

lehrer nrw

Digitale Sonderausgabe zur Personalversammlung 2024



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 Diensthauptpflichtversicherung, 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
- Stärkere Wertschätzung des mittleren Bildungsabschlusses
- Profilbildung, Profilklassen (z. B. musisch-künstlerisch, MINT, bilingual)
- Kein Aktionismus im Bildungsbereich. Bildung braucht Kontinuität und behutsame Entwicklung.





Anke Augustin
RS Friedrich-Bayer, Wuppertal
augustin@lehrernrw.de



Peter Botschen
RS Nettetal
botschen@lehrernrw.de



Dietlinde Fricke
RS Heinrich-Pattberg, Moers
fricke@lehrernrw.de



Rüdiger Germer
RS An der Fleuth, Geldern
germer@lehrernrw.de

Ihre
lehrernrw
Ansprechpartner
im
Bezirk Düsseldorf



Andreas Kucharski
SK Justus-von-Liebig, Duisburg
kucharski@lehrernrw.de



Jennifer Pithan
RS Volksgarten, Mönchengladbach
pithan@lehrernrw.de



Hacer Acici
RS Käthe Kollwitz, Ratingen
acici@lehrernrw.de



Anja Hartwig
RS Helene Lange, Essen
hartwig@lehrernrw.de

Reisekosten

Landesreisekostengesetz (LRKG)

§ 2 Dienstreisen (Auszug)

- Dienstreisen im Sinne dieses Gesetzes sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Sie müssen von der zuständigen Behörde angeordnet oder genehmigt werden, [...]
- [...] Bei der Wahl des Beförderungsmittels sind neben wirtschaftlichen Gesichtspunkten insbesondere Aspekte des Klimaschutzes zu berücksichtigen.
- Dienstreisen außerhalb des Dienstortes sind von der zuständigen Behörde schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort können auch mündlich angeordnet oder genehmigt werden.
- Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststätte oder an anderer Stelle am Dienst- oder Wohnort angetreten oder beendet, tritt diese an die Stelle der Wohnung.

§ 4 Fahr- und Flugkostenerstattung

- Entstandene Kosten für Fahrten mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln werden bis zur Höhe der niedrigsten buchbaren Klasse erstattet. Für Bahnfahrten von mindestens zwei Stunden können die entstandenen Fahrkosten der nächsthöheren Klasse erstattet werden. Dienstreisenden mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 und einem Schwerbehindertenausweis mit Merkzeichen G, aG, Gl, Bl, Tbl oder H werden die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet.
- Wird aus dienstlichen Gründen ein Flugzeug benutzt, werden die Kosten der niedrigsten buchbaren Klasse erstattet.
- Mögliche Fahrpreisermäßigungen sind zu berücksichtigen. Fahrkosten werden nicht erstattet, wenn eine unentgeltliche Beförderungsmöglichkeit genutzt werden kann.
- Wurde aus dienstlichen oder zwingenden persönlichen Gründen ein Taxi oder ein Mietwagen benutzt, werden die entstandenen notwendigen Kosten erstattet.

§ 5 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (Auszug)

- Sofern der Dienstherr kein Fahrzeug zur Verfügung stellt, wird für Fahrten mit anderen als den in § 4 genannten Beförderungsmitteln eine Wegstreckenentschädigung von 30 Cent je Kilometer, für zweirädrige Kraftfahrzeuge und Fahrräder von 20 Cent je Kilometer gewährt. Mit diesen Pauschalsätzen sind die Kosten der Fahrzeugvollversicherung abgegolten. [...]

§ 6 Tagegeld, Aufwandsvergütung (Auszug)

Die Höhe des Tagegeldes für Mehraufwendungen für Verpflegung beträgt für jeden Kalendertag bei Abwesenheitszeiten

- von 24 Stunden 24 Euro,
- von weniger als 24 Stunden, aber mehr als 11 Stunden 12 Euro und
- von mehr als 8 bis 11 Stunden 6 Euro.
- [...] Für den An- und Abreisetag beträgt das Tagegeld, wenn der Dienstreisende an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, ohne Rücksicht auf die Abwesenheitszeit jeweils 12 Euro.

§ 7 Übernachtungsgeld (Auszug)

- Für eine notwendige Übernachtung erhalten Dienstreisende pauschal 20 Euro. Höhere Übernachtungskosten werden erstattet, soweit sie notwendig sind. [...]

nach: Hans Peter Mach, Schule von A-Z

Verbot der Sprungbeförderung

Seit einiger Zeit werden im Bereich der Bezirksregierung Düsseldorf keine Sprungbeförderungen mehr durchgeführt. Dies bedeutet, dass sich Kollegen oder Kolleginnen in der Besoldungsgruppe A12 (oder entsprechend TV-L EG 11) nicht mehr auf eine mit A14 dotierte Stelle bewerben können. Gleiches gilt für Lehrkräfte in der Besoldungsgruppe A13 mit Ambitionen auf eine A15- Stelle (TV-L wieder entsprechend).

Ausnahme: Für angehende Schulleiterinnen und Schulleiter sind Ausnahmen vom Verbot der Sprungbeförderung und von den Wartefristen nach der Probezeit und nach einer Beförderung vorgesehen (§ 61 Absatz 3 Satz 4 Schulgesetz).

Auslöser des geänderten Verhaltens der Bezirksregierung Düsseldorf sind ein Urteil des Verwaltungsgerichts Köln aus dem April 2022 verbunden mit dem Urteil des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen aus dem August 2020 (s. u.).

Auch die vielfach praktizierte Methode, aus dem eigenen Amt schrittweise in das angestrebte Beförderungsniveau zu gelangen, ist nach diesen Urteilen nicht rechtmäßig. Beispiel: Eine Lehrkraft A 12 bewirbt sich erfolgreich auf eine Konrektorenstelle A 14, wird aber erst für ein Jahr nach A 13 befördert. Diese „Stufenbeförderung“ zur Umgehung der Sprungbeförderung ist nicht mehr zulässig!

Quellen:

Verwaltungsgericht Köln, April 2022, Az.: 3L 2170/21

Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen 6. Senat, 19.08.2020, Az.: 6 B 105/20

Die Bildschirmarbeitsplatzbrille

Durch die COVID 19-Pandemie hat die Bildschirmarbeit aufgrund des Distanzunterrichtes für Lehrkräfte eine neue Dimension erreicht. Parallel dazu verlangt die Schule zunehmend Arbeit am Bildschirm, zum Beispiel das Führen eines digitalen Klassenbuches. Normale Gleitsichtbrillen sind jedoch in ihrem Nahbereich für das Sehen in der Nähe, also das Lesen im Abstand von 30 bis 45cm optimiert. Der Monitor eines Bildschirmarbeitsplatzes befindet sich in der Regel aber im Abstand von 60 bis 80 Zentimetern.

Die Folge ist eine falsche Körperhaltung: Um die Schrift auf dem Monitor richtig erkennen zu können, wird der Kopf weit angehoben, weil man den unteren Lesebereich der Gleitsichtbrille verwendet. Dies ist auf Dauer unangenehm und kann zu zahlreichen gesundheitlichen Beschwerden führen, gleichzeitig leidet die Leistungsfähigkeit. Auch eine reine Lesebrille ist nicht optimal, der erforderliche Abstand wird auch hier nicht scharf dargestellt.

In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass ein Laptop keinen geeigneten Bildschirmarbeitsplatz darstellt.

Der Arbeitgeber ist daher gehalten, für die Beschäftigten, die bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, entsprechende Maßnahmen zur Sicherung des Gesundheitsschutzes zu leisten.

Eine Bildschirmarbeitsplatzbrille („Computerbrille“) kann die Situation wesentlich verbessern. Sie ist auf die Monitordistanz optimiert: Die Kopfhaltung bleibt gerade, gleichzeitig gibt es einen Lesebereich für die Tastatur und Unterlagen im Nahbereich.

Die Erstattung (bzw. Teilerstattung) der Kosten für eine solche Brille ist an Bedingungen geknüpft:

Zuerst muss eine Arbeitsmedizinische Untersuchung durch die BAD GmbH durchgeführt werden. Dazu ist es notwendig, einen Termin zu buchen.

Man erhält danach eine „Betriebsärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille“.

Daraufhin sucht man einen Augenarzt seiner Wahl auf und lässt sich eine Verordnung für die Bildschirmarbeitsplatzbrille ausstellen.

Mit der augenärztlichen Verordnung beschafft man sich beim Optiker seiner Wahl die Brille. Dabei sollte man mit dem Optiker die Kostenerstattung besprechen, die in der Anlage des „Wegweisers“ beschrieben wird.

Die Glaspreise sollen auf der Rechnung aufgeschlüsselt werden.

Nach Begleichung der Rechnung reicht man die folgenden Unterlagen bei der Bezirksregierung Düsseldorf, Dez. 47, Am Bonneshof 35, 40474 Düsseldorf ein:

- Schriftliche Rechnung mit Glaspreisaufspaltung des Optikers
- betriebsärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille
- Augenärztliche Verordnung
- Angaben über die eigene Bankverbindung

Man schreibt dabei an die Personalgruppe der Schulform, in der man ist, z.B. Realschule, Hauptschule, Gesamtschule oder Sekundarschule (...Dezernat 47 Realschule ...).

