf die Vollendung des 55. Lebensjahres bzw. des 60. Lebensjahres folgt, nachstehende Pflichtstundenermäßigungen:

- 1 Stunde nach Vollendung des 55. Lebensjahres,
- 3 Stunden nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte erhalten eine reduzierte Pflichtstundenermäßigung.

Quelle: BASS 11-11 Nr. 1 – Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz vom 18. März 2005 (GV. NRW. S. 218), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Juni 2024 – § 2 (2)

Arbeitsbefreiung

In Verbindung mit § 616 BGB wird in § 29 TV-L ein Katalog von Anlässen aufgestellt, bei deren Eintritt den Beschäftigten Arbeitsbefreiung in einem bestimmten Ausmaß

unter Fortzahlung des Entgelts gewährt wird. Ziel ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, sich für die unter § 29 TV-L aufgeführten Anlässe für einen kurzen Zeitraum von der Arbeit freistellen zu lassen und den Arbeitsplatz dabei nicht zu gefährden.

Für die Erteilung von Sonderurlaub bis zu 5 Tagen im Kalenderjahr ist die Schulleitung zuständig.

Für die Arbeitsbefreiung muss einer der Anlässe des § 29 TV-L vorliegen:

1. Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin: 1 Arbeitstag
2. Tod des Ehegatten/Lebenspartners/Kindes/Elternteils: 2 Arbeitstage
3. Umzug aus dienstlichem/betrieblichem Grund an einen anderen Ort: 1 Arbeitstag
4. 25- und 40-jähriges Dienstjubiläum: 1 Arbeitstag
5. Schwere Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
6. Erkrankung einer oder eines im Haushalt lebenden Angehörigen 1 Arbeitstag
7. Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

In den Fällen der Nummern 5 bis 7 wird Urlaub nur gewährt, soweit keine andere Person zur Betreuung zur Verfügung steht. In den Fällen der Nummern 5 bis 7 muss die Notwendigkeit zur Beaufsichtigung oder Betreuung der erkrankten Person ärztlich bescheinigt werden.

Muss eine ärztliche Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen, werden Beschäftigte für die erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich der erforderlichen Wegezeiten unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt (§ 29 Abs. 1 Buchst. f TV-L).

Dies gilt auch für ärztliche Untersuchungen und ärztlich verordnete Behandlungen

Freistellung für kranke Kinder: Neuregelung ab dem 1.1.2026

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, besteht die Möglichkeiten zur Freistellung. Sie gelten pro Kalenderjahr für Kinder bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres. Hat das kranke Kind eine Behinderung und ist auf Hilfe angewiesen, gilt keine Altersgrenze. Zu beachten ist, dass die Ansprüche teilweise für Tarifbeschäftigte und Beamt*innen unterschiedlich sind.

Regelung für Tarifbeschäftigte (TV-L)

Mitglied in GKV (Gesetzliche Krankenversicherung):

a) für jedes Kind versichert in GKV	15 Arbeitstage
bei mehreren Kindern max.	35 Arbeitstage
b) wie a) aber Alleinerziehende*r	30 Arbeitstage
bei mehreren Kindern max.	70 Arbeitstage

Mitglied in PKV (Private Krankenversicherung)

c) Kind oder betreuendes Elternteil nicht in GKV versichert	4 Arbeitstage

Eine unentgeltliche Freistellung analog zur GKV-Regelung ist möglich (SGB V, § 45, 4).

Bezahlung während der Freistellung

Tarifbeschäftigte, die gemeinsam mit dem Kind in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, erhalten während der Freistellung Kinderkrankengeld (= 70 % der Bruttobezüge, höchstens 90 % des Nettoentgeltes).

Tarifbeschäftigte, die nur einen Anspruch auf die 4 Arbeitstage haben, bekommen das Gehalt in dieser Zeit weitergezahlt.

Regelung für Beamt*innen

a) für jedes Kind 13 Arbeitstage, bei mehreren Kindern höchstens 30 Arbeitstage

b) Alleinerziehende für jedes Kind 26 Arbeitstage, bei mehreren Kindern höchstens 60 Arbeitstage

Beamt*innen können auch halbe Tage in Anspruch nehmen, deren Länge sich nach der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit richtet. Während der Freistellung erhalten Beamt*innen ihre normalen Bezüge.

