



Jahressonderdruck

Gesamt-, Sekundar- und PRIMUS-Schulen

2023/2024

IHRE LEHRERNRW MITGLIEDER BERATEN SIE GERN!



Nadja Nassowitz
Bezirkspersonalrätin



**Christel
Wieland-Schneider**
Ersatzmitglied im
Bezirkspersonalrat



Wencke Müller
Kandidatin für den
Bezirks- und
Hauptpersonalrat



Geschäftsstelle

Graf-Adolf-Str. 84, 40210 Düsseldorf
Tel.: 0211 - 164 09 71
www.lehrernrw.de

Fax: 0211 - 164 09 72
e-mail: info@lehrernrw.de



Ihre lehrer nrw Ansprechpartnerinnen im BPR Münster

Name	Dienstort	Telefon privat e-mail
Nadja Nassowitz	Sekundarschule Hohe Mark, Reken	Tel.: 0151 - 40 44 91 66 nassowitz@lehrernrw.de
Christel Wieland-Schneider	Teamschule - Sekundarstufe - Drensteinfurt	christel.wieland-schneider@skdrensteinfurt.de

Ihre lehrer nrw Ansprechpartnerin im Hauptpersonalrat

Ellen Bollig	Gesamtschule Oberpleis, Königswinter	Tel.: 0178 - 6 37 20 60 bollig@lehrernrw.de
--------------	---	---

Ihre lehrer nrw Ansprechpartnerin

Wencke Müller	Sekundarschule Hohe Mark, Reken	Tel.: 0179 - 44 777 92 wencke.mueller@skhm-reken.de
---------------	------------------------------------	--

Der Jahressonderdruck 2023/2024 wird von Nadja Nassowitz, *lehrer nrw*-Mitglied im Personalrat Gesamtschulen, Sekundarschulen und PRIMUS-Schulen bei der Bezirksregierung Münster, und Wencke Müller, *lehrer nrw*-Mitglied, aus dem Kreisverband 66 für den Bezirk Münster herausgegeben.

Inhaltsverzeichnis

Personalratswahlen 2024.....	4
Kandidatinnen von lehrer nrw.....	4
Was ist eigentlich der Personalrat?.....	6
Rechte und Pflichten im Schulalltag.....	7
Die Bedeutung und Rolle des Lehrerrates.....	7
Die Rechte der Lehrerkonferenz.....	8
Gesundheit und Entlastung.....	9
Schwerbehindertenvertretung.....	11
Abwesenheit wegen Krankheit.....	12
Betriebliches Eingliederungsmanagement [BEM].....	12
Mutterschutz.....	14
Elternzeit.....	15
Arbeiten im Multiprofessionellen Team [MPT].....	18
Arbeitszeiten.....	20
Beitrittserklärung.....	22
Unsere Leistungen.....	23

Schule ist toll...

***lehrer*nrw**

...mit uns erst recht!

Personalratswahlen 2024



Personalräte haben die Aufgabe, darüber zu wachen, dass alle Lehrkräfte nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Sie beraten die Beschäftigten in allen Angelegenheiten des schulischen Alltags und vertreten deren Anliegen beim Schulministerium als Hauptpersonalrat [HPR] und bei den Bezirksregierungen als Bezirkspersonalrat [BPR]. Im Konfliktfall stehen sie den Kolleginnen und Kollegen zur Seite und stärken ihnen den Rücken.

Wir brauchen – mehr denn je – eine kraftvolle Personalvertretung! Bitte nutzen Sie die Chance und machen Sie von Ihrem Wahlrecht im Juni 2024 Gebrauch.

Wir kämpfen unermüdlich für Sie! Wählen Sie *lehrer nrw*, damit wir das weiter mit starker Stimme tun können!

Kandidatinnen von *lehrer nrw*

Nadja Nassowitz - „Eure Ansprechpartnerin im Lehrkräftealltag“

Mein Name ist Nadja Nassowitz. Ich bin 50 Jahre alt, Mutter zweier Kinder und seit 25 Jahren als verbeamtete Lehrerin im Dienst.

Mein Referendariat absolvierte ich am Gymnasium Remigianum in Borken. Meine erste Stelle als Lehrerin (Sek. II/I) fand ich an der bilingualen Elisabeth-von-Thüringen Realschule in Reken. Seit 10 Jahren unterrichte ich nun an der Sekundarschule Hohe Mark im Kreis Borken, und ich nahm damals am Schulformwechsel als Gründungsmitglied teil.

Ich wurde bei den Personalratswahlen 2020 als Spitzenkandidatin unseres Verbandes gleich bei der ersten Kandidatur direkt in den Personalrat für Gesamtschulen, Sekundarschulen und Primusschulen bei der Bezirksregierung Münster gewählt.

Als Personalrätin werde ich seither immer wieder mit den verschiedensten Schwierigkeiten, Problemen und Fragen von Lehrkräften konfrontiert.

Die hohe Arbeitsdichte, der gleichzeitige Lehrermangel und der gesellschaftliche Wandel zeigen sich im Lehrberuf sehr deutlich. Die Probleme an den Schulen werden größer und treten deutlicher hervor. Lehrkräfte treten daher mit den verschiedensten Fragen an mich heran: Welche Handlungsmöglichkeiten habe ich als Lehrkraft oder Lehrerrat in verschiedensten Situationen und Lebenslagen? Wer ist mein Ansprechpartner bei der Bezirksregierung? Wie kann ich in Teilzeit gehen? Wie ist die Vorgehensweise im BEM-Verfahren? Bei diesen und weiteren Themen unterstütze ich gern und begleite die Lehrkräfte.

Ferner nehme ich wöchentlich an Sitzungen des Personalrats in den Räumen der Bezirksregierung Münster teil. Als einzige Vertreterin von *lehrer nrw* spreche ich mich mit den Mitgliedern der anderen Fraktionen immer wieder ab, um gute Ergebnisse z. B. bei der



Besprechung und Beratung von Einzelfällen zu gewährleisten, auch um diverse Maßnahmen von Stellenausschreibungen, Einstellungen, Abordnungen, Versetzungen, Kündigungen usw. zu besprechen und zu entscheiden.

Da mir diese Tätigkeit viel Freude bereitet, werde ich mich 2024 erneut für euch zur Wahl stellen. Ich möchte mich stark machen für eure Belange und bitte um eure Stimme, damit ich weiterhin eure Ansprechpartnerin im Lehrkräftealltag sein kann.



Wencke Müller - „Eure Kandidatin für den Bezirks- und Hauptpersonalrat“

Ich heiße Wencke Müller und bin 45 Jahre alt. Als Studentin zog es mich zunächst nach Frankreich, wo ich das Referendariat für den französischen Schuldienst absolvierte und 10 Jahre lang als verbeamtete Lehrerin an einem Collège tätig war. 2014 wechselte ich dann an das Pascal-Gymnasium Münster, um dort auch die deutsche Lehrbefähigung zu erlangen, und arbeite seit 2016 an der Sekundarschule Hohe Mark Reken als verbeamtete Lehrerin in den Fächern Deutsch und Französisch.