X Falsche Haltung (Gleitsichtbrille)



X Falsche Haltung (Lesebrille)



✓ Korrekte Haltung (Bildschirmarbeitsplatzbrille)



Quelle: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Brillen_-_K%C3%B6rperhaltungen.jpg

Autor: ViDORO, Beschreibung: Körperhaltung bei verschiedenen Brillen

Veröffentlicht unter CC BY 3.0 DE (<https://creativecommons.org/licenses/by/3.0/de/deed.en>)

Dienstvorgesetzeneigenschaften der Schulleitungen

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

Seit dem 1. August 2013 sind Schulleiterinnen und Schulleitern 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

Im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können Schulleiterinnen und Schulleiter 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 gehen die neuen Aufgaben der Lehrerräte an den Schulen. Sie erhalten neben ihren schulmitwirkungsrechtlichen Aufgaben auch personalvertretungsrechtliche Kompetenzen. Damit Sie als Lehrerrat in diesem Zusammenhang immer gut informiert sind, empfehlen wir Ihnen die Lehrerräteschulungen von *lehrer nrw*. Wir bieten neben einer Basisqualifikation derzeit drei Aufbau- und Fortbildungen an, in denen Sie in allen relevanten Fragen Ihrer Tätigkeit geschult werden. Außerdem sind unsere Lehrerräteschulungen immer eine gern genutzte Möglichkeit des kollegialen Austausches über Schul- und Schulformgrenzen hinweg. Nähere Informationen zu unseren Fortbildungen finden Sie auf Seite 30 in diesem Heft. Das komplette Fortbildungsangebot finden Sie unter

www.lehrernrw.de/fortbildungen/fortbildungsuebersicht

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) - stufenweise Wiedereingliederung

Anlass für eine BEM-Maßnahme:

Wenn eine Lehrkraft innerhalb von 12 Monaten länger als 6 Wochen arbeitsunfähig erkrankt, ist der Dienstherr nach § 84 Abs.2 SGB IX verpflichtet, ein **Betriebliches Eingliederungs-Management**, kurz: BEM, anzubieten. Das gilt auch für häufigere kürzere Erkrankungen im Umfang von 6 Wochen.

Unser Rat: Nehmen Sie dieses Angebot in jedem Falle an. Ein BEM-Gespräch ist als Unterstützung zur Herstellung Ihrer Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit zu sehen und soll Ihnen den Wiedereinstieg in das Berufsleben erleichtern.

Ziel einer BEM-Maßnahme:

Ein BEM umfasst Maßnahmen, die dazu dienen sollen, Lehrerinnen und Lehrer mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen an ihrem Arbeitsplatz dauerhaft weiter einzusetzen. Dabei soll die Arbeitsunfähigkeit überwunden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden.

Einleitung der BEM-Maßnahme:

Eingeleitet wird die BEM-Maßnahme durch ein Schreiben der Bezirksregierung. Lehnt die Lehrkraft das BEM auf dem Antwortbogen ab, ist das Wiedereingliederungsverfahren beendet. Wünscht die Lehrkraft das Präventionsgespräch, **entscheidet sie selbst über den Ort der Gesprächsführung und wählt zwischen Schule und Bezirksregierung** (zurzeit nicht möglich). Auch eine Verschiebung auf einen späteren Zeitpunkt wegen einer noch andauernden Erkrankung ist möglich. An der BEM-Maßnahme können auf Wunsch weitere Gesprächspartner beteiligt werden, wie z. B. der Personalrat, ggf. die Schwerbehindertenvertretung, eine Person des Vertrauens, der arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienst (z.B. BAD) oder die zuständigen Integrationsfachdienste.

TIPP: Lassen Sie sich vor der Rückmeldung an die Bezirksregierung von einem lehrernrw-Personalratsmitglied beraten.

Ebenfalls kann jede Lehrkraft bei Bedarf ein BEM formlos bei der Bezirksregierung beantragen.

Ablauf des BEM-Gesprächs:

Das BEM-Gespräch folgt einem Gesprächsleitfaden, welchen Sie zusammen mit dem BEM-Angebot von der Bezirksregierung erhalten. Im Gespräch wird zunächst geklärt, ob die betroffene Lehrkraft Beeinträchtigungen im Schulalltag hat, die durch zielgerichtete Maßnahmen vor Ort behoben oder gemildert werden können. Dabei entscheiden Sie, ob Sie Aussagen zu Ihrer Gesundheit machen möchten. Informationen zu Ihrer Gesundheit dürfen nicht im Protokoll formuliert werden und unterliegen, wie das ganze Gespräch, der Verschwiegenheitspflicht.

Folgende **Hilfsangebote** sind möglich:

- Anpassungen bei der Unterrichtsverteilung und der Stundenplangestaltung, insbesondere Vereinbarkeit mit Therapien.
- Berücksichtigung von Mobilitätseinschränkungen bei der Klassenraumwahl.
- Entlastung bei Klassenleitung, Klassenfahrten und Aufsichten.

- Technische Arbeitsplatzgestaltung bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten.
- Beratung, Fortbildung oder Supervision.
- Gegebenenfalls stufenweise Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell bei ununterbrochenen Fehlzeiten von mindestens 4 Wochen (s. unten).

Die beschlossenen Maßnahmen werden in einem Maßnahmenplan zusammengefasst, den Sie und die Schulleitung oder die Dezernentin bzw. der Dezernent unterschreiben. Sinnvoll ist es, den Maßnahmenplan direkt gemeinsam mit der Schulleitung zu schreiben, damit Sie auf Vollständigkeit achten können. Unbedingt sollte ein Evaluationstermin vereinbart werden, an dem die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen überprüft wird.

Ort des Gespräches

Das BEM-Gespräch findet in den meisten Fällen in der Schule statt, da hier die geplanten Maßnahmen umgesetzt werden können. Sind Maßnahmen nötig, die außerhalb der Zuständigkeit der Schule liegen, wie z.B. eine Versetzung, so findet das Gespräch - auf eigenen Antrag - bei der Bezirksregierung statt.

Stufenweise Wiedereingliederung (das sog. „Hamburger Modell“)

Nach einer Fehlzeit von durchgängig 4 Wochen oder mehr haben Sie die Möglichkeit, eine stufenweise Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell zu beantragen.

Wichtig: Diese muss direkt im Anschluss an die Erkrankung beginnen.

Der behandelnde Arzt erstellt einen Wiedereingliederungsplan bspw. über drei oder vier Stufen, beginnend mit wenigen Stunden, der **vor** Dienstantritt durch die Bezirksregierung genehmigt werden muss.

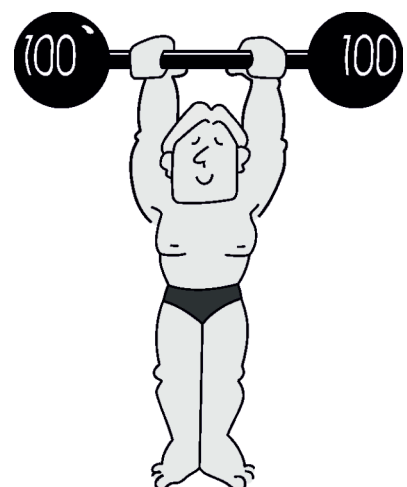
Je nach Dauer der Erkrankung kann die Wiedereingliederung bis zu 6 Monate dauern. Dann müssen Sie ihren Dienst wieder mit Ihrer individuellen vollen Stundenzahl aufnehmen.

Erkranken Sie in der Wiedereingliederung **erneut an der gleichen Krankheit**, wird eine amtsärztliche Untersuchung eingeleitet, um Ihre Dienstfähigkeit überprüfen zu lassen. Die Wiedereingliederung gilt dann als gescheitert. Kommt der Amtsarzt zu dem Schluss, dass eine Dienstfähigkeit weiter besteht, kann eine neue Wiedereingliederung beantragt werden.

Tarifbeschäftigte gelten in der stufenweisen Wiedereingliederung noch als krank und erhalten Krankengeld. Hier muss der Wiedereingliederungsplan zusätzlich von der Krankenkasse genehmigt werden. Ein Antrag auf Aufstockung des Krankengeldes kann gestellt werden.

Beamte erhalten ihre Bezüge weiter ausgezahlt.

Lassen Sie sich von einem *lehrernrw*-Personalrat beraten, damit Sie die vom Gesetzgeber vorgesehenen Möglichkeiten passgenau nutzen können.



Wege in den Ruhestand

Die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen für den Eintritt in den Ruhestand der verbeamteten Lehrkräfte finden sich in den §§ 31, 33 und 34 des Landesbeamtengesetzes. Die Versorgung der Beamtinnen und Beamten sowie ihrer Hinterbliebenen richtet sich nach den Vorschriften des Beamtenversorgungsgesetzes für das Land NRW in der Fassung des Dienstrechtsanpassungsgesetzes vom 16. Mai 2013. Dabei sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

Der Eintritt in den Ruhestand durch Erreichen der Regelaltersgrenze und die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand.

Die **Regelaltersgrenze** erreicht ein Beamter zum Ende des Monats, in dem er das 65. Lebensjahr vollendet sowie die geburtsjahresabhängigen Anhebungsmonate geleistet hat, die sich aus der Tabelle zur Anhebung der Lehreraltersgrenze ergeben. Im Schuldienst wird aus dienstlichen Gründen dieser Zeitpunkt auf das Schuljahresende bzw. Schulhalbjahresende gesetzt.

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze	
		Jahr	Monate
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Beispiel: Ein Beamter ist am 01.06.1957 geboren. Die Regelaltersgrenze berechnet sich wie folgt: Vollendung des 65. Lebensjahres am 01.06.2022 zuzüglich elf Anhebungsmonate (01.05.2023) ergibt die Altersgrenze Schuljahresende 2023, das heißt 31.07.2023.

Für die Pensionierung zu diesem Zeitpunkt ist keine Antragsstellung erforderlich; Abschläge von der Pension werden nicht erhoben.

Im Gegensatz dazu kann eine verbeamtete Lehrkraft frühestens nach Vollendung des 63. Lebensjahres **auf eigenen Antrag in den Ruhestand** versetzt werden. Im Schuldienst wird aus dienstlichen Gründen dieser Zeitpunkt auf das Schuljahresende bzw. Schulhalbjahresende gesetzt. Der Antrag wird formlos sechs Monate im Voraus auf dem Dienstweg an die Bezirksregierung gerichtet.

Bei einer vorzeitigen Pensionierung vermindert sich das Ruhegehalt um 3,6 Prozent für jedes volle Jahr, um das die Lehrkraft vorzeitig in den Ruhestand eintritt. Der Prozentsatz wird jeweils individuell auf den Tag genau berechnet und berücksichtigt die Zeit bis zum Ablauf des Monats, in dem die Lehrkraft die individuelle Altersgrenze erreicht hat.