Kinderkrankengeld auch bei stationärer Mitaufnahme

Wird das Kind in ein Krankenhaus aufgenommen, besteht bei medizinisch notwendiger Mitaufnahme ebenfalls ein Anspruch auf Kinderkrankengeld, und zwar für die gesamte Dauer des Krankenhausaufenthaltes, sofern das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Bis zur Vollendung des 9. Lebensjahres ist vom Vorliegen der medizinischen Gründe für die Mitaufnahme eines Elternteils auszugehen; in diesen Fällen ist damit nur die Dauer der notwendigen Mitaufnahme zu bescheinigen. Es erfolgt auch keine Anrechnung der Anspruchstage auf die Höchstanspruchsdauer des Kinderkrankengeldes bei häuslicher Betreuung.

Weitere Anlässe

In sonstigen dringenden Fällen kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstage gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 33 FrUrlV, § 29 TV-L).

Werden die Antragsgründe nicht als dringend eingestuft, ist auch Sonderurlaub bei Verzicht auf Gehalt möglich (§ 34 FrUrlV, § 28 TV-L). Denkbar ist im Einzelfall auch, durch Verlegung von Dienst oder Unterricht eine Freistellung zu ermöglichen.

Religiöse Feiertage

Für die Teilnahme an religiösen Festen und Feiertagen können Beschäftigte nach § 26 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW einen Antrag auf ganztägige Freistellung stellen.

Die Freistellung kann unter der Voraussetzung gewährt werden, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die Regelung gilt für Angehörige aller Glaubensgemeinschaften, sofern das jeweilige Fest oder der Feiertag für sie eine religiöse Verpflichtung darstellt.

Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt für Vollzeitbeschäftigte 41 Stunden. Davon entfallen 28 bzw. 25,5 Unterrichtsstunden auf die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Unterricht. Der über die wöchentlichen Unterrichtsstunden hinausgehende Arbeitszeitanteil dient der Vor- und Nachbereitung des Unterrichts.

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung wird durch die Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (BASS 11-11 Nr. 1) geregelt. Außerdem gibt es dazu Verwaltungsvorschriften, die ebenfalls in der BASS 11-11 Nr.1 1.1 nachzulesen sind.

Die wöchentlichen Unterrichtstunden regeln sich nach der Schulform der Stammschule und in welcher Schulform überwiegend unterrichtet wird.

Ausschlussfristen

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden (§ 37 TV-L). Die Ausschlussfrist gilt grundsätzlich für Ansprüche der Beschäftigten und des Arbeitgebers. Sie erfasst grundsätzlich jeden Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, der mit dem Arbeitsverhältnis in einem sachlichen Zusammenhang steht. Sie beginnt mit der Fälligkeit des Anspruchs (z. B. Fälligkeit und Auszahlung des Gehalts zum Ende des Monats). Auf die rechtliche Kenntnis des Anspruchsberechtigten kommt es grundsätzlich nicht an. Die Frist läuft auch bei Unkenntnis.

Quelle: § 37 TV-L

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Im Falle einer langwierigen Erkrankung haben alle Beschäftigten zunächst einen Anspruch auf eine sechswöchige Entgeltfortzahlung in Höhe des bisherigen Tabellenentgelts. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Gehalt bis zu sechs Wochen weiterzuzahlen, wenn ein*e Arbeitnehmer*in krankheitsbedingt arbeitsunfähig ist.

Die Sechs-Wochen-Frist beginnt in der Regel mit dem Tag nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit.

Die Entgeltfortzahlung beträgt 100 % des Arbeitsentgelts, also genauso viel, wie wenn der bzw. die Arbeitnehmer*in arbeiten würde.

Nach Ablauf der Sechs-Wochen-Frist erhalten Beschäftigte bei fortdauernder Krankheit vom Arbeitgeber einen Krankengeldzuschuss. Das Krankengeld ist eine Lohnersatzleistung und fällt geringer aus als die Lohnfortzahlung.

Berechnung des Krankengeldzuschusses für Beschäftigte nach § 22 TV-L

Die Entgeltfortzahlung erfolgt sechs Wochen lang. Ein Krankengeldzuschuss von insgesamt 33 Wochen wird allerdings nach Ablauf der sechs Wochen gewährt, sodass zusammen eine Absicherung von 39 Wochen besteht, und damit eine Verlängerung des Gesamtschutzes. Für alle Beschäftigten wird als Krankengeldzuschuss die Differenz zwischen dem Nettoentgelt und dem Bruttokrankengeld gezahlt; dies entspricht 90 % des Nettoentgelts.