Seit 3 Jahren engagiere ich mich hier im Lehrerrat und konnte so vielfältige Erfahrungen in der Zusammenarbeit und im Austausch mit Kollegium, Schulleitung, Personalrat und Dienststelle sammeln. Besondere Aufgabenfelder waren während dieser Zeit u.a. die Erarbeitung und Umsetzung eines Vertretungskonzeptes, Entlastungsmöglichkeiten der Lehrkräfte, COPSOQ sowie die Unterstützung von Lehrkräften bei Gesprächen zur beruflichen Wiedereingliederung.

Auch an anderen Gesamt-, Primus- und Sekundarschulen in unseren Bezirken und in NRW im Allgemeinen stehen wir vor großen Herausforderungen: Personalmangel, Digitalisierung, steigende Belastungen im Schulalltag. Personalratsarbeit bedeutet für mich, für unsere Rechte einzustehen, auch wenn es nicht immer bequem und Hartnäckigkeit nötig ist. Ich möchte Kollegien und Lehrerräte vor Ort stärken, mich an zukunfts- und lösungsorientierten Entscheidungen beteiligen und unsere beruflichen Perspektiven verantwortungsvoll mitgestalten - auch im Hinblick auf konkrete Maßnahmen und Erlasse, die auf Ebene der Bezirksregierung oder des Schulministeriums beraten werden.

Aus diesem Grund stelle ich mich 2024 für den Hauptpersonalrat und für den Bezirkspersonalrat zur Wahl und bitte um eure Stimme für *lehrer nrw*.

Was ist eigentlich der Personalrat?

Der Personalrat achtet darauf, dass bestehende Bestimmungen zum Nutzen der Beschäftigten angewendet werden. Hier kann er beratend und unterstützend tätig werden. Dies gilt zum Beispiel für folgende Bereiche:

- Teilzeit, auch Teilzeit im Blockmodell / Sabbatjahr
- Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit
- Dienstrecht
- Durchführung eines BEM (Wiedereingliederungsmaßnahmen, BEM-Gespräche etc.)
- Versetzung
- Arbeitsschutz
- Eingruppierung bei Tarifbeschäftigten
- Kündigung
- Verbeamtung
- Konflikte im beruflichen Feld
- Beförderungsverfahren
- Einstellungsverfahren
- Individuelle Beratung

Aber:

- Anders als Juristen kann und darf der Personalrat keine rechtsverbindlichen Auskünfte geben.
- Auf Entscheidungen von Lehrer- und Schulkonferenzen hat der Personalrat grundsätzlich keine Einflussmöglichkeiten.
- Für Fragen zur Schwerbehinderung oder zur Gleichstellung mit Schwerbehinderten nehmen Sie bitte direkt Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung auf.
- Für Auskünfte zu finanziellen Fragen, die z.B. Versicherungsleistungen, Beihilfezahlungen, Pensionsansprüche oder Kredite betreffen, ist der Personalrat nicht zuständig.

Lehrer nrw - Mitglieder haben aber darüber hinaus die Möglichkeit, die informationsreichen Broschüren des Verbandes zu nutzen. Dazu gehen Sie bitte auf die Homepage von *Lehrer nrw*, loggen sich mit Ihrem Namen und Ihrer Mitgliedsnummer ein und suchen den für Sie relevanten Bereich.



Rechte und Pflichten im Schulalltag



Auf den folgenden Seiten möchten wir Ihnen hilfreiche Informationen, Tipps & Tricks für Ihren Schulalltag mitgeben. Diese richten sich sowohl an Lehrkräfte als auch an MPT-Kräfte.

Für weitere Beratungen und für den Erfahrungsaustausch stehen Ihnen die Ansprechpartnerinnen von *lehrer nrw* gern zur Seite.

Die Bedeutung und Rolle des Lehrerrates

Viele Themen und Probleme, die im alltäglichen Schulbetrieb auftauchen, lassen sich mit Hilfe und unter Vermittlung des Lehrerrates nicht nur lösen, sondern gar vermeiden.

Der Lehrerrat hat Anspruch auf erforderliche Informationen, um das Kollegium zu vertreten, ein Auskunfts- und Beschwerderecht und Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort. Ebenso kann der Lehrerrat Konzepte und Grundsätze wie das Teilzeit- und Vertretungskonzept, Grundsätze der Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung und viele weitere Richtlinien mit der Lehrerkonferenz auf den Weg bringen.

So sind die Arbeitsbedingungen an jeder einzelnen Schule im Rahmen der Gesetzeslage möglichst unmissverständlich auszuformulieren und jeder Kollegin und jedem Kollegen sowie der Schulleitung transparent zu machen. Die Frage nach Bereitschaftsstunden, freien Zeiten für Teilzeitkräfte usw. lassen sich also schon so vereinbaren, dass nicht immer erneut ähnliche Fragen entstehen.

Es bleibt dem Lehrerrat unbenommen, einen schriftlichen Antrag bei der Schulleitung zu stellen, um eine gemeinsame Lösung mit der Schulleitung zu finden. Sollte keine gemeinsame Lösung gefunden werden, müsste im weiteren Vorgehen mit der Dienststelle unter Beteiligung des Personalrats verhandelt werden.

Ergänzend obliegen dem Lehrerrat Mitbestimmungsrechte, z.B. bei der Anordnung, Genehmigung und dem Widerruf von regelmäßiger bzw. vorhersehbarer Mehrarbeit und bei der Einstellung von Vertretungslehrkräften.

Vor allem jedoch fungiert der Lehrerrat als Vermittlung zwischen Schulleitung und Kollegium auf Augenhöhe. Kolleginnen und Kollegen können zu dienstlichen Gesprächen jederzeit eine Person aus dem Lehrerrat hinzuziehen oder sich zum Gespräch begleiten lassen. Mitglieder des Lehrerrates unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht.

Für sämtliche Mitglieder des Lehrerrates empfiehlt sich außerdem die regelmäßige Lehrerrateschulung, die auch unser Verband *lehrer nrw* anbietet, um die eigene Rolle zu stärken, aber auch um immer auf dem neuesten Stand zu sein.



Die Rechte der Lehrerkonferenz

Die Lehrerkonferenz besteht aus den Lehrkräften, der Schulleitung und dem pädagogischen bzw. sozialpädagogischen Personal.

Die Lehrerinnen und Lehrer entscheiden laut Schulgesetz über wichtige Grundsätze:

- Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen
- Grundsätze für die Verteilung der Sonderaufgaben und Anrechnungsstunden auf Vorschlag der Schulleitung
- Grundsätze für die Lehrerfortbildung auf Vorschlag der Schulleitung
- Grundsätze für die Festsetzung der individuellen Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte auf Vorschlag der Schulleitung

Zusätzlich entscheiden die Lehrkräfte, auf Vorschlag der Schulleitung, über die Teilnahme der Schule an der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle. Sie machen Vorschläge an die Schulkonferenz zur Einführung von Lernmitteln. Ohne dass der Vorschlag von der Schulleitung kommen muss, können sie in weiteren Angelegenheiten, die ausschließlich oder überwiegend unmittelbar die Lehrkräfte und das pädagogische und sozialpädagogische Personal betreffen, entscheiden.

Außerdem wählt die Lehrerkonferenz die Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Lehrkräfte für die Schulkonferenz.

