

lehrer nrw

Jahressonderdruck 2025

IHRE LEHRER NRW ANSPRECHPARTNERINNEN UND ANSPRECHPARTNER BERATEN SIE GERN!

Hannelore
Baudler



Ingo Lürbke
Vorsitzender
BPR RS



Heike
Brand



Nadja
Nassowitz



Wencke
Müller



Martin
Demming



Ruth Ziegler



Torsten Eicke
2. Stellvertretender
Vorsitzender
BPR RS

lehrer nrw

Inhaltsverzeichnis

Ihre <i>lehrer nrw</i> Ansprechpartner	3
<i>lehrer nrw</i> : Was wir bieten? Was wir wollen?	4
Null Toleranz bei Gewalt – Pressemitteilung von <i>lehrer nrw</i>	5
Dienstvorgesetzteneigenschaften der Schulleitungen	6
Dienstliche Beurteilung	7
Die Personalratswahlen 2024	8
Warum sollten Lehrerinnen und Lehrer in einem Verband sein	9
Pädagogische Freiheit versus Steuerung	10
Vertretungsreserve / Verwendung der „UA Stellen“ im Schulalltag	12
Notenbeschwerde und Widerspruch	13
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	14
Schul- und Wanderfahrten	15
Lehrkräfte und Medikamentengabe	16
<i>Junge lehrer nrw</i>	17
Mutterschutz	18
Elternzeit und Elterngeld	19
Arbeiten im „Multiprofessionellen Team (MPT)“	24
Erzieherische Einwirkungen und Ordnungsmaßnahmen	27
Schwerbehindertenvertretung	28
Wichtige Termine	30
Zuständigkeiten bei der Bezirksregierung Münster	31

Schule ist toll...

lehrer nrw

...mit uns erst recht!

Geschäftsstelle

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

Fax: 0211 164 09 72
E-Mail: info@lehrernrw.de

Ihre *lehrer nrw* Ansprechpartnerin im BPR RS Münster

Name	Dienstort	Telefon E-Mail
Lürbke, Ingo	Bezirksregierung Münster Albrecht-Thaer-Straße 9 Johannes-Gutenberg-Realschule Münster	0251 411 4351 Ingo.luerbke@bezreg-muenster.nrw.de
Eicke, Torsten	Bezirksregierung Münster Albrecht-Thaer-Straße 9 Anne-Frank-Realschule Ahaus	0251 411 3767 Torsten.eicke@bezreg-muenster.nrw.de 02561 95120
Baudler, Hannelore	Mulvany Realschule Gelsenkirchen	0209 638414200 baudler@lehrernrw.de
Brand, Heike	Erna-de-Vries-Realschule Münster	0251 98623434 brand@lehrernrw.de
Demming, Martin	Elsa-Brändström-Realschule Rheine	05971 8002830 demming@lehrernrw.de
Ziegler, Ruth	Städtische Realschule Waltrop	02309 7831870 ziegler@lehrernrw.de

Ihre *lehrer nrw* Ansprechpartner im Hauptpersonalrat beim MSB

Sarah Wanders	Vorsitzende 52441 Linnich	0178 2 08 49 76 wanders@lehrernrw.de
Sven Christoffer	1. stellvertretender Vorsitzender 52441 Linnich	0163 7 39 32 30 christoffer@lehrernrw.de
Braune, Tobias	44536 Lünen	0174 9 49 06 57 braune@lehrernrw.de
Korte, Olaf	42109 Wuppertal	0202 7 47 21 15 o.korte@lehrernrw.de
Werner, Marcel	53501 Grafschaft	01577 1 44 67 11 werner@lehrernrw.de

Ihre *lehrer nrw* Ansprechpartnerin in Schwerbehindertenfragen

Barbara Berlik	Bezirksregierung Münster Albrecht-Thaer-Str. 9, Raum N 4025	Tel.: 0251 - 411 – 1240 barbara.berlik@bezreg- muenster.nrw.de
----------------	---	--

Der Jahressonderdruck 2024/2025 wird von den *lehrer nrw* - Mitgliedern im Personalrat Realschulen bei der Bezirksregierung Münster herausgegeben.

lehrer nrw: Was wir bieten? Was wir wollen?

Unser Service



- Kostenlose Rechtsberatung in allen beruflichen Fragen
- Umfangreiches Seminar- und Fortbildungsangebot zu aktuellen Themen
- Beratung in besonderen Belastungssituationen
- Kostenloses XXL-Versicherungspaket, inklusive Dienstaftpflichtversicherung, Schlüsselversicherung, Rechtsschutzversicherung, Freizeitunfallversicherung
- Ständig aktuelle Informationen über unsere Homepage, Mitgliederzeitschrift, Newsletter, Servicebroschüren
- 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 Abschluss erreichen kann. Hierzu gehören:

- Neigungs- und Leistungsdifferenzierung
- Modern ausgestattete Schulen mit gesunden Arbeitsbedingungen
- Stärkung der Lehrerrolle in ihrer pädagogischen Freiheit
- Förderung der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit und Stärkung des mittleren Bildungsabschlusses
- Kein Aktionismus im Bildungsbereich. Bildung braucht Kontinuität und behutsame Entwicklung.



Null Toleranz bei Gewalt – Pressemitteilung von *lehrer nrw*

Null Toleranz bei Gewalt! *Lehrer nrw* fordert ein landesweit einheitliches Gesamtkonzept und konsequente Rückendeckung durch den Dienstherrn. Bei *lehrer nrw* gehen in beängstigender und zunehmender Regelmäßigkeit Meldungen von Lehrkräften ein, die Opfer von psychischer oder physischer Gewalt im Dienst geworden sind.

„Wir stehen für eine Null-Toleranz-Politik. Ein Angriff auf Einzelne muss immer auch als Angriff auf die gesamte Schulgemeinde begriffen und sanktioniert werden“, fordert der Vorsitzende von *lehrer nrw*, Sven Christoffer.

„Eine solche Haltung braucht aber eine konsequente Rückendeckung durch den Dienstherrn – und sowohl juristische als auch psychologische Begleitung im Fall der Fälle. Die Realität sieht jedoch vielfach anders aus: Lehrkräfte in NRW werden nicht selten gleich zweifach traumatisiert: Das erste Mal, wenn ihnen Gewalt widerfährt, und das zweite Mal, wenn sie erleben müssen, dass sie mit dieser Gewalterfahrung allein gelassen werden. Das ist beschämend und nicht hinnehmbar.“

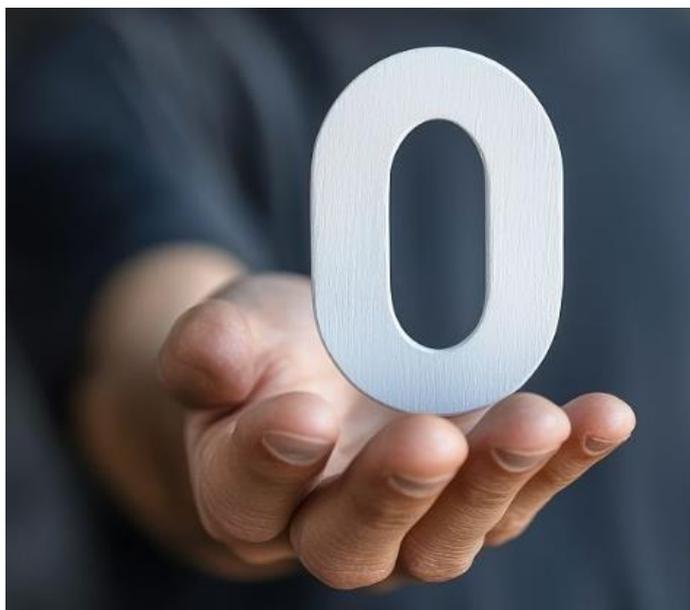
Nicht zuletzt auf Druck und Initiative von *lehrer nrw* gibt es inzwischen erste positive Entwicklungen. Beispielsweise wurden für einige Schulformen und in einigen

Bezirksregierungen konkrete Ansprechpersonen benannt, an die sich Lehrkräfte und pädagogisches Personal bei Gewalterfahrungen wenden können. Doch das reicht nicht: Betroffene brauchen konkrete Ansprechpersonen mit juristischer Kompetenz sowie Soziale Ansprechpartner (SAPs) mit seelsorgerischer Expertise für alle Schulformen in allen Bezirksregierungen.

Lehrer nrw fordert ein landesweit einheitliches Gesamtkonzept

zum Umgang mit erfahrener Gewalt, das Schulleitungen und Lehrkräften Handlungssicherheit gibt und ihnen umfassende Unterstützung durch die Bezirksregierungen garantiert.

„Unsere Lehrkräfte haben einen sicheren Arbeitsplatz verdient! Es darf nicht sein, dass die Rückendeckung und Unterstützung nach erfahrener Gewalt im Dienst davon abhängt, in welchem Bezirk und an welcher Schulform man arbeitet“, betont Herr Christoffer.