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit

- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche,
- von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit innerhalb eines Kalenderjahres bezahlt.

Bei jeder neuen Erkrankung besteht aber mindestens Anspruch auf die sechswöchige Entgeltfortzahlung.

Jahressonderzahlung

Im TV-L gibt es kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr. Stattdessen gibt es eine Jahressonderzahlung, die an die Regelungen im Tarifvertrag geknüpft sind. Die Höhe der Jahressonderzahlung ist als Prozentsatz der „Bemessungsgrundlage“ (das monatliche Entgelt, welches den Beschäftigten von Juli bis September durchschnittlich ausgezahlt wurde) definiert und nach Entgeltgruppen gestaffelt:

Entgeltgruppe	Prozentsatz der Bemessungsgrundlage
5 bis 8	88,14 v.H.
9a bis 11	74,35 v.H.
12 bis 13	46,47 v.H.
14 bis 15	32,53 v.H.

Die Jahressonderzahlung vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem der*die Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung hat. Die Kürzung kommt nur in Betracht, wenn für den vollen Monat kein Entgelt gezahlt

wird. Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt, allerdings nur an die Beschäftigten, die am 1.12. im Arbeitsverhältnis stehen.

Wo steht das? § 20 TV-L

Jubiläumsgeld

Tarifbeschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- von 25 Jahren in Höhe von 350 Euro,
- von 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Zusätzlich erhalten sie einen Tag dienstfrei. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Wo steht das? § 23 TV-L in Verbindung mit § 34 Abs. 3 TV-L, § 29 Abs. 1d

Krankmeldung

Im Krankheitsfall haben Beschäftigte dem Arbeitgeber (hier: der Schulleitung/untere Schulaufsicht) unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Dies gilt auch in den Ferien. Ab dem dritten Kalendertag ist eine ärztliche Bescheinigung (spätestens am vierten Tag) vorzulegen. Diese Bescheinigung kann in Einzelfällen früher verlangt werden. Wenn diese ärztliche Bescheinigung nicht vorgelegt wird, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Folgebescheinigungen müssen sicherheitshalber nahtlos erfolgen.

Wo steht das? § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG), § 15 Abs. 2 ADO

Krankenversicherung (KV) – privat oder gesetzlich?

Wenn Tarifbeschäftigte gesetzlich versichert (GKV) sind, ist die Familie normalerweise mitversichert. Der Versicherungsbeitrag wird seit 2019 wieder hälftig vom Arbeitgeber übernommen. Bei Rentenbezug sind die KV-Beiträge einkommensabhängig, wofür es Zuschüsse seitens des Rentenversicherungsträgers gibt, welche beim Rentenbezug beantragt werden müssen und die mit der Rente zusammen gezahlt werden. Wer zwischenzeitlich nicht gesetzlich versichert war, sollte sich weitergehend beraten lassen.

Die private Krankenversicherung (PKV) kommt für diejenigen infrage, die oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdienen. Diese wird regelmäßig angepasst. Anders als in der GKV sind die Beiträge alters- und leistungsabhängig. Im Jahr 2025 liegt die Beitragsbemessungsgrenze bei einem Bruttojahreseinkommen von 62.150 Euro.

Im Gegensatz zu Beamt*innen erhalten Angestellte keine „Beihilfe“ (Zuschuss zu Gesundheitskosten) seitens des Arbeitgebers; daher ist in diesem Fall eine Vollversicherung in der PKV notwendig.

Im Alter muss, je nach PKV-Tarif und Lebenssituation, auch unter der Berücksichtigung eventueller Altersrückstellungen, mit eher höheren Beiträgen als in der GKV gerechnet werden. Alle Arbeitnehmer*innen sollten daher überlegen, ob die teils hohen PKV-Beiträge zu schultern sind. Auch für Privatversicherte gibt es seitens des Renten-

versicherungsträgers Zuschüsse, die sich ähnlich berechnen wie bei den GKV-Mitgliedern, aber dann nicht unbedingt 50 % Zuschuss erreichen müssen und teilweise deutlich geringer ausfallen, je nach PKV-Tarif und Lebenssituation (z. B. Vorerkrankung oder Familienmitglieder, die mitversichert werden müssen).