Jedes Mitglied darf Anträge an die Lehrerkonferenz stellen, sogar Mitglieder, die nur eine beratende Stimme haben.

Schon an dieser Kurzübersicht sieht man, dass die Lehrerkonferenz bei wichtigen Beschlüssen mitberaten und -entscheiden kann, die mit ihren Auswirkungen den Schulalltag und die Arbeitssituation der Lehrkräfte positiv beeinflussen können.



Gesundheit und Entlastung

Die Arbeit in der Schule ist mit großen Anstrengungen und Herausforderungen verbunden. Es gibt zahlreiche Belastungen für alle in der Schule Tätigen. Digitalisierung und gesellschaftliche Entwicklung treiben Lehrkräfte an, ihre Arbeit immer wieder den Umständen anzupassen. Der Lehrermangel und nicht besetzte Stellen führen jedoch zur Überlastung der Lehrkräfte und Unterrichtskürzungen. Auch verbale oder physische Gewalt und Herausforderungen im Klassenmanagement stellen Lehrkräfte immer wieder vor neue Aufgaben.



Welche Entlastungsmöglichkeiten habe ich in der Schule, um meine Aufgaben zu meistern, meine Gesundheit aufrechtzuerhalten und den Spagat zwischen Beruf, Familie und Work-Life-Balance zu schaffen? Und was kann an der Schule selbst organisatorisch geändert oder verbessert werden? Welche Maßnahmen und Hilfestellungen bietet nicht zuletzt die Dienststelle? Hier haben Ihre Ansprechpartnerinnen im Verband *lehrer nrw* - Nadja Nassowitz und Wencke Müller - einige zielführende Aspekte zusammengetragen, mit denen sie sich bei ihrer Arbeit im Lehrerrat bzw. im BPR selbst auseinandersetzen mussten.

- Im Allgemeinen sind selbstverständlich **Unterstützung**, Austausch, Absprachen und Teamarbeit unter Lehrkräften wichtige Voraussetzungen.
- Im Einzelnen können **Beratungsgespräche** mit dem Lehrerrat, der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen oder zwischen Schulleitung und Lehrkraft geeignete Maßnahmen darstellen, sodass Entlastungsmöglichkeiten gefunden werden.
- Des Weiteren können einzelne Lehrkräfte oder das Gesamtkollegium auch **außerschulische Beratungsangebote** nutzen, z.B. über den B.A.D., über Fortbildungsangebote oder die Dienststelle (BEM, s.u.).
- Hilfreiche Anregungen liefern außerdem die **Handlungsempfehlungen der Bezirksregierung Münster** zu Entlastungsmöglichkeiten im Schulalltag. Die aufgeführten Maßnahmen können mit Schulleitung, Lehrerkonferenz oder Fachschaft beraten und umgesetzt werden. Die Entlastungsbroschüre ist auf der Website der Bezirksregierung zu finden.
- Die Praxis zeigt auch die Relevanz eines sinnvollen **Vertretungskonzeptes**. Die Grundsätze für dieses werden in der Lehrerkonferenz beraten und verabschiedet und können z.B. darauf abzielen, sog. Aufsichten vom Nebenraum und eine hohe Anzahl von Vertretungsstunden zu vermeiden, Lehrkräften im Tagesbetrieb möglichst viele „echte“ Pausen zu erhalten und achtsam mit der Lehrergesundheit umzugehen.

Mit Beginn dieses Schuljahres wird die Unterrichtsst Statistik „UntStat“ als Instrument der Erfassung von erteiltem und ausgefallenem Unterricht wieder eingeführt (s. Schulmail des MSB NRW vom 05.06.23). Für alle öffentlichen Schulen der beteiligten Schulformen ist die Teilnahme am Verfahren verpflichtend. Sie erhalten zur Kompensation des mit der Erhebung verbundenen Aufwands weiterhin eine Entlastungsstunde. Demnach sollte jede Schulleitung den Lehrkräften mitteilen können, welche Vertretungssituation an der eigenen Schule herrscht, um Transparenz zu schaffen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

- Zusätzlich zeigt das zentrale Schulinformations- und Planungssystem für die Schulaufsicht in NRW [SchIPS] auf, wie viele **Stunden zur Vermeidung von Unterrichtsausfall** [UA-Stelle] der Schule zur Verfügung stehen. Diese zusätzlich bereitgestellten Stunden sind ausschließlich zur Vermeidung von adhoc-Unterrichtsausfall und für die individuelle Förderung einzusetzen. Eine Verwendung der Stellen zum Beispiel zur Verringerung von Klassengrößen ist unzulässig. Die Einplanung solcher Stellenreservestunden darf nicht für den Unterrichtsbedarf der Stundentafeln erfolgen. Diese Stunden könnten aber als Vertretungsreserve in den Stundenplänen der Lehrkräfte eingebaut werden. Die Stunden gehören im Übrigen zum wöchentlichen Stundendeputat. [Quelle: Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen - Erläuterungen zum Entwurf des Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2022 - Einzelplan 05 - Personal- und Sachhaushalt, S. 93-96]
- Auch die Grundsätze zur Verteilung der **Anrechnungsstunden** (Arbeitszeiten, s.u.) müssen in der Lehrerkonferenz abgestimmt werden und können damit Lehrkräfte mit zusätzlichen Aufgaben entlasten und wertschätzen.
- Sollten Maßnahmen und Gespräche ausgeschöpft sein, bleibt jeder Lehrkraft die Möglichkeit, eine **Remonstration** oder eine **Überlastungsanzeige** zu stellen. Weitere Informationen und Vorlagen dazu finden Sie auf der Website der Bezirksregierung und bei den Personalräten.
- Eine weitere Möglichkeit, individuell Entlastung zu schaffen, ist die **Teilzeitbeschäftigung**.

Wenn keine zwingenden dienstlichen Gründe entgegenstehen, haben Beamtinnen oder Beamte Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zur tatsächlichen Betreuung oder Pflege mindestens eines minderjährigen Kindes oder einer / eines nach § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) pflegebedürftigen nahen Angehörigen.

Nach der Vollendung des 60. Lebensjahres können Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis bei der Bezirksregierung einen Antrag auf Teilzeitbeschäftigung als Altersteilzeit mit 65 % der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich zu leistenden Arbeitszeit stellen, der sich bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss.

Teilzeitbeschäftigung kann auch auf Antrag ohne weitere Voraussetzungen durch die zuständige Bezirksregierung gewährt werden und ist bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig, wenn dienstliche Belange (wie z.B. ein fachbezogener Lehrkräftebedarf) nicht entgegenstehen. Diese voraussetzungslose Teilzeit wird allerdings aktuell im Kontext von Lehrkräftemangel selten gewährt.

Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte gilt im Übrigen: Bei der Wahrnehmung sonstiger dienstlicher Aufgaben (z. B. Vertretungen, Aufsichtsführung, Sprechtag, Schulveranstaltungen und Schulfahrten) ist gem. § 17 Abs. 2 ADO eine der Arbeitszeitermäßigung entsprechende proportionale Reduzierung dieser Aufgaben anzustreben. Ein entsprechendes schulinternes Teilzeitkonzept kann durch die Lehrerkonferenz verabschiedet werden und Transparenz schaffen.