(30.01.2025 Jochen Smets, Pressesprecher

Bei Rückfragen steht Ihnen der Vorsitzende von *lehrer nrw*, Sven Christoffer, zur Verfügung: Tel. 0211/1640971)

Dienstvorgesetzeneigenschaften der Schulleitungen

§ 59 Schulgesetz NRW (SchulG)
BASS 10 – 32 Nr. 32 (Tarifbeschäftigte) und Nr. 44 (Beamte)

Seit dem 01. August 2013 sind Schulleiterinnen und Schulleiter zusätzliche Aufgaben als Dienstvorgesetzte für die an der Schule beschäftigten Lehrkräfte sowie die sonstigen im Landesdienst stehenden pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen worden. Folgende Aufgaben werden nun von ihnen obligatorisch wahrgenommen:

Obligatorischer Katalog	
Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte
<ol style="list-style-type: none"> 1. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe 2. Entlassung auf eigenen Antrag 3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland 4. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gem. § 104 Abs. 2 Satz 1 LBG über die Tätigkeit an der Schule 5. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit 6. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gem. §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Abs. 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse 2. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 TV-L) oder eigene Kündigung durch die Tarifbeschäftigten 3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland 4. Erteilung eines Zeugnisses (§ 35 TV-L) 5. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit 6. Entscheidung über Anträge auf Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung (§ 28 und § 29 TV-L) in Anwendung der für vergleichbare Beamte geltenden Bestimmungen

Schulleiterinnen und Schulleiter können zusätzlich die Übertragung folgender Aufgaben beantragen:

Fakultativer Katalog	
Beamtinnen und Beamte	Tarifbeschäftigte
<ol style="list-style-type: none"> 1. Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung) 2. Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Einstellung mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung

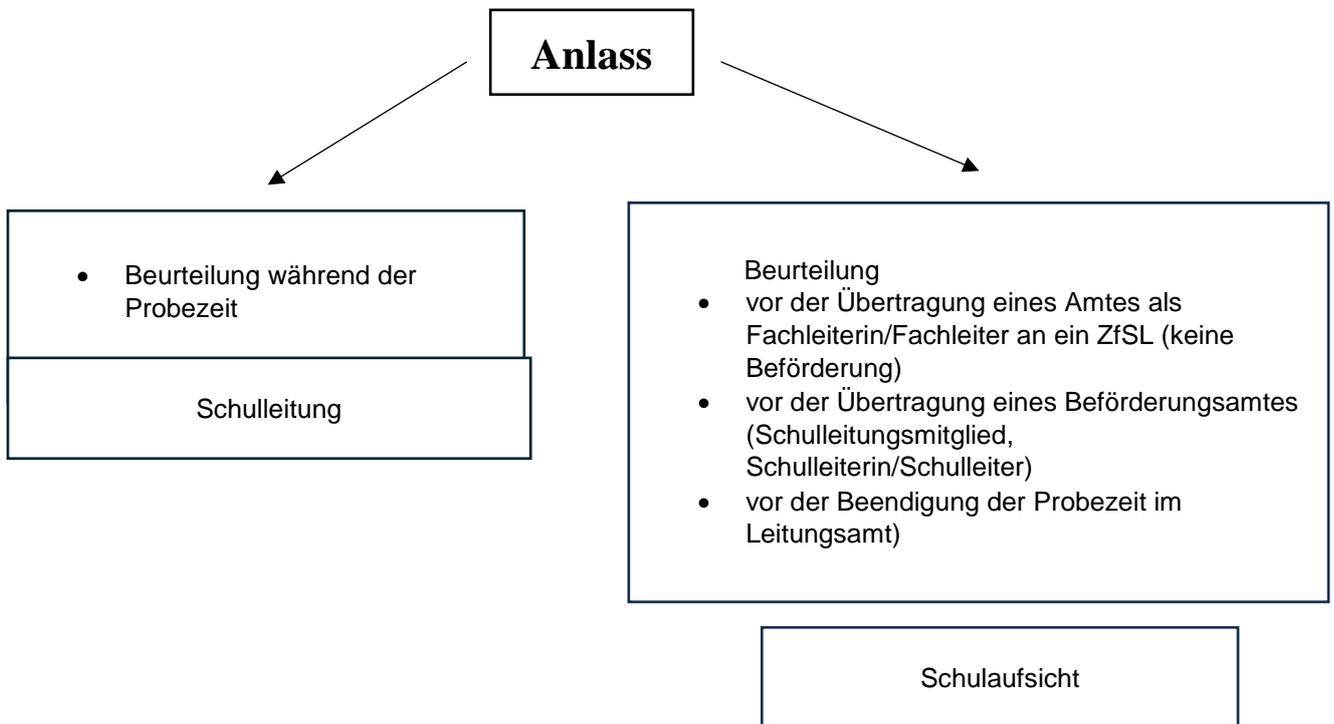
Hand in Hand mit den Erweiterungen der Schulleitertätigkeiten übernehmen die Lehrerräte an den Schulen nun auch personalvertretungsrechtliche Kompetenzen. Damit Sie als Lehrerrat immer gut informiert sind, empfehlen wir Ihnen die Lehrerräteschulungen von *lehrer nrw*.

Das komplette Fortbildungsprogramm finden Sie unter:

www.lehrernrw.de/fortbildungen/fortbildungsuebersicht

Dienstliche Beurteilung

Anlass und Durchführungsbestimmungen regelt ein Erlass von 2017 (BASS-21-02 Nr. 2)



Hinweise zur Durchführung der Dienstlichen Beurteilung

- die Beurteilerin/der Beurteiler kann eine fachkundige Beratung hinzuziehen
- im Bereich des GU soll eine fachkundige Beratung des/der Beurteilenden erfolgen (Ausnahme: Die Beurteilenden sind selbst fachkundig.)

Form der Beurteilung

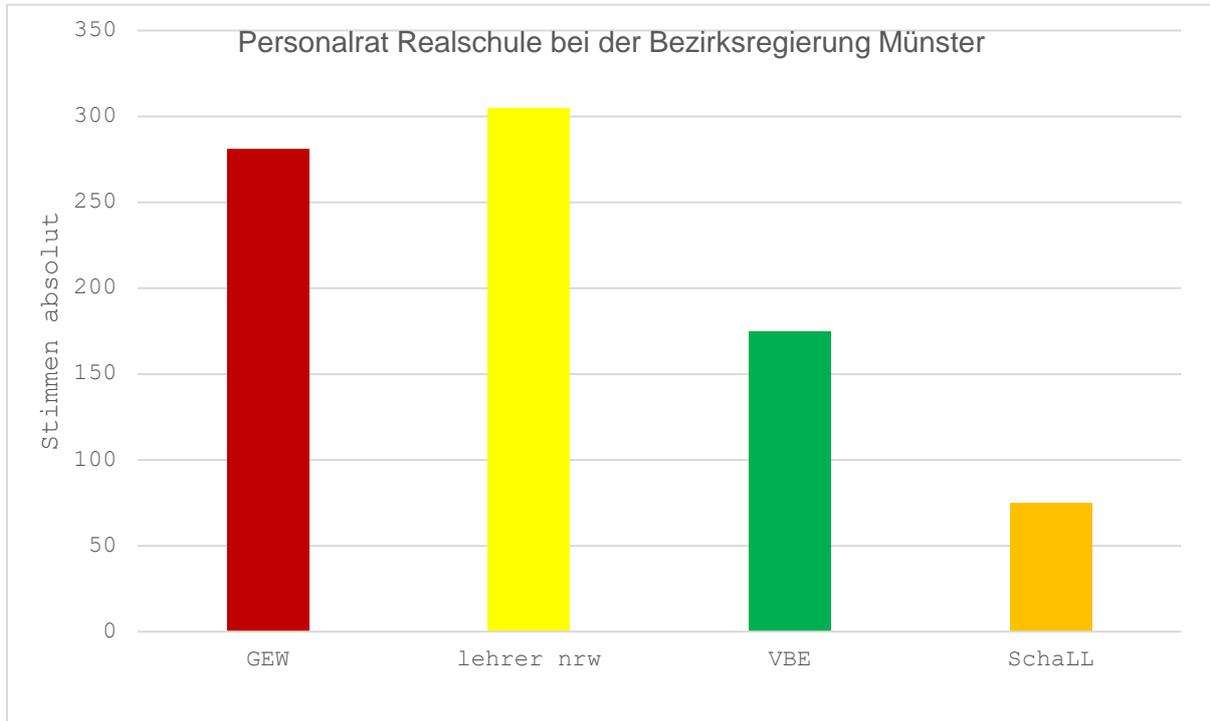
- Formulare finden sich im Anhang des o.g. Erlasses (z.B. Schulministerium NRW)
- Punktesystem von 1 bis 5 (5 Punkte beste Bewertung, 3 Punkte durchschnittliche Leistung)
- Die zu beurteilende Lehrkraft kann auf Wunsch eine Vertrauensperson zwecks Teilnahme und Stellungnahme benennen. (BASS 21-02 Nr. 10.1 Satz 4)
- Beurteilung zunächst als Entwurf (Korrekturen und Ergänzungen möglich)
- formelle Bekanntgabe der Beurteilung

Wichtige Hinweise:

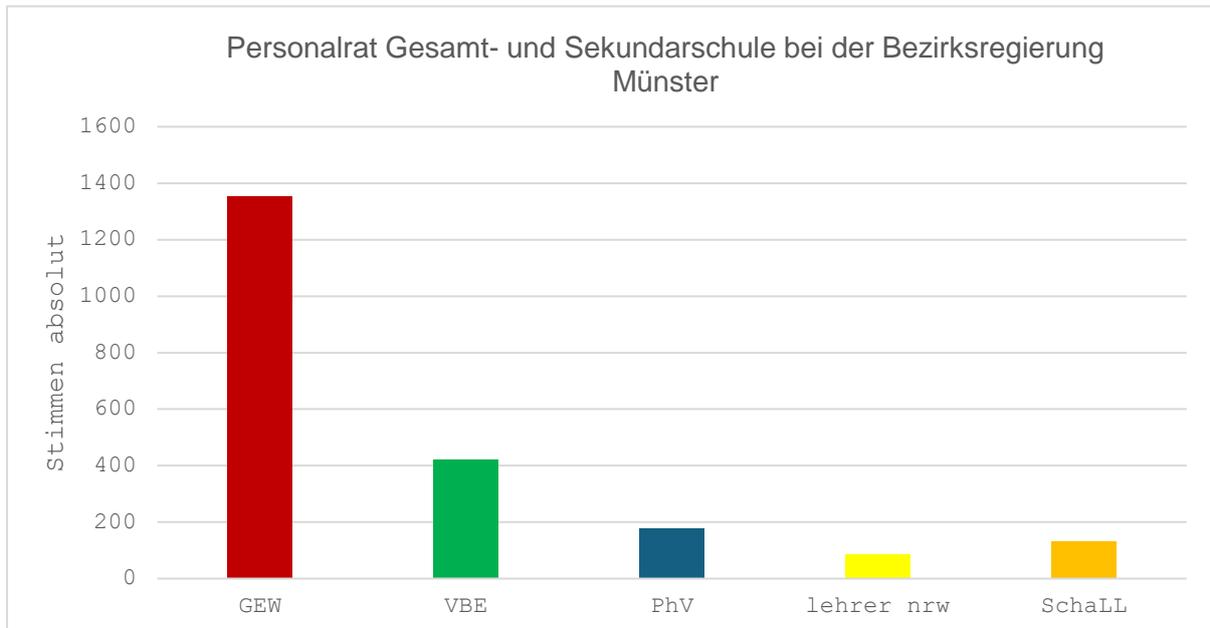
Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung aus familiären Gründen und Schwerbehinderung dürfen sich nicht nachteilig auswirken – die Schwerbehindertenvertretung muss beteiligt werden – Prüflinge sollten besondere Kenntnisse, Fähigkeiten sowie Fortbildungen dem Beurteiler vorab zur Kenntnis geben.