Wo steht das? § 5 SGB V

Kündigung des Arbeitsverhältnisses

Durch eine Kündigung wird das Arbeitsverhältnis beendet. Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinandergereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber bei einer Beschäftigungszeit.

von insgesamt bis zu einem Jahr	1 Monat zum Monatsschluss,
von mehr als einem Jahr	6 Wochen,
von mindestens fünf Jahren	3 Monate,
von mindestens acht Jahren	4 Monate,
von mindestens zehn Jahren	5 Monate,
von mindestens 12 Jahren	6 Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Ein besonderer tariflicher Kündigungsschutz („Unkündbarkeit“) besteht für Beschäftigte im Tarifgebiet West, die mindestens 15 Jahre beim selben Arbeitgeber beschäftigt waren und mindestens 40 Jahre alt sind.

Ein Auflösungsvertrag kann in beiderseitigem Einvernehmen jederzeit geschlossen werden.

Wo steht das? § 34 Abs. 1 und 2 TV-L

Nebentätigkeit

Die Beschäftigten haben ihrem Arbeitgeber Nebentätigkeiten gegen Entgelt vor der Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Unentgeltliche Nebentätigkeiten (z. B. Übernahme von Ehrenämtern) sind dagegen anzeigefrei. Die Nebentätigkeit kann durch den Arbeitgeber untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn die Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten oder berechtigte Interessen des Arbeitgebers beeinträchtigt werden.

Wo steht das? § 3 Abs. 4 TV-L

Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, ohne dass eine besondere Vereinbarung dazu erforderlich ist. Durch eine Nebenabrede können auch kürzere Probezeiten vereinbart werden. Während der Probezeit beträgt die

Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsende. Das Kündigungsschutzgesetz gilt während der ersten sechs Monate nicht.

Probezeiten, die in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis abgeleistet wurden, sind bei der anschließenden unbefristeten Einstellung anzurechnen (siehe auch BAG-Urteil vom 10.05.1984).

Lehrkräfte, die den öffentlich-rechtlichen Vorbereitungsdienst nach der Ordnung des berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OBAS) vom 27.02.2003 innerhalb eines befristeten Arbeitsverhältnisses verbracht haben, sind gem. § 2 Abs. 4 Satz 2 TV-L als Auszubildende anzuerkennen, sodass gemäß dieser Vorschrift die Probezeit entfällt.

Wo steht das? § 2 Abs. 4 TV-L, Runderlass des MSW v. 15.10.07

Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts, Sonderurlaub erhalten. Für die Gewährung eines Sonderurlaubs dürfen keine dienstlichen oder betrieblichen Gründe entgegenstehen und es muss ein wichtiger Grund vorliegen. Die Entscheidung ist vom Arbeitgeber nach billigem Ermessen zu treffen, da es sich hier um eine „Kann-Regelung“ handelt.

Als wichtige Gründe, die grundsätzlich im Interessenbereich des Beschäftigten liegen, können beispielsweise anerkannt werden:

- familiäre Gründe (z. B. die Betreuung von minderjährigen Kindern, Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen),
- Berufsbildung (z. B. Fortführung eines Fach- oder Hochschulstudiums, Promotion, Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, Teilnahme an Umschulungsmaßnahmen, wenn eine dauerhafte Arbeitsunfähigkeit in der derzeitigen Tätigkeit besteht),
- Übernahme eines kommunalen Amtes.

Wo steht das? § 28 TV-L

Fortbildung

Lehrerinnen und Lehrer sind verpflichtet, sich zur Erhaltung und weiteren Entwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten selbst fortzubilden und an schulinternen und schulexternen dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen auch in der unterrichtsfreien Zeit teilzunehmen.

Wo steht das? § 57 Absatz 3 SchulG, § 17 LVO

Bildungsveranstaltung von weiteren Trägern und Sonderurlaub

Für Bildungsveranstaltungen weiterer Träger, die in die Unterrichtszeit fallen, bedarf es der Genehmigung von Sonderurlaub.

Die Gewährung von Sonderurlaub kann verweigert werden,

- wenn die Veranstaltung nicht im Interesse der Lehrerfortbildung liegt;
- wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen;
- wenn der/die Betroffene schon seine Höchstzahl an Sonderurlaubstagen für Lehrerfortbildung ausgeschöpft hat (5 bzw. 6 Tage).

Die Kostenübernahme für Fortbildungen können in der Stammschule beantragt werden.

