

lehrer nrw

Ausgabe 2026

Ihre lehrer nrw-Kreisverbände informieren:

Abordnung
Arztbesuche
Außerschulische Lernorte
Entlastungsstunden
Notenbeschwerde und Widerspruch
Remonstration
Überlastungsanzeige
Versetzung
Wiedereingliederung
und vieles mehr

lehrer nrw
im Regierungsbezirk Köln
Wir sind für Sie da!

Online-Ausgabe:



lehrer nrw: Was wir bieten, was wir wollen

Unser Service

- kostenlose Rechtsberatung in allen beruflichen Fragen – persönlich, individuell, schnell, nah
- umfangreiches Seminar- und Fortbildungsprogramm zu aktuellen Themen
- Beratung in besonderen Belastungssituationen – schnell und unkompliziert
- kostenloses XXL-Versicherungspaket, inklusive Diensthauptpflicht-Versicherung, Schulschlüsselversicherung, Rechtsschutz, Freizeit-Unfallversicherung
- ständig aktuelle Informationen, z. B. über unsere Homepage, Mitgliederzeitschrift, Newsletter, Service-Broschüren
- günstige Mitgliedsbeiträge – und 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, gesunde Arbeitsbedingungen
- Stärkung der Lehrerrolle
- Pädagogische Freiheit
- Förderung der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit
- Qualitätsanforderungen für Schüler und Schülerinnen
- stärkere Wertschätzung des mittleren Bildungsabschlusses
- Profilbildung, Profilklassen (z. B. musisch-künstlerisch, MINT, bilingual)
- kein Aktionismus im Bildungsbereich. Bildung braucht Kontinuität und behutsame Entwicklung.

Wichtige Internetadressen

Verband *lehrer nrw*

Bezirksregierung Köln

LEO – Lehrereinstellung-online

VERENA – Vertretungsstellen

Praxissemester NRW

OLIVER – Lehrerversetzung

STELLA – Funktionsstellen im Schulbereich

Ministerium für Schule und Bildung

Bildungsportal des Landes NRW

Landesamt für Besoldung und Versorgung

Versorgungsrechner des LBV

Deutsche Rentenversicherung Bund

dbb Beamtenbund und Tarifunion

dbb Land NRW

Laufbahnberatung für Lehrer/-innen

Landschaftsverband Rheinland

Unfallkasse NRW

Ansprechpartner für Gewalt BezReg Köln

www.lehrernrw.de

www.brk.nrw.de

www.leo.nrw.de

www.verena.nrw.de

www.pvp-nrw.de

www.oliver.nrw.de

www.stella.nrw.de

www.schulministerium.nrw.de

www.learnline.schulministerium.nrw.de

www.lbv.nrw.de

www.beamtenversorgung.nrw.de

www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

www.dbb.de

www.dbb-nrw.de

www.nrw.cct-germany.de

www.lvr.de

www.unfallkasse-nrw.de

julien.hoeck@brk.nrw.de



Matthias Oberheu
Köln



Tom Schipper
Rheinbach



Ellen Bollig
Königswinter



Tanja Heinrichs
Baesweiler



Tom Schürmann
Bonn



Christoph Fahle
Nordeifel



Kerstin Thomsen
Leverkusen



Sarah Wanders
Hückelhoven



Doreen Preiß
Köln



Michael Freise
Köln

Ihre
lehrernrw
Ansprechpartner im
Bezirk Köln

Doreen Preiß	0178/ 1450258	preiß @lehrernrw.de
Ellen Bollig	0178/ 6372060	bollig @lehrernrw.de
Matthias Oberheu	0176/ 66839230	oberheu @lehrernrw.de
Tom Schipper	02226/ 809505	schipper @lehrernrw.de
Tanja Heinrichs	0241/ 53808291	heinrichs @lehrernrw.de
Sarah Wanders	0178/ 2084976	wanders @lehrernrw.de
Frank Schulte	02195/ 677358	schulte @lehrernrw.de
Michael Freise	01573/ 4920777	freise @lehrernrw.de
Kerstin Thomsen	0214/ 5006679	thomsen @lehrernrw.de
Christoph Fahle	0152/ 54177559	fahle @lehrernrw.de
Martin Dittrich	0178/ 3320478	dittrich @lehrernrw.de
Tom Schürmann	0178/ 8167583	schuermann @lehrernrw.de



Frank Schulte
Wipperfürth



Martin Dittrich
Übach-Palenberg

Leitfaden Gewalt an Schulen

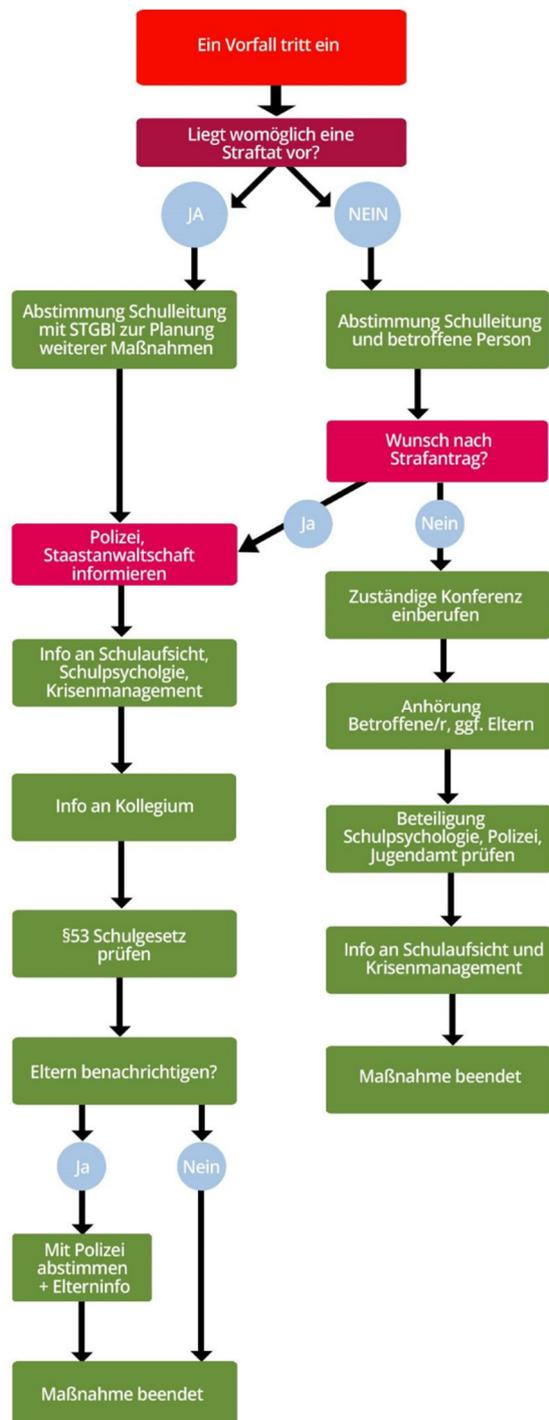
Sicher handeln bei Gewalterfahrungen von Beschäftigten an Schulen: So lautet der Titel eines Leitfadens, den das NRW-Schulministerium herausgegeben hat. Nötig sind aber noch weitere Schritte, um die zunehmende Gewalt an Schulen einzudämmen.

Am 24. Januar 2025 veröffentlichte das Schulministerium unter dem Titel „Gewalt hat an unseren Schulen keinen Platz“ eine Pressemitteilung, in der noch einmal zusammengefasst wurde, welche Maßnahmen man bereits ergriffen habe bzw. welche Unterstützungsangebote für Beschäftigte an Schulen bereitgestellt werden.

Hierzu zählen:

- Notfallordner „Hinsehen und Handeln“ inklusive eines Handbuchs zur Krisenprävention
- „Sprech:ZEIT 24/7“ der BG prevent (früher: BAD GmbH) (anonyme telefonische Beratung)
- FAQ-Liste zum Thema Gewalt an Schulen im Bildungsportal
- Digitale Informationsveranstaltungen
- Verdopplung der „SystEx“-Stellen (Fachkräfte für Systemische Extremismusprävention, angesiedelt bei den schulpsychologischen Diensten)
- Programm „MindOut“ (Bericht in *Lehrer nrw* 2/2025)
- Unterstützung der kommunalen Schulsozialarbeit über das Landesprogramm „Förderung von Schulsozialarbeit in Nordrhein-Westfalen“

Dies alles sind wichtige Bausteine zur Bekämpfung von Gewalt an unseren Schulen und zur Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen bei erfahrener Gewalt. Darüber hinaus gibt es seit dem 9. April 2025 einen Leitfaden „Sicher handeln bei Gewalterfahrungen von Beschäftigten an Schulen“.



STGBI: Schulisches Team für Beratung, Gewaltprävention und Krisenintervention

Dieser Leitfaden stellt Handlungsoptionen bei Gewaltvorfällen in kompakter Form dar und soll den Beschäftigten helfen, konsequent und rechtssicher zu reagieren. Es werden in tabellarischer Form Handlungsempfehlungen und die jeweils beteiligten Personen benannt. Hierbei wird zwischen Situationen unterschieden, bei denen aufgrund der Schwere der Tat eine Meldung an die Polizei erfolgen muss, und Situationen, in denen ggf. pädagogische Maßnahmen ausreichen. Die bereits existierenden weiteren Unterstützungsmaßnahmen werden ergänzend genannt. Das Schaubild verdeutlicht den Handlungsablauf bei Gewaltvorfällen.

Was noch fehlt: Ein einheitliches, niedrigschwelliges Meldeverfahren

Angesichts der Tatsache, dass das MSB nicht über valides Datenmaterial zu Anzahl und Art von Gewaltvorfällen gegen Beschäftigte an Schulen verfügt (weil es diese Daten auch gar nicht erhebt), ist von einer enorm hohen Dunkelziffer auszugehen. Deshalb fordert *lehrer nrw* schon seit Jahren ein landeseinheitliches und niedrigschwelliges Meldeverfahren. Dieses hätte ebenfalls dem Leitfaden zum Beispiel in Form eines Meldebogens anhängen können. Das Ministerium darf nicht die Augen vor dem Ausmaß des Problems verschließen.