Die Personalratswahlen 2024

Am Ende des letzten Schuljahres fanden die Personalratswahlen in NRW statt.



Das Wahlergebnis für den Bezirkspersonalrat Realschule in Münster war für *lehrer nrw* sehr gut. Die Zahlen sind im Diagramm zu sehen. Wir konnten uns steigern und stellen mit dem VBE zusammen den Vorstand im Bezirkspersonalrat Münster. Herr Lürbke wurde zum Vorsitzenden gewählt.



Für die Wahlen zum Bezirkspersonalrat Gesamtschulen, Sekundarschulen und PRIMUS-Schulen war das Ergebnis nicht so gut. Es fehlten am Ende nur wenige Stimmen, um den Sitz für *lehrer nrw* zu verteidigen.

Vielen Dank sagen wir für die Unterstützung unserer Kandidaten.

Warum sollten Lehrerinnen und Lehrer Mitglied in einem Verband sein?

Die Wahlbeteiligung an den Personalratswahlen war erschreckend gering – zwischen 33 und 35 Prozent. Diese Zahlen werfen eine besorgniserregende Frage auf: Warum nehmen so viele Kolleginnen und Kollegen nicht an der Wahl teil, obwohl die Vertretung der eigenen Interessen in den Personalräten von entscheidender Bedeutung ist? Fest steht, die Lehrkräfte sollten sich in einem Verband oder einer Gewerkschaft engagieren. Nur so können die Arbeitsbedingungen für alle verbessert und die Interessen der Lehrerschaft kraftvoll vertreten werden.

Erfahrung aus täglicher Beratung

Die tägliche Beratungserfahrung, die Verbände ihren Mitgliedern bieten, ist von unschätzbarem Wert. Von Fragen zu Arbeitszeitmodellen, der Zuweisung von Stunden bis hin zu arbeitsrechtlichen Konflikten. Lehrkräfte, die Mitglied in einem Verband sind, profitieren von dieser Expertise und haben so eine starke Unterstützung im Rücken, wenn es darauf ankommt.

Starke Personalräte brauchen Rückhalt

Um die Interessen der Lehrerinnen und Lehrer kraftvoll vertreten zu können, benötigen Personalräte einen breiten Rückhalt in der Belegschaft. Je mehr Kolleginnen und Kollegen hinter ihnen stehen, desto stärker ist ihre Verhandlungsposition gegenüber dem Ministerium, den Schulbehörden und anderen Akteuren. Durch die Mitgliedschaft in einem Verband können Lehrkräfte dazu beitragen, starke und handlungsfähige Personalräte zu etablieren, die die Anliegen der gesamten Kollegenschaft effektiv vertreten.

Gemeinsame Verbesserung der Arbeitsbedingungen

Lehrkräfte stehen vor zahlreichen Herausforderungen: steigende Arbeitsbelastung, unzureichende Ressourcen, unsichere Zukunftsplanungen und vieles mehr. Um diese Probleme langfristig zu lösen, ist es entscheidend, dass sich Lehrkräfte gemeinsam organisieren. Verbände und Gewerkschaften bieten die Plattform, um diese gemeinsamen Interessen zu bündeln und gezielt politische Forderungen zu stellen.

Fazit

Die niedrige Wahlbeteiligung zeigt deutlich, dass viele Lehrkräfte noch nicht das Potenzial erkannt haben, das in der Mitgliedschaft in einem Verband oder einer Gewerkschaft steckt. Nur mit starken Personalräten und einer engagierten Lehrerschaft können die Interessen der Kolleginnen und Kollegen wirksam vertreten und die Arbeitsbedingungen nachhaltig verbessert werden. Jeder und jede Einzelne kann dazu beitragen – indem er oder sie sich in einem Verband engagiert.

Mitglied bei *lehrer nrw*

Hätten Sie es gewusst? Mitglieder, die sich an unsere Rechtsabteilung wenden, bekommen in den meisten Fällen unmittelbar eine kompetente Auskunft. Keine Warteschleifen, keine Ansagen vom Band, einfach Hilfe sofort. Dazu ist eine Mitgliedschaft bei *lehrer nrw* auch noch deutlich günstiger als bei vielen Mitbewerbern. Neumitglieder zahlen im ersten halben Jahr ihrer Mitgliedschaft überhaupt keinen Beitrag! Und das bei sehr umfangreichen Serviceleistungen wie Dienstaftpflichtversicherung, Schlüsselversicherung, Freizeit– Unfallversicherung und vielem mehr. Außerdem sind unsere Ansprechpartner vor Ort (siehe Seite 2 und 3) auch immer für Sie da, wenn es um Ihre schulischen Belange geht.

Wann werden Sie Mitglied bei *lehrer nrw*? Es lohnt sich!

Pädagogische Freiheit versus Steuerung

In seinem mittlerweile vielbeachteten und vielkommentierten Interview zu den PISA-Ergebnissen äußerte OECD-Bildungsdirektor Andreas Schleicher scharfe Kritik an den Lehrkräften in Deutschland. Viele Lehrerinnen und Lehrer, so Schleicher, sähen sich primär als „Befehlsempfänger“ und brächten kaum Ideen ein, wie der Unterricht verbessert werden könnte, so einer der Vorwürfe. Doch stimmt das wirklich? Fehlen den Kolleginnen und Kollegen kreative Ansätze für einen alltagsnahen und zeitgemäßen Unterricht?

Gespräche mit Lehrkräften verschiedener Schulformen vermitteln ein anderes Bild. Die Kreativität und Motivation sind zweifellos vorhanden, doch fehlt es oft schlichtweg an zeitlichen Ressourcen, um eigene Ideen und Projekte umzusetzen. Der enge Rahmen der Kernlehrpläne lässt kaum Raum für Innovationen. Dies bedauern viele Lehrkräfte sehr, vor allem, da die Allgemeine Dienstordnung (ADO) in NRW in § 5 „Pädagogische Freiheit und Verantwortung“ klarstellt:

§ 5 Pädagogische Freiheit und Verantwortung

(1) Es gehört zum Beruf der Lehrerinnen und Lehrer, in eigener Verantwortung und pädagogischer Freiheit die Schülerinnen und Schüler zu erziehen, zu unterrichten, zu beraten, zu beurteilen, zu beaufsichtigen und zu betreuen. Dabei ist der Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule nach Verfassung (BASS 0-2) und Schulgesetz NRW zu beachten.

(2) Lehrerinnen und Lehrer sind an Vorgaben gebunden, die durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Richtlinien und Lehrpläne sowie durch Konferenzbeschlüsse und Anordnungen der Schulaufsicht gesetzt sind. Konferenzbeschlüsse dürfen die Freiheit und Verantwortung der Lehrerinnen und Lehrer bei der Gestaltung des Unterrichts und der Erziehung nicht unzumutbar einschränken.

Viele Lehrkräfte fordern daher genau dies: mehr Eigenverantwortung und pädagogische Freiheit. Diese sehen sie zunehmend eingeschränkt, da es in der Praxis oft wichtiger ist, den vorgegebenen Unterrichtsstoff zu vermitteln und die Schülerinnen und Schüler auf standardisierte Prüfungen vorzubereiten. Der Raum für Kreativität – sowohl der Lernenden als auch der Lehrkräfte – bleibt dabei häufig auf der Strecke.

Gleichzeitig setzen die Landes- und Bundesregierung verstärkt auf Steuerung, um die Unterrichtsqualität zu erhöhen. Vier aktuelle Beispiele verdeutlichen dies:

Beispiel 1: Das Startchancen-Programm

Dieses Programm besteht aus drei Säulen: einem Budget für Investitionen in eine moderne Lernumgebung, einem Personalbudget zur Stärkung multiprofessioneller Teams und einem Chancenbudget für „bedarfsgerechte Lösungen in der Schul- und Unterrichtsentwicklung“. Vor allem die dritte Säule zeigt, dass es um systematische Beratung zur Verbesserung von Unterricht und Schulentwicklung geht – sprich: mehr Steuerung.

Beispiel 2: Reform der Lehrkräftefortbildung

Schulministerin Feller hat einen Sechs-Punkte-Plan zur Reform der Lehrkräftefortbildung vorgestellt. Punkt vier sieht eine „verbindliche landesweite Steuerung des Fortbildungssystems“ vor. Es heißt: „Zukünftig sollen die Bedarfe und die Themen sowie Prioritäten und Umfänge des Fortbildungsangebots deutlicher

landesweit definiert, priorisiert und gesteuert werden. (...) Konkret werden wir eine verbindliche landesweite Steuerung des Fortbildungssystems und eine verbesserte und arbeitsteilige Zusammenarbeit der Fortbildungsdezernate der Bezirksregierungen und einen korrespondierenden Prozess der Weiterentwicklung des Arbeitsbereiches Lehrerfortbildung in der QUA-LiS einleiten.“ Auch hier geht es also um eine deutliche Intensivierung der Steuerung.

Beispiel 3: QuaMath – Unterrichts- und Fortbildungsqualität in Mathematik entwickeln

Der Hauptpersonalrat Realschule hat vom Schulministerium folgende Informationen zur Fortbildungsmaßnahme „QuaMath“ erhalten: Diese Initiative wird vom Deutschen Zentrum für Lehrerbildung Mathematik (DZLM) und dem Leibniz-Institut für die Pädagogik der Naturwissenschaften und Mathematik (IPN) getragen und ist auf einen Zeitraum von zehn Jahren ausgelegt. Ziel der Maßnahme ist es, mathematikbezogene Expertise für die Verbesserung der Unterrichtsqualität zu entwickeln und individuelle sowie kollektive Praktiken zur Planung, Durchführung und Reflexion eines qualitätvollen Mathematikunterrichts zu fördern. Die Fortbildung findet in moderierten Schulnetzwerken statt und beinhaltet spezielle Transferaufgaben für die beteiligten Schulteams. An der Fortbildung nehmen pro Schule mindestens zwei und höchstens fünf Lehrkräfte als Schulteam teil. Abhängig von der Teilnehmerzahl einer einzelnen Schule bilden fünf oder mehr Schulen ein Schulnetzwerk.