Wo steht das? ADO § 11/ SchulG § 57

OBAS (Berufsbegleitende Lehramtsausbildung) für HSU-Lehrkräfte

HSU-Lehrkräfte, die bereits unbefristet im öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen tätig sind, können sich ohne vorherige Kündigung auf ausgeschriebene und für den Seiteneinstieg geöffnete Stellen bewerben. Erfüllen sie die erforderlichen Voraussetzungen, haben sie die Möglichkeit, sich im Rahmen der OBAS berufsbegleitend für ein Lehramt zu qualifizieren. Dies gilt auch für die Teilnahme an der OBAS Sonderpädagogik.

Beim Eintritt in die OBAS wird ihr bestehendes unbefristetes Beschäftigungsverhältnis um ein integriertes öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis im Rahmen eines Änderungsvertrages ergänzt. Erfolgt die erfolgreiche Bewerbung an einer anderen als der aktuellen Einsatzschule, findet die Qualifizierung im Wege der Abordnung mit dem Ziel der Versetzung statt, sobald die Lehramtsbefähigung erworben wurde. Eine Freigabe durch die Schulleitung der bisherigen Einsatzschule oder die Schulaufsichtsbehörde ist nicht erforderlich.

Wird die Maßnahme vorzeitig beendet oder die Staatsprüfung nicht bestanden, bleibt das ursprüngliche Beschäftigungsverhältnis für den HSU unverändert bestehen. Wenn die Maßnahme vorzeitig beendet oder die Staatsprüfung nicht bestanden wird, bleibt der alte Vertrag (für den HSU) erhalten.

https://www.schulministerium.nrw/berufsbegleitender-vorbereitungsdienst-obas

Was ist bei Studienabschlüssen aus dem Ausland zu beachten?

Die Anerkennung des Studiums muss nachgewiesen werden (Bescheinigung der KMK, Kultusministerkonferenz). Besonderheit: Ein Bachelor kann ausreichen, wenn das Studium an einer Universität oder einer wissenschaftlichen Hochschule absolviert wurde und die Regelstudiendauer mind. 7 Semester beträgt. Das ist häufig bei der Lehrerausbildung im Ausland der Fall. Die Studiendauer wird in der Anerkennungsbescheinigung vermerkt. Auch wen die OBAS als Kriterium vorsieht, dass zuvor „kein lehramtsbezogenes Studium“ absolviert worden sein darf, so ist das bei den Kolleg*innen im HSU anders! Ihre Ausbildung wird zumeist nicht als volles Lehramt einer Schulform, sondern nur als Hochschulabschluss anerkannt. Für die Tätigkeit notwendige deutsche Sprachkenntnisse (C1/C2) sind erforderlich.

Stärkung des Herkunftssprachlichen Unterrichts (HSU) in NRW

In Nordrhein-Westfalen hatten im Schuljahr 2019/20, 38,2 % der Schülerinnen und Schüler an den allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, also 925 000 Schülerinnen und Schüler eine internationale Familiengeschichte. In der Grundschule haben rund 45% der SuS eine internationale Familiengeschichte. Viele dieser SuS wachsen mehrsprachig auf. Sie bringen eine nicht Deutsche Muttersprache und interkulturelle Kompetenzen mit in die Schule. Für diese Kinder und Jugendliche, die mehrsprachig aufwachsen, sind die mitgebrachten Herkunftssprachen und die Kultur der Herkunftsländer Teil ihrer Identität; sie sind für ihre Persönlichkeitsentwicklung von besonderer Bedeutung. Darüber hinaus ist Mehrsprachigkeit ein kultureller Reichtum in einer immer stärker zusammenwachsenden Welt. HSU wird in NRW in den Kl. 1 bis 10 als freiwilliges, zusätzliches Fach angeboten. Hierfür stellt das Land aktuell 1.006 Lehrer*innenstellen zur Verfügung. Mit dem Masterplan Grundschule soll der herkunftssprachliche Unterricht inhaltlich weiterentwickelt werden. Durch das Landesprogramm „Grundschulbildung stärken durch HSU – Mehrsprachigkeit unterstützt den Bildungserfolg der Kinder“ ab Schuljahr 2021/2022 sollen Umsetzungsmöglichkeiten für die engere Verzahnung des Herkunftssprachlichen Unterrichts (HSU) mit den Fächern in der Grundschule entwickelt und umgesetzt werden. Für das Landesprogramm wurden im Rahmen des Masterplans Grundschule zusätzlich 70 HSU-Lehrer*innenstellen zur Verfügung gestellt.