Die Höchstgrenze des Abschlags beträgt maximal 14,4 Prozent, wobei zu beachten ist, dass die Minderung des Ruhegehalts dauerhaft und damit auch für die Höhe späterer Hinterbliebenenbezüge maßgebend ist.

Die vorzeitige Zuruhesetzung aufgrund von **Dienstunfähigkeit** ist für alle Kolleginnen und Kollegen unabhängig vom Vorliegen einer Schwerbehinderung ab Vollendung des 63. Lebensjahres abschlagsfrei möglich, wenn sie

- aufgrund eines Dienstunfalles dienstunfähig geworden sind
- mindestens 40 „Dienstjahre“ zurückgelegt haben
- das in der Tabelle angegebene Lebensalter bei der Zuruhesetzung bereits vollendet haben.

In den anderen Fällen vermindert sich das Ruhegehalt um 0,3 Prozent für jeden Monat, der bei der Zuruhesetzung an der in der Tabelle genannten Grenze fehlt. Die Minderung des Ruhegehalts darf jedoch insgesamt 10,8 Prozent nicht übersteigen.

Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit bis einschließlich Ablauf des	vollendetes Lebensalter	
	Jahre	+ Monate
31.12.2022	64	6
31.12.2023	64	8
31.12.2024	64	10
danach	65	-

Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann eine **schwerbehinderte Lehrkraft** mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 auf eigenen Antrag jederzeit – sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen - in den Ruhestand versetzt werden, dies jedoch frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Eine stufenweise Anhebung der Altersgrenze erfolgt hierbei nicht. Der Versorgungsabschlag errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Zeitpunkt der Zuruhesetzung und der Vollendung des 63. Lebensjahres. Der Abschlag beträgt pro Jahr 3,6 % und ist somit auf 10,8 % begrenzt. Auch hier ist zu bedenken, dass dieser Abschlag dauerhaft erhoben wird.

Bitte beachten Sie: Wenn Sie als schwerbehinderte Lehrkraft aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens für dienstunfähig erklärt werden, haben Sie höhere Einbußen, weil zur Berechnung des Versorgungsabschlages bis zur Vollendung des in der obigen Tabelle angegebenen Lebensalters gerechnet wird, d. h. ab dem Jahr 2025 bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres. Lassen Sie sich daher in einem solchen Fall immer von der Schwerbehindertenvertretung beraten!

Die Ausführungen sind stark vereinfacht und sollen nur eine Übersicht über die aktuelle Rechtslage geben. Ausführliche Information über das gesamte Versorgungsrecht finden Mitglieder von lehrer nrw auf der Homepage unter der Rubrik Broschürenservice – „Einführung in das Versorgungsrecht“.

lehrer nrw bietet seinen Mitgliedern an, den Ruhegehaltssatz und die zu erwartenden Versorgungsbezüge zu berechnen. Darüber hinaus beraten wir über verschiedene Alternativen auf dem Weg in den Ruhestand. Wenden Sie sich an die Geschäftsstelle und bitten Sie um eine individuelle Beratung. Oder schreiben Sie direkt an **Joosten@lehrernrw.de**.

Da muss man mal den Personalrat fragen!

Immer wieder gibt es Anliegen, bei denen die Kolleginnen und Kollegen denken, der Personalrat könne Auskunft geben. Das ist oft richtig, aber es gibt auch Bereiche, in denen der Personalrat nicht der richtige Ansprechpartner ist. Wofür ist der Personalrat denn nun zuständig?

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

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

Aber:

- Anders als Juristen kann und darf der Personalrat keine rechtsverbindlichen Auskünfte geben.
- Weiterhin ist der Personalrat nur zuständig in Angelegenheiten, die von der Bezirksregierung entschieden werden. Politische Entscheidungen werden in Düsseldorf getroffen. Hier sind die Verbände und Gewerkschaften die Ansprechpartner, vor allem *lehrer nrw*.
- Auf Entscheidungen von Lehrer- und Schulkonferenzen hat der Personalrat grundsätzlich keine Einflussmöglichkeiten.
- Für Fragen zur Schwerbehinderung oder zur Gleichstellung mit Schwerbehinderten nehmen Sie bitte direkt Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung auf.
- Für Auskünfte zu finanziellen Fragen, die z.B. Versicherungsleistungen, Beihilfezahlungen, Pensionsansprüche oder Kredite betreffen, ist der Personalrat nicht zuständig.

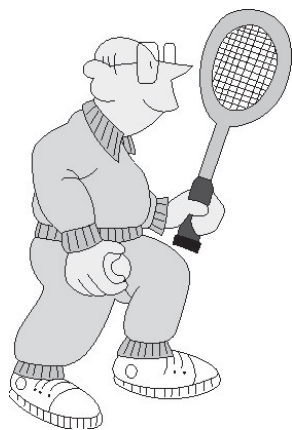
lehrer nrw-Mitglieder haben aber darüber hinaus die Möglichkeit, die informationsreichen Broschüren des Verbandes zu nutzen. Dazu gehen Sie bitte auf die Homepage von *lehrer nrw*, loggen sich mit Ihrem Namen und Ihrer Mitgliedsnummer ein und suchen den für Sie relevanten Bereich.



Angebote des BAD

Das Angebot des BAD umfasst mittlerweile viele interessante Bausteine und Module zum Thema Gesundheitsschutz:

Module für Kollegien:



Neben altbekannten Modulen wie Entspannung, Lebensbalance, Resilienz, Rückengesundheit, Kollegiale Praxisberatung, Stimmtraining und Stress sind nun noch das Thema „Achtsamkeit und Selbstfürsorge“ und ebenso wichtig das Modul „Wertschätzende Kommunikation im Kollegium“ hinzugekommen. Für Schulleitungen gibt es nun den Aufbauworkshop „Gesunde Führung in Schule II und III“. Hier geht es insbesondere um den Umgang mit psychisch belasteten Lehrkräften. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, an großen Schulen mit einem Kollegium von mindestens 60 Lehrkräften einen Gesundheitstag an der eigenen Schule mit interaktiven Vorträgen und Vorsorgeuntersuchungen zu buchen.

Module zu COPSOQ:

Passend zur COPSOQ:-Befragung im Herbst 2021 unterstützt der BAD Schulen auf Wunsch bei der Vorbereitung und im Folgeprozess bei der Ableitung und Umsetzung von schulinternen Maßnahmen.

Module für einzelne Lehrkräfte:

Für einzelne Lehrkräfte wird ebenfalls die Möglichkeit der Buchung separater Module angeboten: Neben den oben genannten Modulen zum Gesundheitsschutz gibt es Angebote für ältere und neu eingestellte Lehrkräfte aber auch Vorsorgeuntersuchungen zu Bildschirmarbeitsplatz und Atemschutz.

Buchungsmodalitäten:

Aufgrund der Pandemie können die Module nun ebenfalls als Webinare gebucht werden. Aber auch Präsenzveranstaltungen sind unter den entsprechenden Hygienebestimmungen möglich. Es können verschiedene Themen in Kombination gebucht werden. Dies bietet sich besonders für größere Schulsysteme an.



Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld

Mitteilungspflicht: Sobald einer Lehrerin ihre Schwangerschaft bekannt ist, soll sie die Schulleitung darüber informieren und dabei den voraussichtlichen Tag der Entbindung angeben, damit **Schutzmaßnahmen** ergriffen werden können.

Die Lehrerin hat während der Schwangerschaft und in den Stillzeiten Anspruch auf besonderen **Schutz**. Sie darf nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie erhöhten **Gefährdungen** ausgesetzt ist. Der Arbeitgeber bzw. die Schulleitungsmitglieder sind dafür verantwortlich, dass diesem Schutzanspruch durch geeignete Maßnahmen Rechnung getragen wird. Genaue Erläuterungen entnehmen Sie bitte der gesonderten Broschüre „**Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld**“ des Verbandes *lehrernrw*.

Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft ist die Schulleitung über die Bezirksregierung verpflichtet, ein sofortiges Kontaktverbot für den beruflichen Umgang mit Kindern auszusprechen, es sei denn, dass alternative Einsatzmöglichkeiten ohne Kinderkontakt bestehen. Die Dienstbefreiung ist befristet, bis das Ergebnis einer **Immunstatusuntersuchung** vorliegt, die vom zuständigen arbeitsmedizinischen Dienst, zur Zeit der BAD GmbH, durchgeführt werden muss.

Die **Mutterschutzfrist** beträgt grundsätzlich mindestens vierzehn Wochen, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten achtzehn Wochen.

Es besteht sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin ein relatives **Beschäftigungsverbot**, nach dem die Lehrerin in der Regel nicht mehr beschäftigt werden darf, es sei denn, dass sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt hat.

Ein **absolutes Beschäftigungsverbot** von acht Wochen nach der Geburt, bzw. von zwölf Wochen bei Früh- oder Mehrlingsgeburten. Falls die Entbindung vor dem errechneten Geburtstermin erfolgt, verlängert sich die Schutzfrist entsprechend bis auf insgesamt vierzehn Wochen. Sollte sich die Geburt gegenüber dem errechneten Termin hingegen nach hinten verschieben, bleibt es bei der Schutzfrist von acht Wochen, so dass die gesamte Frist tatsächlich mehr als vierzehn Wochen beträgt.

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.

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

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.

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.

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

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 Berechtigten bzw. den Berechtigten.

Detaillierte Informationen rund um das Thema finden Sie in unserer Broschüre „**Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld**“. Ebenso eine Checkliste, die Ihnen Informationen und wichtige Formalitäten rund um die Geburt eines Kindes aufzeigt.

Teildienstfähigkeit

Wenn nach längerer Erkrankung die Dienststelle eine amtsärztliche Untersuchung anordnet, kann ein Amtsarzt bei einem Beamten ggf. eine Teildienstfähigkeit feststellen. Wichtig: Sollten Sie von der Dienststelle zu einer solchen amtsärztlichen Untersuchung aufgefordert werden, nehmen Sie möglichst zeitnah Kontakt mit einem Personalratsmitglied oder der Schwerbehindertenvertretung auf!