Kritische Rückmeldungen erreichten uns bereits von Beschäftigten bezüglich der Handlungsempfehlungen zum Bereich „Akute Intervention (Gefahrenabwehr)“. Hier wird den Angegriffenen unter anderem geraten, das Gesichtsfeld des Angreifers zu verlassen und diesen nicht zu provozieren. Objektiv betrachtet sind solche Empfehlungen natürlich korrekt. Subjektiv betrachtet empfinden Beschäftigte berechtigterweise Befremden darüber, vor Schülerinnen und Schülern flüchten zu sollen. Dies war sicherlich nicht Bestandteil ihrer pädagogischen Ausbildung.

Ergänzend hat das Ministerium die Verantwortlichen in den Bezirksregierungen durch Andreas Müller, Richter am Verwaltungsgericht Düsseldorf, zum Thema „Erzieherisches Einwirken und Schulordnungsmaßnahmen“ schulen lassen.

In jeder Bezirksregierung gibt es mittlerweile Ansprechpersonen, an die sich Betroffene nach erfahrener Gewalt wenden können. Für die Bezirksregierung Köln ist dies Herr Höck (julien.hoeck@brk.nrw.de).

Dieser Leitfaden ist ein nächster Schritt in die richtige Richtung. Er erfüllt eine langjährige Forderung von *lehrer nrw*, auch wenn er sicherlich nicht alle Fragen der Beschäftigten beantwortet. Im Optimalfall sind unsere Schulen sichere Orte für alle am Schulleben Beteiligten, frei von Gewalt. Solange wir aber diesen Optimalzustand nicht herstellen können – Schule ist schließlich ein Spiegelbild der Gesellschaft –, benötigen unsere Kolleginnen und Kollegen umfangreiche Unterstützung und absolute Rückendeckung durch den Dienstherrn bei erfahrener Gewalt.

Den Leitfaden zum Download finden Sie unter den Suchbegriffen
MSB NRW Leitfaden Gewalt

oder über den rechtsstehenden QR-Code:



Außerschulische Lernorte in NRW

Erfahrungs- und Erlebnisräume

Außerschulische Lernorte bezeichnen alle Orte, die über den klassischen Lernort Schule hinausgehen und den Lernenden neue Erfahrungs- und Erlebnisräume eröffnen. Das Angebot ist vielfältig: Archive, Bibliotheken, Bühnen und Konzerthäuser, Gedenkstätten, Medienzentren, Museen, Musikschulen, Einrichtungen der Umweltbildung und der naturwissenschaftlichen Bildung, zoologische und botanische Parks, historische Gebäude, Naturräume, Sportvereine, um nur einige zu nennen. Bildung kann hier unmittelbar und lebendig erlebt werden. Sie ermöglichen Lernen in realen, authentischen Umgebungen; pädagogisch betrachtet, wird dadurch der Konstruktivismus gefördert. Schülerinnen und Schüler erschließen sich neue Inhalte eigenständig, indem sie Beobachtungen, Erlebnisse und Handlungen unmittelbar miteinander verknüpfen.

Auseinandersetzung mit unserer Gesellschaft

Diese Art der Bildung hat aber nicht nur für jeden einzelnen Lernenden eine reelle Bedeutung, vielmehr führt sie auch zur Auseinandersetzung mit unserer Gesellschaft. Außerschulische Lernorte regen den Betrachter an, sich mit den Umständen zu beschäftigen, in denen sie leben, gelebt haben oder zukünftig leben werden oder wollen.

Gerade an Schulen mit hohem Migrationsanteil stellt sich die Aufgabe, das Vertrauen in unsere gesellschaftlichen Institutionen zu fördern. So ist zum Beispiel ein Museum ein Ort, an dem es für jeden möglich ist, seinen neuen Platz in einer fremden Gesellschaft und Kultur zu suchen und zu finden. Ein Ort, an dem es möglich ist, eine fremde und immer bedrohlicher wirkende Welt mit anderen Augen zu sehen und dies in realen Begegnungen, ohne in virtuelle Wirklichkeiten zu erleben. Dies gilt selbstverständlich nicht nur für Kinder mit Migrationshintergrund, sondern für alle Schüler und Schülerinnen. Hier sind insbesondere Lernorte zu nennen, die die regionale Besonderheit in den Vordergrund stellen und damit ein starkes Identifikationsgefühl mit der eigenen Region fördern und das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Schulgemeinschaft stärken.

Viele dieser außerschulischen Lernorte werden von Familien aus bildungsfernen Schichten nicht selbstständig besucht. Kindern dieser Familien neue Blickwinkel zu zeigen, ihren Horizont zu erweitern und ihnen Sicherheit im Handeln im öffentlichen Raum bzw. der Gesellschaft zu geben, sollte den Aufwand, der mit dem Besuch außerschulischer Lernorte verbunden ist, wert sein.

Außerschulische Lernorte - Gewusst wo!

Nordrhein-Westfalen ist ein Bundesland mit regionaler Vielfalt und reicher Geschichte, das eine beeindruckende Auswahl an außerschulischen Lernorten - von Museen über Naturparks bis hin zu Industriegebieten, die zu Lernlandschaften transformiert wurden - anbietet.

Zwei beispielhafte Highlights sind das Deutsche Bergbau-Museum in Bochum und das LVR Industriemuseum Textilfabrik Cromford in Ratingen, die nicht nur historische Fakten

vermitteln, sondern die psychische und physische Belastung der Arbeit, insbesondere der Kinderarbeit, interaktiv erlebbar machen. Ein weiteres eindrucksvolles Lernziel ist das Neanderthal-Museum in Mettmann. Hier wird die Entstehungsgeschichte des Menschen auf beeindruckende Weise visualisiert und ein reiches museumspädagogisches Angebot für Schulen macht einen Besuch zu einem echten Erlebnis.

Die Natur selbst bietet unerschöpfliche Lerngelegenheiten. So ermöglichen zahlreiche Natur- und Erholungsparks in NRW, wie der Nationalpark Eifel, erlebnisorientierte Angebote in den Bereichen Biologie, Geografie und Umweltwissenschaften. Darüber hinaus existieren auch spezialisierte Lernorte, die sich Themen wie Technik, Kunst oder Geschichte widmen. Einrichtungen wie das LVR-Freilichtmuseum in Hagen oder das Museum Ludwig in Köln bieten fächerübergreifenden Zugang zu Geschichte, Kunst und sozialen Entwicklungen.

Eine gute Möglichkeit, passende außerschulische Lernorte zu finden, wird auf der Seite des Schulministeriums (bildungspartner.schulministerium.nrw.de) zur Verfügung gestellt.

Die „BipaMap.NRW“ ist eine interaktive Karte, die es Lehrkräften erleichtert, geeignete Lernorte zu finden. Außerdem bietet sie für Schülern und Schülerinnen die Bildungs-App „BIPARCOURS“ an, mit der diese außerschulische Lernorte selbständig erkunden können. Die neue Plattform „BipaLab.NRW“ stellt außerdem digitale Werkzeuge bereit und unterstützt das außerschulische Lernen – vor Ort und auf Distanz.

Finanzierung - Es muss nicht immer viel kosten!

Fahrkosten, Eintritt und Gebühren für Führungen können das Aus eines Besuchs bedeuten. Doch viele der Angebote sind kostenfrei, wie z.B. der Eintritt in die Museen des LVR und die Kölner Museen für Kinder und Jugendliche. Es lohnt sich also vor Ort nachzufragen, welche Konditionen für Schulklassen bestehen.

„Bildungspartner NRW“ bietet Beratung zur Finanzierung von Kooperationen und Fahrten zu außerschulischen Lernorten. Die „Nordrhein-Westfalen-Stiftung“ übernimmt unter dem Titel „Heimat-Touren NRW“ Fahrkosten, wenn Schulklassen Tagesausflüge zu einem von ihr unterstütztem Natur-oder Kulturprojekt unternehmen. Der Fahrkostenerstattungsantrag kann online unter www.nrw-stiftung.de gestellt werden.

Es lohnt sich ebenfalls bei den kirchlichen Trägern nachzufragen. Tage religiöser Orientierung oder sonstigen schulischen religiösen Maßnahmen werden häufig bezuschusst. Für den Kölner Raum sei hier beispielhaft das „Erzbischöfliche Generalvikariat, Abteilung Schulpastoral und Hochschulen“ genannt.

Um Fahrkosten zu minimieren, muss es nicht immer der kostenintensive Bus sein! Viele der Schüler und Schülerinnen besitzen ein Schülerticket. Die Tickets ermöglichen es, in einem großen Radius Ziele zu erreichen, ohne dass dabei Kosten entstehen. Sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Land sicher fortzubewegen, ist zudem ein nachhaltiges, lohnendes Lernziel!

Probezeit für Lehrkräfte in NRW

Neu eingestellte Lehrerinnen und Lehrer in NRW durchlaufen eine Probezeit, in der die fachliche und persönliche Bewährung festgestellt werden soll. Diese ist je nach Beschäftigungsverhältnis unterschiedlich geregelt.

Für **verbeamtete Lehrkräfte** beträgt die Mindestprobezeit nach Prüfung der gesundheitlichen Eignung durch einen Amtsarzt in der Regel drei Jahre, in der sie „Beamte auf Probe“ sind. Während dieser Zeit werden zwei dienstliche Beurteilungen durchgeführt. Die erste erfolgt spätestens nach zwölf Monaten, die zweite spätestens drei Monate vor Beendigung der Probezeit.

In bestimmten Fällen kann die Probezeit auch verlängert werden. Beispielsweise können Beurlaubungen ohne Dienstbezüge oder Krankheitszeiten von mehr als drei Monaten zu einer Verlängerung der Probezeit führen. Bei noch nicht festgestellter Bewährung kann die Probezeit um bis zu zwei Jahre verlängert werden, darf jedoch insgesamt fünf Jahre nicht überschreiten. Auch hier können aktuelle gesundheitliche Einschränkungen aufgrund einer unklaren Prognose eine Rolle spielen.

Eine Verkürzung der Probezeit aufgrund besonderer Leistungen während der Probezeit oder im Zuge der Laufbahnbefähigung ist in NRW nicht mehr möglich, aber es können ggf. Dienstzeiten als Lehrkraft im öffentlichen Schuldienst oder an einer Ersatzschule auf die Probezeit angerechnet werden.