Gerade ein integrierter HSU-Unterricht kann ein großer Schritt zu einer besseren Integration sein. Mit der Neufassung des Runderlasses „Herkunftssprachlicher Unterricht“ des MSB (BASS 13-61 Nr. 2) ist „gemeinsame Unterrichten von Lehrkräften des Herkunftssprachlichen Unterrichts und Lehrkräften der anderen Fächer in der Primarstufe möglich.“ Diese Ergänzung im HSU-Erlass und die Änderungen bei der Sprachprüfung im HSU sowie das Landesprogramm sind begrüßenswerte Schritte nach vorne. Damit werden aber die Probleme und Belastung der HSU-Lehrkräfte noch nicht gelöst.

Eine bessere Eingruppierung der HSU-Lehrkräfte ist überfällig. Mit ihrer Arbeit leisten die HSU-Lehrkräfte einen wichtigen Beitrag zur Förderung der Mehrsprachigkeit und die Integration der Schüler*innen. Die Besoldung der verbeamteten Lehrkräfte in der Primarstufe und SEK I wird Stufenweise in die Besoldungsgruppe A13 aufgehoben. Die Anhebung in die A13/EG13 wird sich auch auf die Eingruppierung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in NRW, die in der Tätigkeit vom lehramtsausgebildeten Lehrkräften beschäftigt werden, auswirken. Da die HSU-Lehrkräfte nach TV-EntgO-L nicht in der Tätigkeit vom lehramtsausgebildeten Lehrkräften beschäftigt sind, werden bei der Aufhebung nicht automatisch berücksichtigt. Hier entstehen neue Ungerechtigkeiten!

Daher fordert die GEW NRW:

Herkunftssprachlicher Unterricht (HSU)

- Herkunftssprachlicher Unterricht muss als ein reguläres Fach mit Versetzungsrelevanz anerkannt werden, da er von den Lehrkräften (nach § 57 Schulgesetz NRW) bereits erteilt wird und vom MSB erlassene Lehrpläne existieren.
- Die Richtzahl für die Gruppenbildung soll sowohl in der Sek. I als auch in der Primarstufe wie in Wahlfächern auf 12 reduziert werden.
- Das Angebot von HSU soll den Eltern transparent gemacht werden.
- Um die Verzahnung zwischen HSU und allgemeinbildenden Fächern zu entwickeln, muss der HSU schulorganisatorisch möglichst in die Regelunterrichtszeit integriert werden.
- Die Lehrpläne des HSU müssen vom MSB evaluiert werden
- Die Lerninhalte sollen auf Respekt und Akzeptanz gesellschaftlicher Vielfalt in allen Dimensionen, Gleichberechtigung, Diskriminierungsfreiheit, Meinungsfreiheit und Völkerverständigung abgestimmt werden. Volksverhetzung und intolerante religiöse Inhalte sind fehl am Platz. Religiöse und ethnische Minderheiten müssen als Thema in den Lehrwerken für Muttersprachen berücksichtig und im Unterricht behandelt werden.

HSU-Lehrkräfte

- Die Zahl der Stellen für den Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) im Haushalt muss deutlich erhöht werden!
- Die HSU-Lehrkräfte dürfen nicht von der Entwicklung A13/EG13 in NRW abgekoppelt werden! Die HSU-Lehrkräfte müssen eine Entgeltgruppe höher eingruppiert werden.
- Die HSU-Lehrkräfte unterrichten im Durchschnitt in 3 bis 5 Schulen/Schulformen. Der Einsatz der HSU-Lehrkräfte soll möglichst auf wenige Schulen begrenzt, im optimalen Fall auf eine Schule beschränkt werden. So kann auch sichergestellt werden, dass die HSU-Lehrkräfte u.a. auch an Kollegiums-Veranstaltungen und Team-Events teilnehmen können, um sich innerhalb der Kollegien zu vernetzen, ohne eine zu große persönliche Belastung bzw. einen Ausfall von Unterricht zu erzeugen.
- Die HSU-Lehrkräfte sollen möglichst nicht für zielfremde Aufgaben eingesetzt werden. Der zielfremde Einsatz muss freiwillig und vereinbart sein.
- Der zusätzliche Fahrtaufwand der HSU-Lehrkräfte beim Einsatz an mehrerer Schulen an einem Tag soll mit dem Faktor 0,5 bezogen auf die Fahrzeit auf die Unterrichtsstundenzahl angerechnet werden.