Da unser Gesetzgeber seine Beamten so lange wie möglich im Dienst behalten möchte, wurde 1999 die Teildienstfähigkeit eingeführt. Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit). Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Wichtig ist hier, dass die Teildienstfähigkeit keine Teilzeitbeschäftigung ist, da der Beamte im Rahmen seiner Möglichkeiten voll arbeitet.

Vor einer Pensionierung aufgrund Dienstunfähigkeit soll geprüft werden, ob eine anderweitige Verwendung außerhalb des Schulbereichs möglich ist.

Wie wirkt sich die Teildienstfähigkeit auf die Besoldung aus?

Hier hat sich die Rechtslage geändert. Grundsätzlich gilt: Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Besoldung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt. Begrenzt Dienstfähige erhalten zusätzlich zu der Besoldung einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag. Der Zuschlag beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen den aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die sie bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden. Ist oder wird die Arbeitszeit über die begrenzte Dienstfähigkeit hinaus aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung ermäßigt, wird der Zuschlag anteilig in Höhe des Quotienten aus der insgesamt ermäßigten Arbeitszeit und der aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit ermäßigten Arbeitszeit gewährt.



Diese recht sperrige Formulierung lässt sich durch zwei Beispiele verdeutlichen:

Beispiel 1:

Für eine ledige Lehrerin mit A 12 wird mit 55 Jahren nach einer amtsärztlichen Untersuchung, die auch vom Beamten formlos beantragt werden kann, eine Teildienstfähigkeit festgesetzt. Sie kann nur noch 20 von 28 Stunden arbeiten.

Ihr Dienstbezüge für 28 Stunden: 4.954 €

Dies ergibt eine Vergütung von 3.539 EUR für 20 von 28 Stunden wie bei einem Teilzeitantrag. Dazu erhält sie einen Zuschlag wegen Teildienstfähigkeit von 708 EUR, der sich aktuell wie folgt berechnet:

- Dienstbezüge für 28 Std.: 4.954 €
- Dienstbezüge für 20 Std: $4.954 \text{ €} \cdot \frac{20}{28} = 3.539 \text{ €}$
- Differenz der Dienstbezüge: $4.954 - 3.539 = 1.415 \text{ €}$
- Zuschlag wegen Teildienstfähigkeit $1.415 \text{ €} \cdot \frac{50}{100} = 708 \text{ €}$

Insgesamt erhält die Lehrerin also: $3.539 \text{ €} + 708 \text{ €} = 4.247 \text{ €}$

Beispiel 2:

Für einen ledigen Lehrer in Teilzeit mit 22 Stunden und A 12 wird mit 55 Jahren nach einer amtsärztlichen Untersuchung eine Teildienstfähigkeit festgesetzt. Er kann nur noch 18 von 28 Stunden arbeiten. Daraus ergibt sich folgende Rechnung:

- Dienstbezüge für 28 Stunden: 4.954 €
- Dienstbezüge für 22 Stunden: $4.954 \text{ €} \cdot \frac{22}{28} = 3.892 \text{ €}$
- Dienstbezüge für 18 Stunden: $4.954 \text{ €} \cdot \frac{18}{28} = 3.185 \text{ €}$
- Differenz der Dienstbezüge: $3.892 - 3.185 = 707 \text{ €}$
- Zuschlag wegen Teildienstfähigkeit $707 \text{ €} \cdot \frac{50}{100} = 354 \text{ €}$

Der Lehrer erhält also: $3.185 \text{ €} + 354 \text{ €} = 3.539 \text{ €}$ als Bezüge bei seiner Teildienstfähigkeit

Die Dienststelle muss die Teildienstunfähigkeit spätestens nach 3 Jahren überprüfen. Die Aufhebung der begrenzten Dienstfähigkeit kann grundsätzlich nur durch den Amtsarzt erfolgen.

Ein wegen (Teil-)Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzter Beamter ist grundsätzlich wieder zu reaktivieren, wenn dies sein Gesundheitszustand zulässt.

Entlassung und Kündigung

(Landesbeamtengesetz LBG, Beamtenstatusgesetz,
Landespersonalvertretungsgesetz LPVG, TV-L)

Nur **Beamte auf Probe** und **Beamte auf Widerruf** können aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden.

Der **Beamte auf Lebenszeit** kann aus disziplinarrechtlichen Gründen (schwere Strafdelikte/ Dienstvergehen § 47 BeamtStG) aus dem Dienst entfernt, aber nicht entlassen werden, und zwar in einem förmlichen Disziplinarverfahren.

Das Beamtenverhältnis endet außerdem mit **Rechtskraft des Urteils** eines deutschen Gerichtes in einem ordentlichen Strafverfahren (§ 24 BeamtStG) bei Verurteilung

1. wegen einer vorsätzlichen Tat zu Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder
2. wegen einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, [...] zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten

Der Beamte kann jederzeit seine **Entlassung verlangen**. Das Verlangen muss schriftlich erklärt werden. Die Entlassung ist für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen (§ 27 LBG).

Der Lehrer beginnt in der Regel seinen Status als Beamter in einem "Beamtenverhältnis auf Probe". Während dieser **Probezeit** wird seine Bewährung im Dienst überprüft. Bewährt sich der Beamte in der Probezeit nicht, kann er nicht in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen werden; über seine Entlassung muss entschieden werden (§ 23 BeamtStG). Die Probezeit beträgt in der Regel 3 Jahre; kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit nicht festgestellt werden, so kann die Probezeit verlängert werden.

Ein Beamtenverhältnis auf Probe ist spätestens nach drei Jahren in ein solches auf Lebenszeit umzuwandeln, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind. Die Frist verlängert sich, wenn sich die Probezeit wegen Elternzeit oder einer Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung verlängert. (§ 16 LBG)

Bereits vor Beendigung der Probezeit kann die Entlassung ausgesprochen werden, wenn mangelnde Bewährung (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) zweifelsfrei feststeht.

Zum Stichwort **Kündigung bei Beschäftigten** finden sich weitere Regelungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und im Bürgerlichen Gesetzbuch BGB.

Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben oder 15 Jahre tätig sind (§ 34 Abs. 2 TVL), kann nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31.10.06 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar. Der Personalrat wirkt bei einer **ordentlichen Kündigung** durch den Arbeitgeber mit.

Bei Beschäftigten kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen **Auflösungsvertrag** (§ 33 TV-L) beendet werden.

Eine **außerordentliche Kündigung** (§ 626 BGB) ist nur möglich, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist startet mit dem Zeitpunkt, an dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören.

aus: Hans Peter Mach, Schule von A-Z

Corona als Dienstunfall? Nicht ganz so einfach ...

In NRW besteht grundsätzlich die Möglichkeit, dass eine Corona-Erkrankung als Dienstunfall eingestuft wird. Dies gilt allerdings in der Regel nur für bestimmte Berufsgruppen, die ein erhöhtes Risiko tragen. Lehrkräfte gehören unverständlicherweise nicht dazu.

Die Corona-Pandemie bedroht und beherrscht das Dasein der Menschen immer noch in einem ungeahnten Ausmaß. Manch einer versucht sich in Lagen, die derart belastend sind, gewissermaßen ein Stück weit dadurch zu trösten, dass nicht nur er allein davon betroffen ist. Aber nicht einmal dies ist in der Pandemie angebracht, denn schon von Berufsbild und -ausübung her sind die Menschen den Gefahren und Folgen der Pandemie unterschiedlich ausgesetzt. So muss sich beispielsweise ein Mitarbeiter einer Firma, der im Home Office ist und dort Bürotätigkeiten mit der entsprechenden IT-Ausstattung vornehmen kann, kaum Kontakten mit Kolleginnen und Kollegen oder weiteren Personen aussetzen.

Lehrkräfte mit erhöhtem Risiko

Lehrerinnen und Lehrer werden sich in dieser Hinsicht kaum durch den Gedanken aufheitern, dass sie ihren „Job“ als Berufung empfinden, mit Freude junge Menschen unterrichten und beim Aufwachsen begleiten und eben nicht nur einer stumpfen Bürotätigkeit nachgehen. Denn sie sind gezwungen, sich unter Umständen auf engem Raum mit vielerlei Menschen zu treffen – mit Kolleginnen und Kollegen, Schülerinnen und Schülern, die täglich wiederum aus einem jeweils eigenen privaten Umfeld in die Schule strömen. Daran ändert der zeitweise Distanzunterricht nicht viel, zudem ist der Präsenzunterricht politisch, wenn nicht gar überwiegend auch gesellschaftlich gewollt.

Vor diesem risikobehafteten Hintergrund liegt der Gedanke nicht fern, ob denn nicht ein Dienstunfall vorliegt oder man von einer Berufskrankheit ausgehen kann, wenn sich eine Lehrkraft mit dem Corona-Virus in der Schule ansteckt. Nicht nur wegen der unmittelbaren gesundheitlichen Folgen, sondern auch im Hinblick auf mögliche Langzeitfolgen, die möglicherweise zu einer Dienstunfähigkeit und unter Umständen zum vorzeitigen Ruhestand führen könnten, ist der Gedanke von Bedeutung.

Dienstunfall oder nicht?

An den Gedanken schließt sich aber in nachvollziehbarer Weise die Frage an, wie denn sichergestellt werden kann, dass eine mögliche Infektion bei einer an der Schule beschäftigten Person auch tatsächlich in der Schule erfolgte oder ob diese nicht doch außerhalb des Berufsumfelds erfolgte.

Wer diese Gedankengänge nachvollzieht, wundert sich sicher nicht, dass noch nicht allzu viel bekannt geworden ist über Entscheidungen der Verwaltungsbehörden oder von Gerichten über die Anerkennung von Dienstunfällen oder als Berufskrankheit im Zusammenhang mit Corona-Infektionen von Lehrkräften.

Umso mehr lässt ein Urteil aus Bayern des Verwaltungsgerichts Würzburg vom 26. Oktober letzten Jahres aufhorchen (Az. W 1 K 21.536). Nachdem ein Lehrer nach einer Corona-Ansteckung erfolglos einen Antrag auf Anerkennung als Dienstunfall beim bayerischen Landesamt für Finanzen gestellt hatte, zog er vor Gericht.