Für **tarifbeschäftigte Lehrkräfte** gilt eine kürzere Probezeit von sechs Monaten. In dieser Zeit wird in der Regel eine dienstliche Beurteilung durchgeführt, die vor Ablauf der Probezeit stattfinden muss.

Sonderfall OBAS: Die Probezeit von OBAS-Absolventen beginnt, wenn die Absolventen nach der OBAS-Ausbildung im Schuldienst beschäftigt werden, und beträgt wie bei allen verbeamteten Lehrkräften 3 Jahre. Die Ausbildungszeit nach OBAS wird nicht auf die laufbahnrechtliche Probezeit angerechnet.

Sonderfall PE: Seiteneinsteiger, die die Pädagogische Einführung absolvieren, haben ein halbes Jahr Probezeit. Sie erhalten nach erfolgreicher 1-jähriger Ausbildung ihre Bewährung und den unbefristeten Tarifvertrag ohne weitere Probezeit.

Die **dienstliche Beurteilung** wird von der Schulleitung erstellt. Sie soll objektiv und unparteiisch erfolgen und dient dazu, die Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Lehrkraft festzustellen.

- Ihre Durchführung basiert auf den „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung“ (BASS 21-02 Nr.2 Absatz 11).

Es gibt folgende **Beurteilungsmerkmale**:

- Unterricht oder Ausbildung
- Diagnostik und Beurteilung
- Erziehung und Beratung
- Zusammenarbeit
- Mitwirkung an der Schul- oder Seminararbeit
- soziale Kompetenz

Dabei haben bei der Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit die Merkmale „Unterricht“, „Diagnostik und Beurteilung“ und „Erziehung und Beratung“ besondere Bedeutung.

Unterrichtsbesuche zur Vorbereitung einer Beurteilung müssen mindestens zwei Wochen im Voraus angekündigt werden. In den Beurteilungsgesprächen darf die Lehrkraft eine Person ihres Vertrauens mitnehmen. Detaillierte Informationen zu den dienstlichen Beurteilungen finden Sie auf der Homepage von *lehrer nrw* unter dem Stichwort „Sonderdruck 2025“. Bei der Beurteilung wird festgestellt, ob sich die Lehrkraft bewährt hat. Nach dem ersten Unterrichtsbesuch gibt es die **Bewertungsstufen** „bewährt“, „eingeschränkt bewährt“ und „nicht bewährt“. In der abschließenden dienstlichen Beurteilung gibt es nur noch "in vollem Umfang bewährt" (mit dem möglichen Zusatz: „Die Lehrerin/der Lehrer hat sich wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet.“) oder "nicht bewährt". Im Falle einer notwendigen Verlängerung lautet die Beurteilung „Die Bewährung kann noch nicht abschließend festgestellt werden.“

Falls bei der ersten oder zweiten dienstlichen Beurteilung keine uneingeschränkte Bewährung festgestellt werden kann, ist die Schulleitung verpflichtet, besondere **Unterstützung** anzubieten, um vorhandene Schwierigkeiten zu beseitigen. Diese Unterstützung kann in Form von zusätzlichen Fortbildungen, Mentoring und Coaching sowie in Form von gezielten fachlichen und pädagogischen Maßnahmen wie z.B. individuellen Förderplänen erfolgen.

Auch der Personalrat kann hier helfen, indem er Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen und möglichen Unterstützungsmaßnahmen bereitstellt oder auch als Vermittler zwischen Lehrkraft und Schulleitung fungiert. Wenden Sie sich also bitte vertrauensvoll an die *lehrer nrw* Personalräte!

Es ist wichtig zu beachten, dass für **schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Lehrkräfte** Nachteilsausgleiche gelten können. Bei deren Beurteilung muss eine etwaige Minderung der Arbeits- und Einsatzfähigkeit durch die Behinderung berücksichtigt werden. Wenden Sie sich mit diesbezüglichen Fragen bitte direkt an die zuständigen Schwerbehindertenvertretungen der Schulformen.

”

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 Diensthaftpflichtversicherung, Schlüsselversicherung, Freizeit– Unfallversicherung und vielem mehr. Außerdem sind unsere Ansprechpartner vor Ort (siehe S. 3) auch immer für Sie da, wenn es um Ihre schulischen Belange geht.

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

Das 17. Schulrechtsänderungsgesetz (SchRÄG 17)

Das 17. Schulrechtsänderungsgesetz ist vom Parlament verabschiedet worden und ist mit diesem Schuljahr in Kraft getreten.

Das Kernproblem an dieser Gesetzesänderung ist aus Sicht von *lehrer nrw* der Paragraph 15, hervorgegangen aus dem ehemaligen Paragraphen 132c.

Er ermöglicht es Schulträgern, an Realschulen künftig dauerhaft einen Hauptschulzweig einzurichten, und zwar „insbesondere wenn eine öffentliche Hauptschule in der Gemeinde oder im Gebiet des Schulträgers (...) nicht vorhanden ist“, wie es im Gesetzestext heißt. Es werden dann in einer Klasse Schüler nach zwei unterschiedlichen Lehrplänen unterrichtet.

Das unterscheidet die Realschulen mit Hauptschulbildungsgang von den Gesamt- und Sekundarschulen, an denen nach einem Lehrplan binnendifferenziert unterrichtet wird. Als Mehrbedarf sind den Realschulen mit Hauptschulbildungsgang nur 2,5 Stellen zugebilligt worden – lächerlich wenig.

Aus Sicht von *lehrer nrw* ist es weder pädagogisch sinnvoll noch von den Lehrkräften leistbar, Schülerinnen und Schüler in den Bildungsgängen Hauptschule und Realschule im Klassenverband nach zwei unterschiedlichen Kernlehrplänen zu unterrichten, unterstrich Sven Christoffer, der Verbandsvorsitzende. „Die Realschule ist eine fundamentale Säule in der nordrhein-westfälischen Schularchitektur. Damit das so bleibt, wäre es im Sinne der Bildungsqualität eine Mindestanforderung, dass Realschulen mit Hauptschulbildungsgang zwingend die Möglichkeit bekommen müssen, eigene Hauptschulklassen zu bilden.“

Stufenweise Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell

Lehrkräfte und pädagogisches Personal an Schulen haben nach einer längeren Erkrankung von mindestens vier Wochen die Möglichkeit der stufenweisen Wiedereingliederung. Die Verfahrensweise ist bei Beamten und Tarifbeschäftigten unterschiedlich.

Die stufenweise Wiedereingliederung bei verbeamteten Beschäftigten:

Der Beamte/die Beamtin stimmt mit dem behandelnden Arzt einen Eingliederungsplan mit mindestens zwei Stufen ab. Die Arbeitsaufnahme kann mit wenigen Stunden beginnen und stufenweise bis zur vollen Arbeitszeit gesteigert werden. Die ärztliche Beschei-

nigung sollte Angaben zu Beginn und Ende der jeweiligen Stufen, sowie eine Prognose zur Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit enthalten.

Achten Sie bitte darauf, die Ferienzeiten in den Wiedereingliederungsplan zu integrieren, da Ferienzeiten ebenfalls Dienstzeiten sind. Der Plan darf einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Sollte in begründeten Ausnahmefällen eine Verlängerung des Planes auf bis zu 12 Monate notwendig sein, wird dies nach amtsärztlicher Überprüfung ebenfalls genehmigt.

Der Plan wird mit einem persönlichen formlosen Antrag über den Dienstweg an die Bezirksregierung geschickt, denn die Zustimmung des Dienstherrn ist vor Beginn der Maßnahme erforderlich. Planen Sie also dementsprechend eine Zeitspanne für die Genehmigung der Maßnahme ein.

Eine Krankschreibung bis zum letzten Tag vor der Wiedereingliederung ist notwendig. Verbeamtete Beschäftigte gelten während der Dauer der Maßnahme nicht als dienstunfähig erkrankt, müssen also keine Krankmeldung für diese Zeit einreichen. Sie erhalten die vollen Dienstbezüge.

Die stufenweise Wiedereingliederung bei Tarifbeschäftigten:

Tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen stimmen ebenfalls mit ihrem behandelnden Arzt einen Eingliederungsplan von bis zu sechs Monaten ab.

Dieser wird in der Regel in Form eines Formulars mit zwei Durchschlägen an die Krankenkasse und den Arbeitgeber (auf dem Dienstweg) weitergeleitet. Vor Beginn der Maßnahme muss eine Zustimmung von beiden Institutionen vorliegen. Eine Verlängerung des Eingliederungsplans ist nur mit Zustimmung der Krankenkasse möglich.

Im Gegensatz zu verbeamteten Beschäftigten gelten Tarifbeschäftigte während der Maßnahme als erkrankt, es muss also weiterhin eine Krankmeldung für diese Zeit eingereicht werden. Sie erhalten Kranken- oder Übergangsgeld.

Erkranken Beschäftigte während der Maßnahme erneut und erscheinen sie an insgesamt sieben Tagen nicht zum Dienst, gilt die Wiedereingliederung in der Regel als gescheitert.

Nur in Ausnahmefällen kann ein Fortbestand der Maßnahme angestrebt werden, wenn dennoch Aussicht auf einen positiven Abschluss besteht oder eine andere Erkrankung die Fehlzeiten verursacht hat (Beispiel: Sieben Tage Erkrankung wegen eines Erkältungsinfektes). In diesen Fällen sollten baldmöglichst alle an der Maßnahme Beteiligten informiert werden und gegebenenfalls ein ärztliches Attest eingeholt werden, in welchem bestätigt wird, das die Wiedereingliederungsmaßnahme fortgeführt werden kann.

Lassen Sie sich in jedem Fall von Ihren Lehrer nrw-Personalräten beraten!

Schule in Codes – Häufige Abkürzungen verständlich erklärt

Das Verzeichnis erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, bietet jedoch eine Auswahl wesentlicher Abkürzungen.