Die Schulministerin hat Maßnahmen gegen Lehrermangel und Belastungen im Schulalltag angekündigt, z.B. die Kürzung der Anzahl von Klassenarbeiten in den Jahrgängen 7 und 8. Als Verband und als Ihre Vertreterinnen im BPR und HPR werden wir dazu weiterhin und zukünftig Stellung beziehen und uns für die Belange von Lehrkräften einsetzen.





Die Schwerbehindertenvertretung

für schwerbehinderte Lehrkräfte
und pädagogisches Personal
bei der Bezirksregierung Münster

Nehmen Sie **Kontakt** zur Schwerbehindertenvertretung auf, wenn Sie

- gesundheitlich beeinträchtigt sind und überlegen, einen **Antrag auf Feststellung Ihrer Schwerbehinderung** zu stellen;
- schwerbehindert sind und eine **zusätzliche Pflichtstundenermäßigung** beantragen möchten;
- schwerbehindert sind und zur Ausübung Ihres Dienstes **besondere Hilfsmittel** benötigen;
- schwerbehindert sind und **abgeordnet** oder **versetzt** werden sollen;
- schwerbehindert sind und eine **vorzeitige Zuruhesetzung** planen;
- eine Einladung zu einem Gespräch im Rahmen des **betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM-Gespräch)** erhalten haben oder
- mit einem Grad der Behinderung von mindestens 30, jedoch unter 50, einen **Antrag auf Gleichstellung** stellen möchten.

Was kann die Schwerbehindertenvertretung für Sie tun?

Die Schwerbehindertenvertretung

- vertritt die **Interessen** des schwerbehinderten pädagogischen Personals an Schulen;
- **unterstützt** Kolleginnen und Kollegen bei Anträgen auf Feststellung ihrer Behinderung;
- **überwacht** die Einhaltung aller bestehenden Bestimmungen zugunsten schwerbehinderter Beschäftigter;
- **informiert** schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen sowie ihre Vorgesetzten über mögliche Nachteilsausgleiche zur Förderung der Teilhabe am Arbeitsleben bzw. zum Erhalt der Dienstfähigkeit;
- **hilft** bei der Beantragung von Maßnahmen (auch zum Zwecke der Prävention), die den schwerbehinderten Menschen dienen;
- nimmt Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen entgegen und **wirkt** ggf. durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Lösung hin;
- **fördert** die Eingliederung schwerbehinderter Lehrkräfte in den Schuldienst.

Abwesenheit wegen Krankheit

Kann eine Kollegin/ein Kollege wegen Krankheit den Dienstpflichten nicht nachkommen, muss sie/er unverzüglich die Schulleitung benachrichtigen. Dabei muss zwar der Grund der Abwesenheit (Krankheit), jedoch nicht die Art der Erkrankung angegeben werden.

Regelung für Beamte:

Dauert bei Beamten/Beamtinnen das Dienstversäumnis länger als 3 Arbeitstage (das Wochenende bzw. Feiertage nicht eingerechnet), so ist eine ärztliche Bescheinigung mit Angabe der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung vorzulegen.

Beispiel: Beginnt die Erkrankung am Freitag und dauert bis einschließlich Montag oder Dienstag, so ist der Schulleitung keine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Dauert die Erkrankung bis einschließlich Mittwoch, so ist am Mittwoch eine ärztliche Bescheinigung einzureichen. Bei einer Dauer über den Zeitraum der Bescheinigung hinaus ist eine neue Bescheinigung einzureichen.

Regelung für Tarifbeschäftigte:

Auch Tarifbeschäftigte müssen die Arbeitsunfähigkeit der Schulleitung unverzüglich mitteilen. Eine ärztliche Bescheinigung unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung ist der Schulleitung bei einem Dienstversäumnis von mehr als 3 Kalendertagen vorzulegen. Hier werden sowohl das Wochenende wie auch Feiertage mit hinzugerechnet.

Beispiel: Beginnt die Erkrankung am Freitag und dauert bis einschließlich Montag, so ist der Schulleitung am Montag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (siehe § 5, Entgeltfortzahlungsgesetz).

Auch Tarifbeschäftigte müssen bei einer Krankheitsdauer über den Zeitraum der Bescheinigung hinaus eine weitere Bescheinigung einreichen.

Quelle: *lehrer nrw* Sonderdruck 2022, Bezirk Köln

Betriebliches Eingliederungsmanagement [BEM]

BEM steht für Betriebliches Eingliederungs-Management und umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Lehrkräfte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen wieder dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz einzusetzen. Es ist nicht gleichzusetzen mit der stufenweisen Wiedereingliederung, die jedoch ein Teil des BEM-Verfahrens sein kann.

Wen betrifft ein BEM-Verfahren und wann erfolgt ein BEM?

Das BEM ist als gesetzliche Vorgabe im § 84 Abs.2 SGB IX verankert und betrifft alle Lehrerinnen und Lehrer. Der Arbeitgeber ist zum Angebot eines BEM verpflichtet, wenn eine Lehrkraft länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt ist. Das gilt auch für häufigere kürzere Erkrankungen im Umfang von insgesamt 6 Wochen.

Ein BEM-Gespräch erfolgt nur mit Zustimmung der Lehrkraft. Es findet im Allgemeinen kurz vor der Wiederaufnahme des Dienstes statt.

Wie ist der Ablauf des BEM?

Die Bezirksregierung macht von sich aus ein Gesprächsangebot, wenn entsprechende Fehlzeiten vorliegen. Ein BEM-Gespräch kann aber auch von der Lehrkraft bei Bedarf selbst beantragt werden. Bei schwerbehinderten Lehrkräften ist eine vorherige Beratung durch die Schwerbehindertenvertretung sinnvoll.

Alternative 1: Die Lehrkraft stimmt dem BEM auf dem beiliegenden Antwortbogen nicht zu. In diesem Fall ist das BEM-Verfahren beendet. Bei der Ablehnung des BEM-Angebots droht eine amtsärztliche Untersuchung zur endgültigen Feststellung der Dienstfähigkeit.

Alternative 2: Die Lehrkraft stimmt dem Gespräch zu und wählt die Gesprächsführung. Grundsätzlich gilt zunächst, dass BEM-Gespräche in der Schule mit der Schulleitung geführt werden sollten, da schulorganisatorische Belange dort geklärt werden müssen. Nur bei Dissonanzen mit der Schulleitung ist ein BEM-Gespräch in der Bezirksregierung angebracht.

Das Präventionsteam (Schulleitung bzw. Vertreter/-innen der Dienststelle bei der Bezirksregierung, ggf. Personalrat, ggf. Schwerbehindertenvertretung) erarbeitet mit der Lehrkraft gemeinsam Lösungen und hält sie in einem präventiven Maßnahmenkatalog fest, z. B.:

- Anpassung bei der Unterrichtsverteilung und der Stundenplangestaltung
- Entlastung bei Klassenleitung, Klassenfahrten, Aufsichten
- Berufsbegleitende Rehabilitationsmaßnahmen
- Stufenweise Wiedereingliederung
- Altersteilzeit, Teilzeit oder (über den Amtsarzt) Teildienstfähigkeit
- Technische Arbeitsplatzgestaltung
- In Ausnahmefällen Abordnung / Versetzungen (auf eigenen Wunsch)
- Fortbildung, Supervision, Beratung

Findet das BEM-Gespräch in der Schule statt, liegt die Gesprächsführung beim Schulleiter oder bei der Schulleiterin, der/die auch das Protokoll führt. Der Lehrkraft steht es frei, zu dem Gespräch eine Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen, z. B. einen Kollegen, ein Lehrerrats- oder ein Personalratsmitglied und/oder die Schwerbehindertenvertretung, falls eine Schwerbehinderung vorliegt. Das gilt auch für einen Grad der Behinderung von 30, 40 oder bei einer Gleichstellung mit schwerbehinderten Menschen.