Nach Ansicht des Verwaltungsgerichts Würzburg lag kein Dienstunfall vor im Sinne eines auf äußerer Einwirkung beruhenden, plötzlichen, örtlich und zeitlich bestimmbareren Ereignisses, das einen Körperschaden verursacht und das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten sein muss. Denn die Infektion sei nicht örtlich und zeitlich so genau bestimmbar. Mit anderen Worten: Die konkrete Ansteckung könne ja auch außerhalb der Schule erfolgt sein – damit insoweit kein Dienstunfall.

Allerdings sieht das bayerische Beamtenversorgungsgesetz einen Dienstunfall auch in einer anderen Variante als gegeben an: Als Dienstunfall gilt danach auch die Erkrankung an einer Krankheit, die als Berufskrankheit erfasst ist (in Anlage 1 der Berufskrankheiten-Verordnung vom 31. Oktober 1997 (BGBl. I S.2623) in der jeweils geltenden Fassung). Die Beamtin beziehungsweise der Beamte müssen dabei der Gefahr der Krankheit nach der Art ihrer oder seiner dienstlichen Verrichtung besonders ausgesetzt sein. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin oder der Beamte sich die Krankheit außerhalb des Dienstes zugezogen haben.

Anerkennung durch ein Gericht, aber nicht in NRW

Liest man diese Zeilen – nachdem man sie vermutlich zunächst als juristisches Kauderwelsch abtun wollte – genau durch, so erkennt man, dass auf diesem Wege die Nachweispflichten für die Geltung als Dienstunfall bei Corona-Infektionen leichter zu erbringen scheinen. In der Tat sah das Verwaltungsgericht Würzburg die entsprechenden Voraussetzungen als gegeben an, nachdem in der Schule des Lehrers in dem maßgeblichen Zeitraum für eine Ansteckung im Kollegium ein erhöhtes Infektionsgeschehen vorhanden war, und erkannte die Ansteckung des Klägers als Dienstunfall an.

Eine vergleichbare Vorschrift liegt mit § 36 Absatz 3 Satz 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW auch für NRW vor.

Bedeutet das nun, dass der Weg in NRW jedenfalls für die Geltung von Corona-Infektionen bei Lehrkräften als Dienstunfall geebnet ist?

Nein, denn auf ministerieller Ebene¹ in NRW äußerte man sich bekanntermaßen zwar dahingehend, dass eine COVID-19-Erkrankung als Berufskrankheit im Sinne von Anlage 1 der Berufskrankheiten-Verordnung vom 31. Oktober 1997 (BGBl. I S.2623) in der jeweils geltenden Fassung, § 36 Absatz 3 Satz 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW anzusehen sein könne. Einschlägig dabei sei Nr. 3101, wo Infektionskrankheiten erfasst sind, wenn die oder der Betroffene im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war. Diese Voraussetzungen würde aber in der Regel im Beamtenbereich nur verbeamtetes medizinisches Personal erfüllen.

Klageerfolgsaussichten ungewiss

Lehrkräfte sind nach dieser Ansicht durch ihre Tätigkeit nicht generell soweit der Infektionsgefahr ausgesetzt, um bei ihnen von einer Berufskrankheit zu sprechen und damit die Geltung als Dienstunfall annehmen zu können. Speziell zu betrachten könnte die besonders körpernahe Betreuung von Sonderschülerinnen und -schülern sein. Entsprechende Anträge sind insofern äußerst einzelfallabhängig, entsprechende Klageerfolgsaussichten auch ungewiss.

Darüber hinaus bleibt damit noch die Möglichkeit der Anerkennung weiterer Tätigkeiten, die denen aus Nr. 3101 gleichgestellt sind, wobei sich das Finanzministerium hier die Zustimmung vorbehält.

Eine Frage der Fürsorge

lehrer nrw hält die Differenzierungen zwischen den betreffenden Berufsausübungen für nicht gerechtfertigt; jede und jeder an Schulen Beschäftigte verdient eine entsprechende einfach zugängliche Dienstunfallfürsorge.

lehrer nrw setzt sich daher für möglichst unkomplizierte Anerkennungen von Dienstunfällen ein.

¹Dienstunfall und Anerkennung von Dienstunfällen bei Covid-19-Erkrankungen, hier Nachweisführung, Schreiben des Ministeriums der Finanzen des Landes Nordrhein-Westfalen vom 10.08.2021, u.a. an die weiteren Landesministerien, Az. B 3010 – 31.1.4 – IV A 1

Sonderurlaub und Dienstbefreiung

Die Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV) unterscheidet zwischen dienstlichen und persönlichen Angelegenheiten. Sonderurlaub aus dienstlichen Gründen wird zumeist gewährt. Für persönliche Fälle gilt, dass gem. § 33 FrUrIV „Beamtinnen und Beamten aus wichtigen persönlichen Gründen Urlaub unter Beschränkung auf das notwendige Maß gewährt werden kann, wenn dienstliche Gründe dem nicht entgegen stehen.“ Für Angestellte gelten die Regelungen zur Arbeitsbefreiung entsprechend. In der Regel hat die Bezirksregierung die Schulleitungen ermächtigt, in ihrem Auftrag Sonderurlaub aus allen Gründen bis zur Dauer von 5 Tagen je Kalenderjahr zu erteilen:

„Allgemein ist es nicht gerechtfertigt, Sonderurlaub ohne nähere Prüfung allein unter Hinweis auf den mit ihm verbundenen Ausfall des vorgesehenen Unterrichts oder auf die Notwendigkeit von Vertretungsunterricht abzulehnen.[...] Anträge auf Sonderurlaub müssen frühzeitig gestellt werden, um eine sachgerechte Prüfung zu ermöglichen. Geschieht dies nicht, so kann eine Ablehnung allein aus diesem Grund in Betracht kommen. Auch hierbei ist jeglicher Schematismus zu vermeiden[...].“ (RdErl. des Kultusministeriums vom 28.6.88 (BASS 21 – 05 Nr. 11))

Die Schulleitung muss sich an den **Katalog des § 29 TV-L** halten, der für die **Tarifbeschäftigten** die Fälle für die Erteilung von Sonderurlaub abschließend regelt.

Anlässe für eine Arbeits- oder Dienstbefreiung:

Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes	ein Arbeitstag
Tod von Ehegatten oder Lebenspartnern im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils	zwei Arbeitstage
Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort	ein Arbeitstag
25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum	ein Arbeitstag
Schwere Erkrankung eines Angehörigen, soweit sie oder er in demselben Haushalt lebt	ein Arbeitstag im Kalenderjahr
Schwere Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (erweiterte Regelungen s. 2.)	Aufgrund der pandemischen Situation gibt es differenzierte Sonderregelungen für Tarifbeschäftigte (s. TVL) und Beamte (s. FrUrIV NRW und BASS 21-05 Nr.11)
Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen. Eine Freistellung erfolgt nur, soweit andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und von ärztlicher Seite die Notwendigkeit der Anwesenheit der oder des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt wird.	bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss.	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten
In sonstigen dringenden Fällen	bis zu drei Arbeitstage

Bezahlung während der Freistellung bei Erkrankungen von Kindern

Angestellte, die gemeinsam mit dem Kind in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind, erhalten während der Freistellung kein Gehalt, sondern Kinderkrankengeld (= 70 Prozent der Bruttozüge, höchstens 90 Prozent des Nettoentgelts). Angestellte, die nur einen Anspruch auf vier Arbeitstage haben, bekommen das Gehalt in dieser Zeit weiter gezahlt. Beamte erhalten ihre normalen Bezüge.

Weitere Anlässe für Sonderurlaub

Sonderurlaub kann auch zur Wahrnehmung amtlicher Termine (Polizei und Gericht) oder der Teilnahme an Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen, fachlichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, genehmigt werden. Unterrichtsausfall allein ist kein Grund für die Ablehnung des Antrages.

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung (Pflegebedürftigkeit)

Bei Pflege eines Angehörigen können Beamtinnen und Beamte bis zu zwei Wochen beurlaubt werden, wenn sie einen Angehörigen mit nachgewiesener Pflegebedürftigkeit zu pflegen haben. Beamte erhalten bis zu neun Tage ihre Bezüge. Bei Tarifbeschäftigten übernimmt die Pflegeversicherung des Angehörigen max. 90% ihres Nettogehalts für bis zu 10 Tagen. Außerdem können sie für die Pflege bis zu 6 Monate vom Dienst freigestellt werden. Diese Zeit wird nicht auf eine Elternzeit oder sonstige Beurlaubung angerechnet (§16 PflegeZG).

Gesetzliche Grundlagen:

Beamte: Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrlV NRW)

https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=3220120203171562132

Erlass zur Anwendung der Sonderurlaubsverordnung auf den Lehrerbereich (BASS 21-05 Nr.11)

<https://bass.schul-welt.de/1024.htm>

Tarifangestellte: Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder - TVöD: § 29 Arbeitsbefreiung

<https://www.der-oeffentliche-sektor.de/infoundrat/infothek/1482>

Sozialgesetzbuch (SGB) – 5. Buch (V) – Gesetzliche Krankenversicherung:

<https://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbv/1.html>

Sonderurlaubsverordnung –SurlV

https://www.gesetze-im-internet.de/surlv_2016/BJNR128400016.html

Gesetz über die Pflegezeit (§16 PflegeZG):

<https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezgj>



Wieviel Meinung ist erlaubt?

Sowohl aktuelle extremistische Strömungen als auch die Auswirkungen des furchtbaren Kriegs in der Ukraine geben Anlass, die Reichweite der Meinungsfreiheit für Lehrkräfte im beruflichen Umfeld zu beleuchten.