- Zusätzlicher schulorganisatorischer Aufwand (z. B. Kontakt mit mehreren Schulleitungen, Elternvertretungen oder schulische Veranstaltungen …) soll pro Einsatzschule mit 0,2 Unterrichtsstunden angerechnet werden.
- Die Anerkennung der Hochschulabschlüsse von HSU- Lehrkräften, die über eine Lehrbefähigung des Heimatlandes verfügen, soll erleichtert werden. Eventuelle „Defizite“ in der Ausbildung sollen durch berufsbegleitende Maßnahmen ausgeglichen werden.
- Die Weiterqualifizierung der HSU-Lehrkräfte soll durch landesweite Maßnahmen (z. B Zertifikatskursen) ermöglicht werden, damit sie die Unterrichtsqualifikation in einem weiteren Fach erwerben können.
- Für die Unterrichtsentwicklung sind regelmäßige Fortbildungen für HSU-Lehrkräfte anzubieten.
- Um die neue Regelung, „das gemeinsame Unterrichten von HSU-Lehrkräften und Lehrkräften der anderen Fächer in der Primarstufe“ gut umsetzen zu können, muss das Ministerium für Schule und Bildung (MSB) - konkrete Informationen, Konzepte und Fortbildungsangebote (wie z. B. Leitlinien GL) bereit stellen. Die GEW und die Hauptpersonalräte müssen an deren Entwicklung beteiligt werden.

Landesprogramm

„Grundschulbildung stärken durch HSU – Mehrsprachigkeit unterstützt den Bildungserfolg der Kinder“

- Durch das Landesprogramm „Grundschulbildung stärken durch HSU – Mehrsprachigkeit unterstützt den Bildungserfolg der Kinder“, ab Schuljahr 2021/2022 sollen Umsetzungsmöglichkeiten für die engere Verzahnung des Herkunftssprachlichen Unterrichts (HSU) mit den Fächern in der Grundschule entwickelt und umgesetzt werden. Im Schuljahr 2021/2022 nahmen 68 Grundschulen aus allen Bezirksregierungen am Landesprogramm teil. Das Landesprogramm soll ausgeweitet, personell stärker (anteilig mehr Stellen) und konzeptionell unterstützt werden.
- Die Kolleginnen und Kollegen, die an dem Projekt beteiligt sind sollen Anrechnungsstunden bekommen, die den Schulen zusätzlich zur Verfügung gestellt werden.

Weiterführende Informationen

Du hast Fragen oder möchtest mitwirken. Wende Dich gerne an unsere Expert*innen des Landesausschuss Migration, Diversity, Antidiskriminierung (LAMDA)



MSB-Seite: Infos über den HSU in NRW



§ 2 Abs. 10 Schulgesetz



§ 10 Abs. 1 Teilhabe- und Integrationsgesetz



HSU-Erlass



Landesprogramm „Grundschulbildung stärken durch HSU – Mehrsprachigkeit unterstützt den Bildungserfolg der Kinder“



Herkunftssprachlicher Unterricht im Regierungsbezirk Arnsberg: Handreichung für Schulaufsicht, Schulleitungen sowie HSU-Lehrkräfte



Sprachprüfung



Richtlinien für die Sprachprüfung (Feststellungsprüfung) anstelle von Pflichtfremdsprachen oder Wahlpflichtfremdsprachen



Sprachprüfung in der HSU-Verordnung über die Ausbildung und die Abschlussprüfungen in der Sekundarstufe I (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sekundarstufe I – APO-S I)



Fragen und Antworten zur Sprachfeststellungsprüfung



Gegenüberstellung der Sprachprüfung im Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) und der Sprachfeststellungsprüfung



HSU-Budget: Verordnung über die Durchschnittsbeträge und den Eigenanteil nach § 96 Abs. 5 Schulgesetz (VO zu § 96 Abs. 5 SchulG)



HSU-Lehrkräfte
„Checkliste der Bewerbungsunterlagen für den Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU)“ der Bezirksregierung Arnsberg



Berufsbegleitender Vorbereitungsdienst (OBAS)



Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Nordrhein-Westfalen
Nünningstr. 11
45141 Essen
Tel.: 0201 29 403-01

info@gew-nrw.de
gew-nrw.de