Lehrereinstellung & Beschäftigung

- **LEO** Lehrereinstellung Online. Für unbefristete Einstellungen von ausgebildeten Lehrkräften in den Schuldienst Nordrhein-Westfalens
- **LOIS** Lehrereinstellung Online Seiteneinstieg. Für Interessierte ohne Lehramtsausbildung mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss
- **VERENA** Vertretungseinstellung nach Angebot. Für befristete Stellen: Vertretung, Unterstützung Geflüchteter, Startchancen-Programm, Alltagshelfer/-innen
- **STELLA** Funktions- und Beförderungsstellen für Lehrkräfte, die bereits im Schuldienst sind. Zusätzlich: Link zum Auslandsschuldienst
- **OLIVER** Online-Versetzungsverfahren Nordrhein-Westfalen. Für Versetzungen, Sabbatjahr, Rückkehr aus Elternzeit, Laufbahnwechsel, Lehrertausch etc
- **ANDREAS** Informationen und Stellenangebote für andere Berufsgruppen im Schuldienst, z. B. für multiprofessionelle Teams, Werkstattlehrkräfte, Fachlehrkräfte

Ausbildung & Qualifizierung

- **OBAS** Ordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern sowie der Staatsprüfung
- **VO-BASOF** Verordnung zur berufsbegleitenden Ausbildung zum Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung
- **PE** Pädagogische Einführung: für Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung

Rechtliche Rahmenbedingungen

- **SchulG NRW** Schulgesetz Nordrhein-Westfalen. Regelt die Grundlagen des Schulwesens in Nordrhein-Westfalen: Schulauftrag, Inhalte, Leistungsbewertung, Ordnungsmaßnahmen und vieles mehr
- **BASS** Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen. Enthält alle schulrechtlichen Vorschriften (Gesetze, Verordnungen, Verwaltungsvorschriften etc.)
- **ADO** Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen

- **LBG** Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen. Gilt, soweit das Beamtenstatusgesetz keine anderweitige Regelung enthält
- **BeamtStG** Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern
- **LBeamtVG** Landesbeamtenversorgungsgesetz. Regelt die Versorgung der Beamtinnen und Beamten des Landes. Dazu zählen unter anderem Ruhegehalt, Hinterbliebenenversorgung, Unfallfürsorge, Übergangsgeld, Bezüge bei Verschollenheit und weiteren Sonderfällen
- **LBesG NRW** Landesbesoldungsgesetz Nordrhein-Westfalen. Regelt alles zur Besoldung der Beamtinnen und Beamten. Unter anderem Grundgehalt, Familienzuschläge, Auslandsbezüge, Anwärterbezüge, vermögenswirksame Leistungen und einiges mehr
- **FrUrIV** Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub

Digitale Schulverwaltung & Planung

- **SchILD NRW** Schulverwaltungsprogramm NRW. Zentrale Plattform – verwaltet sämtliche schulischen Akteure und deren Individual- und Leistungsdaten
- **SchIPS** Schulinformations- und Planungssystem. Erfasst Daten zur Unterrichtsversorgung an allen öffentlichen Schulen in NRW

Arbeits- und Gesundheitsschutz

- **BAD** Umbenennung in **BG prevent**: Beratung im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte und Schulleitungen
- **COPSOQ** Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Fragebogen zur Erfassung psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz (Teil der Gefährdungsbeurteilung)

Angestellte Lehrerinnen und Lehrer

- **TV-L** Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder. Regelt Allgemeines, Arbeitszeit, Eingruppierung, Entgelt, Befristungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- **TV-EntgO-L** Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder. Gilt für Lehrkräfte an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, die unter den Geltungsbereich des § 44 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) fallen
- **TdL** Tarifgemeinschaft deutscher Länder: Ist die Arbeitgebervereinigung der Bundesländer mit Ausnahme von Hessen

Anrechnungsstunden für Lehrkräfte an Realschulen

Anrechnungsstunden stehen Schulen als Ausgleich für Lehrkräfte mit besonderen schulischen Aufgaben oder überdurchschnittlicher unterrichtlicher Belastung zur Verfügung. Die rechtliche Grundlage hierfür bildet die Verordnung zur Ausführung des § 93 Schulgesetz (BASS 11-11 Nr. 1).

Da sich die Anzahl der Anrechnungsstunden nach den aktuellen Grundstellen – und somit nach der Größe der Schule – berechnet, kann sie sich jährlich ändern. Für Realschulen lautet die Berechnungsformel: Anrechnungsstunden = (Grundstellenzahl × 0,5) + Ganztagszuschlag.

Beispielrechnung bei 480 Schülern (gebundener Ganztag)

$480 / 20,19 = 23,77$ (Grundstellenzahl, auf zwei Dezimalstellen gekürzt)

$23,77 \times 0,2 = 4,75 = 4,8$ (Ganztagszuschlag, auf eine Dezimalstelle gerundet)

$23,77 + 4,8 = 28,57 = 28,5$ → gerundet: 28,5 Grundstellen

$28,5 \times 0,5 = 14,25 = 14$ → gerundet: 14 Anrechnungsstunden

$28,5 \times 0,7 + 9 + 1 = 29,95 = 30$ → gerundet: 30 Leitungszeitstunden

aus: Hans-Peter Mach: Schule NRW von A bis Z. 35. Auflage – August 2023

Die exakte Anzahl der Anrechnungsstunden ist im Schulinformations- und Planungssystem (SchIPS) hinterlegt. Zwar besteht für den Lehrerrat kein generelles Einsichtsrecht in SchIPS, jedoch ein Auskunftsrecht über die Schulleitung gemäß §62 und §69 Schulgesetz. Eine summarische Darstellung aus SchIPS kann bei vertrauensvoller Zusammenarbeit mit dem Lehrerrat geteilt werden.

Verteilung der Anrechnungsstunden

Die Verteilung erfolgt auf Basis der konkreten Aufgaben und unterrichtlichen Belastungen einzelner Lehrkräfte. Nach einem Vorschlag der Schulleitung entscheidet die Lehrerkonferenz über das Vorgehen bzw. einen Verteilungsschlüssel. Idealerweise wird der Vorschlag gemeinsam mit dem Lehrerrat erarbeitet. Da die Anrechnungsstunden in der Regel nicht ausreichen, um alle Belastungen im Schulalltag vollständig auszugleichen, sind Transparenz und enge Zusammenarbeit mit dem Kollegium besonders wichtig.

Wird ein Vorschlag von der Lehrerkonferenz abgelehnt, erstellt die Schulleitung einen neuen Vorschlag, über den erneut abgestimmt wird.

Beispiele berücksichtigungsfähiger Aufgaben:

- Klassenleitung
- Sammlungsleitung
- Tätigkeit im Lehrerrat
- Betreuung der Schulhomepage

Nicht aus Anrechnungsstunden zu vergütende Aufgaben

Einige Aufgaben werden aus anderen Ressourcen („Töpfen“) finanziert und dürfen nicht aus den Anrechnungsstunden abgedeckt werden:

- Schulleitungsaufgaben, die von Lehrkräften übernommen werden (z. B. Stundenplanung, Vertretungsplan) → Schulleitungspauschale (BASS 11-11 Nr. 1).
- Gefahrstoffbeauftragte, sofern nicht von der Schulleitung übernommen → Schulleitungspauschale (RISU I-3.2).
- SV-Verbindungslehrkräfte → gesonderte Zuweisung (BASS 17-51 Nr. 1).
- Beratungslehrkräfte → gesonderte Zuweisung (BASS 12-21 Nr. 4).
- Fachleiter, Fachberater → Zuweisung durch BZR
- Betreuung von Lehramtsanwärtern (LAA) → OVP §11 / 6
- Betreuung von Praxissemesterstudierenden → BASS 20-02 Nr. 20

Weitere Ermäßigungen, die aus eigenen „Töpfen“ erfolgen

- Altersermäßigungen
- Ermäßigungen für schwerbehinderte Lehrkräfte (BASS 11-11 Nr. 1)
- Ermäßigungen für Personalratstätigkeit (LPVG)
- KAoA-Berufsvorbereitung (BASS 12-21 Nr. 1)
- Digitalisierungsbeauftragte (BASS 12-21 Nr. 20)

Lehrkräfte mit einem Beförderungsamts erhalten keine Anrechnungsstunden für Tätigkeiten, die Teil ihres Beförderungsauftrags sind.

Zuständigkeiten in der Bezirksregierung für die Realschulen

Dezernat 42 Haupt- und Realschulen (schulfachlich)
 Dezernat 47 Personal und Stellenangelegenheiten
 Dezernat 47 Personal und Stellenangelegenheiten

Dezernatsleitung:
 Dezernatsleitung:
 Realschulen:

Herr Seelbach
 Herr Ballast
 Frau Stolte

Telefon: 0221—147—☎

Stadt/Kreis	Gruppenleitung	☎	Sachbearbeitung	☎	Dez 42	☎
Stadt Aachen	Meyer	5371	Kolf	2489	Petry	2556
Stadt Bonn	Meyer	5371	Pieck	2768	Finke	2492
Stadt Köln	Epler	5151	Schmitz	2369	Ankel	2512
Stadt Leverkusen	Meyer	5371	Pieck	2768	Finke	2492
Städte Region Aachen	Meyer	5371	Kolf	2489	Petry	2556
Kreis Düren	Meyer	5371	Pieck	2768	Petry	2556
Rhein-Erft-Kreis	Epler	5151	Kolf	2489	Braun	2478
Kreis Euskirchen	Meyer	5371	Pieck	2768	Braun	2478
Kreis Heinsberg	Meyer	5371	Kolf	2489	Petry	2556
Oberbergischer Kreis	Meyer	5371	Pieck	2768	Berger	3335
Rheinisch-Bergischer-Kreis	Epler	5151	Schmitz	2369	Berger	3335
Rhein-Sieg-Kreis	Epler	5151	Kolf	2489	Finke	2492

Klassenarbeiten

Ein Besuch auf der Homepage des Ministeriums für Bildung bietet einen Einblick in die aktuelle Verordnung über die Anzahl der Klassenarbeiten in der Sek I – zuletzt geändert am 6.6.2024 (<https://www.schulministerium.nrw/anzahl-der-klassenarbeiten>).