Hätte man vor einiger Zeit die Behauptung aufgestellt, in unserer Gesellschaft greife das Phänomen der Politikverdrossenheit stärker um sich, hätte man dies kaum umfassend widerlegen können. Inzwischen – und nicht erst, seitdem die Bundesregierung von einer „Zeitenwende“ spricht – ist dies anders: Gesellschaftliche, staatstragende und politische Themen bewegen die Menschen immer mehr, auch und in Teilen berufsbedingt gerade Lehrkräfte. Spätestens seit der Fridays-for-Future-Bewegung und den Debatten über den Klimawandel stellt sich für viele Lehrkräfte verstärkt die Frage, inwieweit sie ihre eigene Meinung auch im schulischen Kontext äußern dürfen.

Grenzen der Meinungsfreiheit

Die Meinungsfreiheit gemäß Artikel 5 Absatz 1 Satz 1 Grundgesetz (GG) verkörpert ein jedermann zustehendes Grundrecht und hohes Gut unserer Verfassung. Dennoch wird sie nach Artikel 5 Absatz 2 GG nicht schrankenlos gewährleistet. So können auch die Pflichten aus dem Beamten- oder tariflichen Arbeitsverhältnis beschränkend wirken. Gemäß § 7 Absatz 1 Nummer 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) ist schon für die Berufung zur Beamtin oder zum Beamten erforderlich, dass man für die freiheitlich demokratische Grundordnung eintritt. Auch danach, das heißt während und nach der Ausübung ihres Dienstes müssen nach § 33 Absatz 1 Satz 3 BeamStG Beamtinnen und Beamte sich jederzeit zur freiheitlich demokratischen Grundordnung unseres Grundgesetzes bekennen und für deren Erhaltung eintreten. Das Bundesverwaltungsgericht führte dazu bereits vor über 35 Jahren aus, dass weder das inner- noch das außerdienstliche Verhalten den Verdacht aufkommen lassen darf, dass eine Beamtin oder ein Beamter sich mit verfassungsfeindlichen Zielen identifiziert oder mit Vertreterinnen oder Vertretern derartiger Ziele oder Bestrebungen sympathisiert¹.

Neutralität und politische Zurückhaltung

Daneben besteht eine allen Beamtinnen und Beamten auferlegte Pflicht zur politischen Zurückhaltung. § 2 Absatz 8 Schulgesetz NRW (SchulG) und § 7 Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO) formen diese zu einer Pflicht zu politischer, religiöser und weltanschaulicher Neutralität der Lehrkräfte gegenüber den ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schülern. Danach ist bei der Behandlung und Besprechung politik- und gesellschaftsrelevanter Themen die Unparteilichkeit der Schule zu wahren. Ziel ist es, dass der Schulfrieden nicht gefährdet oder gestört wird. Der Beutelsbacher Konsens aus dem Jahr 1976 legt dabei die Grundsätze für politische Bildung auch für Nordrhein-Westfalen fest (Überwältigungsverbot, Kontroversität, Schülerorientierung). Tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern gegenüber gelten die allgemeinen Pflichten der Beamtinnen und Beamten entsprechend, wie sich im Allgemeinen aus den Arbeitsverträgen, aus § 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder und insbesondere durch § 3 Absatz 4 ADO ergibt.

¹ BVerwG Urt. v. 12.03.1986, Az. BVwerG 1 D 103.84

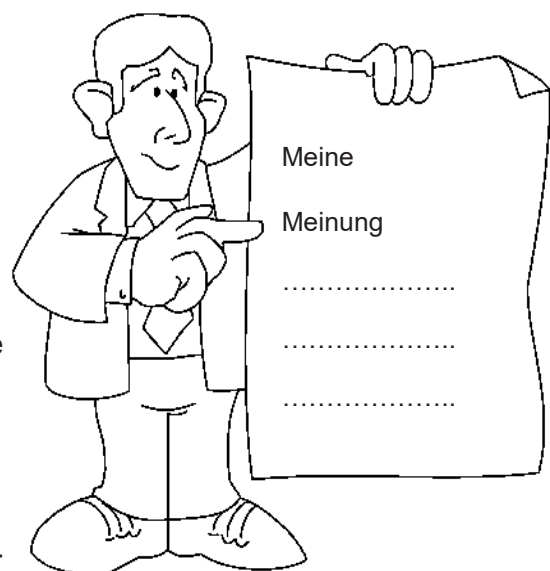
Drastische Konsequenzen bei Verstoß gegen Verfassungstreue

Die Missachtung der Verfassungstreue kann durchaus drastische Konsequenzen haben. Sie führte kürzlich dazu, dass das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz (OVG) in einem Verfahren einer ehemals im Dienst von Rheinland-Pfalz tätigen, pensionierten Lehrerin bestätigt hat, dass ihr das Ruhegehalt abzuerkennen ist². Die Lehrerin hatte etwa zehn Jahre nach Versetzung in den Ruhestand im Jahr 2006 in Büchern und Schriftstücken an Behörden die Bundesrepublik Deutschland unter anderem als „Scheinstaat“ beziehungsweise „Nichtstaat“ bezeichnet und die Verfassungsordnung als „ungültig“ abgelehnt. Das Land hatte Disziplinaranzeige erhoben. Die zuständige Disziplinarkammer des Verwaltungsgerichts Trier hatte der Lehrerin das Ruhegehalt aberkannt, weil sie sich im Ruhestand aktiv gegen die freiheitlich demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigt habe. Die Berufung hatte keinen Erfolg, obwohl die Frau geltend gemacht hatte, sich als Wissenschaftlerin und „kritische Demokratin“ geäußert zu haben. Nach Ansicht des OVG komme in den Äußerungen eine Verachtung für den deutschen Staat und seine Institutionen zum Ausdruck. Durch die Ablehnung der Verfassungsordnung als „ungültig“ habe die Lehrerin gegen ihre auch über den aktiven Dienst hinausgehende Treuepflicht verstoßen. Dies lasse sich auch nicht durch die Meinungs- oder gar Wissenschaftsfreiheit rechtfertigen.

Ukraine-Krieg und Schulfrieden

Besondere Herausforderungen für die Arbeit der Lehrkräfte und die Wahrung des Schulfriedens erwachsen zur Zeit als Konsequenz des furchtbaren Krieges in der Ukraine. Über den sind auch Schülerinnen und Schüler informiert – leider zum Teil auch durch Fake News und irreführende Posts in sozialen Medien. Wie sollen sich Lehrkräfte da verhalten? Wenn die Wahrung des Schulfriedens eine der obersten Maximen ist – wie kann dies am besten gelingen und wie inwieweit kann man seine Meinung in dem Zusammenhang kundtun?

Das Schulministerium führt schon in der Schulmail vom 1. März 2022 folgendes aus: Bei der Auseinandersetzung mit dem, was in der Ukraine geschehe, könne es zu kontroversen Bewertungen und Konfliktmustern kommen. Dies sei auch vor dem Hintergrund gegebenenfalls unterschiedlicher familiärer oder sonstiger Beziehungen zu den Konfliktparteien zu betrachten. Es gelte, den Krieg durchaus, wenn auch behutsam zu thematisieren, insbesondere auch, um Schülerinnen und Schülern sozialen und psychischen Halt zu geben. Es müsse dabei im Geiste unserer freiheitlich-demokratischen Grundordnung und der Haltung erzogen werden, dass Demokratie und Völkerrecht unverhandelbare Grundwerte unserer Verfassung sind. Daraus lassen sich nicht nur die Notwendigkeit einer besonderen Feinfühligkeit bei der Darlegung eigener Meinungen von Lehrkräften, sondern auch die Richtung ableiten, in der Äußerungen unverfänglich sind.



² OVG Rheinland-Pfalz Urt. v. 11.03.2022, Az. 3 A 10615/21. OVG

Christopher Lange

Video im Unterricht

Datenschutz beim Einsatz von selbstständig erstellten Videos und Audiodateien im Unterricht – Was ist zu beachten?

Im Zuge der Digitalisierung des Unterrichts ergänzen digitale Medien das Repertoire an Unterrichtsmethoden. Dazu gehören auch die Erstellung von Videos und digitalen Tonaufnahmen. In diesem Artikel geht es also nicht um die als Videos verfügbaren Kino- oder Lehrfilme, die als Unterrichtsmedien schon lange verwendet werden. Hier soll sich auch nicht auf den Einsatz von Videokonferenz-Tools zum Distanzlernen bezogen werden (wobei auch hier Datenschutz und Persönlichkeitsrechte des Schülers / der Schülerin eine besondere Rolle spielen).

Es geht in diesem Artikel um das Anfertigen von Bild- oder Tonaufnahmen durch die Lehrkraft oder einen Schüler oder eine Schülerin, z.B. im Sport- oder im Sprachunterricht. Was ist erlaubt? Oder genauer: Was muss man tun, damit es erlaubt ist?

So darf man beispielsweise eigentlich ohne Probleme auf dem Schulhof filmen – solange keine Personen identifiziert werden können. Das Recht am eigenen Bild kommt dann zum Tragen, wenn die Personen erkennbar sind und der Film verbreitet wird – dazu reicht schon die Weitergabe an eine einzige andere Person. Zur Wahrung des Grundrechts der informationellen Selbstbestimmung (GG Art.1 & 2) muss dann die Zustimmung der Schülerin oder des Schülers bzw. der zuständigen Erziehungsberechtigten vorliegen. Grundsätzlich ist die Schulleitung laut VO-DVI (BASS 10-44 Nr.2.1) für den Schutz von personenbezogenen Daten an der Schule verantwortlich. Insofern ist es notwendig, sich vor dem Einsatz von Videoaufnahmen mit der Schulleitung ins Benehmen zu setzen.

Video- oder Tonaufnahmen im Unterricht wie z.B. Aufnahmen im Sportunterricht oder das Verfassen von Erklärvideos mit Ton oder gar Bildern der Schüler sind dann nur erlaubt, wenn die schriftliche Genehmigung der Schüler und Schülerinnen (ab 14 Jahren) bzw. der Erziehungsberechtigten vorliegt.

Wichtig: Diese Genehmigung muss anlassbezogen formuliert sein, kann also keine allumfassende Zustimmung zu Beginn des Schulbesuchs sein, sondern muss den konkreten Grund für die Verarbeitung der Daten enthalten. Soll die Aufnahme mit Privatgeräten erfolgen, muss auch das in der schriftlichen Genehmigung vermerkt sein.