Bei der Rückantwort auf die Anhörung zum BEM-Verfahren ist darauf zu achten, dass immer eine positive Perspektive, insbesondere auch zeitlicher Art, angegeben wird.

So sollte man es möglichst nicht dabei belassen, „zurzeit nicht sinnvoll“ zu schreiben. Dauert die Krankheit zu lange an, wird der Amtsarzt zur Feststellung der Dienstfähigkeit eingeschaltet.

Tipp: Lassen Sie sich immer vor einer Zustimmung oder einer Ablehnung des BEM-Verfahrens von einem Personalratsmitglied bzw. auch von der Schwerbehindertenvertretung umfassend beraten.

Wann ist das BEM beendet?

Die Maßnahme war erfolgreich, wenn die volle Dienstfähigkeit erreicht wird und die Lehrkraft wieder mit ihrer individuellen Pflichtstundenzahl unterrichtet.

Mutterschutz

Mitteilungspflicht

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, ist die Schulleitung zu informieren. Die Personalstelle benötigt eine Kopie des Mutterpasses oder ein ärztliches Attest.

Die Geburt des Kindes muss der Dienststelle und dem Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) unter Vorlage einer Kopie der Geburtsurkunde mitgeteilt werden.

Beschäftigungsverbote

Die Schulleitungen müssen bei der Bekanntgabe einer Schwangerschaft umgehend eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen und ggf. die betroffene Lehrkraft mit sofortiger Wirkung von der Unterrichtsverpflichtung und weiteren Aufgaben in der Schule entbinden. Während der Schwangerschaft und in der Stillzeit können bestimmte Maßnahmen die Belastung für die betroffenen Lehrerinnen verringern. Zur Ermittlung dieser Maßnahmen dient die Gefährdungsbeurteilung. Konkrete Beispiele für diese Maßnahmen:

- Beibehaltung des regelmäßigen Stundenplans bzw. regelmäßiger Einsatz (kein Einsatz als 'Springerin')
- keine ad-hoc-Mehrarbeit oder Präsenzpflcht
- kein Arbeitstag in der Schule, der länger als 8,5 Stunden beträgt (evtl. Befreiung von Abendterminen oder Konferenzen)
- kein mehrmaliges Pendeln zwischen zwei Dependancen an einem Tag
- Aufsichten nur in geschützten Bereichen mit Sitzmöglichkeit, auf Antrag Befreiung von der Hofaufsicht
- Anspruch auf Mittagspause
- Ausschluss möglicher Gefährdungen im Sport-, Chemie- oder Technikunterricht (ggf. durch Einsatz anderer Mitglieder des Kollegiums) bzw. Entpflchtung von dienstlichen Aufgaben, die subjektiv als gefährdend angesehen werden
- keine Teilnahmeverpflichtung an Klassenfahrten oder Wandertag

Nach Information durch die Schulleitung beauftragt die zuständige Sachbearbeitung bei der Bezirksregierung den BAD (Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, www.bad-gbmh.de), den Impfstatus der Kollegin zu überprüfen.

Die Schulleitung ist verpflichtet, die Schwangere über ggf. auftretende ansteckende Krankheiten in der Schule zu informieren.

Ein Beschäftigungsverbot und eine erneute Überprüfung des Immunstatus müssen ebenfalls beim Auftreten von endemischen Krankheiten in der Schule erfolgen, zum Beispiel bei Masern, Mumps, Windpocken, Ringelröteln, Hepatitis A oder B, Scharlach, Keuchhusten, Grippe (Influenza) und ab der 21. Schwangerschaftswoche auch bei Röteln.

*Bei Auftreten von endemischen Krankheiten in der Schule muss der schwangeren Lehrerin sofort die Möglichkeit zur Rücksprache mit dem behandelnden Arzt gegeben werden (eventuell Beschäftigungsverbot; auch bei Krankheiten, die nicht im Infektionsschutzgesetz (IfSG) aufgelistet sind, wie zum Beispiel Ringelröteln oder Virusgrippe).

Die reine Mutterschutzfrist erstreckt sich über die letzten sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Geburt, bzw. auf zwölf Wochen bei Früh- und Mehrlingsgeburten.

Besoldung

Beschäftigungsverbote haben keinen Einfluss auf Dienst- oder Anwärterbezüge. Aufwendungen für die Schwangerschaftsüberwachung sowie Behandlungskosten sind beihilfefähig.

Entlassungsschutz

Während der Schwangerschaft bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung gilt ein Kündigungsschutz.

Quellen: Junge *lehrer nrw* (Hrsg.): Informationsbroschüre für neueingestellte Lehrkräfte, 14. Auflage November 2021

Elternzeit

Anspruch

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) trat am 1. Januar 2007 in Kraft.

Wenn ein Kind im Haushalt lebt und betreut wird (§ 9 FrUrlV NRW in Verbindung mit § 15 Abs. 1 BEEG) besteht die Möglichkeit, in Elternzeit zu gehen. Dies gilt für Eltern, Adoptiveltern sowie Großeltern, wenn das Enkelkind im eigenen Haushalt lebt und ein Elternteil minderjährig oder in der Ausbildung ist.



Zeitlicher Umfang / Übertragung

Die Elternzeit kann bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres, unabhängig von der Dauer des Anspruchs auf Elterngeld, genommen werden.

Ein Anteil von maximal 24 Monaten kann auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden.

Aufteilung der Elternzeit / gemeinsame Elternzeit

Die Elternzeit kann von beiden Elternteilen unabhängig voneinander auf drei Zeitabschnitte je Kind verteilt werden. Sie kann für Mütter erst nach dem Mutterschutz beginnen, welcher jedoch auf die dreijährige Gesamtdauer angerechnet wird. Die Elternzeit des Vaters kann während des Mutterschutzes beginnen.

Fristen und Zeiträume

Der Antrag muss sieben Wochen vor Beginn schriftlich eingehen und die Zeiträume (bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres) müssen dort verbindlich festgelegt werden, weitere Zeiträume ab dem dritten Lebensjahr binnen einer Frist von dreizehn Wochen. Bei der Wahl von Beginn und Ende der Elternzeit dürfen Schulferien oder die vorlesungsfreie Zeit nicht ohne sachgerechte Begründung ausgespart werden.

Der Arbeitgeber muss die beantragte Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr binnen vier Wochen ablehnen, zwischen dem dritten und achten Lebensjahr gilt eine Frist von acht Wochen. Ansonsten gilt der Antrag als genehmigt.