Anzahl und Länge der Klassenarbeiten für die Hauptfächer stimmen mit ganz wenigen Ausnahmen in allen Schulformen der Sekundarstufe I überein. Auch der Spielraum, den die Fachkonferenzen bei der Festlegung der Anzahl von Klassenarbeiten besitzen, ist identisch. Nur der Bildungsgang Gymnasium enthält einige Besonderheiten, die hier nicht berücksichtigt sind.

Allgemein gilt:

Deutsch:

Klasse 5: 6 Klassenarbeiten	Dauer: 1 Unterrichtsstunde
Klasse 6: 6 Klassenarbeiten	Dauer: 1 Unterrichtsstunde
Klasse 7: 5-6 Klassenarbeiten	Dauer: 1-2 Unterrichtsstunden
Klasse 8: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer: 1-2 Unterrichtsstunden
Klasse 9: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer: 2-3 Unterrichtsstunden
Klasse 10: 3-5 Klassenarbeiten	Dauer: 2-3 Unterrichtsstunden

Englisch:

Klasse 5: 6 Klassenarbeiten <i>(Ausnahme Hauptschule: 3 Klassenarbeiten (beginnend im 2. Schulhalbjahr))</i>	Dauer: bis zu 1 Unterrichtsstunde
Klasse 6: 6 Klassenarbeiten	Dauer: bis zu 1 Unterrichtsstunde
Klasse 7: 5-6 Klassenarbeiten	Dauer: 1 Unterrichtsstunde
Klasse 8: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer: 1-2 Unterrichtsstunden
Klasse 9: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer: 1-2 Unterrichtsstunden
Klasse 10: 3-5 Klassenarbeiten	Dauer: 1-2 Unterrichtsstunden

Mathematik:

Klasse 5 : 6 Klassenarbeiten	Dauer: bis zu 1 Unterrichtsstunde
Klasse 6: 6 Klassenarbeiten	Dauer: bis zu 1 Unterrichtsstunde
Klasse 7: 5-6 Klassenarbeiten	Dauer: 1 Unterrichtsstunde
Klasse 8: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer: 1-2 Unterrichtsstunden
Klasse 9: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer: 1-2 Unterrichtsstunden
Klasse 10: 3-5 Klassenarbeiten	Dauer: 2 Unterrichtsstunden

Wahlpflichtunterricht ab Klasse 7 (außer Hauptschule)

Klasse 7: Gesamtschule: 4-6 Klassenarbeiten	Dauer bis zu 1 Unterrichtsstunde
Realschule: 5-6 Klassenarbeiten	Dauer bis zu 1 Unterrichtsstunde
Klasse 8: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer 1 Unterrichtsstunde
Klasse 9: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer 1-2 Unterrichtsstunden
Klasse 10: 4-5 Klassenarbeiten	Dauer 1-2 Unterrichtsstunden

Ergänzungen:

- Gesamtschule: Wird in den Ergänzungsstunden in den Klassen 9 und 10 eine Fremdsprache unterrichtet, werden in jedem Schuljahr vier Klassenarbeiten von ein bis zwei Unterrichtsstunden geschrieben.
- Die jeweilige **Fachkonferenz** beschließt im Rahmen des vorgegebenen Spielraums die Anzahl der Klassenarbeiten. Dieser muss dann die Schulkonferenz zustimmen, die als Gremium für die Grundsätze der Leistungsbewertung zuständig ist.
- Klassenarbeiten dürfen nicht am Nachmittag geschrieben werden (Ausnahme: Mündliche Prüfungen in Englisch können im Rahmen der Unterrichtszeit bis in den Nachmittag gehen).
- Pro Tag darf nur eine schriftliche Klassenarbeit / eine mündliche Prüfung durchgeführt werden. Pro Woche sollen möglichst nur zwei Klassenarbeiten stattfinden. Für Nachschreibtermine kann die Schulleitung Ausnahmen zulassen.
- Einmal im Schuljahr kann pro Fach eine Klassenarbeit durch eine andere, in der Regel schriftliche, in Ausnahmefällen auch gleichwertige nicht schriftliche Leistungsüberprüfung ersetzt werden. In Englisch kann dies eine mündliche Prüfung sein
- Im 2. Halbjahr der Klasse 10 ist mindestens eine Klassenarbeit im gleichen Format wie eine Abschlussprüfung zu erstellen. Im Fach Englisch muss zudem eine Klassenarbeit in der 10. Klasse als mündliche Leistungsüberprüfung durchgeführt werden.



Arztbesuche während der Arbeitszeit

Wie verhalte ich mich im Falle einer Krankheit und einem damit verbundenen Arztbesuch während meiner Arbeitszeit?

Die Gesetzeslage sieht eine Regelung zu einer bezahlten Freistellung vor, wenn ein Arbeitnehmer für eine **verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit** und **ohne eigenes Verschulden** verhindert ist. Dazu zählen medizinisch notwendige Arztbesuche. Diese müssen unumgänglich beziehungsweise dringlich sein. Behandlungen, die nicht aufschiebbar sind, wie z. B. notwendige diagnostische Maßnahmen mit enger zeitlicher Bindung oder akute Schmerzen sind hier zu nennen.

Zunächst müssen Beschäftigte jedoch versuchen, einen Arzttermin außerhalb ihrer persönlichen Arbeitszeit zu vereinbaren. Ist dies nicht möglich, so muss Entgelt auch bei Abwesenheit gezahlt werden. Die freie Arztwahl ist grundsätzlich zu berücksichtigen, darf aber nicht zu einer mutwilligen Belastung des Arbeitgebers führen. Ein nachvollziehbarer Grund für die Wahl eines bestimmten Arztes (z. B. Fachkompetenz oder lange Patientenbindung) kann entscheidend sein.

Ein Freistellungsanspruch besteht auch bei medizinisch unvermeidbaren Behandlungen, wie z. B. einer Blutabnahme. Grundsätzlich sollten alle Termine während der Arbeitszeit gut begründet werden. Arztbesuche, die nicht von der erforderlichen Dringlichkeit gedeckt sind, sind grundsätzlich zu vermeiden und Beschäftigte sind in der Pflicht, ihre Arzttermine möglichst so zu legen, dass die Arbeitgeberseite davon nicht belastet wird. In jedem Fall sind die Arbeitgeber vor dem Termin zu informieren.

Teilzeitkräfte

Teilzeitkräfte haben nach Ansicht der Arbeitsgerichte aufgrund ihrer verringerten Arbeitszeit die Möglichkeit, Arzttermine außerhalb ihrer Arbeitszeit wahrzunehmen. Dennoch gilt auch für Teilzeitkräfte, dass eine bezahlte Freistellung notwendig werden kann, wenn ein Arzttermin nur während ihrer Arbeitsstunden möglich ist.

*Beachten Sie, dass bei folgenden Behandlungen die für den Freistellungsanspruch erforderliche Dringlichkeit **nicht** vorliegt:*

- Ärztliche-, zahnärztliche- oder Krebs-Vorsorgeuntersuchungen.
Ausnahme: Vorsorgeuntersuchungen bei Schwangeren (MuSchG § 7)
- Behandlungen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken und regelmäßig wiederkehren, z.B. Physiotherapie, Psychotherapie oder Hyposensibilisierung bei Allergien
- Mehrwöchige Kuren und stationäre Maßnahmen

Ärztliche Bescheinigung

lehrer nrw empfiehlt: Lassen Sie sich zu Ihrer eigenen Absicherung eine ärztliche Bescheinigung darüber ausstellen, dass ein Arzttermin außerhalb Ihrer Arbeitszeit nicht möglich war. Aus dieser Bescheinigung sollte auch die Dauer Ihrer Anwesenheit in der Praxis hervorgehen, damit Ihre genauen Abwesenheitszeiten am Dienort gerechtfertigt und dokumentiert werden.

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.

Tobias Braune ist seit Ende 2024 neue Vorsitzender von *junge lehrer nrw*.

Er lädt die jungen Kolleginnen und Kollegen zum Dialog ein:

„In meiner Funktion als Vorsitzender von junge lehrer nrw möchte ich dazu beitragen, dass die Anliegen junger Beschäftigter nicht nur gehört, sondern auch aktiv umgesetzt werden. Gerade die ersten Jahre können oft herausfordernd und kräftezehrend sein. Umso wichtiger ist es, einen positiven Start zu erleben. Wir müssen uns gegenseitig stärken, uns vernetzen und gemeinsam an Lösungen arbeiten, die den Berufsalltag erleichtern und die Rahmenbedingungen nachhaltig verbessern. Denn nur wenn wir uns gegenseitig unterstützen, können wir die Herausforderungen unseres Berufs meistern und langfristig mit Freude unterrichten.“



Kontaktmöglichkeiten:

Über die Homepage von www.lehrernrw.de
oder direkt an:

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

Alltagshelfer

Das Programm „Alltagshelfer“ wurde geschaffen für die Klassen 5/6 der Hauptschulen und Realschulen in NRW

Hintergrund und Zielsetzung

Um dem akuten Lehrkräftemangel zu begegnen und Lehrpersonen von administrativen und organisatorischen Routineaufgaben zu entlasten, hat das Schulministerium NRW im März 2023 das „Projekt Alltagshelferinnen und Alltagshelfer an Grundschulen und Förderschulen sowie in den 5. und 6. Klassen an Hauptschulen und Realschulen“ gestartet. Ziel ist es, durch nicht-pädagogische Unterstützung im Schulalltag Lehrkräften eine spürbare physische und psychische Entlastung zu ermöglichen – insbesondere in Schulen mit besonderen Personalengpässen.

Rechtliche Grundlage

Der Einsatz von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern ist im Runderlass des Ministeriums für Schule und Bildung vom 29. März 2023 geregelt. Die befristete Pilotphase des Projekts läuft bis zum Ende des Schuljahres 2027/28, mit der Option auf Verlängerung, falls die Evaluation positive Effekte nachweist.