Ich interpretiere den Ansatz von „QuaMath“ wie folgt: Die Fortbildungsmaßnahme zielt darauf ab, evidenzbasierte Erkenntnisse der Mathematikdidaktik systematisch über in Schulnetzwerken organisierte Schulteams in den Mathematikunterricht zu integrieren. Zudem wird die konkrete Gestaltung des Mathematikunterrichts vor Ort stärker gesteuert und koordiniert als bisher.

Beispiel 4: Die Rolle der Schulleitungen

Das Ministerium für Schule und Bildung hat im vergangenen Jahr einen Prozess gestartet, um die Rolle der Schulleitungen angesichts veränderter Rahmenbedingungen und neuer Herausforderungen zu überprüfen und deren Unterstützungsbedarfe zu ermitteln. In einem ersten Schritt wurde dazu eine Austauschrunde mit aktiven Schulleiterinnen und Schulleitern eingerichtet, die Einblicke in ihren Arbeitsalltag gegeben und gemeinsam über mögliche Lösungsansätze beraten haben. Bereits jetzt zeichnet sich ab, dass Schulleitungen künftig eine größere Verantwortung und stärkeren Einfluss bei der Steuerung von Unterrichts- und Schulentwicklungsprozessen übernehmen sollen. Ob diese verstärkte Steuerung tatsächlich zu einer nachhaltigen Verbesserung der Unterrichtsqualität führt, bleibt abzuwarten.

Für *Lehrer nrw* steht jedenfalls fest: Es braucht wieder mehr Vertrauen in die Expertise und das Engagement der Lehrkräfte vor Ort.

Fazit: Es zeichnet sich ein klarer Widerspruch ab zwischen dem zunehmenden Drang zur zentralen Steuerung und der Forderung der Lehrkräfte nach mehr pädagogischer Freiheit. Die pädagogische Kreativität und Eigenverantwortung müssen gestärkt werden, damit Schulen flexibel und individuell auf die Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler eingehen können. Nur so kann Unterricht langfristig erfolgreich gestaltet werden.

Vertretungsreserve / Verwendung der „UA Stellen“ im Schulalltag

„Vertretungsreserve“ bzw. „Vertretungsbereitschaft“ sind Begriffe, die immer wieder in Ihrer täglichen Arbeit auftauchen. Allerdings werden diese oft nicht dienstrechtlich korrekt umgesetzt.

Werden diese Bereitschaftsstunden (z.B. in Randstunden) innerhalb Ihres Stundendeputats von Ihnen eingefordert, ist es dienstrechtlich in Ordnung. Sollen die Bereitschaften allerdings zusätzlich zu Ihrem Stundendeputat (also „on top“) geleistet werden, ist es ein Verstoß gegen die ADO, denn das bedeutet faktisch eine unzulässige Ausweitung Ihrer Arbeitszeit.

Das MSB schrieb dem BPR dazu:

„Nach § 13 Abs. 3 Satz 2 ADO können Lehrerinnen und Lehrer im Einzelfall zur Anwesenheit in der Schule verpflichtet werden, wenn Aufgaben der Schule, insbesondere kurzfristig wahrzunehmender Vertretungsunterricht dies erfordern. Zur Frage der Zulässigkeit einer „Bereitschaftsanwesenheit“ in Randstunden wird in der Kommentierung zur ADO darauf hingewiesen, dass die Anordnung in der konkreten Situation erforderlich sein muss und dass auch im Einzelfall (etwa bei besonderen persönlichen Umständen einer Lehrkraft, z.B. einer Teilzeitbeschäftigung) der Gesichtspunkt der Unzumutbarkeit nicht entgegenstehen dürfe. Eine schematische Verpflichtung einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft zur Anwesenheit in der Schule sei damit nicht zulässig (Jülich u.a., ADO, § 13 Rn. 25). Nach dem ADO-Kommentar von Jehkul u.a. (Anm. 3.4 zu § 13) ist § 13 Abs.3 ADO keine Rechtsgrundlage für die Anordnung einer allgemeinen Präsenzpflicht aller Lehrkräfte, z.B. während der ersten Unterrichtsstunde. Möglich sei allenfalls, eine zeitlich begrenzte Präsenzpflicht einzelner Lehrkräfte anzuordnen und **diese schon bei der Unterrichtsverteilung und Stundenplangestaltung zu berücksichtigen**. Der Kommentar von Jülich u.a. weist zur Frage der Bereitschaftsanwesenheit z.B. in der ersten Stunde darauf hin, dass es gem. § 68 Abs. 3 Nr. 1 SchulG Aufgabe der Lehrerkonferenz ist, über Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen zu entscheiden; dazu gehöre auch, für diese Frage eine sachgerechte Lösung zu finden (§ 13 Rn. 26).“

Die **Lehrerkonferenz** beschließt also ein entsprechendes Konzept. Um eine generell eingeforderte Ausweitung der Arbeitszeit zu verhindern, hat das MSB die sogenannten „UA Stellen“ (Stellen gegen Unterrichtsausfall und für individuelle Förderung) bereitgestellt. Jede Schule bekommt je nach Größe solche Stellen. Sie liegen erfahrungsgemäß zwischen 0,7 und 1,3 Stellen und sind in der SchIPS Liste ausgewiesen. Hat eine Schule also z.B. 1,0 UA Stellen, bedeutet dies, dass sie **28 Stunden** pro Woche zur Verfügung hat, um Unterrichtsausfall (durch Vertretungen) zu verhindern oder individuelle Förderangebote (z.B. durch Doppelbesetzung) zu machen. **Bei einer voll ausgestatteten Schule dürfen diese Stunden nicht einfach so in die normale Unterrichtsversorgung einfließen**. Sie können stattdessen z.B. in jeder 1. Stunde für eine Doppelbesetzung verwendet werden. Im Vertretungsfall kann diese dann aufgelöst und für die Vertretung genutzt werden – und niemand müsste Mehrarbeit leisten. D.h., bei einer „UA-Stelle“ (28 Stunden) können auf diese Weise bereits eine Menge Mehrarbeitsstunden vermieden werden. Das trägt zur Entlastung aller Kolleginnen und Kollegen bei.

Schulleitungen führen oft das Argument an, sie könnten aus organisatorischen Gründen ohne diese „regelmäßig eingeforderte Mehrarbeit“ – denn genau das ist es, wenn man laut Stundenplan einmal oder mehrmals pro Woche in den Randstunden eine „Anwesenheitspflicht“ oder „Vertretungsbereitschaft“ hat – keinen geregelten Stundenplan garantieren. Das stimmt so nicht, denn dafür stehen ja die „UA-Stellen“ zur Verfügung.

Deshalb raten wir Ihnen: Fragen Sie Ihre Schulleitung nach den SchIPS-Daten! Fragen Sie Ihre Schulleitung danach, wofür die Ihrer Schule zugewiesenen „UA-Stellen“ verwendet werden! Bestehen Sie darauf, dass diese Stellen **gegen Unterrichtsausfall** (also für eine geregelte Vertretungsreserve **innerhalb** Ihres Stundendeputats) verwendet werden! Denn genau das ist der eigentliche Sinn dieser Stellenzuweisungen.

Wenden Sie sich an den Lehrerrat und/oder an den Personalrat, wenn Ihre Schulleitung sich trotz Ihres Hinweises auf die UA-Stellen weigert, diese Stunden ihrem Zweck gemäß zu verwenden!

Notenbeschwerde und Widerspruch

Wenn Eltern oder Schüler sich gegen eine vermeintlich ungerechtfertigte Benotung zur Wehr setzen, besteht für die angesprochenen Lehrkräfte, die bei *lehrer nrw* organisiert sind, kein Grund zur Panik.

Lehrer nrw, erklärt, was zu tun und zu beachten ist.

Schulische Entscheidungen wie Noten können von dem oder der Betroffenen bzw. Vertretungsberechtigten mit einer Beschwerde oder einem Widerspruch angegangen werden. In jedem Fall ist zunächst Voraussetzung, dass möglichst eindeutig zum Ausdruck gebracht wird, wogegen sich die Beschwerde oder der Widerspruch im Detail richtet und dass eine Begründung beigefügt ist. Dazu darf Akteneinsicht genommen werden und es kann eine Rechtsanwältin bzw. ein Rechtsanwalt mit der Interessenwahrnehmung beauftragt werden.

Mit der **Beschwerde** können sich Schülerinnen und Schüler bzw. ihre Erziehungsberechtigten gegen schulische Entscheidungen wehren, die keinen Verwaltungsakt im Sinne von § 35 Verwaltungsverfahrensgesetz NRW darstellen. Es muss sich um eine Entscheidung ohne unmittelbare Rechtswirkung handeln, wie z.B. Bemerkungen und der Nachweis von Fehlstunden auf Zeugnissen oder die Bewertung einer Klassenarbeit oder sonstigen Mitarbeit. Auch Zeugnisnoten ohne Auswirkung auf eine Versetzung oder eine Berechtigung zählen hierzu.

Ein **Widerspruch** ist dagegen gegen Entscheidungen der Schule mit Verwaltungsaktcharakter zu erheben. Dies sind Noten mit Rechtswirkung wie solche auf Abgangs- und Abschlusszeugnissen. Auch Bewertungen von Abschluss- und Nachprüfungen, die Nichtversetzung oder die Nichterteilung eines Abschlusses gehören unter anderem hierzu. Entscheidungen von dieser Tragweite sind – nach erfolglos durchgeführtem Widerspruchsverfahren – auf dem **Klageweg** gerichtlich überprüfbar.

Ein Widerspruch ist innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe der Entscheidung an der Schule einzulegen, auch in Ferienzeiten. Wer nun annimmt, mit einem verfristeten Widerspruch gegen eine vergebene Abschlussnote oder ähnliches müsse er sich nicht beschäftigen, liegt jedoch falsch: Bei Fristüberschreitung kann von der betreffenden Schülerin bzw. Schüler oder den Erziehungsberechtigten immer noch Beschwerde erhoben werden.

Liegt ein Widerspruch vor, muss die Lehrkraft die Benotung begründen können.

Das heißt, eine Lehrkraft hat die Pflicht, die Bewertung einer Schülerleistung nochmals dahingehend zu überprüfen, ob diese verfahrensfehlerfrei und sachgerecht erfolgte. Es bleibt ihr nicht erspart, sorgsam zu begründen, welche Anforderungen gestellt, welche Leistungen von der Schülerin oder dem Schüler erbracht wurden und inwieweit der Unterricht lehrplankonform erfolgte. Die Schulleiterin / der Schulleiter dürfen die Note dabei nicht verändern.