Mit Zustimmung der Dienststelle kann eine genehmigte Elternzeit vorzeitig beendet werden. Im Falle einer erneuten Schwangerschaft beendet der Beginn der Mutterschutzfristen die Elternzeit. So können Monate für das ältere Kind für später gewonnen werden. Sollte während der Elternzeit ein weiteres Kind geboren werden, wird die neue Elternzeit an die erste Elternzeit gehängt und entfällt somit nicht.

Teilzeitbeschäftigung und Nebentätigkeit

Während der Elternzeit darf in einem bestimmten Umfang gearbeitet werden: Auf Antrag maximal drei Viertel einer Vollzeitbeschäftigung bei demselben Dienstherrn oder mit Genehmigung des/der Dienstvorgesetzten auch in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis oder in Selbstständigkeit in gleichem zeitlichen Umfang. Es ist also durchaus möglich, sich selbst mit wenigen Stunden in der Schule zu vertreten und dabei anteilig bezahlt zu werden. Der Beginn und das Ende der Elternzeit müssen einen zeitlichen Abstand zu den Ferien haben. Dies gilt jedoch nicht, wenn die Elternzeit mit dem Wegfall des Elterngeldes oder nach drei Jahren regulär beendet wird.

Rückkehr in den Dienst

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist nur in besonderen Härtefällen und mit Zustimmung der Bezirksregierung möglich, *lehrernrw* empfiehlt in derartigen Fällen, umgehend die Personaldezernenten bei der Bezirksregierung unter Begleitung durch den Personalrat einzubinden. Die Bezirksregierungen sind gehalten, bei einer Rückkehr aus der Elternzeit eine wohnortnahe Unterbringung zu ermöglichen. Jede Lehrkraft hat nach acht Monaten einen Anspruch auf wohnortnahe Versetzung, wenn dies gewünscht ist – und nur dann. Ansonsten behält die Lehrkraft das Recht auf Rückkehr aus der Elternzeit an ihre alte Schule bei Dauer der Beurlaubung bis zu einem Jahr. Jede Kollegin kann entscheiden, ob die Mutterschutzfrist in die oben genannten Fristen miteingerechnet werden soll oder nicht. Soll die Mutterschutzfrist nicht eingerechnet werden, muss dies bei der Bezirksregierung beantragt werden.

Besoldung

Während der Elternzeit werden keine Dienstbezüge gezahlt. **Sonderzahlungen** werden um den Anteil von 1/12 pro vollen Monat in der Elternzeit gekürzt. **Vermögenswirksame Leistungen** werden nicht gezahlt.

Gesundheitsfürsorge

Beamte bleiben während der Elternzeit beihilfeberechtigt und finanzieren die private Krankenversicherung weiterhin selbst. Sie erhalten unter bestimmten Voraussetzungen einen Zuschuss in Höhe von 31 Euro monatlich zur Krankenversicherung. Der Antrag ist mit einer Bescheinigung der Krankenkasse an das LBV zu richten. Dies gilt auch während der Zahlung des Elterngeldes. Während der Elternzeit entfällt die Kostendämpfungspauschale. Deshalb sollte erst nach Beginn der Elternzeit der erste Beihilfeantrag gestellt werden.

Angestellte bleiben in ihrer Krankenkasse, da das Beschäftigungsverhältnis formal weiter besteht, dabei werden krankenversicherungspflichtige Angestellte in der Beurlaubungszeit beitragsfrei weiterversichert. Bei freiwillig Versicherten ändert sich gegebenenfalls die Beitragshöhe und erfordert eine Abklärung mit der jeweiligen Krankenkasse.

Laufbahnrechtliche Auswirkungen

Die Probezeit wird um die Elternzeit verlängert. Bei Teilzeitbeschäftigten mit mindestens der halben Stundenzahl wird die Zeit voll auf die Probezeit angerechnet. Maximal zwei Jahre der Elternzeit werden bei der Dienstzeit oder bei der Berechnung des Allgemeinen Dienstalters (ADA) angerechnet (§ 11 Abs. 3 Nr. 4 LVO). Auf die Bewährungszeit bei Tarifbeschäftigten wird die Elternzeit nicht angerechnet.

Quellen:

- 1) Finanzministerium NRW (Hrsg.), Informationen für Beamtinnen und Beamte zu Schwangerschaft, Geburt und Kinderbetreuungszeiten, Oktober 2012.
- 2) www.bmfsfj.de
- 3) www.bezreg-koeln.nrw.de

Auf der Website von *lehrer nrw* stehen Ihnen weitere Informationen zum Thema Mutterschutz und Elternzeit zur Verfügung, z.B. die Broschüre „Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld“ für Mitglieder im Download-Bereich.



Arbeiten im Multiprofessionellen Team [MPT]

Hinweise zum Erlass „Multiprofessionelle Teams im Gemeinsamen Lernen an Grundschulen und weiterführenden Schulen vom 5. Mai 2021“ (Stand: 15. Februar 2022)

Stellenausschreibung – Bewerbung – Probezeit

Die Stellenausschreibungen sind im Portal ANDREAS unter **www.andreas.nrw.de** zu finden. Die Bewerbungen werden **auf dem Postweg** ausschließlich direkt an die **ausschreibende Schule** geschickt. Die Stellenausschreibung und das Auswahlverfahren erfolgen gemäß den **Vorschriften zum Ausschreibungsverfahren der Lehrereinstellung**. Sofern ein Einsatz an einer weiteren Schule in Betracht kommt, soll hierauf in der Stellenausschreibung hingewiesen werden. Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als **Probezeit**.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen – Dienstvorgesetzte – Personalrat – Arbeitszeit

MPT-Kräfte sind **pädagogisches Personal** gemäß § 58 Schulgesetz und **Lehrkräfte** im Sinne des § 44 TV-L. Insofern finden die Bestimmungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12.10.2006 in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Eingruppierung erfolgt gemäß dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

Zuständig für die Bearbeitung von **Personalangelegenheiten** der MPT-Kräfte – einschließlich der Personalaktenführung – sind die Schulämter (Grundschule) bzw. die Bezirksregierungen (alle anderen Schulformen).

Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist Vorgesetzte oder Vorgesetzter aller an der Schule tätigen Personen – also auch der MPT-Kräfte. Die Schulleitung ist auch für den Stundenplan zuständig.

MPT-Kräfte sind pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sinne des § 58 Schulgesetz NRW und Lehrkräfte im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW (LPVG NRW). Somit ist der Personalrat der jeweiligen Schulform zuständig. Schwerbehinderte oder gleichgestellte MPT-Kräfte werden ebenfalls von der Schwerbehindertenvertretung der jeweiligen Schulform vertreten.

Wie bei allen Tarifbeschäftigten gilt die gesetzliche **Unfallversicherung**. Die Unfallkasse NRW ist zuständiger Träger der gesetzlichen Unfallversicherung in Nordrhein-Westfalen.

Die **regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit** der MPT-Kräfte ist im Arbeitsvertrag zu regeln (§ 44 S. 3 TV-L). Sie beträgt für Vollzeitbeschäftigte 41 Stunden. MPT-Kräfte haben wie alle Tarifbeschäftigte Anspruch auf Altersermäßigung. Schwerbehinderte MPT-Kräfte haben Anspruch auf Nachteilsausgleiche.