Aufgabenprofil der Alltagshelfer

- Vorbereitung und „Aufräumen“ des Klassenzimmers
- Unterstützung bei Listenführung und niederschweligen Dokumentationen
- Begleitung und Beaufsichtigung von Schülerinnen und Schülern
- Hilfe bei der Herstellung der Arbeitsfähigkeit (z. B. beim Organisieren von Arbeitsmaterial)
- Begleitung und Beaufsichtigung bei Unterrichtswegen, Pausen, Ausflügen und eintägigen Klassenfahrten
- Bereitstellung, Verteilung und Einsammlung von Unterrichtsmaterialien
- Unterstützung bei der Nutzung digitaler Endgeräte und Vervielfältigung von Arbeitsblättern
- Kurzfristige Kommunikation mit Eltern bei Erkrankung oder Unfall von Schülerinnen und Schülern
- Ansprechpersonen für Alltagsroutinen

Die Kooperation zwischen Alltagshelferinnen und Lehrkräften beruht auf klaren Aufgabenabgrenzungen und regelmäßiger Abstimmung.

Weisungsgebundenheit: Alle Aufgaben werden gemäß den Anweisungen der zuständigen Lehrkraft durchgeführt.

Kommunikation: Lehrkräfte planen täglich oder wöchentlich die konkreten Einsatzzeiten und besprechen besondere Vorkommnisse.

Reflexion: In Teambesprechungen tauschen sich Alltagshelfer und pädagogisches Personal über Abläufe und Optimierungspotenziale aus.

So entsteht eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, in der Lehrkräfte Freiräume für Unterrichtsvorbereitung und -durchführung gewinnen, während Alltagshelfer den Schulalltag strukturieren.

Einstellung und Qualifikation

Alltagshelfer werden befristet auf unbesetzten Lehrerstellen eingestellt. Eine formale pädagogische Qualifikation ist nicht vorgeschrieben. Wichtig sind ihre persönliche Eignung und Kommunikationsfähigkeit in deutscher Sprache. Die Schulleitung entscheidet über die Einstellung. **Schulleitungen entscheiden eigenverantwortlich** über den konkreten Bedarf und die Besetzung einer Stelle. An Schulen ohne gebundenen Ganzttag liegt die wöchentliche Arbeitszeit bei maximal 30 Stunden, andernfalls bis zu 39,83 Stunden.

Ein Einsatz im Ganzttag ist über den Landesarbeitsvertrag nicht vorgesehen, aber möglich über einen zusätzlichen Vertrag mit einem anderen Träger. Dies muss schriftlich angezeigt werden.

Stellenangebote sind auf www.verena.nrw.de zu finden.

Erste Forschungsergebnisse und Zwischenevaluation

Eine erste Zwischenevaluation des Schulministeriums zeigt, dass seit Frühjahr 2023 rund 1160 Alltagshelferinnen und Alltagshelfer an Grund- und Förderschulen sowie in den Jahrgangsstufen 5/6 an Haupt- und Realschulen eingesetzt wurden. Derzeit gibt es keine Alltagshelfer und Alltagshelferinnen an Realschulen im Regierungsbezirk Köln. Die Maßnahme habe bereits zu einer Entlastung der Lehrkräfte geführt und ermögliche eine gezieltere Stärkung der Basiskompetenzen bei Schülerinnen und Schülern. Nach Medienberichten waren es bis Mai 2024 sogar über 1 500 Einsatzkräfte, die im Programm mitwirkten.

Ausblick auf die Unterrichtsqualität

Erste Hinweise deuten darauf hin, dass die entlasteten Lehrkräfte ihre Zeit verstärkt auf Unterrichtsvorbereitung, individualisierte Förderung und Klassenmanagement verwenden können. Langfristig soll das Projekt bis 2028 laufen und – bei nachgewiesenem positiven Effekt auf die Unterrichtsqualität – in ein dauerhaftes Unterstützungsmodell überführt werden.

Stolpersteine des Konzepts

Hier die zentralen Stolpersteine, mit denen Alltagshelferinnen und Alltagshelfer an Hauptschulen (Klassen 5/6) in NRW häufig konfrontiert sind:

Unklare Rollendefinition • Weil Alltagshelfer keine formale pädagogische Ausbildung brauchen, bleibt oft unklar, wo ihr Zuständigkeitsbereich endet und der der Lehrkraft beginnt. Diese Rollenschwäche kann zu Missverständnissen im Team führen und Unsicherheit im Umgang mit Schülern schaffen.

Eingeschränkte Qualifikation und Fortbildung • Ohne verpflichtende pädagogische Fortbildungen fehlen ihnen meist Methodenkompetenzen im Umgang mit Verhaltensauffälligkeiten, Inklusion oder digitalem Lernen. Das erschwert die Unterstützung bei komplexen Situationen im Unterrichtsalltag.

Integration ins Kollegium • In vielen Schulen ist das multiprofessionelle Arbeiten noch nicht etabliert. Alltagshelfer werden daher gelegentlich als „Dazugewinn“ gesehen, jedoch nicht gleichwertig in Planungs- oder Reflexionsrunden eingebunden. Vertrauen und klare Kommunikationsstrukturen müssen erst geschaffen werden.

Befristeter Einsatz und Kontinuitätsmangel • Die Pilotphase läuft aktuell bis 2028. Befristete Verträge sorgen dafür, dass Alltagshelfer häufig die Schule wechseln oder ganz ausfallen. Gerade in Jahrgangs-Teams, in denen Verlässlichkeit eine große Rolle spielt, führt das zu organisatorischen Lücken.

Zeit- und Koordinationsaufwand • Die tägliche Abstimmung mit Lehrkräften bindet nicht nur Alltagshelfer, sondern auch die Lehrer. Stundenpläne, Materiallisten und Elternkontakte müssen regelmäßig angepasst werden – das kann den erhofften Entlastungseffekt schmälern.

Abhängigkeit von Schulleitung und Ressourcen • Ob Stellen bewilligt und adäquat ausgestattet werden, entscheidet die Schulleitung im Rahmen schmalen Budgets. Nicht selten fehlen Räume, digitales Equipment oder klare organisatorische Leitfäden für den Einsatz.

Begrenzter Einfluss auf Unterrichtsqualität • Weil Alltagshelfer explizit keine Unterrichtsverantwortung tragen, bleibt ihr Effekt auf die Lernentwicklung indirekt. Erste Evaluationen weisen zwar auf zeitliche Entlastung hin, liefern aber noch wenig belastbare Daten zur nachhaltigen Steigerung von Schülerleistungen.

Ausblick

Die Fortführung des Programms und der Ausbau begleitender Fortbildungs- und Supervisionseinheiten sind entscheidend, um diese Herausforderungen zu meistern. Eine verstärkte Einbindung in fachliche Teamsitzungen und ein verbindlicher Qualifizierungsrahmen könnten die Wirksamkeit langfristig sichern.

Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten sind alle ausgeübten Tätigkeiten außerhalb des Hauptamtes, also dem Lehrerberuf beim Land NRW. Hierbei ist es gleich, ob die Tätigkeit innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes ausgeführt wird. Zu den Nebentätigkeiten zählen beispielsweise:

- die Übernahme einer Vormundschaft
- Betreuung
- Pflegschaft oder Testamentsvollstreckung
- die Übernahme eines Nebenamtes
- die Übernahme einer Nebenbeschäftigung gegen Vergütung, zu einer gewerblichen Tätigkeit, zur Mitarbeit in einem Gewerbebetrieb oder zur Ausübung eines freien Berufes
- der Eintritt in den Vorstand, Aufsichtsrat, Verwaltungsrat oder in ein sonstiges Organ einer Gesellschaft oder eines in einer anderen Rechtsform betriebenen Unternehmens, soweit diese einen wirtschaftlichen Zweck verfolgen
- die Übernahme einer Treuhänderschaft

Sollten **tarifbeschäftigte** Lehrerinnen und Lehrer eine Nebentätigkeit gegen ein Entgelt ausüben wollen, so müssen sie dies der Bezirksregierung vorher schriftlich anzeigen.

Möchten **verbeamtete** Lehrkräfte eine Nebentätigkeit ausführen, so müssen sie dies im Voraus - mit einem im Internet zur Verfügung gestellten Formular – bei der Bezirksregierung genehmigen lassen. Nicht genehmigungspflichtig sind gem. § 9 NtV (Nebentätigkeitsverordnung) schriftstellerische, wissenschaftliche und künstlerische Tätigkeiten sowie Vortragstätigkeiten. Diese Tätigkeiten sind aber trotzdem der Bezirksregierung anzuzeigen.

Die Nebentätigkeit kann nur dann untersagt oder mit bestimmten Auflagen verbunden werden, wenn die Art oder der Umfang der Nebentätigkeiten den eigentlichen Lehrerberuf, dienstrechtlichen Pflichten oder durch sonstige berechnigte Interessen des Dienstherrn beeinträchtigt werden. Sollte beispielsweise die zeitliche Beanspruchung der Nebentätigkeit in der Woche 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit überschreiten, so steht dies im Konflikt mit der Erfüllung des eigentlichen Hauptamtes.

Auch die Vergütung der Nebentätigkeit ist bei Beamten geregelt; es darf eine Höchstgrenze pro Kalenderjahr nicht überschritten werden. Da diese Höchstgrenze häufig angepasst wird, informieren Sie sich am besten über aktuelle Grenze auf der Seite der Bez.Reg. Köln. Beträge, die diese Höchstgrenze überschreiten, sind an den Dienstherrn im Hauptamt abzuführen. Die ggf. abzuführenden Beträge werden drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres fällig.

Überlastungsanzeigen

1. Ausgangslage

In den vergangenen Jahren hat sich die Arbeitsbelastung für pädagogisches Personal – sowohl Lehrkräfte als auch MPT-Kräfte – stetig erhöht. Neben der anspruchsvollen pädagogischen Arbeit kommen immer mehr zusätzliche Aufgaben hinzu. Viele Beschäftigte haben inzwischen ihre Belastungsgrenze erreicht oder sogar überschritten.

Dies führt zu Stress, Fehleranfälligkeit und einem steigenden Risiko für gesundheitliche Schäden. Im schlimmsten Fall kann es zu Sach- oder Personenschäden kommen – mit möglichen arbeits-, straf- oder zivilrechtlichen Konsequenzen. Daher ist es für Lehrkräfte und weiteres pädagogisches Personal wichtig, sich und andere zu schützen – etwa durch eine Überlastungsanzeige.