Darüber hinaus muss die Einwilligung freiwillig sein und darf im Fall der Ablehnung keine Nachteile für das Kind entstehen lassen. Das heißt, wenn die Erziehungsberechtigten oder der Schüler oder die Schülerin die Einwilligung zur Datenverarbeitung nicht gibt, muss es eine alternative Möglichkeit zur Erfüllung der Aufgabe geben, die nicht schlechter bewertet wird als die digitale Variante.

Die Genehmigung kann jederzeit, auch noch am Tag der Durchführung, von den Unterzeichnern zurückgenommen werden; das Kind kann sich also jederzeit weigern, fotografiert oder gefilmt zu werden. Das heißt, dass alle Aufnahmen, die vor dem Zeitpunkt des Zurückziehens gemacht wurden, genehmigt sind (siehe EU-DSGVO §7).

Nach Erfüllung des Verarbeitungszwecks müssen die Daten dann auch gelöscht werden. Wenn Aufnahmen veröffentlicht werden sollen, z.B. auf der Homepage, müssen die Genehmigungen gut aufbewahrt werden, denn sie müssen noch Jahre später nachweisbar sein.

Dabei muss man das Rad nicht neu erfinden. So gibt es praxisnahe Vorlagen für verschiedene anlassbezogene Einwilligungen zum Anpassen, z.B. auf der Seite des Datenschutzbeauftragten des Kreises Olpe (siehe unten).

Relevante Gesetzestexte: KUG §22; VO-DVI (BASS 10-44 Nr.2.1); EU-DSVGO Art. 7

Vorlagen für Einwilligungen des Datenschutzbeauftragten des Kreises Olpe, D. Thiede:
<https://datenschutz-schule.info/service-downloads/einwilligungen-schule-nrw/>

Literatur zum Weiterlesen:

https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/kultur_und_sport/sport/Film--und-Videoaufzeichnungen-im-Sportunterricht_Info-MSB_2019-03.pdf

<https://www.medienberatung.schulministerium.nrw.de/Medienberatung/Datensicherheit-und-Datenschutz/Praxishilfen-Datenschutz/FAQs-Datenschutz/Fotos-und-Videos/>

Handreichung Medienberatung NRW für Schulen:

https://www.medienberatung.schulministerium.nrw.de/Medienberatung-NRW/Publikationen/Datenschutz_Schulen_NRW_2019.pdf

Eingangsbesoldung nach A13

Mit dem Stufenplan zur Überführung der Eingangsbesoldung für alle Lehrämter nach A13 löst die Landesregierung ein Wahlversprechen ein und sendet zugleich ein Zeichen der Wertschätzung für die Arbeit der Lehrkräfte. Die Besoldungsanpassung in jährlichen Schritten von je 115 Euro bis zum Erreichen der Besoldungsstufe A13 zum 1. August 2026 ist aus Sicht von *lehrer nrw* eine faire Lösung.

„Unser jahrelanger Einsatz für Besoldungsgerechtigkeit hat sich gelohnt. Die Besoldungsanpassung, die auch Bestandslehrkräfte einschließt, bedeutet eine Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs, die gerade im Hinblick auf den dramatischen Lehrkräftemangel dringend erforderlich ist“, erklärt der *lehrer nrw*-Vorsitzende Sven Christoffer.

(aus: lehrer nrw, Pressemitteilung 20.09.2022)



Versetzungen

Versetzungen können aus persönlichen Gründen beantragt oder aus dienstlichen Gründen veranlasst werden.

Grundlage einer erfolgreichen Versetzung von schulischem Personal sind Fach- und Personalbedarf der aufnehmenden Schule. Gleichzeitig darf an der abgebenden Schule keine Mangelsituation entstehen.

Entspricht die Versetzung aus persönlichen Gründen auch den dienstlichen Erfordernissen, ist Umzugskostenvergütung zuzusagen ^[1].

Allgemeiner Versetzungstermin aus persönlichen Gründen ist der 01.08. Nur bei zwingenden dienstlichen oder gesundheitlichen Gründen (siehe BEM) kann von diesem Termin abgewichen werden ^[1].

Der Versetzungsantrag ist über das Online-Portal „OLIVER“ (www.oliver.nrw.de) zu stellen.

In diesem Portal werden ebenfalls Versetzungsanträge nach Jahresfreistellung (früher Sabbatjahr), im bundesweiten Lehreraustauschverfahren und bei Versetzungen von aufzulösenden Schulen gestellt.

Wichtige Termine und Hinweise:

- Die Antragsfrist für Versetzungen in NRW endet am 30.11. des Vorjahres.
- Der Vorgang und die erforderlichen Unterlagen sind bei OLIVER unter „Hinweise“ genau beschrieben.
- Es ist ein unterschriebener Ausdruck des Online-Antrags innerhalb von 7 Kalendertagen zusammen mit allen Nachweisen bei der Schulleitung abzugeben, die den Antrag umgehend mit einem Vorschlag zur Freigabeentscheidung an die Bezirksregierung weiterleitet.
- Nach dem Eintreffen bei der Bezirksregierung erhält man eine Bestätigung per Post.
- Die Bezirksregierung und nicht die Schulleitung entscheidet über die Freigabe, und falls diese positiv ist, über die Aufnahmemöglichkeiten gemäß den Versetzungswünschen.
- Letztlich erfolgt die Entscheidung in einer Versetzungskonferenz, an der der Personalrat beteiligt ist. Daher ist es sinnvoll, den Personalrat um Unterstützung zu bitten: Dazu wendet man sich formlos an den zuständigen Bezirkspersonalrat und schickt diesem eine Kopie des Versetzungsantrags mit.
- Personen mit Schwerbehinderung sollten sich zusätzlich an die zuständige Schwerbehindertenvertretung wenden.

Soll die Versetzung aus **dienstlichen** Gründen auf Betreiben der Bezirksregierung stattfinden, kann dies auch gegen den Willen der betroffenen Person passieren. Sie ist jedoch durch Beratungsgespräche vorzubereiten.

Die Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten dürfen sich durch die Versetzung ohne Zustimmung des Betroffenen nicht verschlechtern.

Bei schwerbehinderten Beschäftigten ist die zuständige Schwerbehindertenvertretung anzuhören. Zudem hat der Personalrat bei jeder Versetzung zuzustimmen.

Bei der Entscheidung über die Versetzung haben die dienstlichen Belange das höchste Gewicht, es sind aber auch Fürsorgegesichtspunkte und soziale Aspekte zu berücksichtigen ^[2].

In den Bereich der Fürsorgepflicht fällt eine mögliche gesundheitliche Gefährdung des Beschäftigten. Diese Gefährdung sollte nachgewiesen werden. Ein formloser Antrag mit beiliegendem Attest sollte in diesem Fall bei der Bezirksregierung (Dez. 47) eingereicht werden. Eine entsprechende Empfehlung wird anschließend durch den Amtsarzt im Rahmen einer Überprüfung der

Dienstfähigkeit getroffen. Eine vorhergehende Beratung durch den Personalrat ist empfehlenswert.

Bei den sozialen Aspekten, die bei der Ermessensentscheidung der Bezirksregierung eine wichtige Rolle spielen, haben die Gründe^[2]

- Betreuung und Erziehung von Kindern und
- Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

ein besonderes Gewicht.

Eine Versetzung in ein anderes Bundesland ist grundsätzlich zum 01.08. möglich, in einigen Bundesländern auch zum 01.02.; dies ist aber vom Zielland abhängig. Die Versetzung kann auch außerhalb des offiziellen Lehrertauschverfahrens stattfinden, man kann sich direkt auf ausgeschriebenen Stellen bewerben, sofern man eine Freigabeerklärung hat. Diese Freigabeerklärung kann schriftlich bei der Bezirksregierung Düsseldorf beantragt werden.

Freigaben sollen nach KMK -Beschluss großzügig, in der Regel zwei Jahre nach Erstantragstellung erfolgen, Familienzusammenführung steht im Mittelpunkt der Bemühungen^[3].

Es gibt weitere Wege, eine Änderung des Arbeitsortes im Schuldienst zu erreichen, auch wenn es sich nicht offiziell um eine Versetzung handelt:

Bewerbung auf eine Funktionsstelle, Leitungsstelle oder Beförderungsstelle an der Wunschschule. Dies findet man unter <https://www.schulministerium.nrw.de/BiPo/Stella/online>

Laufbahnwechsel in die Sekundarstufe II oder Laufbahnwechsel in das Lehramt für sonderpädagogische Förderung (berufsbegleitende Ausbildung, VOBASOF). Diese Laufbahnwechselstellen werden unter www.oliver.nrw.de ausgeschrieben.

Fünf Jahre nach dem ersten zulässig gestellten Versetzungsantrag ist keine Freigabe durch die Schulleitung mehr erforderlich. Die Frist gilt auch für Lehrkräfte an aufzulösenden Schulen. Die Fünf-Jahres-Frist bezieht sich auf den Versetzungstermin, zu dem der Antrag erstmalig gestellt wurde.

Einem Antrag auf Versetzung während des Vorbereitungsdienstes wird in der Regel nicht stattgegeben. Eine Ausnahme ist möglich beim erstmaligen Nichtbestehen der Zweiten Staatsprüfung, sofern ein Wechsel für die erfolgreiche Beendigung des Vorbereitungsdienstes vom Zentrum für schulpraktische Ausbildung als sinnvoll erachtet wird. Eine Versetzung kann auch dann beantragt werden, wenn familiäre Umstände einen Wechsel notwendig machen^[4].

[1] Grundlagenerlass BASS 21-01 Nr. 21

[2] <https://www.rehm-verlag.de/beamtenrecht/blog-beamtenrecht/antrag-auf-versetzung-aus-sozialen-gruenden-teil-ii-soziale-gruende-und-richtige-ermessensausuebung/>

[3] https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2001/2001_05_10-Uebernahme-von-Lehrkraeften.pdf

[4] https://www.bezreg-koeln.nrw.de/brk_internet/leistungen/abteilung04/47/lehrausbildung/faq_referendariat.pdf

Zuwendungen für Gedenkstättenfahrten

Gedenkstätten ermöglichen Schülerinnen und Schülern Einblicke in historische Gegebenheiten, die weder mit modernen noch mit konservativen Lehrmethoden in der Schule vor Ort erreicht werden können.