Der **Erholungsurlaub** ist in den Ferien zu nehmen. Ferienzeiten, die über den Urlaubsanspruch hinausgehen, dienen der Fort- und Weiterbildung, der Vor- und Nachbereitung des Aufgabenbereichs sowie der Wahrnehmung anderer dienstlicher Verpflichtungen, z.B. der organisatorischen Vorbereitung des neuen Schuljahres. In der letzten Woche vor Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres müssen sich die Beschäftigten zur Dienstleistung für schulische Aufgaben bereithalten, soweit dies für die organisatorische Vorbereitung des neuen Schuljahres erforderlich ist und vorher angekündigt wurde. Die **Pflicht zur frühzeitigen Ankündigung** gilt auch für schulinterne Fortbildungen.

Aufgabenschwerpunkte



MPT-Fachkräfte vermitteln **selbständig** und **eigenverantwortlich** Kenntnisse und Fertigkeiten, unterstützen den Unterricht und tragen durch die Arbeit mit Schülergruppen zur Sicherung des Unterrichtserfolges bei. Sie unterstützen Schülerinnen und Schüler selbstständig und eigenverantwortlich und wirken bei sonstigen Schulveranstaltungen mit.

Genauere Aufgaben der MPT-Kräfte sind im entsprechenden Erlass beschrieben: Ziel ist die **Unterstützung** und **Stärkung** der Kompetenzen der Schülerinnen und Schüler durch

- Mitwirkung bei der Ermittlung von Lernständen und Lernentwicklungen durch kontinuierliche, professionelle Beobachtung der Schülerinnen und Schüler im Unterricht,
- Mitwirkung bei der Durchführung von Lernausgangslagen- und Lernprozessdiagnostik und der Erstellung entsprechender Förderpläne,
- Mitwirkung bei der Planung und Durchführung gezielter Fördermaßnahmen in innerer und äußerer Differenzierung insbesondere bei Schülerinnen und Schülern, deren Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Verhaltensweisen besondere Entwicklungsbedarfe aufweisen,
- Zusammenarbeit mit den Lehrkräften bei der Elterninformation und Unterstützung bei der Elternberatung,
- Arbeitsgruppenangebote für Schülerinnen und Schüler in Klassen des Gemeinsamen Lernens zum schrittweisen Aufbau von Schlüsselqualifikationen,
- Akquise, Vorbereitung, Betreuung und Nachbereitung von Praxisphasen der Schülerinnen und Schüler in Klassen des Gemeinsamen Lernens,
- Mitwirkung bei der Umsetzung der Standardelemente in Klassen des Gemeinsamen Lernens, insbesondere der prozessorientierten Begleitung und Beratung, im Rahmen der Beruflichen Orientierung,
- Kooperation mit außerschulischen Partnern wie Betrieben, Institutionen der Wirtschaftsregion, Agentur für Arbeit, Jugendberufshilfe,
- Dokumentation des Verbleibs der Absolventinnen und Absolventen der Klassen des Gemeinsamen Lernens nach der Schulentlassung.



MPT-Kräfte sind keine Lehrkräfte gemäß § 57 SchulG. Ihr Aufgabenschwerpunkt liegt zwar in der eigenverantwortlichen Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen des Schulbetriebs, sie üben diese Tätigkeit jedoch immer unter der übergreifenden Verantwortung einer Lehrkraft mit Lehramtsstudium (§ 57 SchulG) aus. Diese trägt daher die übergreifende Verantwortung für das Fach bzw. den Fachunterricht. Dies gilt auch für die sonderpädagogische Förderung im Gemeinsamen Lernen.

MPT-Kräfte dürfen...

- an Wahlen (zum Lehrerrat / zur Schulkonferenz) teilnehmen und sind als Mitglieder der Lehrerkonferenz bzw. Schulkonferenz wählbar. Personalvertretungsrechtlich gelten sie gem. § 58 SchulG als Lehrkräfte.
- grundsätzlich auch als AfG oder deren Stellvertreterin bestellt werden (gilt nur für weibliche MPT-Kräfte). Zugleich sollte aber auch eine Lehrkraft als AfG oder Stellvertreterin bestellt sein.
- Pausenaufsichten übernehmen.
- im Ganztagsbereich eingesetzt werden.

- Klassenfahrten und Exkursionen begleiten – allerdings nur als **weitere** Begleitung neben mindestens einer Lehrkraft.
- an Fortbildungen (z.B. der Kompetenzteams) teilnehmen, sofern die Ausschreibung dies ermöglicht. Bei schulinternen Lehrerfortbildungen ist dies möglich, wenn es der Wahrnehmung der Aufgaben dient und die Schulleitung zustimmt.
- Aufgaben im Rahmen des Übergangs Schule und Beruf wahrnehmen.
- auch „mal“ ad hoc eine Vertretungsstunde übernehmen, insbesondere, wenn die Unterrichtsstunde durch die Lehrkraft nach § 57 SchulG geplant und vorbereitet wurde.

MPT-Kräfte dürfen nicht...

- Leitungstätigkeiten – auch keine Klassenleitungen – übernehmen.
- eigenverantwortliche Aufgaben im Rahmen der Feststellung oder jährlichen Überprüfung des Bedarfs an sonderpädagogischer Unterstützung übernehmen. Sie können jedoch im Rahmen der auf sie delegierten Aufgaben und nach **vorheriger Absprache mit der verantwortlichen Lehrkraft** an der Vorbereitung von Entscheidungen in AO-SF-Verfahren mitwirken
- zur alleinigen Abdeckung der Stundentafel eingesetzt werden. Die übergreifende Verantwortung für den Unterricht trägt die Lehrkraft i.S.d. § 57 SchulG.

Quelle: www.schulministerium.nrw



Arbeitszeiten

Pflichtstunden

Seit dem 1. Februar 2004 umfassen die wöchentlichen Pflichtstunden an Realschulen und Hauptschulen 28 Unterrichtsstunden, an Gesamtschulen und Sekundarschulen 25,5 Unterrichtsstunden. Aus schulorganisatorischen Gründen kann die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Beträgt die Überschreitung mehr als zwei Stunden und dauert länger als zwei Wochen an, soll sie in der Regel nicht ohne Zustimmung des betroffenen Lehrers erfolgen (§ 13 Abs. 2 ADO). Zu viel oder zu wenig erteilte Unterrichtsstunden sollen innerhalb eines Schulhalbjahres bzw. im folgenden Schulhalbjahr ausgeglichen werden. An jeder Schule ist daher ein System etabliert, das diesen Umständen Rechnung trägt. Es wird versucht, eine gerechte Arbeitszeitverteilung innerhalb des Lehrerkollegiums sicherzustellen.

Anrechnungsstunden

Zur ständigen Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben und zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen (zum Beispiel Klassenleitung, Beratungstätigkeiten, Sammlungsleitung etc.) können Schulen über ein beschränktes Kontingent an Anrechnungsstunden verfügen. Die konkreten Aufgaben und Kriterien, nach denen diese vergeben werden, können von der Schulleiterin oder dem Schulleiter vorgeschlagen, müssen

aber durch die Lehrerkonferenz beschlossen werden. Findet der Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters nicht die Zustimmung der Lehrerkonferenz, so unterbreitet sie oder er der Konferenz mit dem Ziel der Einigung einen neuen Vorschlag. Die Zuständigkeit für die Verteilung der Anrechnungsstunden im Einzelnen, d.h. die Entscheidung über die zu entlastende Lehrkraft, liegt bei der Schulleiterin oder dem Schulleiter.