Wird der Beschwerde bzw. dem Widerspruch nicht stattgegeben, leitet die Schule den Vorgang an die obere Schulaufsichtsbehörde weiter.

Auf Ebene der Schulaufsicht wird eine umfassende rechtliche und fachliche Prüfung durchgeführt. Fachlich kommt es dabei auf das Vorliegen angemessener, lehrplankonformer Anforderungen und Bewertungskriterien, einer ausreichenden Vorbereitung und sachgerechten Korrektur an.

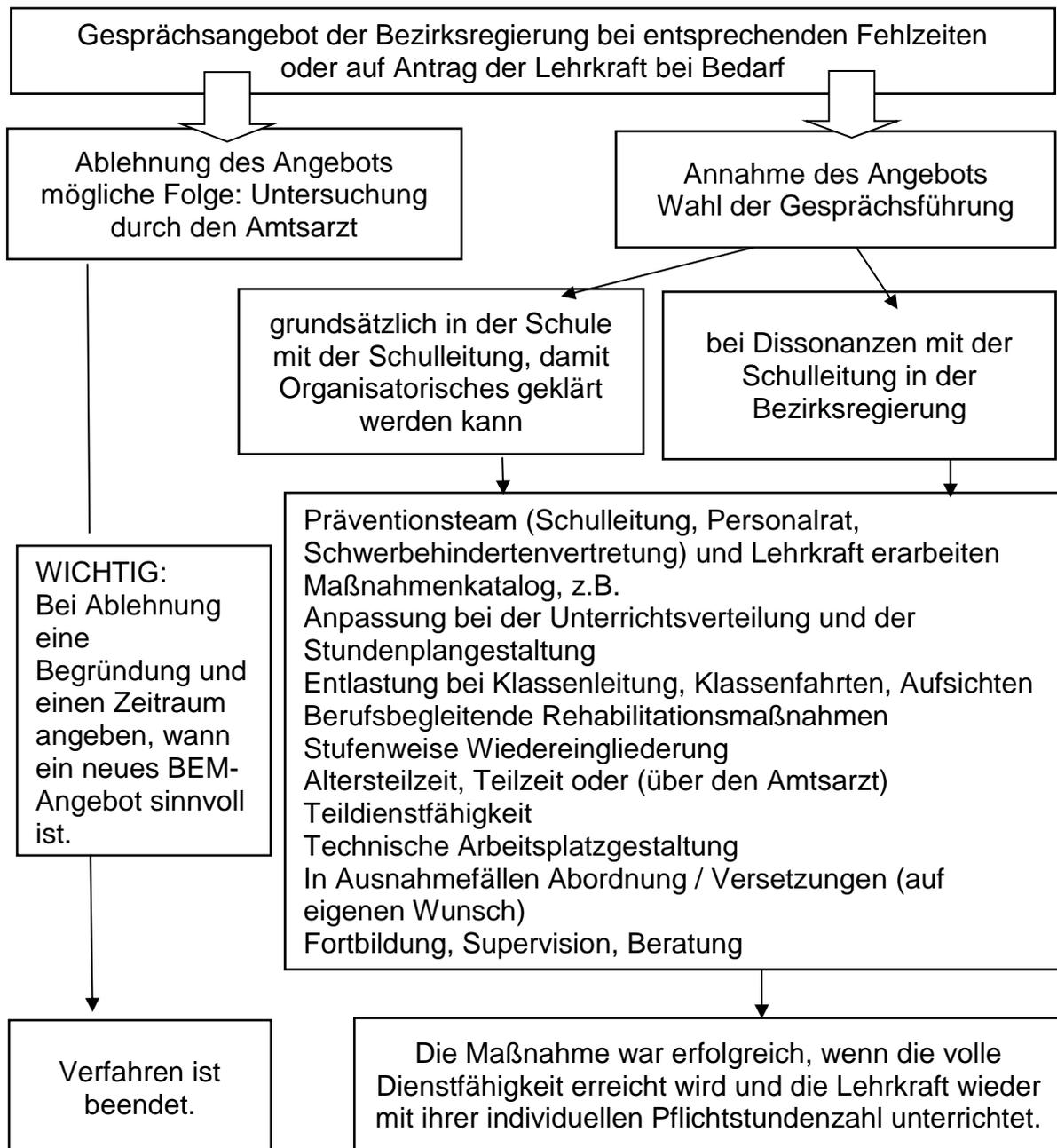
Welche Unterlagen dann bereitzuhalten sind, kann im entsprechenden Artikel der *lehrer nrw* – Zeitung entnommen werden.

aus: *lehrer nrw* 5/2021

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Das BEM ist als gesetzliche Vorgabe im § 84 Abs.2 SGB IX verankert und umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Lehrkräfte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen wieder dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz einzusetzen. Es erfolgt nur mit Zustimmung der Lehrkraft und findet im Allgemeinen kurz vor der Wiederaufnahme des Dienstes statt. Es ist nicht gleichzusetzen mit der stufenweisen Wiedereingliederung, die jedoch ein Teil des BEM-Verfahrens sein kann.

Es betrifft alle Lehrerinnen und Lehrer. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, es einzuleiten, wenn eine Lehrkraft länger als 6 Wochen innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt ist (auch bei häufigeren kürzeren Erkrankungen im Umfang von insgesamt 6 Wochen).



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

Schul- und Wanderfahrten

Wander- und Studienfahrten bilden als außerunterrichtliche Veranstaltungen einen wichtigen Bestandteil im schulischen Leben. Alle Lehrer, sowohl Tarifbeschäftigte als auch Beamte, sind gleichermaßen involviert. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte können ggf. eine Reduktion des Umfangs ihrer Teilnahmeverpflichtung bezüglich der Zahl der Veranstaltungen geltend machen.

- **Gesetzliche Regelungen** für die Planung und Vorbereitung, Genehmigung, Teilnahmepflichten, Vertragsabschluss und Aufsichtspflicht finden sich in den „**Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten** (Wanderrichtlinien – WRL)“.
- Der Schulleitung sollten auch die **Verträge** mit Beförderungs- und Beherbergungsunternehmen zur Unterschrift vorgelegt werden, denn Vertragspartner ist die Schule, keinesfalls der Lehrer. Wird aus den abgeschlossenen Verträgen nicht deutlich, dass die Lehrkraft im Namen der Schule handelt, muss diese gegebenenfalls persönlich für finanzielle Forderungen einstehen.
- Ferner sollte mit den Erziehungsberechtigten geklärt werden, dass **Schüler, die den Ablauf der Schulfahrt erheblich stören**, auf Kosten der Erziehungsberechtigten nach Hause geschickt werden können. Auch hier ist eine schriftliche Erklärung erforderlich.
- Sollten anlässlich einer Schul- oder Wanderfahrt **Forderungen von Eltern oder Dritten** gegenüber der Lehrkraft aus der Aufsichtspflicht geltend gemacht werden, sollte diese unverzüglich Kontakt mit der Geschäftsstelle des Verbandes *lehrer nrw* aufnehmen.
- Allergrößte Vorsicht ist bei Schul- und Wanderfahrten hinsichtlich der **Annahme von Belohnungen und Geschenken** geboten. Die Annahme von Belohnungen und Geschenken ist Angehörigen des öffentlichen Dienstes grundsätzlich verboten. Ein Verstoß gegen dieses Verbot kann dienst- bzw. arbeitsrechtliche und sogar strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.
- **Eine solche verbotene Annahme ist beispielsweise in folgenden Fällen gegeben:**
 - eine Lehrkraft nimmt die Bereitstellung von vergünstigten Unterkünften entgegen, die mit dem Hinweis darauf zur Verfügung gestellt werden, dass die Lehrkraft diese Unterkunft für eine der nächsten Klassenfahrten bevorzugen sollte;
 - eine Lehrkraft nimmt vom Förderverein finanzierte Fahrtkosten für einen Schulausflug für sich persönlich in Anspruch;
 - eine Lehrkraft nimmt Eintrittsfreikarten für einen Freizeitpark oder einen so genannten 'Ski-Pass' für die unentgeltliche oder vergünstigte private Nutzung einer Skihalle entgegen.

Folgende Listen sind ratsam, im Vorhinein zu erstellen:

- Telefon- und Notfallliste, um die Erziehungsberechtigten schnell erreichen zu können;
- Telefonliste mit den Handynummern der Teilnehmer vor Ort;
- Unterschriebene schriftliche Erklärung der Erziehungsberechtigten zu Allergien, Unverträglichkeiten und besonderen Vorerkrankungen.

Quelle: *junge lehrer nrw* (Hrsg.): Informationsbroschüre für neueingestellte Lehrkräfte

Lehrkräfte und Medikamentengabe

Immer mehr Kinder benötigen regelmäßig oder in Notfällen bestimmte Medikamente. Hier bestehen große Unsicherheiten bei vielen Lehrkräften, welches Lehrervorgehen richtig, notwendig und angemessen ist.

Notfallmedikamente für einzelne Schüler und Schülerinnen müssen in der Schule an einem zentralen Punkt gelagert werden. Die Verabreichungsform muss allen Lehrenden bekannt sein und auch nochmals schriftlich beim Medikament vorliegen.

Es stellt sich im Einzelfall häufig die Frage: „Muss ich, darf ich unterstützen oder muss ich mich abseits halten?“

Lehrerinnen und Lehrer sind **keine Ärzte** und daher nicht zu medizinischen Aufgaben berechtigt. – **Aber jeder ist zu Erster Hilfe verpflichtet!**

Drei Situation gilt es zu unterscheiden:

1.

Es besteht für Lehrende keine Verpflichtung und keine Berechtigung zu medizinischen Unterstützungsmaßnahmen.

- Auf freiwilliger Basis können Lehrende aber z.B. an die Einnahme von Medikamenten erinnern, Tropfen, Sprays, Zäpfchen, Salben bereithalten und verabreichen.
- Dies kann vor allem bei Klassenfahrten, aber auch im Regelunterricht zur Beruhigung der Eltern beitragen. Hierdurch entstehen keine Rechtspflichten.
- Wichtig sind hier schriftliche Vereinbarungen mit den Erziehungsberechtigten.