Die Besichtigung einer Gedenkstätte bietet einen direkten Zugang zu historischen Fakten, die nicht in Verdacht von Fake News geraten können, da es hierbei um sorgfältig recherchierte und von Historikern wissenschaftlich betreute Wirkungsstätten handelt. Eine Begegnung mit Fakten vor Ort schafft Neugier und Erkenntnis in zweckgebundener Einheit.

Wenn die Schülerinnen und Schüler in Begleitung von fachkundigen Lehrpersonen auf Fakten in verschiedensten Formen stoßen, ist es wesentlich leichter möglich, sie zu einer ernsthaften Auseinandersetzung mit den Themen aktuell und nachhaltig zu motivieren.

Gedenkstättenfahrten bieten die Möglichkeit des Austausches

- der Lerngruppe untereinander,
- mit wissenschaftlichem Fachpersonal,
- mit Zeitzeugen,

und gegebenenfalls mit Schülerinnen und Schülern aus anderen Ländern.

Es können nachhaltige Projekte der verschiedensten Ausprägungen daraus erwachsen.

Die Schülerinnen und Schüler sind in der Lage, sich ein eigenes Bild von der Situation zu machen und können gleichzeitig in die Lage versetzt werden, ihre Eindrücke in ihrer eigenen medialen Umsetzung bei der Vor- und Nachbereitung zu gestalten. Hier begegnen sich generationenübergreifende Möglichkeiten der Wahrnehmung und Verbreitung von Faktenwissen.

Es gibt die verschiedensten Zuwendungen für diese Gedenkstättenfahrten.

Der Runderlass vom 03.05.2018 mit Änderungen trat zum 01.07.2019 in Kraft und wurde im Amtsblatt veröffentlicht: „Zuwendungen für die Durchführung von Schulfahrten zu Gedenkstätten politischer Gewaltherrschaft, insbesondere der nationalsozialistischen im Inland und im europäischen Ausland“, RdERI.v.03.05.2018 (BASS 11-02 Nr.32).

Hinweise und Ausführungen zum Verwendungszweck, Gegenstand der Förderung, Zuwendungsempfänger, Zuwendungsvoraussetzungen, Art, Umfang und Höhe der Zuwendung sowie das Verfahren sind sowohl beim MSB als auch bei der Bezirksregierung Düsseldorf zu erhalten.

Außerdem bieten die Gedenkstätten in den meisten Fällen Hinweise zu Förderungen auf ihren Homepages an. Weiterhin besteht die Möglichkeit, sich an andere Ministerien wie zum Beispiel das Innenministerium zu wenden, um dort eventuell auch Zuwendungen zu beantragen.

Die Anträge sind bis zum 30.05. für das 1. Schulhalbjahr und bis zum 30.10. für das 2. Schulhalbjahr einzureichen.

Erlass mit Zuwendungsvoraussetzungen und Antragsformular

<https://bass.schul-welt.de/pdf/17862.pdf>

Die Bedeutung und Rolle des Lehrerrates

In unseren Beratungssituationen als Personalrat weisen wir oft auf die Rolle des Lehrerrates an der eigenen Schule hin. Nicht selten ist nicht vollumfänglich bekannt, wie der Lehrerrat die Lehrkräfte unterstützen und beraten kann und welche wichtige Rolle er als Gremium im Schulbetrieb einnimmt. Viele Themen und Probleme, die im alltäglichen Schulbetrieb auftauchen, lassen sich mit Hilfe und unter Vermittlung des Lehrerrates nicht nur lösen, sondern gar vermeiden.

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

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

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

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

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



Lehrerräteschulungen

Inhalte der Lehrerräteschulungen

In der Basisschulung erhalten neu gewählte und auch bereits im Amt befindliche Lehrerratsmitglieder Informationen über die rechtlichen Grundlagen ihrer Arbeit. Neben den Rechtsvorgaben und dem Wahlverfahren werden die laut Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) vorgesehenen personalvertretungsrechtlichen Beteiligungstatbestände – insbesondere die Mitbestimmung – sowie die dafür notwendigen Bedingungen und das durchzuführende Verfahren anhand von Fallbeispielen erläutert und vermittelt. Die Aufbauschulungen werden als Fortsetzung der Basisschulung angeboten und beinhalten eine Festigung sowie Erweiterung der bisher vermittelten Kenntnisse. In diesem Zusammenhang zielt die schwerpunktmäßige Erläuterung schulspezifischer Rechtsvorgaben verstärkt auf eine Ausweitung der Beratungskompetenz. Gleichzeitig werden auf der Grundlage praktischer Beispiele und anhand bereits vorhandener Erfahrung Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien erarbeitet, die sowohl den sachgerechten Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen wie auch die konstruktive Zusammenarbeit der verschiedenen schulischen Gremien erleichtern und sicherstellen sollen.

Basisseminar – Themenschwerpunkte

Rechtliche Grundlagen – Eigenverantwortliche Schule

- Dienstvorgesetztenaufgaben
- Rechte und Pflichten des Lehrerrates
- Mitbestimmungsverfahren
- Zusammenarbeit der Gremien

Aufbauseminar I – Themenschwerpunkte

Basisthemen – Festigung und Erweiterung
Erläuterung schulrechtlicher Vorgaben:

- Mehrarbeit und Vertretungsunterricht
- Dienstl. Beurteilung und Beförderungen
- Abordnungen und Versetzungen

Aufbauseminar II – Themenschwerpunkte

Basisthemen – Festigung und Erweiterung
Erläuterung schulrechtlicher Vorgaben:

- Einstellungen – befristet / unbefristet
- Teilzeitregelungen und Beurlaubung
- Ruhestandsregelungen

Aufbauseminar III – Themenschwerpunkte

Basisthemen – Erfahrungsaustausch und Erweiterung
Erläuterung schulrechtlicher Vorgaben:

- Mobbing
- COPSOQ / Lehrergesundheit
- Burn out / BEM – Wiedereingliederung

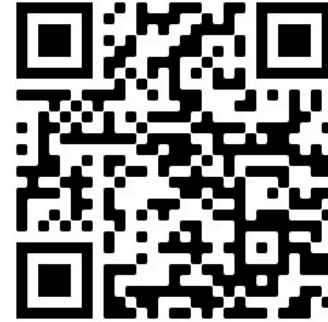
Da die Teilnahme an dieser Basisqualifizierung erlassgemäß im besonderen dienstlichen Interesse liegt, erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Sonderurlaub gemäß § 4 Abs. 1 der Sonderurlaubsverordnung (SUrIV). Der besondere Ausnahmefall gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 SUrIV wurde vertraglich zugesichert.

Teilnahmegebühren für die Lehrerräteschulungen werden nicht erhoben. Für die Bewirtung mit Speisen und Getränken sorgt lehrer.nrw.

Die Reisekosten beantragen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an ihren Schulen, die auf Antrag bei ihrer Bezirksregierung die verauslagten Reisekosten aus einem gesonderten Budget erstattet bekommen. Melden Sie sich bitte nach Rücksprache mit der Schulleitung auf unserer Homepage an.

**Das komplette Fortbildungsangebot finden Sie unter
www.lehrernrw.de/fortbildungen/fortbildungsuebersicht
Dort erhalten Sie auch nähere Informationen zu den Veranstaltungen.
Übrigens: Lehrerräteschulungen sind kostenlos!**

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 [][] [][][][] [][][][][] [][][][][][] [][][][][][][] [][][][][][][][]			
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:

Wichtige Termine

Versetzungen innerhalb NRW - Antragsfrist: 30.11

Wer zum 01.08. aus persönlichen Gründen versetzt werden möchte, kann bis zum 30.11. des Vorjahres einen Antrag stellen. Vergessen Sie nach dem „Absenden im Onlineportal einen Papierausdruck des Schulleitung zu übergeben. Diese muss Ihren Antrag an die Bezirksregierung weiterleiten.

Weitergehende Informationen finden sich online unter www.oliver.nrw.de. Nehmen Sie gleichzeitig Kontakt mit Ihren lehrer nrw Personalräten auf und bitten um Unterstützung!

Versetzungen im Lehrertauschverfahren zwischen den Bundesländern – Antragsfrist: 10.01.

Wer im Rahmen des Lehrertauschverfahrens (Versetzung in ein anderes Bundesland) zum 01.08. des Folgejahres versetzt werden möchte, muss bis zum 10.01. des Vorjahres einen Antrag unter www.oliver.nrw.de stellen.

Rückkehrer aus Elternzeit – Antragsfrist: 30.11.

Rückkehrer/-innen aus Elternzeit von bis zu einem Jahr kehren grundsätzlich an ihre alte Schule zurück, ohne dass es eines Antrags 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. und dem 30.11. des Folgejahres endet, bis zum 30.11. des Vorjahres stellen.

In Einzelfällen wenden sich bitte Kolleginnen und Kollegen an die Dienststelle und den Personalrat.

Teilzeit – Antragsfrist: 6 Monate vor Beginn

Wer mit Wirkung vom 01.08. 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 auch für die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (früher Sabbatjahr).

Aus familiären Gründen kann diese auch mit Wirkung zum 01. Februar jeden Jahres sowie direkt als Anschluss an eine Mutterschutzfrist und/oder Elternzeit beantragt werden. **Achtung:** Die in einem Teilzeitantrag einmal für einen Zeitraum festgelegte Stundenzahl kann in der Regel nicht mehr verändert werden. Dieses gilt insbesondere auch für eine nachträglich gewünschte Aufstockung!

***Nehmen Sie frühzeitig Kontakt mit Ihren lehrer nrw -
Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern auf!***

Diese Broschüre wurde von den *lehrer nrw* Kreisverbänden
im Regierungsbezirk Düsseldorf herausgegeben. Stand: November 2024