(Quelle: Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz vom 18. März 2005, zuletzt geändert durch Verordnung vom 14. April 2022)

Mehrarbeit, Überstunden

Mehrarbeit sind alle zu erteilenden Unterrichtsstunden, die **über** die individuelle Unterrichtsverpflichtung hinausgehen. Nach § 61 LBG sind verbeamtete Lehrer zur Mehrarbeit verpflichtet, wenn „zwingende dienstliche Verhältnisse“ (Erledigung unaufschiebbarer, vorübergehender Aufgaben, zum Beispiel zur Sicherung der Aufsichtspflicht) es erfordern. Grundsätzlich soll Mehrarbeit für Beamte sowie für Tarifbeschäftigte durch Freizeit ausgeglichen werden. Da dies für den Schuldienst nicht möglich ist, wird ab der vierten Mehrarbeitsstunde pro Monat die Mehrarbeit ab der ersten Stunde bezahlt. Eine Ausnahme der obigen Regel gilt bei

Teilzeitbeschäftigung: Hier haben Tarifbeschäftigte einen Anspruch auf Vergütung jeder geleisteten Mehrarbeitsstunde. Bei **teilzeitbeschäftigten Kollegen im Beamtenverhältnis** erfolgt die Vergütung von zusätzlich geleisteten Stunden nach den Vergütungssätzen für Mehrarbeit (MVerGV) erst nach Erreichen des Vollzeitdeputats, d.h. die bis dahin zusätzlich geleisteten Stunden werden als Zusatzstunden anteilig vergütet.

WICHTIG:

Die Mehrarbeitsvergütung muss auf gesonderten Formularen beantragt werden, die Sie in Ihrer Schule erhalten und selbst ausfüllen müssen. Das LBV hat ansonsten keine Kenntnis von Ihrem Arbeitsaufwand und Sie erhalten keine Zahlung!

Vertreten Sie einen Kollegen, wenn Ihr eigener Unterricht zum Beispiel wegen Abwesenheit der Schüler durch Klassenfahrt ausfällt, so können Sie dies nicht als Mehrarbeit abrechnen. Auch sogenannte Bereitschaftsstunden, in denen Sie nicht unterrichten, sind nicht als Mehrarbeit zu werten.

Nicht anrechenbare Ausfallstunden (zum Beispiel durch wetterbedingten Unterrichtsausfall, Praktika etc.) müssen mit den Mehrarbeitsstunden verrechnet werden. Anrechenbare Ausfallstunden (zum Beispiel durch Schulveranstaltungen, Eltern- und Schülersprechtag etc.) werden auf die Pflichtstundenzahl angerechnet und somit nicht bei der Mehrarbeit verrechnet. Lesen Sie dazu bitte den Runderlass in BASS 21-22 Nr. 21, wo das Verfahren explizit dargestellt wird.



Bei Fragen zu Vertretungs- und Bereitschaftsstunden wenden Sie sich gern an Ihre Ansprechpartnerinnen von *lehrer nrw* bzw. Ihren Personalrat, die bereit sind, Ihnen Auskunft zu Möglichkeiten und Grenzen zu geben. Für Verbandsmitglieder stehen außerdem eine kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz in allen beruflichen Fragen zur Verfügung.

Beitrittserklärung

lehrer nrw e. V. – Graf-Adolf-Str. 84 – 40210 Düsseldorf – Tel: 0211/164 097 1 – Fax: 0211/164 097 2

lehrer nrw e. V.
Graf Adolf-Str. 84
40210 Düsseldorf

Zur Online
Beitrittserklärung



Beitrittserklärung (zugleich Einzugsermächtigung)

Ich möchte mich dem Verband *lehrer nrw e. V.* anschließen
und erkläre hiermit meinen Beitritt.

Beitrittsdatum :		Geburtsdatum:	
☐ Frau ☐ Herr ☐ keine Angabe			
Vor- und Nachname:			
Straße und Hausnummer:			
PLZ und Wohnort:			
Telefon:		E-Mail-Adresse:	
Schulname:		Schulort:	
Besoldung*: A		Vergütung*: E	
Teilzeit*: ☐ nein ☐ ja		Anzahl der Wochenstunden*: von	
Amts-/Dienstbezeichnung: Studentin/Student ☐ Lehramtsanwärterin/Lehramtsanwärter ☐ bis voraussichtlich Lehrerin/Lehrer ☐ pädagogisches/sozialpädagogisches Personal ☐ Schulleitungsmitglied ☐ Schulaufsicht ☐			
IBAN: D E			
BIC:		bitte angeben, wenn Konto außerhalb von Deutschland	
Kontoinhaber/in (falls von oben abweichend):			
Fächer:			
Ort:		Datum: Unterschrift:	
geworben durch:			

Mit meiner Unterschrift ermächtige ich den *lehrer nrw e. V.*, den Mitgliedsbeitrag vierteljährlich mittels Lastschrift einzuziehen. Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Geldinstituts/Postgiroamtes keine Verpflichtung zur Einlösung. Änderungen der mit * versehenen Angaben teile ich dem *lehrer nrw e. V.* zwecks eventueller Beitragsanpassung innerhalb von drei Monaten mit.

Unsere Leistungen

Damit Ihre Stimme nicht untergeht:

6
Monate
beitragsfrei

*Werden Sie
Mitglied
in einem
stimmengewaltigen Verband!*



Unser Service

- Kostenlose Rechtsberatung in allen beruflichen Fragen - persönlich, individuell, schnell
- Umfangreiches Seminar- und Fortbildungsprogramm zu aktuellen Themen
- Beratung in besonderen Belastungssituationen - schnell und unkompliziert
- Kostenloses XXL-Versicherungspaket, inklusive Dienstaufpflichtversicherung, Schulschlüsselversicherung, Rechtsschutz, Freizeitunfallversicherung
- Ständig aktuelle Informationen, z. B.
 - über unsere Homepage www.lehrernrw.de
 - über unsere kostenlose Mitgliederzeitschrift *lehrer nrw*
 - über Newsletter und Service-Broschüren
- Günstige Mitgliedsbeiträge - **das erste halbe Jahr ist beitragsfrei!**

Unsere Ziele

Wir stehen für ein vielfältiges Bildungsangebot, in dem jedes Kind einen den individuellen Fähigkeiten entsprechenden Schulabschluss erreichen kann.

Hierzu gehören:

- Neigungs- und Leistungsdifferenzierung
- Modern ausgestattete Schulen, gesunde Arbeitsbedingungen
- Stärkung der Lehrerrolle
- Pädagogische Freiheit
- Förderung der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit
- Qualitätsanforderungen für Schüler
- Stärkere Wertschätzung des Mittleren Bildungsabschlusses
- Profilbildung, Profilklassen (z. B. MINT, bilingual, musisch-künstlerisch)
- Kein Aktionismus im Bildungsbereich - Bildung braucht Kontinuität und behutsame Entwicklung

lehrernrw