2.

Maßnahmen, die über die Medikamentengabe oder Unterstützungsleistungen hinausgehen, dürfen nicht – auch nicht freiwillig – erbracht werden.

3.

Unfälle und Notfälle, die auch im Zusammenhang mit Erkrankungen passieren können, verpflichten alle Bürger zu Erster Hilfe. Bei Unterlassung können Strafen wegen unterlassener Hilfeleistung erfolgen (§ 323 StGB). Erste-Hilfe-Maßnahmen sind z.B.:
Notruf – stabile Seitenlage – Erstversorgung blutender Wunden -
Wiederbelebungsmaßnahmen

Wichtig! Eigengefährdung oder Medikamentengabe umfasst Erste Hilfe nicht.



junge lehrer nrw

Für junge Kolleginnen und Kollegen (auch schon für Studierende) ist es wichtig und sinnvoll, in einem Lehrerverband organisiert zu sein. *Lehrer nrw* bietet beruflichen Neueinsteigern die optimalen Bedingungen für den Start an der Schule.

Junge lehrer nrw ist ein Zusammenschluss im Verband *lehrer nrw*, in der sich junge Kolleginnen und Kollegen des Verbandes in besonderem Maße um die Belange von Studierenden, Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern sowie junger Lehrerinnen und Lehrer kümmern.

Des Weiteren bietet der Verband im Mitgliederbereich der Homepage (lehrernrw.de) PDF-Dateien zum Lehrereinstellungsverfahren und weitere wichtige und interessante Informationen für neu eingestellte Lehrkräfte an. Darüber hinaus stehen allen Mitgliedern von *lehrer nrw* die Vergünstigungen der dbb-Vorteilswelt zur Verfügung (dbb-vorteilswelt.de).

Ein großes Feld in der Beratung junger Kolleginnen und Kollegen stellt das Thema „Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld“ dar. Auch hierzu bietet der Verband seinen Mitgliedern eine digitale Broschüre, die werdenden Eltern die wichtigsten Fragen beantwortet und wertvolle Tipps gibt.

Gerne beraten wir Sie auch persönlich!

Tobias Braune ist auf der Delegiertenversammlung des *lehrer nrw* am 05.11.2024 zum neuen Vorsitzenden von *junge lehrer nrw* gewählt worden. Er lädt die jungen Kolleginnen und Kollegen zum Dialog ein.



Vor Ort kümmern sich in vielen Kreisverbänden Mitglieder von *junge lehrer nrw* um Ihre Belange. Melden Sie sich einfach bei Ihrer/Ihrem Kreisvorsitzenden und sie oder er wird den Kontakt zu den *junge lehrer nrw* - Ansprechpartnerinnen und -partnern herstellen.

Kontaktmöglichkeiten:

Homepage www.lehrernrw.de oder Tobias Braune (Vorsitzender von *junge lehrer nrw*, E-Mail: braune@lehrernrw.de)

lehrer nrw

Wir beraten Sie gern!

Mutterschutz

Mitteilungspflicht

Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, ist die Schulleitung zu informieren.

- Kopie des Mutterpasses oder ärztliches Attest an die Personalstelle schicken
- Geburt des Kindes der Dienststelle sowie dem LBV mitteilen (Kopie der Geburtsurkunde)

Beschäftigungsverbote

Die Schulleitungen müssen bei der Bekanntgabe einer Schwangerschaft umgehend eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen und ggf. die betroffene Lehrkraft sofort 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 o.g. Gefährdungsbeurteilung.

Konkrete Beispiele für diese Maßnahmen:

- regelmäßiger Stundenplan 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. Entpflichtung von dienstlichen Aufgaben, die subjektiv als gefährdend angesehen werden
- keine Teilnahmeverpflichtung an Klassenfahrten oder Wandertagen

Nach Information durch die Schulleitung beauftragt die zuständige Sachbearbeitung bei der Bezirksregierung den **BAD** (Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, www.bad-gbmh.de), den Immunstatus 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 (→ z.B.: Masern, Mumps, Windpocken, Ringelröteln, Hepatitis A oder B, Scharlach, Keuchhusten, Grippe (Influenza), ab der 21. Schwangerschaftswoche auch Röteln).

Bei Auftreten von endemischen Krankheiten in der Schule muss der schwangeren Lehrerin sofort die Möglichkeit zur Rücksprache mit dem behandelnden Arzt gegeben werden (; auch bei Krankheiten, die nicht im Infektionsschutzgesetz (IfSG) aufgelistet sind, wie z.B. 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.

Elternzeit und Elterngeld

Das Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz – BEEG) trat am 1. Januar 2007 in Kraft.

Die Bezeichnung 'Elternzeit' will zum Ausdruck bringen, dass Eltern gemeinsam die Verantwortung für ihr Kind tragen. Beide Eltern können sich die Elternzeit aufteilen, oder sie gleichzeitig, nacheinander oder wie bisher alleine nutzen, um ihr Kind in den ersten Lebensjahren zu betreuen und zu erziehen. Dies gilt auch für weitere Sorgeberechtigte. Nach wie vor kann Elternzeit auch für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommen werden.

Anspruch auf Elternzeit

Lehrerinnen und Lehrer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie entweder

- mit einem Kind, für das ihnen Personensorge zusteht, in einem Haushalt leben;
- ein Kind nach § 33 Sozialgesetzbuch VIII in Vollzeitpflege oder Adoptionspflege genommen haben oder
- für ein Kind Erziehungsgeld gemäß §1 BErzGG beziehen.

Bitte beachten Sie: Auch nicht sorgeberechtigte Elternteile haben mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils Anspruch auf Elternzeit.

Anspruch auf Elternzeit haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ebenfalls, wenn sie mit ihrem Enkelkind in einem Haushalt leben und dieses Kind selbst betreuen und erziehen, sofern ein Elternteil des Kindes minderjährig ist oder sich im letzten oder vorletzten Jahr einer Ausbildung befindet, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen wurde und sofern kein Elternteil des Kindes selbst Elternzeit beansprucht.

Dauer

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes unabhängig von dienstlichen Belangen. Die drei Jahre Elternzeit gelten auch bei Mehrlingsgeburten und kurz aufeinanderfolgenden Schwangerschaften jeweils pro Kind. Elternzeit ist unabhängig von einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung und kann auch während der LAA-Zeit in Anspruch genommen werden. Bei Elternzeit von Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern wird die Ausbildungszeit unterbrochen und später fortgesetzt.

Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden.

Beginn

Der Vater kann die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt bereits während der Mutterschutzfrist für die Mutter beginnen; die Mutter kann ihre Elternzeit aber erst nach dem Ende der Mutterschutzfrist antreten.

Gemeinsamkeit

Beide Eltern können sich die drei Jahre aufteilen. Sie können sie gleichzeitig, nacheinander oder wie bisher alleine nutzen.

Anträge und Antragsfristen

Im Anschluss an den Mutterschutz oder zu einem späteren Zeitraum, spätestens jedoch sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit, muss der Antrag schriftlich gestellt sein. Mit dem Antrag muss eine verbindliche Festlegung für den Zeitraum erfolgen, der bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden soll. Weitere Zeiträume ab dem dritten Lebensjahr müssen binnen einer Frist von dreizehn Wochen vor Beginn der gewünschten Elternzeit schriftlich beantragt werden.

Beantragt ein Elternteil die Elternzeit nur bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes folgt daraus, dass auf die Elternzeit für das zweite Lebensjahr verzichtet wird.



Bitte beachten Sie: Eine Verlängerung der Elternzeit innerhalb dieses Zeitraumes ist in diesem Fall nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Aufgrund der häufigen Planungsunsicherheit kurz nach der Geburt und der Notwendigkeit einer engen Abstimmung mit der Schule bezüglich entsprechender Vertretungsmöglichkeiten sind die Bezirksregierungen bisher mit der genauen Angabe für ein Jahr und der Absichtserklärung für weitere Zeitabschnitte einverstanden.

Die Elternzeit kann auch vorzeitig beendet oder verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder in Fällen besonderer Härte, insbesondere bei Eintritt einer schweren Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod eines Elternteils oder eines Kindes der berechtigten Person oder bei erheblich gefährdeter wirtschaftlicher Existenz der Eltern nach Inanspruchnahme der Elternzeit kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Verschiebung

Wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, können zwei Jahre der Elternzeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes hinausgeschoben werden. Dies ist auch bei einer Überschneidung bei kurzen Geburtsfolgen für jedes Kind möglich.

Perioden

Die drei Jahre sind auf drei Zeitabschnitte aufteilbar.

Eine Aussparung der Ferien zwecks Erlangung finanzieller Vorteile ist für Beamte nicht möglich. Als Ausnahme gilt, wenn der volle Elternzeitananspruch bzw. ein Wechsel zwischen den beiden Berechtigten wegen des Geburtstermins in die Ferien fällt. Für tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer wurde gerichtlich festgestellt, dass die Beendigung der Elternzeit ausschließlich durch die Eltern und nicht durch den Arbeitgeber erfolgt.

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung in Absprache mit dem Arbeitgeber bis maximal 30/41 Wochenstunden möglich. Dieser Verteilung entsprechen 21/28 Unterrichtsstunden an Haupt- und Realschulen bzw. 18/25,5 Unterrichtsstunden an Gymnasien, Gesamt- und Sekundarschulen.

Eine Teilzeitbeschäftigung kommt zum einen auf der eigenen Stelle in Betracht und kann unterhältig ab einer Stunde bis zur zulässigen Höchstgrenze von 18 bzw. 21 Wochenstunden betragen. Die Lehrerin kann sich mithin während einer Freistellung selbst vertreten.

Eine Teilzeitbeschäftigung bei einem anderen Dienstherrn/Arbeitgeber ist ebenso denkbar wie eine Tätigkeit als Selbständige/r. Voraussetzung ist in beiden Varianten die Zustimmung des Arbeitgebers. Bei Umzug der Familie kann auch eine Tätigkeit an einer anderen Schule oder an einem anderen Ort geleistet werden.

Bitte beachten Sie: Eventuelle Folgen im Rahmen der Sozialversicherung sollten Sie vor Abschluss eines befristeten Vertrages abklären! Und bei unterhältiger Teilzeit empfiehlt sich die Ausnutzung der Elternzeit zwecks Aufsparrung der Beurlaubungsmöglichkeit nach § 66 LBG NRW für Notfälle.