2. Was ist eine Überlastungsanzeige?

Eine Überlastungsanzeige ist ein formales Schreiben, mit dem Beschäftigte auf unzumutbare Arbeitsbedingungen oder gesundheitliche Risiken aufmerksam machen.

Beispiele für Auslöser:

- organisatorische Defizite
- übermäßige Überstunden
- bauliche Mängel
- herausforderndes Sozialverhalten Lernender
- Gefahr für die eigene Gesundheit

Ziel ist es, den Dienstherrn (Arbeitgeber) über bestehende Missstände zu informieren, sich im Haftungsfall abzusichern und eine Verbesserung der Situation zu erreichen.

3. Abgrenzung

Eine **Remonstration** bezieht sich auf eine konkrete Anordnung des Vorgesetzten. Im Gegensatz dazu richtet sich eine Überlastungsanzeige auf strukturelle oder organisatorische Missstände am Arbeitsplatz. Sie dient nicht der unmittelbaren Anfechtung einer Einzelweisung, sondern dem Hinweis auf eine generelle Überlastungssituation. Das Beamtenstatusgesetz zur Remonstration bildet daher keine rechtliche Grundlage für eine Überlastungsanzeige.

4. Rechtlicher Hintergrund

Es gibt kein offizielles Gesetz zur Überlastungsanzeige, Ableitungen dazu ergeben sich aus dem Grundgesetz, durch das Arbeitsschutzgesetz und das Bürgerliche Gesetzbuch:

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass niemand durch seine Arbeit gesundheitlich gefährdet wird – dazu gehört auch, Überlastung zu vermeiden.

Beschäftigte sind verpflichtet, rechtzeitig Bescheid zu geben, wenn sie überlastet sind. Nur so kann der Arbeitgeber reagieren, man schützt sich selbst vor möglichen Folgen. Niemand darf benachteiligt werden, nur weil er oder sie eine Überlastungsanzeige gestellt hat. Weder bei der Beurteilung noch bei Beförderungen darf das negativ wirken. Wichtig: Wer eine Überlastungsanzeige stellt, bleibt trotzdem in der Verantwortung, die Arbeit so gut wie möglich weiter zu erledigen.

5. Vorgehen

Da es kein offizielles Gesetz gibt, gibt es auch keine formale Vorgehensweise, die beschrieben ist. Allerdings sollte eine Überlastungsanzeige individuell gestellt werden und möglichst folgende Bestandteile erhalten:

- Begründung der Überlastung
- Bedeutung der Überlastung im Schulalltag
- Auswirkungen auf die Arbeitsleistung
- Hinweis auf Fehlergefahr und Gesundheitsrisiken
- Hinweis auf mögliche Schäden
- Haftungsausschluss

Sie ist über den Dienstweg an die Schulleitung einzureichen. Bleiben Sie immer sachlich, beschreiben Sie die Fakten und bitten Sie um Abhilfe. Die Schulleitung prüft, ob direkte Abhilfe möglich ist. Wenn nicht, erfolgt die Weiterleitung an die Schulaufsicht bzw. an den Schulträger, wenn bauliche Mängel gegenüber der Schulleitung aufgezeigt werden. Eine Pflicht, den beschriebenen Zustand entgegenzuwirken, ist für Schulträger und -aufsicht aufgrund der ihm obliegenden Fürsorgepflicht verpflichtend.

6. Vorlage und Unterstützung

Mitglieder von *lehrer nrw* finden eine Vorlage zur Überlastungsanzeige auf der Verbandswebsite im Servicebereich unter Downloads.



Für weitere Beratung stehen Ihnen die lehrer nrw Personalräte gerne zur Verfügung.

Versetzungsverfahren

Sie möchten sich aus persönlichen Gründen dauerhaft an eine andere Schule versetzen lassen? Grundsätzlich ist das zu Beginn (**01.08.**) eines jeden Schuljahres möglich. Bitte beachten Sie, dass für **Rückkehr aus einer Beurlaubung oder Elternzeit** sowie für einen Versetzungsantrag auf den Wechsel in ein anderes Bundesland (Lehrertauschverfahren LTV) andere Bedingungen herrschen.

Einen Versetzungsantrag für das kommende Schuljahr stellen Sie über www.oliver.nrw.de (bis spätestens **30.11.**) Bei der erstmaligen Antragstellung registrieren Sie sich im Bildungsportal. Ihre Angaben bleiben dort unter Ihren Zugangsdaten gespeichert, sodass Sie eventuelle Änderungen oder einen Wiederholungsantrag leichter vornehmen können.

Das ausgefüllte und versendete Formular drucken Sie aus und reichen es innerhalb von **sieben Tagen** bei Ihrer Schulleitung ein (Dienstweg). Diese vermerkt hier, ob Sie von Seiten der Schule eine Freigabe erhalten oder nicht. Sie reicht ihren Antrag in Folge an die Bezirksregierung weiter.

Die Bezirksregierung entscheidet in einem ersten Schritt über Ihre **Freigabe**. Diese kann auch anders ausfallen als die der Schulleitung. Darüber hinaus werden die Aufnahmemöglichkeiten gemäß Ihrer Versetzungswünsche geprüft (Personal-, Fach-, Stellenbedarf). Die Entscheidung über den Antrag erfolgt letztendlich in einer Versetzungskonferenz. Über das Ergebnis erhalten Sie anschließend einen entsprechenden Bescheid. Sollte die Versetzung nicht gleich bei der ersten Antragstellung gelingen, sollten Sie einen Folgeantrag stellen. Bitte verwenden Sie hier unbedingt die Zugangsdaten Ihres Erstantrages! Ihre persönlichen Angaben sind in den Zugangsdaten bei Oliver.nrw.de gespeichert, sodass Sie Ihre Versetzungswünsche vereinfacht für jedes Versetzungsverfahren erneuern können.

Sollten Sie wiederholt keine Freigabe erhalten, erfolgt nach **fünf Jahren** eine **automatische Freigabe**. Der Anspruch darauf bleibt übrigens auch bestehen, wenn Sie keine fortlaufenden Anträge gestellt haben, sondern orientiert sich an der ersten Antragstellung.

Im Versetzungsantrag selbst können Sie eine detaillierte Begründung angeben, warum Sie eine Versetzung wünschen. Gerne können Sie sich auch vorab mit Ihrem Personalrat in Verbindung setzen und sich beraten lassen.

Laut MSB müssen auch Lehrkräfte in der Jahresfreistellung (Sabbatjahr), die sich im Anschluss daran an eine andere Schule versetzen lassen möchten, einen Versetzungs-

antrag über dieses Verfahren stellen. Ansonsten kehren sie automatisch an ihre alte Schule zurück.

In den ersten drei Jahren nach einer Neueinstellung ist eine Versetzung nur in Ausnahmefällen möglich, um die Kontinuität der Unterrichtsversorgung zu wahren.

Personen mit Schwerbehinderung sollten sich zusätzlich an die zuständige Schwerbehindertenvertretung wenden.

Es ist in jedem Fall hilfreich, sich im Zusammenhang mit Ihrem Versetzungswunsch an Ihren zuständigen **Personalrat** zu wenden.

lehrer nrw unterstützt Sie hier gerne!

Abordnungen

Im Laufe Ihrer Dienstzeit können Sie aus dienstlichen Gründen vorübergehend teilweise oder ganz an eine oder mehrere andere Schulen abgeordnet werden. Ihre Stelle an der bisherigen Schule bleibt Ihnen erhalten, denn Ihre Rückkehr dorthin ist vorgesehen.

Werden Sie im Zuge einer Teilabordnung an zwei verschiedenen Schulformen eingesetzt, richtet sich die Höhe Ihrer Pflichtstundenzahl danach, an welcher Schule Sie überwiegend tätig sein werden. Für eine überhäftige Abordnung gilt die Pflichtstundenzahl der aufnehmenden Schule, bei weniger als der Hälfte der Stunden die Ihrer Stammschule.

Die Bezirksregierung verfügt die Abordnung. Vor der Abordnung müssen Sie als Lehrkraft angehört werden. Dabei sind Ihnen die Gründe darzulegen, die dazu geführt haben, dass ausgerechnet Sie abgeordnet werden sollen. Hilfreich ist sicherlich, wenn innerhalb eines Kollegiums die Kriterien, nach denen entschieden wird, wer aus dem Kollegium abgeordnet wird, bereits im Vorfeld transparent sind.

Sollte Ihnen Ihre Abordnung als betroffene Lehrkraft unzumutbar erscheinen, weil Sie z.B. Kinder oder Angehörige betreuen müssen oder aus gesundheitlichen Gründen nicht dazu in der Lage sind, dann legen Sie am besten schriftlich dar, aus welchen persönlichen Gründen Sie mit der Abordnung nicht einverstanden sind. Außerdem empfehlen wir Ihnen, sich umgehend mit Ihren *lehrer nrw*-Personalräten in Verbindung zu setzen.

Ohne Zweifel führen insbesondere Teilabordnungen zu zusätzlichen Belastungen der

davon betroffenen Lehrkräfte. Wichtig sind also klare Absprachen zwischen den kooperierenden Schulen, damit es zu keiner Überbelastung durch Konferenzen, Aufsichten, Elternsprechtag etc. kommt. Daher sollte auch der Stundenplan der Lehrkraft so gestaltet werden, dass es möglichst zu keinem Schulwechsel innerhalb eines Schultages kommt. Sollte dies in Ihrem Fall unumgänglich sein, bitten Sie darum, zu prüfen, an welcher Stelle Sie von weiteren Dienstaufgaben entlastet werden können. Wenn ein Schulwechsel innerhalb eines Tages dann doch für Sie nötig sein sollte, können Sie zumindest die zusätzlichen Fahrten als Reisekosten abrechnen!

Sollten Abordnungen über das laufende Schulhalbjahr hinausgehen, unterliegen sie nach §§ 72 (6) Landespersonalvertretungsgesetz der Mitbestimmungspflicht durch den Personalrat. Das bedeutet, dass die Dienststelle Ihre Abordnung nur dann rechtswirksam durchführen kann, wenn der Personalrat zuvor zugestimmt hat.

Wenn sich einzelne Abordnungen aneinanderreihen und somit die Dauer eines Schuljahres überschritten wird, bedarf es ebenfalls der Zustimmung des Personalrats. Aber auch dann, wenn Sie für einen überschaubaren Zeitraum abgeordnet werden sollen, können Sie sich zwecks Beratung gerne an die *lehrer nrw*-Personalratsmitglieder wenden.

Widerspruchsverfahren zur Leistungsbewertung

Eine von der Schule getroffene Entscheidung, kann von der/ dem Betroffenen bzw. Vertretungsberechtigten mit einer Beschwerde oder einem Widerspruch angegangen werden.

Ein Widerspruch ist nur gegen eine schulische Entscheidung möglich, die ein Verwaltungsakt im Sinne von § 35 VwVfG NRW ist. Er muss innerhalb eines Monats nach der Bekanntgabe der Entscheidung an der Schule eingelegt werden. Dies gilt auch für Ferienzeiten.

Bei einer Fristüberschreitung oder bei einer schulischen Entscheidung, die kein Verwaltungsakt ist, weil sie z. B. keine (unmittelbare) Rechtswirkung hat, kann lediglich eine Beschwerde erhoben werden. Der rechtliche Unterschied besteht darin, dass die Entscheidung über einen Widerspruch – im Gegensatz zu einer Beschwerde – über den Klageweg gerichtlich überprüfbar ist.

Im Falle einer Beschwerde bzw. eines Widerspruchs prüft zunächst die Schule, d. h. die Person oder das Gremium, die bzw. das die Entscheidung getroffen hat, inwiefern eine Abhilfe möglich ist.

Damit eine zeitnahe Prüfung erfolgen und die Argumente der Schülerin/ des Schülers bzw. ihrer/ seiner Erziehungsberechtigten berücksichtigt werden können, sollte die Beschwerde/ der Widerspruch eine Begründung enthalten und eindeutig zum Ausdruck bringen, wogegen sie/ er konkret gerichtet ist. Hierfür besteht auch die Möglichkeit zur Akteneinsicht, wobei für Kopien die entstehenden Kosten verlangt werden können. Schüler und Erziehungsberechtigte können zudem eine Rechtsanwältin/ einen Rechtsanwalt mit der Wahrnehmung ihrer Interessen beauftragen, wofür sie jedoch das Kostenrisiko tragen. Ein Recht auf Teilnahme an Prüfungen, Konferenzen, Gesprächen oder am Unterricht hat sie/ er hingegen nicht.

Wird dem Widerspruch bzw. der Beschwerde nicht stattgegeben, leitet die Schule den Vorgang – bei einer Beschwerde auf Verlangen des Beschwerdeführers – an die obere Schulaufsichtsbehörde zur Entscheidung weiter. Dort erfolgt eine umfassende rechtliche und fachliche Überprüfung der schulischen Entscheidung.

Verwaltungsakte sind beispielsweise:

- Nichtaufnahme
- Nichtzulassung zum Abitur
- Entlassung
- Nichterteilung eines Abschlusses
- erlassene Ordnungsmaßnahme
- Bewertungen von Abitur-, Abschluss- und Nachprüfungen
- Noten mit Rechtswirkung, das sind z.B.
 - Noten auf Abgangs-/Abschlusszeugnissen
 - Kursabschlussnoten in der Q-Phase
- Nichtversetzung
- Nichtanberaumte Nachprüfung
- Überweisung an andere Schulform
- nicht erteilte Beurlaubung/ Befreiung

Keine Verwaltungsakte sind:

- Bemerkungen und Fehlstunden auf Zeugnissen
- Noten ohne Rechtswirkung:
 - > Bewertung einer schriftlichen Arbeit / Klausur oder der sonstigen Mitarbeit
 - > Zeugnisnoten ohne Auswirkung auf eine Versetzung oder Berechtigung oder einen Abschluss

Weitere Informationen findet man auf der Homepage der Bezirksregierung Detmold unter den Suchbegriffen:

BezReg Detmold - Noten - Widerspruch

Lehrkräfte und Medikamentenabgabe

Immer mehr Kinder sind auf eine regelmäßige oder im Notfall notwendige Medikamentenabgabe angewiesen. Viele Lehrkräfte empfinden hierbei Unsicherheit: Was ist erlaubt, was notwendig – und was darf oder muss ich tun?

Grundsätzlich gilt: Lehrkräfte sind keine medizinischen Fachpersonen und daher nicht zur Ausübung medizinischer Maßnahmen berechtigt. Eine Verpflichtung zur Ersten Hilfe (§ 323c StGB) gilt für Lehrpersonen im besonderen Maße (Garantenstellung).

Drei wesentliche Situationen sind zu unterscheiden:

1. Freiwillige Unterstützung im schulischen Alltag

Lehrkräfte sind nicht verpflichtet, Medikamente zu verabreichen – und sie dürfen dies grundsätzlich auch nicht ohne Weiteres tun. Auf freiwilliger Basis können Lehrkräfte jedoch:

- an die Medikamenteneinnahme erinnern
- Medikamente (z. B. Tropfen, Sprays, Salben) bereithalten
- bei der Einnahme unterstützen oder sie ggf. selbst verabreichen

Dies ist besonders relevant bei Klassenfahrten oder in besonderen Belastungssituationen im Schulalltag, zur Beruhigung der Eltern. Wichtig: Es entsteht keine rechtliche Verpflichtung durch diese freiwillige Unterstützung. Unverzichtbar: Eine schriftliche Vereinbarung mit den Erziehungsberechtigten, im Einvernehmen mit der Schulleitung, die genau regelt, was erlaubt ist. Es gibt hierzu eine „Handreichung – Medikamentengabe durch Lehrerinnen und Lehrer“ beim Schulministerium sowie eine Information der Unfallkasse (DGUV 202-091).

2. Medizinische Maßnahmen

Maßnahmen, die über die reine Medikamentengabe hinausgehen, dürfen Lehrkräfte nicht übernehmen – auch nicht freiwillig!

3. Notfälle und Erste Hilfe

Bei Unfällen oder medizinischen Notfällen – auch im Zusammenhang mit chronischen Erkrankungen – sind alle Bürger zur Ersten Hilfe verpflichtet. Dies gilt insbesondere für Lehrkräfte. Hier dürfen grundsätzlich erstmal keine Medikamente verabreicht werden. Im Rahmen der Ersten Hilfe kann bei der Einnahme eines eigenen Medikaments der betroffenen Person unterstützt werden (z.B. „Asthmaspray“). Von Lehrerinnen und Lehrern wird auch die Anwendung von Notfallmedikamenten erwartet, die aufgrund ihrer einfachen Bedienung und Dosierung ausdrücklich auch zur Anwendung durch Eltern und Betreuer vorgesehen sind. Notfallmedikamente für einzelne Kinder sollten zentral in der Schule gelagert werden. Die Anwendung muss allen Lehrkräften bekannt sein und zusätzlich schriftlich beim Medikament hinterlegt werden.

Keine Erste-Hilfe-Maßnahme ist Wunddesinfektion. Die einzigen „Fremdkörper“, die entfernt werden dürfen, sind Zecken. Eine Eigengefährdung des oder der Helfenden zum Beispiel bei Feuer oder Elektrizität wird nicht erwartet. Auch dürfen keine neuen Gefahren durch eine fehlende Aufsicht entstehen.

Alle Maßnahmen sind zu dokumentieren.

Die Schulleitung ist verantwortlich für die Organisation einer wirksamen Ersten Hilfe. Es ist anzustreben, dass jede Lehrkraft in Erster Hilfe aus- bzw. fortgebildet ist.

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



Zur Online– Beitrittserklärung -
 schnell und sicher!

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:

Termine

Versetzungen innerhalb NRW – Antragsfrist: 30.11.2025

Wer zum 01.08.2026 aus persönlichen Gründen versetzt werden möchte, kann bis zum 30.11.2025 einen Antrag stellen. Vergessen Sie nicht nach dem „Absenden“ im Onlineportal einen Papierausdruck innerhalb von 7 Kalendertagen an die Schulleitung zu übergeben. Diese muss Ihren Antrag an die Bezirksregierung weiterleiten. Weitergehende Informationen finden sich online unter oliver.nrw.de. Nehmen Sie gleichzeitig Kontakt mit Ihren lehrer nrw-Personalräten auf und bitten Sie um Unterstützung!

Versetzungen im Lehrertauschverfahren zwischen den Bundesländern - Antragsfrist: 10.01.2026

Wer im Rahmen des Lehrertauschverfahrens (Versetzung in ein anderes Bundesland) zum 01.08.2026 versetzt werden möchte, muss bis zum 10.01.2026 einen Antrag unter oliver.nrw.de stellen.

Rückkehrer aus Elternzeit – Antragsfrist: 30.11.2025

Rückkehrer/-innen aus Elternzeit von bis zu einem Jahr kehren grundsätzlich an ihre alte Schule zurück, ohne dass es eines Antrages bedarf. Sie können jedoch auch auf Wunsch bereits nach acht Monaten wohnortnah versetzt werden! Den dafür nötigen Versetzungsantrag sollten Lehrer/-innen, deren Beurlaubung zwischen dem 01.06.2026 und dem 30.11.2026 endet, bis zum 30.11.2025 stellen. In Einzelfällen wenden sich Kolleginnen und Kollegen an die Dienststelle und den Personalrat.

Teilzeit – Antragsfrist: 6 Monate vor Beginn

Wer mit Wirkung vom 01.08.2026 seinen Teilzeitumfang ändern, seine Teilzeitbeschäftigung verlängern oder einen Antrag auf Beurlaubung stellen will, muss diesen schriftlich bis spätestens 6 Monate vorher mit Hilfe eines Formulars, zu finden auf der Internetseite der Bezirksregierung, Abteilung 4, stellen. Das gilt ebenso für die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (früher Sabbatjahr). Teilzeit im Blockmodell kann auch mit Wirkung zum 01. Februar jeden Jahres beantragt werden. Achtung: Die in einem Teilzeitantrag einmal für einen Zeitraum festgelegte Stundenzahl kann in der Regel nur in begründeten Ausnahmefällen geändert werden und bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung.

Nehmen Sie frühzeitig Kontakt mit Ihren lehrer nrw-Personalräten auf!