Beihilfeberechtigung/Krankenversicherung

Beamte bleiben während der Elternzeit beihilfeberechtigt und müssen die private Zusatzversicherung selbst bezahlen. Die Beihilfeberechtigung ist dabei je nach Familienstand und eventueller Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich: Alleinerziehende bleiben unabhängig von der Stundenzahl mit fünfzig Prozent beihilfeberechtigt. Die fünfzigprozentige Beihilfeberechtigung besteht auch, wenn der Ehepartner gesetzlich oder privat versichert ist und die Krankenkasse eine Aufnahme in die Familienversicherung verweigert. Falls der Ehepartner ebenfalls verbeamtet ist, besteht im Rahmen der Familienbeihilfe ein Beihilfeanspruch von siebzig Prozent. Und bei einer Teilzeitbeschäftigung mit der halben oder höheren Stundenzahl lebt der eigene Beihilfeanspruch mit fünfzig Prozent auf. Da eine Übernahme in die Krankenkasse des Partners nur in seltenen Fällen funktioniert, zahlt das LBV NRW auf Antrag und bei Nichtüberschreitung der Beitragsbemessungsgrenze wegen des Verdienstaufschlags einen Zuschuss von 31 Euro zur Krankenversicherung. Tarifbeschäftigte bleiben in ihrer Krankenkasse, da das Beschäftigungsverhältnis formal weiterbesteht, dabei werden krankenversicherungspflichtige Tarifbeschäftigte in der Beurlaubungszeit beitragsfrei weiterversichert.

Bei freiwillig versicherten und Lehrerinnen in Teilzeit ändert sich während der Elternzeit gegebenenfalls die Beitragshöhe; dies erfordert eine Abklärung mit der jeweiligen Krankenkasse.

Altersversorgung

Beamte und Tarifbeschäftigte werden bezüglich der Elternzeit gleich behandelt. Eine Elternzeit mit Beurlaubung ist weder renten- noch pensionswirksam, es wird jedoch in beiden Fällen ein Kindererziehungszuschlag zur späteren Rente bzw. Pension gezahlt. Bei Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit zählen die tatsächlich erworbenen Ansprüche, es erfolgt jedoch keine Quotelung der Ausbildungszeit wie bei der Teilzeit nach den §§ 66 und 78 b LBG NRW.

Rückkehr in den Dienst

Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit ist nur in besonderen Härtefällen und mit Zustimmung der Bezirksregierung möglich. Lehrer NRW 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 gewährt. Sonderzahlungen werden um den Anteil von 1/12 pro vollem Monat in Elternzeit gekürzt.

Vermögenswirksame Leistungen werden nicht gezahlt.

Elterngeld - Anspruch

Das Elterngeld setzt nicht voraus, dass Elternzeit genommen wird. Anspruch auf Elterngeld hat, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt. Erfüllen beide Elternteile die Voraussetzungen, so bestimmen sie verbindlich gegenüber der zuständigen Stelle die Berechtigte bzw. den Berechtigten.

Elterngeldhöhe

Das Elterngeld ersetzt 65 bis 67 Prozent des durchschnittlich erzielten monatlichen Erwerbseinkommens aus den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt. Bei Voreinkommen zwischen 1.000 und 1.200 Euro ersetzt das Elterngeld das nach der Geburt wegfallende Einkommen zu 67 Prozent. Für Geringverdiener mit einem Einkommen unter



1.000 Euro vor der Geburt des Kindes steigt die Ersatzrate schrittweise auf bis zu 100 Prozent: Je geringer das Einkommen, desto höher die Ersatzrate. Ab einem Nettoeinkommen von 1.200 Euro sinkt die Ersatzrate um 0,1 Prozentpunkte je 2 Euro Überschreitung der 1.200 Euro bis zu einem Prozentsatz von 65 Prozent.

Das Mindestelterngeld von 300 Euro erhalten alle, die nach der Geburt ihr Kind selbst betreuen und höchstens dreißig Stunden in der Woche arbeiten, etwa auch Studierende, Hausfrauen und Hausmänner und Eltern, die wegen der Betreuung älterer Kinder nicht gearbeitet haben. Der Höchstbetrag ist auf 1.800 Euro begrenzt. Weiterhin zulässig bleibt der Wechsel der Steuerklasse, zum Beispiel von Steuerklasse V in Steuerklasse III oder Steuerklasse IV, um das durchschnittlich erzielte monatliche Erwerbseinkommens aus den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt zu erhöhen.

Bitte beachten Sie: Wer ein Baby erwartet und in Elternzeit gehen will, muss nun mindestens sieben Monate vor dem Geburtsmonat die richtige Steuerklasse haben. Wer nicht schon in der frühen Schwangerschaft seine Elterngeldansprüche 'anmeldet', verschenkt unter Umständen Geld. Noch besser wäre, schon bei Erkennen des Kinderwunsches die Steuerklasse zu wechseln. Sonst kann es zeitlich knapp werden – und eine Heilung durch nachgeholt Änderung der Steuerklasse ist nicht möglich. Das klingt unromantisch, ist aber juristisch gesehen unbedingt ratsam. Das Elterngeld selbst ist steuerfrei. Es unterliegt jedoch dem Progressionsvorbehalt, das heißt, der Steuersatz erhöht sich, den der Staat auf das steuerpflichtige Einkommen erhebt. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) stellt unter www.familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner einen Elterngeldrechner bereit, der die jeweils aktuellen Regelungen berücksichtigt.

Bezugsdauer

Das Elterngeld kann vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des vierzehnten Lebensmonates des Kindes bezogen werden. Es wird monatlich für volle Monate bezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit bezieht und grundsätzlich bis zu zwölf Monate gewährt.

Eine Erhöhung der Bezugsdauer auf vierzehn Monate findet statt bei Alleinerziehenden und Elternpaaren, wenn auch der andere Elternteil seine Berufstätigkeit für mindestens zwei Monate unterbricht bzw. auf höchstens dreißig Wochenstunden reduziert. Dienstbezüge, die nach dem Mutterschutzgesetz aufgrund der beamtenrechtlichen Vorschriften für die Zeit nach der Geburt gezahlt wurden, werden allerdings auf die Bezugsdauer angerechnet.

Geschwisterbonus

Das zustehende Elterngeld wird um zehn Prozent – mindestens um 75 Euro – erhöht, wenn dem Haushalt der berechtigten Person weitere Kinder angehören. Diese Erhöhung tritt ein, wenn zwei Kinder, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder drei oder mehr Kinder, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, im Haushalt der berechtigten Person leben.

Teilzeitbeschäftigung

Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges ist der Elterngeldstelle des Kreises oder der kreisfreien Stadt umgehend zu melden und führt zu einer Neuberechnung des Elterngeldes während der Teilzeitbeschäftigung.

Beantragung

Um finanzielle Einbußen zu vermeiden, muss das Elterngeld schriftlich innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes bei den Elterngeldstellen der Kreise und kreisfreien Städte beantragt werden. Antragsformulare gibt es dort, bei den Krankenhäusern mit Entbindungsstation oder auch bei den Krankenkassen.

ElterngeldPlus

ElterngeldPlus kann beantragt werden, wenn das Kind ab dem 1. Juli 2015 geboren wurde. Es richtet sich vor allem an Eltern, die früher in den Beruf zurückkehren möchten, und beträgt maximal die Hälfte des



monatlichen Elterngeldbetrags, auf den die Eltern ohne Teilzeiteinkommen Anspruch hätten (ein Elterngeldmonat entspricht zwei ElterngeldPlus-Monaten). Man kann zwischen Elterngeld und ElterngeldPlus wählen oder beides kombinieren. Beispiele finden Sie in der entsprechenden Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Antragsfristen entsprechen denen des Elterngeldes

Informationen und wichtige Formalitäten rund um die Geburt eines Kindes

Checkliste
Vor der Geburt:
<ul style="list-style-type: none"> • Formulare zum 'Mutterschutz' (über den Schulleiter) • <i>Lehrer nrw</i> über die Beurlaubung informieren zwecks Beitragsanpassung
Nach der Geburt:
<ul style="list-style-type: none"> • Anmeldung des Kindes beim Standesamt – Geburtsurkunde (notwendig: Familienbuch, Formular zur Anerkennung der Elternschaft) • Meldung der Geburt des Kindes über die Schulleitung bei der Bezirksregierung (Bestätigung der acht Wochen Schutzfrist) • Meldung der Geburt des Kindes beim LBV: Änderung des Familienzuschlages • Anmeldung des Kindes bei der Krankenversicherung (eventuell Anmeldung über den Partner in der Familienversicherung / Kosten erfragen) • Nachweis über die Versicherungszugehörigkeit des Kindes an die Beihilfestelle senden (je nach Familienstand und Teilzeitumfang wechselt für Mütter in Elternzeit die Beihilfeerstattung von fünfzig Prozent auf siebenzig Prozent) • Antrag auf Zuschuss zur privaten Krankenkasse an das LBV NRW stellen • Antrag auf Kindergeld läuft über das LBV NRW • Antrag auf Elterngeld stellen

Linkliste

 **Mutterschutzgesetz**
www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/gesetze/gesetz-zur-neuregelung-des-mutterschutzrechts-73762
 Broschüre des MSB NRW 'Mutterschutz bei schwangeren Lehrerinnen – Hinweise und Handlungsempfehlungen für den Infektionsschutz'
<https://www.schulministerium.nrw/mutterschutz-bei-schwangeren-lehrerinnen>
 Robert-Koch-Institut www.rki.de
 Homepage der Bezirksregierung Düsseldorf: 'Wer muss was wann tun?'
www.brd.nrw.de/schule/personalangelegenheiten/Mutterschutz_Wer_muss_was_wann_tun.html
 Elterngeldrechner: www.familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner



Arbeiten im „Multiprofessionellen Team (MPT)“

Hinweise zum Erlass „Multiprofessionelle Teams im Gemeinsamen Lernen an Grundschulen und weiterführenden Schulen

(bereinigte Fassung unter Berücksichtigung der Änderungserlasse vom 12.10.2021 und 12.04.2022)

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 Studentafel eingesetzt werden. Die übergreifende Verantwortung für den Unterricht trägt die Lehrkraft i.S.d. § 57 SchulG.**

Quelle: www.schulministerium.nrw

lehrer nrw rät allen MPT-Kräften, die nach dem „alten“ Erlass von 2018 eingestellt wurden, prüfen zu lassen, ob für sie ggf. eine Umwandlung ihres Vertrages vorteilhaft sein könnte.

Hinweis: Umwandlung nur möglich, wenn MPT-Fachkraft, Schulleitung und Bezirksregierung dies wünschen.

Erzieherische Einwirkungen und Ordnungsmaßnahmen

Erzieherische Einwirkungen und Ordnungsmaßnahmen gemäß § 53 Schulgesetz NRW (SchulG) setzen ein Fehlverhalten eines oder mehrerer Schüler voraus. Sie sind Reaktionen auf Störungen der Unterrichts- und Erziehungsarbeit der Schule oder auf Gefährdungen von Personen oder Sachen und dienen der Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule sowie dem Schutz von Personen und Sachen. Sie können angewendet werden, wenn eine Schülerin oder ein Schüler Pflichten verletzt. Pflichtverletzungen liegen insbesondere dann vor, wenn der Unterricht oder sonstige Schulveranstaltungen durch Worte, Taten oder Unterlassen gestört werden.

Unterscheidung von erzieherischen Einwirkungen und Ordnungsmaßnahmen

- erzieherische Einwirkungen - kein Eingriff in die Rechte des oder der Lernenden nur Beschwerde dagegen möglich
- Ordnungsmaßnahmen - Eingriff in die Rechte des oder der Lernenden Widerspruch und Klage möglich
- Ordnungsmaßnahmen erst zulässig, wenn erzieherische Einwirkung nicht ausreicht bzw. nicht erfolgversprechend ist.
- gesetzlich vorgeschriebenes Anhörungsrecht für den oder die Lernenden sowie die Erziehungsberechtigten

Erzieherische Einwirkungen sind:

1. das erzieherische Gespräch
2. die Ermahnung
3. Gruppengespräche mit Schülerinnen, Schülern und Eltern
4. die mündliche oder schriftliche Missbilligung des Fehlverhaltens
5. der Ausschluss von der laufenden Unterrichtsstunde
6. die Nacharbeit unter Aufsicht nach vorheriger Benachrichtigung der Eltern
7. die zeitweise Wegnahme von Gegenständen (z. B. Handy)
8. Maßnahmen mit dem Ziel der Wiedergutmachung angerichteten Schadens
9. Aufgaben, die geeignet sind, das Fehlverhalten zu verdeutlichen

Ordnungsmaßnahmen nach § 53 Absatz 3 SchulG sind im Einzelnen:

1. der schriftliche Verweis
2. die Überweisung in eine parallele Klasse oder Lerngruppe
3. der vorübergehende Ausschluss vom Unterricht von einem Tag bis zu zwei Wochen und von sonstigen Schulveranstaltungen, auch der Ausschluss von einzelnen Unterrichtsfächern ist möglich
4. die Androhung der Entlassung von der Schule
5. die Entlassung von der Schule
6. die Androhung der Verweisung von allen öffentlichen Schulen des Landes durch die obere Schulaufsichtsbehörde
7. die Verweisung von allen öffentlichen Schulen des Landes durch die obere Schulaufsichtsbehörde

Außerschulisches Verhalten kann nur dann zu Ordnungsmaßnahmen führen, wenn es unmittelbar störende Auswirkungen auf den Schulbetrieb hat und einen direkten Bezug zum Schulbesuch aufweist, wie z. B. Angriffe auf Lehrer oder Mitschüler aus schulischem Anlass, Gewalttätigkeiten gegen Mitschüler auf dem Schulweg oder Drogenhandel.

Schwerbehindertenvertretung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



seit Februar 2016 bin ich die Vertrauensperson für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte sowie pädagogisches Personal an Realschulen bei der Bezirksregierung Münster. Das Amt der stellvertretenden Vertrauensperson der Hauptschwerbehindertenvertretung für Lehrkräfte an Realschulen in NRW beim Ministerium für Schule und Bildung habe ich seit August 2017 inne. Wenden Sie sich gerne an mich, wenn Sie Fragen zu den unten aufgeführten Themen haben.

Meine Kontaktdaten:



Barbara Berlik

Vertrauensperson für schwerbehinderte Lehrkräfte
sowie pädagogisches Personal
an Realschulen bei der Bezirksregierung Münster,

Albrecht-Thaer-Str. 9,

Raum N 4025,

Tel. 0251 - 411 - 12 40

Barbara.Berlik@bezreg-muenster.nrw.de

Nehmen Sie **Kontakt** zu mir auf, wenn Sie

- gesundheitlich beeinträchtigt sind und überlegen, einen **Antrag auf Feststellung einer Schwerbehinderung** zu stellen;
- schwerbehindert sind und zur Ausübung Ihres Dienstes am schulischen Arbeitsplatz **besondere Hilfsmittel** benötigen;
- schwerbehindert sind und **abgeordnet** oder **versetzt** werden sollen;
- schwerbehindert sind und eine **zusätzliche Pflichtstundenermäßigung** beantragen möchten;
- schwerbehindert sind und eine **vorzeitige Zurruhesetzung** 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 Realschulen;
- **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 Menschen in den Schuldienst.



Die Schwerbehindertenvertretung

für schwerbehinderte Lehrkräfte
sowie pädagogisches Personal an Realschulen
bei der Bezirksregierung Münster



Wichtige Termine

Versetzung innerhalb NRW

30.11.
Antrag:
www.oliver.nrw.de

Lehrertauschverfahren alle Bundesländer (LTV)

10.01. und 31.07.
Antrag:
www.oliver.nrw.de

Rückkehr aus Elternzeit

bis zu einem Jahr (364 Tage) – grundsätzlich an die alte
Schule ohne Antrag
Antrag:
www.schulministerium.nrw.de/BiPo/OLIVER/pages/hinweis/hinweiseRueckkehr.jsf

Teilzeit – Antragsfrist

6 Monate vor Beginn
Antrag:
www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/tz_beurlaubung/Antrag_Teilzeit_Beurlaubung.pdf

**In Einzelfällen wenden Sie sich an die Dienststelle und Ihren Personalrat.
Wir beraten Sie gern!**

lehrer nrw

Zuständigkeiten bei der Bezirksregierung Münster

Bezirksregierung Münster
 Albrecht-Thaer-Straße 9
 48147 Münster (Overberg-Haus)
 Telefon: 0251-411-0 Telefax 0251-411-82525

Abteilung 4: Schule, Kultur, Sport
Schmied, Abteilungsdirektor
Sekretariat: Frau Victor, RBe

Tel.: 0251-411-4102 Raum N 1080
Tel.: 0251-411-4103 Raum N 1079

<p>Dezernat 42 Hauptschulen und Realschulen Krems LRSD Tel.: 0251-411-5960</p> <p><i>42.1 Hauptschule</i> Kamber, SAD`in Tel.: 0251-411-5351</p> <p><i>42.2 Realschule</i> Ackermann, RSD`in Tel.: 0251-411-4248 Fleige, LRSD Tel.: 0251-411-4546</p>	<p>Dezernat 44 Gesamtschulen Sekundarstufe I und II Hogrebe, LRSD Tel.: 0251-411-3113</p> <p>Dunkel, LGSD Tel.: 0251-411-2862 Kösters, LRSD`in Tel.: 0251-411-5078 Scheerer, LRSD`in Tel.: 0251-411-4589 Wilmer, LRSD`in Tel.: 0251-411-3618</p>
<p>Dezernat 46 Lehreraus- und Fortbildung Lobell, LRSD`in Tel.: 0251-411-4205</p> <p><i>46.1 Lehrerausbildung</i> Lueg, RSD`in Tel.: 0251-411-4159 (G, HRSGe, SF)</p> <p>Lobell, LRSD`in Tel.: 0251-411-4205 (BK, Gy, Ge)</p> <p><i>46.2 Lehrerfortbildung</i> Milchling, LRSD Tel.: 0251-411-4190 Schwarze, RSD`in Tel.: 0251-411-4178</p> <p><i>Büroleitung:</i> David, RAR Tel.: 0251-411-1586</p>	<p>Dezernat 47 Personal und Stellenplanangelegen- heiten Holtmann Niehues, RD Tel.: 0251-411-3803</p> <p>Dopp, RD`in Tel.: 0251-411-1464 Bockey, RAR Tel.: 0251-411-2168 Ellertmann, ORR`in Tel.: 0251-411-1127 Sträterhoff, RD Tel.: 0251-411-1325</p> <p><i>Büroleitung:</i> Pape, RAR`in Tel.: 0251-411-4119 (Lehrereinstellung / Vorbereitungsdienst)</p>
<p>Dezernat 48 Schulrecht und Schulverwaltung, Schulbau, Kirchensachen, Ersatzschulen, Sport, Sportstättenbau, Weiterbildung, Kunst- und Kulturpflege, NRW-Europawettbewerbe</p> <p>Heimeshoff, RR`in Tel.: 0251-411-3637 Moldenhauer, ORR`in Tel.: 0251-411-2412 Sornig, RSD Tel.: 0251-411-4285 Trottenburg, RD`in Tel.: 0251-411-3706 Weide Tel.: 0251-411-2664</p> <p><i>Büroleitung:</i> Stichling Tel.: 0251-411-4344</p>	<p>4Q – Qualitätsanalyse an Schulen</p> <p>Scholz LRSD`in Tel.: 0251-411-1177</p> <p>Barkowsky-Pokart, RSD Tel.: 0251-411-3384 Brandt, RSD`in Tel.: 0251-411-4688 Dr. Goeke, LRSD Tel.: 0251-411-4191 Joosten, LRSD Tel.: 0251-411-4378 Kaupert, OstD Tel.: 0251-411-1931 Klam, GED Tel.: 0251-411-1411 Dr. Klomfaß, LRSD Tel.: 0251-411-1229 Krützmann, R Tel.: 0251-411-3485 Olthoff-Watermann, R`in Tel.: 0251-411-4856 Panagopoulos-B., LRSD`in Tel.: 0251-411-3617 Tebbe, RSD`in Tel.: 0251-411-4465 Wulfefhammer, LRSD`in Tel.: 0251-411-4177</p> <p><i>Büroleitung:</i> Weber, RR Tel.: 0251-411-4183</p>

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

Beitrittserklärung

(zugleich Einzugsermächtigung)

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

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

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.

Ich wurde von folgendem Mitglied geworben:
