

lehrer nrw

Ausgabe 2022

Ihre lehrer nrw Kreisverbände informieren:

- ◇ *lehrer nrw: Unsere Leistungen*
- ◇ *Wichtige Internet- Adressen*
- ◇ *Ihre lehrer nrw- Ansprechpartner im Bezirk Köln*
- ◇ *Mehrarbeit*
- ◇ *Schwester Lehrerin und Pfleger Lehrer*
- ◇ *Abwesenheit wegen Krankheit*
- ◇ *Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)*
- ◇ *Die amtsärztliche Untersuchung*
- ◇ *Wenn die Schulleitung zum Gespräch bittet*
- ◇ *Dienstunfälle und Arbeitsunfälle*
- ◇ *Zuständigkeiten bei der Bezirksregierung - Realschulen*
- ◇ *Der schulscharfe Sozialindex*
- ◇ *Zuständigkeiten bei der Bezirksregierung - Gesamt- und Sekundarschulen*
- ◇ *Urheberrecht bei Unterrichtsmaterialien*
- ◇ *Jubiläumsgeld*
- ◇ *Schulen mit Dependancen*
- ◇ *junge lehrer nrw*
- ◇ *Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell*
- ◇ *Dienstliche Beurteilung*
- ◇ *Digitale Plattformen und Datenschutz*
- ◇ *Ihre Note passt mir nicht*
- ◇ *Lehrerräteschulungen 2021 / 2022*
- ◇ *Wichtige Termine*

LEHRER NRW IM REGIERUNGSBEZIRK **KÖLN**

WIR SIND FÜR SIE DA!

lehrer nrw: Unsere Leistungen

Wir bieten unseren Mitgliedern:

- Seminare und Fortbildungsveranstaltungen
- kostenlose Rechtsberatung und Rechtsschutz in allen beruflichen Fragen nach der Rechtsschutzordnung
- Broschüren mit wichtigen Informationen rund um Beruf und Schulalltag
- Informationen "Rund ums Thema Geld"
- kostenlose Freizeit-Unfallversicherung
- kostenlose Diensthauptpflichtversicherung
- kostenlose Schlüsselversicherung
- kompetente Ansprechpartner/innen in unserer Geschäftsstelle und in den Kreisverbänden vor Ort
- Bereitstellung von Vordrucken und Musterschreiben
- kostenlose MasterCard Gold Verbandskreditkarte

Wir informieren unsere Mitglieder:

- durch die kostenlose Mitgliederzeitschrift *lehrer nrw*
- durch die Aktualität des *lehrer nrw* - Online-Service
- durch die Emailverteiler der Kreisverbände



Wichtige Internet- Adressen

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

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



Anja Däther
Siegburg



Tom Schipper
Rheinbach



Ellen Bollig
Oberpleis



Tanja Heinrichs
Baesweiler



Thorsten Schmalt
Hückeswagen



Christoph Fahle
Nordeifel



Ulrike Thomas
Bonn



Sarah Wanders
Hückelhoven



Doreen Preiß
Brühl



Michael Freise
Odenthal

Ihre
lehrernrw
Ansprechpartner im
Bezirk Köln

Doreen Preiß	0178/ 1450258	preiß @lehrernrw.de
Ellen Bollig	0178/ 6372060	bollig @lehrernrw.de
Anja Däther	02241/ 2397259	daether @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	02196/ 888282	freise @lehrernrw.de
Ulrike Thomas	0228/ 1803076	thomas @lehrernrw.de
Christoph Fahle	02429/ 2383	fahle @lehrernrw.de
Martin Dittrich	0178/ 3320478	dittrich @lehrernrw.de
Thorsten Schmalt	02196/ 973717	schmalt @lehrernrw.de



Frank Schulte
Wipperfürth



Martin Dittrich
Düren

Mehrarbeit

Es gibt grundsätzlich zwei Arten von Mehrarbeit, die sich nach den Bestimmungen der BASS (21-22. Nr. 21) richten.

A. Ad-hoc-Mehrarbeit

- liegt vor bei kurzfristigem Ausfall einer Lehrkraft
- ist möglich bei einer Dauer von bis zu vier Wochen
- erfolgt auf Anordnung durch die SL (z. B. durch Einsatz im Vertretungsplan)
- erfordert Abrechnung durch die SL mit dem LBV
- betrifft vorhandenes, unbefristet beschäftigtes Personal

B. Regelmäßige Mehrarbeit

- liegt vor bei längerfristigem Ausfall einer Lehrkraft
- ist möglich bei einer Dauer von voraussichtlich mehr als vier Wochen
- bedarf der Kennzeichnung der entsprechenden Stunden im Stundenplan der Lehrkraft
- erfordert Beantragung von der SL bei der Schulaufsichtsbehörde (wird dort aber in der Regel genehmigt)

C. Einzelne Bestimmungen

Als Mehrarbeit gelten nach den Bestimmungen der BASS (21-22, Nr. 21,2.2) nicht: Wandertage und Klassenfahrten, Elternabende und –sprechtage, Schul- und Sportfeste, Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen, Fortbildungen, Erledigung von Verwaltungsarbeit (Klassenbuch, Fehlzeiten, Notenführung etc.)

Die Vergütung der Mehrarbeit bei Beamten und Tarifbeschäftigten in Vollzeit erfolgt:

- aufgrund einer schriftlichen Anordnung/Genehmigung kurzfristig (Vertretungsplan)
- bei Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit
- bei Überschreiten der Pflichtstundenzahl um mehr als drei Stunden pro Monat als Einzelstundenvergütung (lt. Mehrarbeitsvergütungsverordnung), auch wenn durch „Minusstunden“ z.B. nur noch 2 übrig bleiben

Wichtig: Teilzeit-Kräfte sollen nur anteilig zur Mehrarbeit/Vertretung herangezogen werden: Für teilzeitbeschäftigte Beamte, auch in der Ansparphase für ein Sabbatjahr befindliche Vollzeitkräfte gilt:

Vergütung ab der 1. Vertretungsstunde bis zur vollen Stundenzahl.

Danach Berücksichtigung wie bei einer Vollzeitkraft, d.h. Bezahlung weiterer Vertretungsstunden erst ab der vierten erteilten Stunde.

Bei Tarifbeschäftigten in Teilzeit gilt:

Entgelt für jede zusätzliche geleistete Unterrichtsstunde bis zum Erreichen der Pflichtstundenzahl (28 bzw. 25,5) anteilig nach der TV-EntgO-L. Nach Überschreiten der Pflichtstundenzahl einer Vollzeitkraft (um mindestens vier Stunden) Vergütung jeder Einzelstunde entsprechend der Mehrarbeitsverordnung.

Zur Ermittlung der geleisteten Mehrarbeitsstunden sind Ist- und Sollstunden gegenüberzustellen:

bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften wird hierbei der Zeitraum eines Monats zugrunde gelegt,

bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften erfolgt keine Verrechnung mit ausgefallenen Stunden, wenn diese nicht innerhalb einer Woche liegen. (OVG NRW 16.10.2008 sowie Wiwands-Erlass)

Regelungen für LAA: Begrenzung der Mehrarbeit gemäß OVP § 11(8) auf drei Stunden pro Woche mit Zustimmung LAA grundsätzliche Vergütung jeder Mehrarbeitsstunde ab der 1. Stunde.

Befristet Beschäftigte (FlemiVu): Keine Mehrarbeit gestattet (nur mit Änderung des Arbeitsvertrages).

Besondere Regelungen: keine Erlaubnis für Mehrarbeit im Rahmen einer Wiedereingliederung, bei Schwangerschaft oder bei Teildienstfähigkeit. Es gibt besondere Bestimmungen für Schwerbehinderte.

Tarifbeschäftigte in Altersteilzeit: Verlust des ATZ-Zuschlages bei Mehrarbeit für mehr als 450,00 € im Monat. Während der Ansparphase für ein „Sabbatjahr“ (Jahresfreistellung): Behandlung wie bei Teilzeitbeschäftigung. Wichtig: Tarifbeschäftigte müssen Mehrarbeit innerhalb von 6 Monaten abrechnen, sonst erlischt der Anspruch.

Besondere Regelungen unter Corona:

Lehrkräfte, die neben dem zur Zeit angeordneten Distanzunterricht auch noch Präsenzstunden als Vertretungsstunden leisten, können diese als Mehrarbeit abrechnen. Soweit eine Lehrkraft ihren üblichen Präsenzunterricht nicht ableisten kann, sondern Fernunterricht erteilt, weil der Schulbetrieb aus infektionsschutzrechtlichen Gründen ruht, gelten die Pflichtstunden in Präsenz – entsprechend dem individuellen Stunden-Soll – grundsätzlich als erteilt. Sofern eine Lehrkraft über ihre eigentliche Unterrichtsverpflichtung hinaus – zusätzlich zum Distanzunterricht – Präsenzunterricht als Vertretungsunterricht erteilen soll und hierfür keine anderweitige Entlastung erhält, handelt es sich grundsätzlich um Mehrarbeit nach dem Mehrarbeitserslass (Bass 21-22 Nr. 21). Nur dann, wenn feststeht, dass der Unterricht wegen Abwesenheit der Klasse, etwa nach der Abiturprüfung, auch nicht im Wege des Distanzunterrichts erteilt werden kann, wäre Vertretungsunterricht Ersatz für nicht erteilte Pflichtstunden („Statt-Stunden“). Beispiel: Eine Lehrkraft arbeitet seit Wochen im Home-Office im Rahmen ihres Stundendeputats. Sie versorgt mit ihren beiden Hauptfächern sämtliche Schülerinnen und Schüler ihrer Klassen und nimmt die entsprechenden Korrekturen vor. Nun soll sie zusätzlich mit einigen Wochenstunden als Vertretung einer Lehrkraft im Präsenzunterricht eingesetzt werden. Diese Vertretungsstunden stellen Mehrarbeit dar. Grundsätzlich sind Distanz- und Präsenzunterricht gleichgestellt im Hinblick auf das Pflichtstundendeputat.



Schwester Lehrerin und Pfleger Lehrer?

Lehrkräfte und Medikamentengabe – das Thema ist ein Dauerbrenner. lehrer nrw Justitiar Christopher Lange fasst die wichtigsten rechtlichen und praktischen Vorgaben zusammen.

Lehrkraft zu sein bedeutet nicht nur, Unterrichtsstoff zu vermitteln, das weiß jeder, auch ohne sich dazu beispielsweise Paragraph 57 Absatz 1 Schulgesetz NRW mit den darin normierten Fürsorge- und Betreuungspflichten gegenüber den anvertrauten Schülerinnen und Schülern durchzulesen. Ebenso klar ist, dass man als Lehrkraft in einer derart engen Verbindung zu Schülerinnen und Schülern wie im Schulverhältnis früher oder später auch mit deren gesundheitlicher Situation in Berührung kommen kann.

Das liegt schon daran, dass kleinere oder größere Blessuren nicht nur bei rauflustigen oder tollpatschigen Schülerinnen und Schülern im Alltag einer Schule selten lange ausbleiben. Auch gesetzliche Anforderungen können dazu führen, wie aktuell die seit dem 1. März dieses Jahres existierende Verpflichtung zum Nachweis des Masernimpfschutzes für Schülerinnen und Schüler.

Von a wie asthmatisch bis z wie zuckerkrank

Oftmals sehen sich Lehrkräfte auch Situationen ausgesetzt, die von ganz besonderer Qualität sind. Dies ist der Fall, wenn eine Schülerin oder ein Schüler, insbesondere infolge chronischer Krankheiten, auf Medikamente oder unterstützende Maßnahmen angewiesen ist. Entsprechende Medikamente oder Maßnahmen gewährleisten dann oftmals überhaupt erst, dass die Kinder oder Jugendlichen beschult werden können. Dabei reichen die einschlägigen Krankheiten und Einnahmepflichten von Asthma und Allergien bis hin zu Zucker beziehungsweise Diabetes. Für Lehrkräfte stellt sich vor allem die Frage, ob sie dabei unterstützen müssen, dürfen oder sich vielmehr abseits halten müssen. Immer öfter erreichen lehrer nrw Anfragen von Mitgliedern, wie sie sich verhalten sollen. Gerade vor Schulfahrten häuft sich der Beratungsbedarf besonders – die Befürchtung, dass in einer fremden Umgebung, unter Umständen im Ausland, ein Kind beispielsweise nicht in der Lage ist, seine Medikation vorzunehmen, ist verständlich.

Allergien von Kindern und Jugendlichen sind mittlerweile so präsent im Schulalltag, dass es private Anaphlexieberatungen gibt, die in Schulen unterwegs sind. Das Schulministerium sah sich bereits 2016 veranlasst, mithilfe der Handreichung 'Medikamentengabe durch Lehrerinnen und Lehrer' samt Musterformularen Handlungssicherheit zu geben (Allerdings unzureichend, wie lehrer nrw bereits 2016 festgestellt hat – hier besteht Evaluationsbedarf!).

Lehrkräfte sind nicht zu medizinischen Aufgaben verpflichtet, wohl aber zu Erster Hilfe. Es gilt, vom Grundsatz her drei Situationen zu unterscheiden.

1. Lehrkräfte sollten sich darüber im Klaren sein, dass die Durchführung von medizinischen Unterstützungsmaßnahmen nicht zu ihren Pflichten in der Schule gehört. Lehrerinnen und Lehrer haben im Allgemeinen keine medizinische Ausbildung und besitzen damit grundsätzlich keine Berechtigung für Unterstützungsleistungen und zur Gabe von Medikamenten.

Konkret kann es sich dabei beispielsweise um Fälle wie die Erinnerung an die Medikamenteneinnahme, das Bereitstellen von Medikamenten, das Verabreichen von Tabletten, Tropfen, Zäpfchen, Sprays oder Säften, das Messen des Blutzuckers oder Einstellen des Insulinpens handeln.

Auf freiwilliger Basis können Lehrkräfte die erforderlichen Tätigkeiten allerdings übernehmen. Es ist nachvollziehbar, wenn sie dies zur Beruhigung der Eltern und auch im Interesse eines möglichst störungsfreien Unterrichts anbieten. Es entstehen aber keine Rechtspflichten, und es bleibt bei der elterlichen Sorge für das Kind an sich.

Wichtig ist dabei jedoch eine schriftliche Vereinbarung, die insbesondere die vorzunehmenden Maßnahmen sowie Akteure konkret beschreibt und den Eltern, der Lehrkraft und der Schulleitung die Tragweite verdeutlicht, indem sie von allen eine Unterschrift erfordert. Auch eine Schweigepflichtentbindung für den behandelnden Arzt sollte enthalten sein. Lehnt das Kind die Unterstützung durch die Lehrkraft unbeschadet seiner Einsichtsfähigkeit dennoch ab, darf diese nicht tätig werden. Die Eltern sind dann unverzüglich zu informieren.

2. Maßnahmen, die über die Medikamentengabe oder Unterstützungsleistungen hinausgehen, dürfen nicht, auch nicht freiwillig, erbracht werden. Derartige sogenannte medizinische Maßnahmen bleiben medizinischem Fach- oder Pflegepersonal vorbehalten. Sollten Lehrkräfte aktiv werden, wäre dies ein rechtlich nicht zulässiger körperlicher Eingriff. Beispiele sind das Legen von Sonden, Einführen von Kathetern, Absaugen von Schleim beziehungsweise Sputum und das Setzen intramuskulärer oder intravenöser Spritzen.

3. Abzugrenzen von den genannten Situationen sind Unfälle oder sonstige Notfälle, die auch im Zusammenhang mit Krankheiten passieren können. Hier sind Lehrkräfte wie alle Bürger verpflichtet zu helfen, andernfalls können sie wegen unterlassener Hilfeleistung gemäß § 323 Strafgesetzbuch belangt werden. Erste-Hilfe-Maßnahmen richten sich nach dem Einzelfall und können beispielsweise den Notruf, die sichere und geschützte Lagerung des Patienten, die Erstversorgung von Wunden oder die Reanimation umfassen. Die eigene Gefährdung oder die Verabreichung von Medikamenten umfasst Erste Hilfe nicht.

Lehrkraft haftet nur bei vorsätzlicher Schädigung

Kommt es bei einer freiwillig übernommenen Unterstützung oder Medikamentengabe dennoch zu einer Gesundheitsschädigung der Schülerin oder des Schülers, wird es sich im Regelfall um einen Schulunfall handeln. Hier springt die gesetzliche Unfallversicherung ein; die Lehrkraft würde nur bei vorsätzlicher Schädigung haften (§ 105 Absatz Sozialgesetzbuch VII). Die Absicherung über die Grundsätze der Amtshaftung entfällt nur bei vorsätzlichem Handeln oder grober Fahrlässigkeit. Weitere Sicherheit kann eine Haftungsfreistellung durch die Eltern in der schriftlichen Vereinbarung zur freiwilligen Übernahme der Unterstützung oder Medikamentengabe bieten.



Abwesenheit wegen Krankheit

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

Regelung für Beamte:

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

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

Regelung für Tarifbeschäftigte:

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

Beispiel: Beginnt die Erkrankung am Freitag und dauert bis einschließlich Montag, so ist der Schulleitung am Montag eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(siehe § 5, Entgeltfortzahlungsgesetz)

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

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

„Das BEM ist ja etwas Gutes!“, war die Reaktion einer Kollegin nach einer Beratung zum BEM-Angebot der Bezirksregierung. Und sie ist nicht die Einzige, der von der Schulleitung das BEM-Verfahren als etwas Bedrohliches, das unbedingt vermieden werden sollte, beschrieben wird. Rückmeldungen aus vielen Kollegien zeigen: Das BEM-Verfahren wird oft negativ betrachtet, dabei sollte das Gegenteil der Fall sein!

Die wichtigsten Eckdaten zum BEM in Kürze:

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 Eingliederungsmanagement, BEM, anzubieten. Das gilt auch für häufigere kürzere Erkrankungen im Umfang von 6 Wochen. Ein BEM-Gespräch erfolgt nur mit Zustimmung der Lehrkraft.

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. Bei der Ablehnung des BEM-Angebots kann allerdings eine amtsärztliche Untersuchung zur endgültigen Feststellung der Dienstfähigkeit folgen. Wünscht die Lehrkraft das Präventionsgespräch, entscheidet sie selbst über den Ort des Gesprächs und wählt zwischen Schule und - in begründeten Ausnahmefällen - Bezirksregierung. 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, eine Person des Vertrauens, der arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienst (z.B. BAD) oder die zuständigen Integrationsfachdienste. Bei Lehrkräften mit einer anerkannten Schwerbehinderung, oder einem Antrag auf Gleichstellung mit Schwerbehinderten ist eine Beratung und Begleitung durch die Schwerbehindertenvertretung sinnvoll.

Personalratsmitglieder beraten.

Außerdem kann jede Lehrkraft bei Bedarf ein BEM formlos bei der Bezirksregierung beantragen. War die Lehrkraft länger am Stück erkrankt, ist es sinnvoll das BEM-Gespräch kurz vor Wiederaufnahme des Dienstes zu führen.

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 betroffenen 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;
- 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 der Dezernent bzw. die Dezernentin erstellen und unterschreiben. Außerdem 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, so findet das Gespräch besser bei der Bezirksregierung statt. Dies muss aber von der Lehrkraft schriftlich begründet werden.

Stufenweise Wiedereingliederung (Hamburger Modell)

Nach einer Fehlzeit von 4 Wochen oder mehr – direkt im Anschluss an die Erkrankung, können Lehrerinnen und Lehrer eine Wiedereingliederung beantragen.

Der behandelnde Arzt erstellt einen Wiedereingliederungsplan (beginnend mit wenigen Stunden, der vor Dienstantritt durch die Bezirksregierung genehmigt werden muss).

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

Erkranken Sie in der Wiedereingliederung erneut an der gleichen Krankheit, müssen Sie zum Amtsarzt.

Tarifbeschäftigte gelten in der Stufenweisen Wiedereingliederung noch als krank und erhalten Krankengeld.

Beamte erhalten ihre Bezüge weiter ausgezahlt.

Lassen Sie sich, ggf. bereits vor der Rückmeldung, von einem lehrer nrw-Personalratsmitglied beraten, damit Sie die vom Gesetzgeber vorgesehenen Möglichkeiten passgenau nutzen können.

Die amtsärztliche Untersuchung

Anlässe für eine amtsärztliche Untersuchung

- Einstellung/Verbeamtung
- Stationäre/ambulante Reha-Maßnahme (Genehmigung durch Beihilfestelle)
- Längere oder gehäufte Fehlzeiten mit fehlender ärztlicher Prognose, wann mit der Rückkehr in den Dienst zu rechnen ist
- Überprüfung der Dienstfähigkeit ggf. mit Feststellung der Dienstunfähigkeit bzw. Teildienstfähigkeit bzw. anderweitigen Verwendung
- Reaktivierung aus der Dienstunfähigkeit oder Veränderung der Wochenstundenzahl bei Teildienstfähigkeit
- Verlängerung einer Wiedereingliederung über 6 Monate hinaus
- Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf eigenen Antrag

Ablauf des Verfahrens am Bsp. längerer oder gehäufter Fehlzeiten

Nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes kann als dienstunfähig angesehen werden, *„wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist.“* Liegen solche Fehlzeiten vor, beauftragt die Dienststelle das Gesundheitsamt des Dienstortes mit der Überprüfung der Dienstfähigkeit. Sie erhalten eine Kopie des Untersuchungsauftrages. Personalrat und ggf. Schwerbehindertenvertretung (SBV) werden über die beabsichtigte Amtsarztladung informiert. Lassen Sie sich in jedem Fall vorher beraten!

Um dem Amtsarzt genauere Angaben z. B. zum dienstlichen Einsatz, den Fehlzeiten, besonderen Belastungen usw. mitzuteilen, erhält die Schulleitung einen „Fragebogen“ (die so genannte VO-Begutachtung). Eine Kopie der ausgefüllten Begutachtung wird Ihnen seitens der Schule zur Verfügung gestellt. Sollten sich Unstimmigkeiten finden, haben Sie die Möglichkeit eine Gegendarstellung zu formulieren und diese mitzunehmen bzw. den Akten beifügen zu lassen. Vom Gesundheitsamt erhalten Sie Informationen zur persönlichen Vorbereitung und den Vorstellungstermin. Zu diesem sollten Sie möglichst aktuelle ärztliche Gutachten und Diagnosen mitnehmen. Ein offenes Gespräch mit dem Amtsarzt / der Amtsärztin über die weitere Perspektive aus Ihrer Sicht ist sinnvoll. Abschließend darf nach einer ersten Einschätzung gefragt werden.

Ergebnis der Begutachtung

Die Bezirksregierung erhält eine standardisierte Zusammenfassung des amtsärztlichen Gutachtens.

Mögliche Ergebnisse sind:

- Dienstfähigkeit evtl. mit empfohlener (ggf. verlängerter) Wiedereingliederung,
- Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit) mit festgelegter Wochenstundenzahl und ggf. mit Nachuntersuchungstermin,
- Anderweitige Verwendung
- Dienstunfähigkeit (Ausscheiden aus dem Dienst ggf. mit erneuter Überprüfung)

Dienstrechtliche Maßnahmen

Die Bezirksregierung teilt die beabsichtigte Maßnahme entsprechend dem Ergebnis der Begutachtung der Lehrkraft mit und beteiligt den Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung. Achten Sie bei Zustimmung oder Einwänden auf die Antwortfrist. Sie beträgt in der Regel vier Wochen.

Ihre Rechte im Verfahren

Sie haben einen Anspruch auf Einsichtnahme in das amtsärztliche Gutachten beim Gesundheitsamt (mit Kopiermöglichkeit) und in die übermittelte Zusammenfassung bei der Dienststelle. Nehmen Sie bei einer drohenden amtsärztlichen Überprüfung in jedem Fall persönlich Kontakt mit der Bezirksregierung auf. Oft kann der Termin hinausgezögert werden oder gar entfallen, wenn der Dienst in absehbarer Zeit wieder aufgenommen werden kann.

Wenn die Schulleitung zum Gespräch bittet ...

... geht es in der Regel um alltägliche Themen wie die Planung von Veranstaltungen, Terminabsprachen oder beispielsweise Mehrarbeit.

Aber es gibt auch Gespräche mit anderem Charakter: Eine kritische Bemerkung im Rahmen einer Konferenz, eine Elternbeschwerde, ein verspäteter Unterrichtsbeginn ... und es kann passieren, dass man von der Schulleitung oder einem Mitglied der Schulleitung zu einem Gespräch gebeten wird. Wenn dieses Gespräch dann noch als „Dienstgespräch“ bezeichnet wird, macht sich schnell Unbehagen breit. Diesem soll durch Informationen und Hinweisen entgegengewirkt werden.

Grundsätzliches

Zunächst einmal zur Klärung der Hinweis, dass

- Dienstgespräche mit möglichen disziplinarischen Folgen ausschließlich bei der Bezirksregierung und nicht mit der Schulleitung geführt werden. Gespräche mit der Schulleitung werden dienstliche Gespräche genannt. Trotzdem können die bei diesem Gespräch erörterten Sachverhalte zur Grundlage disziplinarischer Folgen werden. Die Begleitung durch einen Personalrat, eine Person des Vertrauens oder durch einen Rechtsanwalt ist Ihr Recht und unbedingt empfehlenswert.
- Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen als Instrument der Personalführung gibt es im Schulbereich nicht.
- Die Schulleitung ist grundsätzlich verpflichtet, bei auftretenden Konflikten oder Beschwerden ein Gespräch mit der betroffenen Lehrkraft zu führen, um den zugrunde liegenden Sachverhalt zu klären. Dementsprechend kann man ein solches Gespräch auch nicht verweigern. Die Lehrkraft hat aber das Recht im Vorfeld zu erfahren, um welches Thema es in diesem Gespräch mit der Schulleitung gehen soll. Man ist auch nicht verpflichtet einer Ad-hoc-Einladung nachzukommen. Einem solchen Ansinnen kann man immer mit dem Hinweis begegnen, man möchte sich auf dieses Gespräch, da es überraschend komme, vorbereiten und ggf. eine Person des Vertrauens hinzuziehen.

Teilnahme einer Person des Vertrauens

Die Hinzuziehung einer Person des Vertrauens oder eines Rechtsbeistandes ist grundsätzlich anzuraten, da Schulleitungen darin geschult werden, solche Gespräche zu führen. Diese ist das Recht jedes Beschäftigten, welches sich u.a. aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn und aus dem in Art. 2 Abs. 1 GG festgelegten allgemeinen Persönlichkeitsrecht ableiten lässt.

Die Person des Vertrauens

- unterstützt,
- kann eine Gesprächsnotiz verfassen,
- und ermöglicht im Anschluss die gemeinsame Reflexion des Gesprächs und damit ggf. das Verfassen einer Stellungnahme zum Protokoll

Unsere Erfahrungen zeigen: In Konfliktsituationen kann die Anwesenheit einer dritten Person entschärfend wirken.

Wünscht man die Anwesenheit einer Person des Vertrauens und hat diese keine Zeit, muss das Gespräch verschoben werden.

Tipps für die Praxis

- Fragen Sie nach dem Inhalt des Gespräches, dem Anliegen der Schulleitung und klären Sie ggf. den Charakter des Gespräches.
- Entscheiden Sie dann, ob Sie eine Person des Vertrauens mitnehmen möchten.

- Vereinbaren Sie einen Termin, der es Ihnen ermöglicht, möglichst gelassen in dieses Gespräch zu gehen.
- Bereiten Sie das Gespräch vor. Beziehen Sie ggf. die begleitende Person Ihres Vertrauens, den Rechtsschutz Ihres Verbandes, aber auch den Personalrat ein.
- Klären Sie im Vorfeld Ihr Gesprächsziel, notieren Sie sich Ihre Fragen.
- Fragen Sie zu Beginn des Gespräches, ob ein Protokoll oder eine Gesprächsnotiz angefertigt wird.
- Bemühen Sie sich um eine einvernehmliche Klärung des Sachverhaltes.

Aber...

- Man muss nicht auf alle Fragen antworten.
- Fragen Sie nach der Herkunft von Begebenheiten, die Ihnen vorgehalten werden. Rechtfertigen Sie sich nicht bei anonymen Anschuldigungen. Stellen Sie Gegenfragen, das entlastet!
- Beantragen Sie ggf. eine Auszeit während des Gesprächs oder bitten Sie, das Gespräch zu einem anderen Zeitpunkt fortzusetzen, wenn Sie sich unter Druck gesetzt fühlen.
- Lassen Sie sich das Protokoll (oder die Gesprächsnotiz) aushändigen und prüfen Sie den Inhalt. Bitten Sie ggf. um Änderungen und Ergänzungen. Wird Ihren Wünschen nicht entsprochen, fertigen Sie eine Gegendarstellung an und bitten Sie darum, dass diese mit dem Protokoll in Ihre Handakte, die in der Schule geführt wird, kommt.
- Werden Sie aufgefordert, ein Protokoll zu unterschreiben, bestätigen Sie bitte ggf. nur die Kenntnisaufnahme, nicht Ihr Einverständnis.

Hinweis: Sie haben jederzeit das Recht, Einsicht in Ihre Handakte zu nehmen. Nach zwei Jahren müssen Einträge wie in der Personalakte bei der Behörde (s. § 89 LBG und § 16 Disziplinargesetz des Landes NW), entfernt werden.

Falls Sie Beratung oder Unterstützung bei einem Gespräch mit der Schulleitung wünschen, wenden Sie sich an ein Lehrer nrw-Personalratsmitglied.

Dienstunfälle & Arbeitsunfälle

Bei verbeamteten Lehrkräften spricht man von Dienstunfällen. Bei einem Dienstunfall wird nach dem Beamtenversorgungsgesetz entschieden.

Bei tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen spricht man von Arbeitsunfällen. Bei einem Arbeitsunfall ist die gesetzliche Unfallversicherung zuständig und es gilt das Sozialgesetzbuch VII (SGB VII).

Warum ist es wichtig, über das Thema Dienstunfall / Arbeitsunfall informiert zu sein?

Bei einem Dienstunfall / Arbeitsunfall greifen andere Mechanismen als bei einem „normalen Unfall“ in der Freizeit. Man erhält beispielsweise Ausgleiche für mögliche Sachschäden, häufig gute Kostenübernahme der Heilverfahren (z.B. die Reha) und - sollte sich tatsächlich eine Dienstunfähigkeit ergeben - einen höheren Ruhegehaltssatz.

Dienstunfälle / Arbeitsunfälle können natürlich in der Schule geschehen, aber auch bei Dienstreisen und –veranstaltungen (Klassenfahrten, genehmigten Fortbildungen, Elternabenden etc.). Auch der direkte Weg zur Schule ist versichert. Leider gibt es auch einige Fallstricke zu beachten.

Hierzu einige ausgewählte Beispiele:

- Ereignet sich ein Unfall beim Tanken auf dem Weg zur Schule oder kommt es auf der Toilette der Schule zu einem Unfall, liegt kein Dienstunfall / Arbeitsunfall vor.
- Arztbesuche – auch während der Dienstzeit - sind privater Natur.
- Renovierung des eigenen Klassenraums / Möbelaufbau / Umräumen: Die gutgemeinte Renovierung z.B. des eigenen Klassenzimmers ist Aufgabe des Schulträgers und liegt somit außerhalb der dienstlichen Sphäre. Auch helfende Eltern sind nicht versichert. Die Nutzung von Leitern (auch kleinen Trittleitern) ist nie Aufgabe einer Lehrkraft – kein Versicherungsschutz!
Allerdings: Das Herrichten des Klassenzimmers zu Schuljahresbeginn oder das Umräumen des Klassenzimmers zur sog. Brauchtumpflege (z.B. zu Weihnachten) werden in der Regel als Dienstgeschäfte anerkannt.
- Mobbing / Gewalt gegen Lehrkräfte: Mobbing gilt als längerfristiger Prozess und wird deshalb nicht als Dienstunfall anerkannt. Allerdings kann ein einzelnes Ereignis, z.B. Gewalt- oder Morddrohungen, aber auch körperliche Gewalt (eine Lehrkraft beispielsweise wurde in der Corona-Hochphase von einem Schüler angespuckt) einen Dienstunfall auslösen. Wichtig: Der Vorgang muss umgehend protokolliert werden und es muss der Zusammenhang zwischen Ereignis und Erkrankung nachgewiesen werden, am besten durch einen Arzt.

Maßnahmen

Ein Dienstunfall bzw. Arbeitsunfall kann jeden treffen. Dann ist es wichtig, dass man weiß, wie bei einem Unfall zu verfahren ist.

Hier einige wichtige Tipps und Maßnahmen, die Sie bei einem Dienstunfall (Beamte) bzw. Arbeitsunfall (Tarifbeschäftigte) beachten sollten:

- Die verunfallte Lehrkraft sollte sofort – wenn nötig mit einem Krankenwagen – zu einem Unfallarzt (Durchgangsarzt) gebracht werden. Fragen Sie im Sekretariat oder „googeln“ Sie, welche Ärzte in Frage kommen.
- Gab es Unfallzeugen, sollten – wenn möglich - die Daten der Zeugen und Angaben über den Unfall / Schadensfall schriftlich festgehalten werden.
- Es muss möglichst zeitnah eine Unfallmeldung beim Dienstvorgesetzten erfolgen (Formulare dazu gibt es in der Regel im Sekretariat, Sie können diese aber auch bei der Bezirksregierung herunterladen). Lassen Sie sich eine Kopie der Unfallmeldung geben.
- Bewahren Sie alle Befundergebnisse (z.B. Röntgenbilder, etc.) möglichst auf. Manchmal treten Spätfolgen auf oder Prozesse ziehen sich über Jahre hin.
- Tragen Sie oder lassen Sie den Unfall im Verbandbuch der Schule eintragen, zwecks Dokumentation.

Bei Dienstunfällen entscheidet die Bezirksregierung (ggf. unter Hinzuziehung eines Amtsarztes) über die Anerkennung des Dienstunfalls.

Bei Arbeitsunfällen hat die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen zu entscheiden.

Leistungen

Bei Dienstunfällen (Beamte)

Bei Dienstunfällen (Beamte) ist die Bezirksregierung für die Kostenübernahme zuständig. Auch die Inanspruchnahme der Beihilfe oder der privaten Krankenversicherung entfällt (wichtig: das gilt nur, wenn die Bezirksregierung den Dienstunfall anerkannt hat).

Die Leistungen beinhalten die Erstattung von Sachschäden, von Heilverfahren (von Krankenhauskosten über Reha-Maßnahmen bis hin zu speziellen Therapeuten), von Unfallausgleichen (bei wesentlichen Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit, die länger als 6 Monate dauern) oder Ausgleichen bei Dienstunfähigkeit (das sog. Unfallruhegehalt).

Die vielen einzelnen Regelungen würden den Rahmen dieses Artikels sprengen, deshalb:

Wenn Sie Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Dienstunfällen haben, lassen Sie sich von Ihren lehrer nrw Personalratsmitgliedern beraten und unterstützen.

Da es eine große Menge von Einzelfallregelungen gibt, die hier leider nicht alle aufgeführt werden können, raten wir dazu, bei Unsicherheiten im Verhalten bei Arbeitsunfällen, lassen Sie sich von ihren lehrer nrw Personalratsmitgliedern beraten und unterstützen.



Bei Arbeitsunfällen (Tarifbeschäftigte)
Ihre Bezirksregierung ist nur für die Sachschäden bei einem Arbeitsunfall zuständig. Für die restlichen Leistungen ist die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen zuständig. Alle tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer sind dort automatisch beitragsfrei versichert.

Die Unfallkasse übernimmt in der Regel die Kosten für die Behandlung, Rehabilitation und Berufsförderung. Sie ist zuständig für das Verletztengeld (bis zu 78 Wochen), das Übergangsgeld bei noch längerer Erkrankung und sogar für die sog. Unfallrente.

Wichtig: Die Leistungen der Unfallkasse sind häufig besser als die der herkömmlichen Unfallversicherungen. Deshalb ist es wichtig, die oben genannten Maßnahmen bei einem Arbeitsunfall durchzuführen, damit nicht durch einen formalen Fehler die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen einen Arbeitsunfall nicht anerkennt.

Zuständigkeiten bei der Bezirksregierung - Realschulen

Zuständigkeiten bei der Bezirksregierung Köln (Stand: November 2021)

Dezernat 42: Haupt- und Realschulen (schulfachlich): Dezernatsleitung: Herr LRSD Eckstein

Dezernat 47: Personal- und Stellenplanangelegenheiten: Dezernatsleitung: LRD Herr Ballast

Dezernat 47: Realschulen: ORRin Frau Reimer (☎ 0221-147-2490)

Telefon: 0221-147-☎

Stadt / Kreis	Dezernat 42		Dezernat 47 Personal- und Stellenplanangelegenheiten			
	Dezernent/in	☎	Gruppenleitung	☎	Sachbearbeitung	☎
Stadt Aachen	Frau RSDin Petry	2556	Herr Schwitzky	3222	Frau Kolf	2489
Stadt Bonn	Herr RSD Ankel	2512	Herr Schwitzky	3222	Frau Pieck	2768
Stadt Köln	Herr RR Finke	2492	Frau Kahraman	5160	Frau Schmitz	2369
Stadt Leverkusen	Herr LRSD Eckstein	2479	Herr Schwitzky	3222	Frau Pieck	2768
StädteRegion Aachen	Frau RSDin Petry	2556	Herr Schwitzky	3222	Frau Kolf	2489
Kreis Düren	Herr RSDin Petry	2556	Herr Schwitzky	3222	Frau Pieck	2768
Rhein-Erft-Kreis	Frau RSDin Heßeler	2478	Frau Kahraman	5160	Frau Kolf	2489
Kreis Euskirchen	Frau RSDin Heßeler	2478	Herr Schwitzky	3222	Frau Pieck	2768
Kreis Heinsberg	Frau RSDin Petry	2556	Herr Schwitzky	3222	Frau Kolf	2489
Oberbergischer Kreis	Herr LRSD Eckstein	2479	Herr Schwitzky	3222	Frau Pieck	2768
Rheinisch-Bergischer-Kreis	Herr LRSD Eckstein	2479	Frau Kahraman	5160	Frau Schmitz	2369
Rhein-Sieg-Kreis	Herr RSD Ankel	2512	Frau Kahraman	5160	Frau Kolf	2489

Der schulscharfe Sozialindex

Durch die Einführung eines schulscharfen Sozialindex plant die Landesregierung in Zukunft, Ressourcen zielgenauer auf die einzelnen Schulen verteilen und somit Schulen in besonders herausfordernden Lagen besser unterstützen zu können.

Der bestehende Kreissozialindex konnte als Instrument für die Ressourcensteuerung nicht funktionieren, da die Voraussetzungen in einzelnen Schulen desselben Kreises bzw. derselben kreisfreien Stadt alles andere als homogen waren. Somit divergierten auch die tatsächlichen Unterstützungsbedarfe enorm.

Das Landesinstitut QUALiS entwickelte im Auftrag des Ministeriums für Schule und Bildung NRW (MSB) in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum ein Modell, mit dessen Hilfe die soziale Zusammensetzung jeder einzelnen Schule individuell gemessen und auf dessen Grundlage jeder Schule eine Sozialindexstufe zugewiesen werden konnte. Ausgenommen von diesen Berechnungen sind Privatschulen, Förderschulen und Schulen für berufliche Bildung.

Die Berechnung des neuen Schulsozialindex

Der Schulsozialindex wird mit Hilfe von **vier Indikatoren**, die in einem statistischen Verfahren (konfirmatorische Faktoranalyse) unterschiedlich gewichtet werden, berechnet. Es gibt neun Sozialindexstufen, wobei Stufe 1 einer geringen Belastung und Stufe 9 einer sehr hohen Belastung entspricht.

Kinder und Jugendarmut: Hier wird die Dichte der SGB II-Quote im Einzugsgebiet der Grundschulen gemessen. Dies liegt daran, dass es hierzu in der amtlichen Schulstatistik für die Sekundarstufe keine Daten gibt, die herangezogen werden können.

Anteil der Schülerinnen und Schüler mit vorwiegend nichtdeutscher Familiensprache: Das große Problem bei diesem Indikator besteht darin, dass Eltern sich häufig scheuen an- bzw. zugeben, dass zuhause kein Deutsch gesprochen wird, um bei der Schule keinen schlechten Eindruck zu hinterlassen, auch wenn diese Befürchtungen vollkommen unbegründet sind. Gerade fehlende Sprachkenntnisse beeinflussen häufig die schulischen Leistungen der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund. Es steht also zu befürchten, dass die Datengrundlage nicht valide ist.

Anteil der Schülerinnen und Schüler mit eigenem Zuzug aus dem Ausland

Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Förderschwerpunkten Lernen, emotionale und soziale Entwicklung und Sprache

» Anzahl der Schulen einzelner Schulformen in den jeweiligen Sozialindexstufen

Schulform	Sozialindexstufe										Summe	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	ohne		
<i>Primarstufe</i>												
Grundschule	644	823	529	300	175	145	70	14	4	8	2712	
PRIMUS	–	3	–	2	–	–	–	–	–	–	5	
<i>Sekundarstufe</i>												
Hauptschule	1	7	25	40	35	32	27	7	4	1	179	
Realschule	48	95	104	53	25	3	3	–	–	1	332	
Sekundarschule	4	44	36	11	5	2	–	–	–	5	107	
Gesamtschule	30	129	91	39	9	7	2	–	–	11	318	
Gymnasium	260	186	45	10	1	1	1	–	–	–	504	
Gemeinschaftsschule	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	
<i>Alle Schulen</i>												
Gesamtergebnis	987	1288	830	455	250	190	103	21	8	26	4158	

Hinweis: Der schulscharfe Sozialindex wurde auf Basis der Amtlichen Schuldaten 2018/2019 berechnet. In der Tabelle sind insgesamt 26 Schulen ohne Sozialindexstufe ausgewiesen. Diese wurden nach dem 31. Juli 2017 neu gegründet und konnten daher bislang noch keiner Sozialindexstufe zugeordnet werden.

Chancen und Probleme

Betrachtet man den Hinweis unter dem Diagramm, so wird deutlich, dass die Berechnungen nicht auf den neuesten Daten beruhen. Gerade die Anzahl der Gesamtschulen ohne Sozialindexstufe ist aufgrund vieler Neugründungen in den vergangenen Jahren besonders hoch. Aus diesem Grund ist eine jährliche Aktualisierung der Berechnungen unerlässlich, damit die Verteilung der Ressourcen nicht nur genau berechnet, sondern auch gerecht ist.

Die Anwendung des Schulsozialindex sorgt allerdings nicht überall für Begeisterung. Laut Auskunft durch das MSB wird es zu Umverteilungen innerhalb einzelner Schulformen, aber auch zu einer Umverteilung zwischen den Schulformen kommen. Keiner gibt angesichts des überall herrschenden Lehrkräftemangels gerne etwas ab. Wir alle wissen jedoch auch, dass eine bloße Stellenzuweisung noch keine Kolleginnen und Kollegen an der einzelnen Schule generiert. Der Markt ist nach wie vor leergefegt, zumindest in der Sekundarstufe I und in der Grundschule.

Stigmatisierung

Der Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Realschulen hat sich gegenüber dem MSB ausdrücklich dagegen ausgesprochen, die Sozialindexstufe jeder einzelnen Schule zu veröffentlichen. Zum einen sagt diese Stufe gar nichts darüber aus, wie gut die Arbeit ist, die eine Schule leistet, zum anderen könnte eine Veröffentlichung zu einer Stigmatisierung einzelner Schulen führen. Somit würde man diese Schulen zwar durch mehr Personal unterstützen, ihnen auf der anderen Seite das Leben unnötig erschweren. Leider hat sich das MSB trotz dieser Argumente dafür entschieden, die Daten zu veröffentlichen, da man sich einer Veröffentlichung auf Anfrage ohnehin nicht verweigern könne. Bleibt nur zu hoffen, dass die befürchteten Konsequenzen ausbleiben.

aus: lehrer nrw 5 / 2021

Zuständigkeiten bei der Bezirksregierung - Gesamt- und Sekundarschulen

Dezernent/in Dezernat 44 (schulfachlich)	Kreis / Stadt	Telefon: 0221 - 147-...
Frau LRSDin Dorn	Bonn, Rhein-Sieg-Kreis linksrheinisch	2273
Frau RSDin Geschwindt	Kreis Euskirchen, Rheinisch-Bergischer Kreis	2967
Herr LRSD Kuhn	Köln (teilw.)	2543
Herr LRSD Ludwig	Leverkusen, Oberbergischer Kreis, Düren (teilw.)	2485
Herr LRSD Nolte	Rhein-Sieg-Kreis rechtsrheinisch	2487
Frau LRSDin Ossendorf (Dezernatsleitung)	Kreis Heinsberg	2509
Herr LRSD Schevardo	Köln (teilw.), Rhein-Erft-Kreis	2481
Frau SRin Volk	Städteregion Aachen, Düren (teilw.)	2131

Sachbearbeitung	Telefon: 0221 - 147-...
Frau Brückner	4699
Frau Diederichs	2472
Frau Frank	2473
Frau Heine	2862
Frau Porschen	4819
Frau Rucman	2854
Frau von Meer	2451
Frau Weiß	2304
Herr Wickler	4210

Urheberrecht bei Unterrichtsmaterialien

Die Verwendung von Scans und Kopien ist gerade in den Zeiten des Digitalunterrichts weiter in den Vordergrund gerückt. Bei der Anfertigung von Kopien, digitalen Kopien oder Kopien von Inhalten aus dem Internet sind viele Regeln zu beachten, auf die hier ausschnittsweise eingegangen werden soll.

Gemeinfrei

Die unkomplizierteste Art, ein Werk (z.B.) ein Bild zu verwenden, ist, wenn es gemeinfrei ist. Viele Autoren veröffentlichen ihre Bilder unter diesem Label, um es der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, z.B. in Wikipedia. In der EU und den meisten Industriestaaten erhalten Werke 70 Jahre nach dem Tod des Urhebers diese Eigenschaft. Andere Regeln, z.B. bei wissenschaftlichen Arbeiten und Unterrichtsentwürfen erfordern es, Quelle und Urheber zu nennen. Eine Quellenangabe gebietet auch der Anstand und das pädagogische Vorbildverhalten.

Druckwerke und Schulbücher nach 2005

Hierzu wurde unter anderen für Lehrkräfte an staatlichen und kommunalen Schulen der „Vertrag zu Vervielfältigungen im Unterricht“ von den Bundesländern und dem Verband der Bildungsmedien geschlossen. Die aktuelle Fassung gilt vom 01.01. 2019 bis zum 31.12.2022, viele Webseiten beziehen sich noch auf älteres Recht.

Eine wichtige Einschränkung ist, dass die folgenden Freiheiten nur für Druckwerke gelten, die ab 2005 erschienen sind. Darin ist unter anderem geregelt:

- Es dürfen 15%, aber nicht mehr als 20 Seiten, kopiert oder gescannt werden.

Das komplette Kopieren oder Scannen von Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien – auch von kleinen - ist aber nicht erlaubt.

Vollständig kopiert bzw. gescannt werden dürfen hingegen:

- Musikeditionen (Noten/Liedtexte) mit maximal 6 Seiten,
- sonstige Schriftwerke mit maximal 20 Seiten,
- einzelne Pressebeiträge und
- vergriffene Werke.

Dabei sind folgende Regeln zu beachten:

- Es darf pro Schuljahr nur eine Kopie pro Klasse erstellt werden.
- Es ist stets die Quelle anzugeben (Autor, Buchtitel, Verlag, Erscheinungsjahr, Seite)
- Wird das Material online zur Verfügung gestellt, muss darauf geachtet werden, dass es zum Beispiel durch Passwortschutz nur der entsprechenden Klasse zugänglich gemacht wird.

Bei der Nutzung digitaler Schulbücher, Publikationen oder Software, ob aus dem Internet oder auf Datenträgern, gelten die oben beschriebenen Freiheiten für Druckwerke nicht. Es müssen immer die jeweiligen Bedingungen (Privatlizenz / Klassenlizenz / Schullizenz etc.) ermittelt und beachtet werden.

Creative Commons (CC)

Creative Commons Lizenzen sind im Internet, z.B. in Wikipedia, weit verbreitet. Auch ARD, ZDF, das BBC-Archiv und andere Anbieter bedienen sich dieser Lizenzen.

- Sie haben den Vorteil, dass Werke von den Autoren unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden.
- Der Nachteil besteht in den umfangreichen Quellenangaben. Diese Angaben und Links können vom Umfang her die Größe eines kopierten Bildes durchaus übertreffen.
- Zu den Bedingungen kann auch gehören, dass ein Werk nicht verändert werden darf.
- Bei der Bedingung „Nicht Kommerziell“ (NC) befinden sich Lehrkräfte auf Privatschulen in einer Grauzone.
- Die Bedingungen sind häufig auf Englisch und auf den US-amerikanischen Rechtsbereich bezogen.



Um die Bedingungen, unter denen die Werke verwendet werden dürfen, zu vereinheitlichen, wurden Symbole und entsprechende Abkürzungen für bestimmte Rechtemodule entwickelt:

CC0	Der Autor verzichtet auf sämtliche Rechte (gemeinfrei)
CC BY	Namensnennung: Der Name des Urhebers muss genannt werden
CC BY-SA	Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen
CC BY-ND	Namensnennung-keine Bearbeitung
CC BY-NC	Namensnennung-Nicht kommerziell
CC BY-NC-SA	Namensnennung-Nicht kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen
CC BY-NC-ND	Namensnennung-Nicht Kommerziell-keine Bearbeitung

Es muss immer, auch bei CC0, ein Link zum jeweiligen Lizenztext angegeben werden, da es viele Versionen gibt.

Bei Veränderungen muss immer ein Link zur Originaldatei angegeben werden, und die Veränderungen müssen beschrieben werden.

Eine vollständige gute Quellenangabe enthält:

Titel, Autor, Quelle (Link zum Bild) und Lizenz (Link zur Lizenz)

Beispiel:

Titel: Creative Commons-Was bedeutet das?

Autor: Martin Mißfeld

Quelle: <https://www.bildersuche.org/creative-commons-infografik.php>

Lizenz: CC BY-SA 3.0 <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/de/>

Quellenangaben:

<http://www.schulbuchkopie.de/> (Verband Bildungsmedien)

https://de.wikipedia.org/wiki/Creative_Commons

<https://creativecommons.org>

Jubiläumsgeld

Bereits seit dem 1. Juli 2016 gibt es wieder das Jubiläumsgeld, das viele Jahre zuvor gestrichen worden war. Sowohl Angestellten als auch Beamten steht dieses Jubiläumsgeld zu. Dabei sind die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen allerdings beachtlich:

Angestellte

Es gibt für Angestellte nach § 23 (2) TV-L folgende Beträge für das Jubiläum:

Beschäftigungszeit von 25 Jahren: 350 €

Beschäftigungszeit von 40 Jahren: 500 €

Achtung: Angestellte müssen unbedingt beachten, dass sie das Jubiläumsgeld nur sechs Monate rückwirkend geltend machen können, falls die Behörden nicht ordnungsgemäß handeln.

Die Berechnung des Jubiläumstages richtet sich nach dem Tarifvertrag (siehe auch § 34 Abs. 3 TV-L). Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Beamte

Für verbeamtete Lehrkräfte gelten für das Jubiläumsgeld folgende Beiträge:

Dienstzeit von 25 Jahren: 300 €

Dienstzeit von 40 Jahren: 450 €

sowie jeweils ein Tag Dienstbefreiung

Anders als Angestellte haben Beamte für die Geltendmachung des Jubiläumsgeldes eine Verjährungsfrist von drei Jahren.

Für die Berechnung des Jubiläumstages für Beamte gilt die Jubiläumszuwendungsverordnung von 2017. Hier wird aufgelistet, was zur Jubiläumszeit zählt, u.a.

- Tätigkeit als Beamter, hauptberuflich bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber
- Wehr- und Ersatzdienstzeiten nach Artikel 12a des Grundgesetzes
- Zeiten einer Elternzeit nach Eintritt in den Dienst
- Referendariat
- Zeiten als PlanstelleninhaberIn oder PlanstelleninhaberIn an Ersatzschulen
- Zeiten im Bundesfreiwilligendienst von bis zu einem Jahr

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind voll zu berücksichtigen.

Falls Sie Fragen zu Ihren Dienstjahren oder zum Jubiläumsgeld haben, wenden Sie sich an die Personalsachbearbeiter und -sachbearbeiterinnen im Dezernat 47 oder an ein *lehrer nrw*-Personalratsmitglied.

Quellen

Jubiläumszuwendungsverordnung, 2017

§§ 23, 34 TV-L



Schulen mit Dependancen

Unter der rot-grünen Landesregierung wurde 2012 mit dem 8. Schulrechtsänderungsgesetz die interkommunale Teilstandortbildung an Gesamtschulen erleichtert.

Heute haben viele Schulen des längeren gemeinsamen Lernens Dependancen, so genannte Teilstandorte. Dabei kann der Teilstandort entweder im gleichen Ort sein, oft aber sind Teilstandorte in verschiedenen Kommunen (und damit mit verschiedenen Schulträgern) zu finden, die mehrere Kilometer auseinander liegen. Aus anderen Regierungsbezirken sind sogar Schulen mit mehr als zwei Teilstandorten bekannt! Mittlerweile sind auch erste Realschulen mit Dependancen bekannt.

Rechtliche Aussagen zu Dependancen

In den Leitlinien des MSW zum Umgang mit pädagogischen und personellen Fragestellungen an Gesamtschulen mit Teilstandorten heißt es: „Gesamtschulen [Anm.: und Sekundarschulen] mit Teilstandorten können nach § 83 Abs. 5 Schulgesetz (SchulG) horizontal oder ausnahmsweise auch vertikal gegliedert sein. (...) Eine horizontale Gliederung liegt vor, wenn alle Parallelklassen mehrerer Jahrgänge an einem und alle Parallelklassen der übrigen Jahrgänge an anderen Standorten geführt werden.“ Die vertikale Form soll die Ausnahme sein und ist nur bei mindestens 6 Parallelklassen (Sekundarschulen: 5 Parallelklassen) möglich, wenn „wenn nur dann das schulische Angebot der Sekundarstufe I in einer Gemeinde gesichert wird“. Bei Sekundarschulen sind weitere Ausnahmen möglich. Fahrten zwischen den Teilstandorten einer Schule sind Dienstfahrten und können auch so abgerechnet werden

Daraus resultierende Probleme

Erwiesenermaßen bedeutet es für Lehrkräfte, die an Schulen mit Dependancen arbeiten, dass sie einen höheren Zeitaufwand haben, zumal laut oben zitierter Leitlinie „durch die Bildung von Teilstandorten kein zusätzlicher Lehrerstellenbedarf entstehen“ darf. Außerdem dürfen Wechselzeiten nicht auf das Stundenkontingent angerechnet werden. Hört man sich die Berichte von betroffenen Lehrkräften an Schulen mit Teilstandorten an, so ergibt sich eine Vielzahl von Problemen und Belastungen:

- Erhöhter Stress der Lehrkräfte durch Pendeln zwischen den Standorten, oft in den kleinen Vormittagspausen, sodass Zeit für dringend benötigte Erholung oder Toilettengang nicht ausreichend gegeben ist
- Zusätzliche Belastung der Schulleitung durch Aufteilung der Präsenzen auf zwei Standorte und dadurch temporär fehlende Ansprechpartner*innen für Lehrkräfte
- Belastung für LAAs, da z.B. der Examenstag an zwei verschiedenen Standorten erfolgen kann
- Mangelndes Zusammengehörigkeitsgefühl des Kollegiums und der Schülerschaft („Die da und wir“)
- Reduzierte Möglichkeit der Umsetzung jahrgangsübergreifender Projekte, z.B. Schulorchester, Theater, Schulsanitätsdienst, Streitschlichtung usw.
- Gefahr der reduzierten Kommunikation, da man sich zusammen nur noch auf Lehrerkonferenzen oder schulinternen Fortbildungen trifft

Mögliche Lösungen

Leider gibt es für diese Probleme nicht viele Lösungen. Einige Empfehlungen finden sich bereits in den Leitlinien Gesamtschulen mit Teilstandorten. Oftmals hilft aber wirklich nur ein vertrauensvolles Gespräch mit der Schulleitung, falls die Probleme, die sich durch das Pendeln ergeben zu groß sind.

- Ein Stundenplan, der Betroffenen eine Freistunde nach der Pendelzeit ermöglicht
- Ein von der Lehrerkonferenz verabschiedetes Vertretungskonzept, das die beson-

- dere Belastung der pendelnden Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt
- Ein Stundenplan, der auf den Standortwechsel innerhalb eines Tages nach Möglichkeit verzichtet
- Es empfiehlt sich, als Ergänzung zu Punkt Zwei und Drei, über die Lehrerkonferenz Beschlüsse zu fassen, die die Höchstgrenzen definieren, wie oft eine Lehrkraft pendeln sollte
- Ein von der Schulleitung erstellter Geschäftsverteilungsplan, der dem Pendeln der Schulleitungsmitglieder und dem Aufenthalt an den jeweiligen Teilstandorten Rechnung trägt und diese entlastet
- Gesamtschulen mit Teilstandorten erhalten zusätzliche Leitungszeit – daher: Übertragung einzelner Leitungsaufgaben auch auf Lehrkräfte zur eigenständigen Wahrnehmung durch die Schulleitung: „Um die Schulleitung zu entlasten, sollte“, so der Leitfaden Gesamtschulen mit Teilstandorten, „von diesen Möglichkeiten an Gesamtschulen mit Teilstandorten verstärkt Gebrauch gemacht werden.“
- **Kontaktieren Sie auch Ihre lehrer nrw-Personalräte, um sich beraten zu lassen!**

Quellen

Leitlinien Gesamtschulen mit Teilstandorten
MSW 2017; § 5 Abs. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG

junge lehrer nrw

Für junge Kolleginnen und Kollegen (auch schon für LAAs!) 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 eine Arbeitsgemeinschaft 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.

Bei der Vereidigung der neuen Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärttern an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung sind die Mitglieder von junge lehrer nrw vor Ort, um die neuen Kolleginnen und Kollegen sowohl mit hilfreichen Materialien für die erste Zeit an der Schule als auch mit Ratschlägen und Beratungsangeboten zu unterstützen. Auch im Verlauf der Ausbildung stehen wir den LAA beratend zur Seite und können auch am Ende der Ausbildung Auskunft zu Einstellungschancen, -kriterien und -verfahren geben. Des Weiteren bietet der Verband im Mitgliederbereich der Homepage (lehrernrw.de) PDF-Dateien zum Lehrereinstellungsverfahren und weitere wichtige und interessante Informationen für neueingestellte Lehrkräfte an. Darüber hinaus stehen allen Mitgliedern von lehrer nrw die Vergünstigungen der dbb-Vorteilswelt zur Verfügung (dbb-vorteilswelt.de).

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

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

Fortbildungen sind ebenfalls ein zentrales Thema. Sie dienen nicht nur der Weiterentwicklung eigener Kenntnisse und Fähigkeiten, sondern auch dem Austausch mit Kolleginnen und Kollegen und der Bildung von Netzwerken. Letzteres ist in besonderem Maße für junge Lehrkräfte wichtig. Aus diesem Grund bietet lehrer nrw zahlreiche Fortbildungen speziell für junge Lehrerinnen und Lehrer an. Leider können wir zum jetzigen Zeitpunkt pandemiebedingt noch keine Programm-

übersicht für 2022 geben. Auf unserer Homepage finden Sie jedoch unsere Fortbildungsangebote, sofern dies wieder möglich ist.

Eine beliebte Fortbildung ist beispielsweise „Recht im Schulalltag – Speziell für Berufsanfängerinnen und –anfänger“: Junge Kolleginnen und Kollegen sind mit Rechtsfragen oft überfordert. Diese Fortbildung, die wir regelmäßig anbieten, beantwortet die wichtigsten Fragen aus dem Schulalltag und gibt zahlreiche praktische Tipps, rechtliche Hinweise und wertvolle Ratschläge. Christopher Lange, Verbandsjustitiar von lehrer nrw, bietet Informationen zu Rechtsfragen wie zum Beispiel Haftung, Aufsicht, Leistungsbewertung, Widerspruchsverfahren und Ordnungsmaßnahmen anhand von Fallbeispielen.



Kontaktmöglichkeiten: Homepage (www.lehrernrw.de) oder über Facebook und Instagram Marcel Werner

Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Die bisherige Jahresfreistellung (bekannt als „Sabbatjahr“) ist seit dem 1.8.2017 neu geregelt. Der Erlass setzt den neu gefassten § 65 des Landesbeamtengesetzes (LBG) für den Schulbereich um und gilt für Teilzeitbeschäftigungen (TZ) im Blockmodell, die ab dem 1. August 2017 angetreten werden (s. BASS 21-05 Nr. 13).

Mit der Neuregelung wird das bisherige „Sabbatjahr“ flexibler und kann an besondere familiär bedingten Voraussetzungen angepasst werden. Es werden drei Modelle unterschieden:

1. Voraussetzungslose TZ im Blockmodell („Sabbatjahr“) (§ 65 Abs. 1 i.V. m. § 63 Abs. 1 LBG)
2. TZ im Blockmodell aus familiären Gründen (§ 65 Abs. 2 i.V. m. § 64 LBG)
3. Familienpflegezeit im Blockmodell (§ 67 LBG)

Zu Punkt 1: Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Beispiel 1: Wählt die Lehrkraft die 2/3 Regelung, arbeitet sie zwei Jahre mit voller Stundenzahl und erhält 2/3 der Bezüge. Im dritten Jahr ist sie komplett frei gestellt, erhält aber weiterhin 2/3 der Bezüge. Der Anspruch auf Beihilfe besteht während der gesamten Zeit. Formal gilt man in dieser Zeit als teilzeitbeschäftigt. Die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell können auch Kolleginnen und Kollegen beantragen, die teilzeitbeschäftigt sind.

Beispiel 2: So würde die Lehrkraft der Teilzeit im Umfang von 21/ 28 leistet, bei einer 2/3 Regelung zwei Jahre weiterhin 21 Stunden erteilen, im dritten Jahr wird sie dann frei gestellt. Sie erhält nun drei Jahre lang 14/ 28 Stunden seiner Besoldung (2/3 von 21 Stunden = 14 Stunden). In der folgenden Tabelle werden **weitere Beispiele** für die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell dargestellt:

Bewilligungszeitraum	Teilzeitquote	Ansparphase Dauer des Beschäftigungsumfangs	Ermäßigungs- oder Freistellungsphase Dauer des Beschäftigungsumfangs
1 Schuljahr	50% (1/2)	½ Schuljahr (100%)	½ Schuljahr (0%)
1,5 Schuljahre	66.7% (2/3)	1 Schuljahr (100%)	½ Schuljahr (0%)
2 Schuljahre	60% (3/5)	1 Schuljahr (80%)	1 Schuljahr (40%)
3 Schuljahre	75 % (3/4)	3 Schuljahre (100%)	1 Schuljahr (0%)
6 Schuljahre	50 % (1/2)	4 Schuljahre (75%)	2 Schuljahre (0%)
7 Schuljahre	75% (3/4)	3½ Schuljahre (100%)	3½ Schuljahre (50%)

(Vgl. Tabelle 1: Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell aus dem Erlass Bass 21-05 Nr. 13)

Bewilligung

Die zuständige Schulaufsichtsbehörde entscheidet über die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell. Die Bewilligung setzt voraus, dass die allgemeinen Voraussetzungen für eine Teilzeitbeschäftigung erfüllt sind und dienstliche Belange im Einzelfall nicht entgegenstehen. Dies ist anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls zu prüfen.

Ablehnungsgründe können sein:

→ Negatives Schulleitungsvotum, das allerdings hinreichend begründet sein muss.

→ Bei Anträgen an Schulen mit bis zu 20 Vollzeitlehrerstellen, wenn sich während der beantragten Freistellungsphase bereits eine andere Lehrkraft in der Freistellungsphase einer Teilzeitbeschäftigung befindet (Ausnahmen sind zulässig).

→ Bei Anträgen von Schulleiterinnen und Schulleitern, es sei denn, dass eine geeignete Vertretung in der Freistellungsphase zum Zeitpunkt der Bewilligung sichergestellt ist.

Die Ablehnung eines Antrages auf Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell bedarf der Zustimmung des jeweiligen Personalrates (§ 72 Abs.1 Satz 1 Nr.13 LBGV).

Bewilligungszeitraum	Teilzeitquote	Erste Phase (Ansparphase oder Ermäßigungs- bzw. Freistellungsphase) Dauer des Beschäftigungsumfangs	Zweite Phase (Phase mit erhöhter Arbeitszeit oder Ermäßigungs- bzw. Freistellungsphase) Dauer des Beschäftigungsumfangs	Ggf. dritte Phase (Phase mit erhöhter Arbeitszeit) Dauer des Beschäftigungsumfangs
3 Schuljahre	50% (1/2)	1 Schuljahr (30%)	2 Schuljahre (60%)	--
5 Schuljahre	30% (3/10)	2 Schuljahre (0%)	3 Schuljahre (50%)	--
6 Schuljahre	66,7% (2/3)	2 Schuljahre (80%)	1 Schuljahr (0%)	3 Schuljahre (80%)

Zu Punkt 2: Beispiele für Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell aus familiären Gründen

(vgl. Tabelle 2: Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell aus dem Erlass Bass 21-05 Nr.13)

Modell	Voraussetzungslose TZ	TZ aus familiären Gründen	Familienpflegezeit im Blockmodell
Bewilligungszeitraum	min. 1 Schuljahr max. 7 Schuljahre	min. 1 Schuljahr max. 7 Schuljahre	min. 1 Schuljahr max. 4 Schuljahre
TZ-Quote (Bestimmt die Bezahlung)	50 % oder mehr (bei Beamten)	auch weniger als 50% (§64 Abs. 5 LBG), dann Anrechnung auf die Höchstdauer für Beurlaubungen (max.15 Jahre)	mind. 36,6% der jeweiligen Pflichtstundenzahl: Beamte: 41h T-VL: 39h 50min
Anspar-bzw. Ermäßigungsphase oder Freistellungsphase	zuerst: Ansparphase/ erhöhte Arbeitsphase mind. ½ Schuljahr	wahlweise: Anspar- oder Ermäßigungsphase bzw. Freistellungsphase	zuerst: Pflegephase (entspricht der Ermäßigungsphase) max. 2 Schuljahre
Anspar- bzw. Ermäßigungsphase oder Freistellungsphase	danach: Ermäßigungs- oder Freistellungsphase mind. ½ Schuljahr	wahlweise: Anspar- oder Ermäßigungsphase bzw. Freistellungsphase (evtl. noch eine 3. Phase)	danach: Nachpflegephase (Phase mit erhöhter Arbeitszeit) max. 2 Schuljahre
Antragsfrist	jeweils 6 Monate vorher	jeweils 6 Monate vorher	spätestens 8 Wochen vor Beginn
Beginn/ Ende	1.8. oder 1.2. bzw. 31.7. oder 31.1.	1.8. oder 1.2. bzw. 31.7. oder 31.1.	abhängig von der Situation
Wiederholungen	möglich	möglich	einmal je zu pflegendem Angehörigen
Bewilligung durch Schulaufsicht	wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§65 Abs. 1 LBG),	wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§64 Abs. 1 LBG),	Rechtsanspruch bei nachgewiesener Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen in häuslicher Umgebung

Gegenüberstellung: Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Wichtig: In Fällen der Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen im Blockmodell besteht außerdem ein Rückkehranspruch, wenn der Lehrkraft die Fortsetzung der bewilligten Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (§ 65 Absatz 3 Satz 5 in Verbindung mit § 64 Absatz 4 LBG).“

Quellen

Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW

www.bezreg-duesseldorf.nrw.de (Anträge)

- Bass 21-05 Nr.13

Dienstliche Beurteilung

Schulleitungen erstellen Beurteilungen zu den folgenden Anlässen (RdErl. d. Ministeriums für Schule und Bildung v. 19.07.2017 – 213-1.18.07.03-6214):

- während der laufbahnrechtlichen Probezeit.
- vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes (A13/EG13)
- vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst
- vor einer Verwendung im Hochschuldienst.

Eine dienstliche Beurteilung wird nur bei unbefristet eingestellten Lehrkräften erstellt (§ 2, Abs. 4, TV-L). Zu anderen Anlässen, z. B. vor einer Übernahme eines Amtes als Fachleitung oder zur Übernahme einer Funktionsstelle, wird die Beurteilung durch die zuständige Schulaufsicht erstellt. Beurteilt werden Leistung, Befähigung und Eignung.

Genauere Informationen sind online abrufbar unter www.schulministerium.nrw.de/lch/bin/Lehrer/in/Themen/Dienstrecht/Beamten-/Laufbahnrecht/Beurteilungsrichtlinien_für_Lehrkräfte.

Während der laufbahnrechtlichen Probezeit wird zweimal dienstlich beurteilt. Das erste Mal nach Ablauf eines Drittels der Probezeit (spätestens nach zwölf Monaten), das zweite Mal etwa drei Monate vor Ablauf der Probezeit. Als Erkenntnisquellen dienen jeweils zwei Unterrichtsbesuche, die mindestens zwei Wochen vorher anzumelden sind und zeitnah besprochen werden. Für das erste Beförderungsamt sind zwei Unterrichtsbesuche (s. o.) sowie ein etwa 45-minütiges schulfachliches Gespräch Grundlage der Beurteilung. Auf Wunsch erhält eine Lehrkraft des Vertrauens Gelegenheit zur Teilnahme und zur Stellungnahme.

Beurteilt werden die Leistungs- und Befähigungsmerkmale:

- Unterricht und Ausbildung
- Diagnostik und Beurteilung (Diese drei werden besonders gewichtet.)
- Erziehung und Beratung

- Mitwirkung an der Schul- bzw. Seminarentwicklung
- Zusammenarbeit
- soziale Kompetenz,

für die Übernahme eines Funktionsamtes ebenso die Merkmale:

- Organisation und Verwaltung
- Beratung
- Personalführung und -entwicklung.

TIPPS:

Die Bewerbung ist in jedem Fall direkt an die Bezirksregierung zu richten. Es kann ein von der Bewerberin oder dem Bewerber selbst erstelltes Portfolio zur Beurteilung herangezogen werden: Dienstzeit, Unterrichtseinsatz, Fortbildungen (ohne SchILF), außerunterrichtlicher Einsatz. Dabei können wichtige Elemente der eigenen Tätigkeit deutlich gemacht werden.

Sobald feststeht, dass die Bewerbungsvoraussetzungen erfüllt sind, kann mit dem Verfahren begonnen werden. Es gilt das Vier-Augen-Prinzip (i. d. R. Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Konrektorinnen und Konrektoren).

Hinweis: Es können Arbeitsproben wie Klassenarbeitshefte, Klassenbücher, Unterrichtsvorbereitungen u. a. erbeten werden.

Das Kolloquium dauert 45 Minuten und behandelt die o. g. Themen aus den Bereichen Unterricht, Diagnostik, Beurteilung und Bewertung, Erziehung und Beratung, sowie Mitwirkung an der Schul- bzw. Seminarentwicklung (z. B. Inklusion). Generell sind folgende Themenfelder vorgesehen, die den oben genannten Themen zugeordnet werden:

Schulgesetz, Bildungsstandards und Kompetenzen, Fachkonferenzarbeit, Standardsicherung (Lernstand, ZP, Klassenarbeiten), Individuelle Diagnose und Förderung, Schulentwicklung, Besonderheiten der Schulform Realschule, Erzieherische Einwirkungen und Ordnungsmaßnahmen, Leistungsbewertung, Erziehung und Beratung.

Für die Bewertung wird folgende Skala verwendet:

- 5 Punkte – übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße
- 4 Punkte – übertrifft die Anforderungen
- 3 Punkte – entspricht den Anforderungen
- 2 Punkte – entspricht im Allgemeinen den Anforderungen
- 1 Punkt – entspricht nicht den Anforderungen.

Das Gesamturteil wird aus der Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale unter Würdigung ihrer Gewichtung gebildet. Ein arithmetisches Mittel ist nicht zulässig!

Das gelbe Heft jetzt auch digital

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese Broschüre können sie jetzt auch digital bekommen. Scannen Sie dazu einfach den QR- Code mit ihrem Handy oder gehen sie auf folgende Seite:

<https://lehrernrw.de/2021/10/18/lehrer-nrw-information-des-bezirkspersonalrats-koeln/>

Dort finden Sie dann das pdf- Dokument mit allen Artikeln dieses Heftes. Auf Handy oder Laptop geladen sind Sie dann auch unterwegs immer gut informiert!



Digitale Plattformen und Datenschutz

Spätestens seit Beginn der Pandemie wurde es in den Schulen notwendig, neue digitale Kommunikationswege zu etablieren, um die Schülerinnen und Schüler auch in Distanz erreichen zu können. Bei der Eile, mit der viele Kollegien diese neuen Strukturen eingeführt haben, wurde dem Schutz der Privatsphäre von Schützbeholdenen und Lehrkräften meist wenig Beachtung geschenkt. Es wurden Systeme eingeführt, die zwar technisch einwandfrei funktionieren, aber keinesfalls den Bestimmungen der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) genügen. So unterliegen z. Bsp. Daten, die bei Microsoft gespeichert werden („Teams, Office 365“), im Zweifelsfall noch immer amerikanischem Recht und sind somit nicht datenschutzkonform gelagert.

LOGINEO NRW ist dagegen eine Plattform, die den Sicherheitsanforderungen entspricht. Diese Lernplattform hat bereits das Mitbestimmungsverfahren zwischen MSB und HPR gem. §69 Abs.4 SchulG in Verbindung mit §66 und §72 LPVG NRW durchlaufen. Es entspricht der DSGVO.

Fragen und Antworten rund um das digitale Datenschutzrecht können Sie auf den Seiten des MSB NRW nachlesen. Die interessantesten haben wir im Folgenden abgedruckt:

Darf ich auf privaten Endgeräten Programme wie WhatsApp, iMessage oder Telegram benutzen, wenn ich auf dem gleichen Gerät meine dienstlichen Daten verarbeite? (61)

Grundsätzlich gibt es keine rechtliche Regelung, die Schulen sowie Lehrkräften die Verwendung von modernen Kommunikationsmedien wie WhatsApp ausdrücklich verbietet. Die Zulässigkeit der Datenverarbeitung und -speicherung ist vielmehr umfassend durch Gesetz, Verordnungen und Erlasse geregelt. Die Schulleitung steht in der Verantwortung für die Beachtung der Datenschutzbestimmungen.

Nach diesen Vorgaben muss bei der dienstlichen Kommunikation an öffentlichen Schulen gewährleistet sein, dass der gewählte Kommunikationskanal die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen erfüllt. Sofern personenbezogene Schülerdaten übermittelt werden, erfüllt WhatsApp diese datenschutzrechtlichen Voraussetzungen nicht. Wenn Lehrkräfte mit Eltern sowie Schülerinnen und Schülern über WhatsApp kommunizieren und personenbezogenen Daten übermittelt werden, liegt dies daher im persönlichen Ermessen aller Beteiligten und ist keine von der Schulleitung zu verantwortende dienstliche Kommunikation. Sinnvollerweise ist eine schriftliche Einverständniserklärung der betroffenen Personen bzw. der Erziehungsberechtigten für diese Form der Kommunikation einzuholen.

Welche für den Privatnutzer kostenfreien Antivirenprogramme können auch in dienstlichem Kontext kostenfrei verwendet werden? (48)

Es ist nicht erforderlich, kostenpflichtige Anwendungen einzusetzen. Bei kostenfreien Programmen ist allerdings zu prüfen, ob die jeweilige Lizenz sich ebenfalls auf einen Einsatz zu kommerziellen Zwecken erstreckt. Manche Programme sind zudem kostenfrei bei einem Einsatz im Bildungsbereich.

Empfehlungen seitens des MSB werden nicht ausgesprochen.

Wie sieht die datenschutzrechtliche Bewertung für den Einsatz von Microsoft 365 für den schulischen Einsatz in NRW aus? (55)

Von der LDI NRW ist mitgeteilt worden, dass ein bundesländerübergreifendes Verfahren zur datenschutzrechtlichen Beurteilung von Microsoft 365 stattfindet. Eine abschließende bundesländerübergreifende Bewertung der Datenschutzbeauftragten in Abstimmung mit Microsoft liegt noch nicht vor.

Vor diesem Hintergrund musste daher von der LDI die Verarbeitung von personenbezogenen oder personenbeziehbaren Daten innerhalb von Microsoft 365 aktuell als datenschutzrechtlich bedenklich eingestuft werden.

Es wird stattdessen vielmehr empfohlen, bei der Beschaffung und Nutzung von cloudbasierten Anwendungen auf das landesweit zur Verfügung gestellte Angebot LOGINEO NRW für Datenspeicherung und E-Mail-Verkehr, auf LOGINEO NRW LMS als Lernmanagementsystem sowie auf LOGINEO NRW Messenger mit integrierter Videokonferenzoption zurückzugreifen. Zudem ist künftig für LOGINEO NRW die Anbindung einer Office-Komponente vorgesehen.

Dürfen Webanwendungen wie SchiLD oder LOGINEO NRW auch ohne Genehmigung auf privaten Endgeräten genutzt werden? (31)

Eine Genehmigung ist für die Nutzung eines privaten Endgerätes einzuholen, sobald Daten mit Personenbezug auf diesem verarbeitet werden sollen (vgl. § 2 Abs. 2 Satz 1 VO DV I bzw. § 2 Abs. 4 VO DV II). Dieses gilt auch, wenn z. B. Webanwendungen mit personenbezogenen Daten nur aufgerufen werden; auch das reine Betrachten bzw. Lesen von Daten auf dem Bildschirm fällt bereits unter den Begriff der Datenverarbeitung.

Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten gem. Art. 30 DSGVO

Der für die Datenverarbeitung einer öffentlichen Stelle Verantwortliche hat ein Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten gemäß Art. 30 DSGVO zu führen. Für Schulen ist der Verantwortliche der Schulleiter bzw. die Schulleiterin. Das Verzeichnis dokumentiert alle Verarbeitungstätigkeiten, die seiner bzw. ihrer Zuständigkeit unterliegen.

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

Zum Thema Messenger:

Es gibt eine Vielzahl verschiedener Instant Messenger, die sich auf den ersten Blick kaum unterscheiden. Allerdings werden bei genauer Betrachtung deutliche Unterschiede sichtbar, insbesondere in Sachen Sicherheit und Datenschutz. WhatsApp, das die Nutzerdaten gerne mal an Facebook weiterleitet, ist datenschutzrechtlich für den dienstlichen Gebrauch völlig inakzeptabel. Signal und Threema sind zwei weitere, bekannte Messenger. Sowohl Signal als auch Threema

sind auf Sicherheit und Datenschutz ausgelegt. Signal genießt unter Experten einen hervorragenden Ruf und ist sicherlich eine solide Lösung, was Sicherheit betrifft. Allerdings lässt sich Signal nur mit Angabe personenbezogener Daten verwenden, wohingegen Threema anonym, ohne Angabe einer Rufnummer oder E-Mail-Adresse nutzbar ist. Der Umstand, dass Signal als US-amerikanischer IT-Dienstleister dem CLOUD Act unterliegt - ebenso wie auch Microsoft - , verschärft dieses Datenschutz-Defizit noch.



„Ihre Note passt mir nicht!“

Wenn Eltern oder Schüler sich gegen eine vermeintlich ungerechtfertigte Benotung zur Wehr setzen, besteht für die angesprochenen Lehrkräfte kein Grund zur Panik. Lehrer nrw Justitiar Christopher Lange erklärt, was zu tun und zu beachten ist.

Die Benotung von Schülerinnen und Schülern ist eine Aufgabe, die die einzelnen Lehrkräfte als mehr oder weniger angenehm empfinden, um die aber keine von ihnen herkommt. Ungemütlich kann es werden, wenn sich Lehrkräfte persönlich mit dem Vorwurf einer angeblich zu schlechten Benotung auseinandersetzen müssen, weil sich eine Schülerin oder ein Schüler dagegen zur Wehr setzt und es nicht bei mehr oder weniger deutlichen Unmutsbekundungen belässt.

Wissen, was zu tun ist

Viele Lehrkräfte wissen in dieser Situation gar nicht, wie sie dem begegnen sollen. Wer aber genau weiß, was auf ihn zukommt, was er zu tun und vorzulegen hat, wenn eine Schülerin oder ein Schüler mit einer Note nicht einverstanden ist, kann auch dieser Situation gelassen entgegensehen.

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

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

Die Klage als letztes Mittel

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

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

Wie hat sich nun eine Lehrerin beziehungsweise ein Lehrer in das Verfahren einzubringen, wenn gegen eine von ihm vergebene Bewertung eine Beschwerde oder ein Widerspruch vorliegt?

Die Lehrkraft muss die Benotung begründen können

Zunächst findet stets eine Prüfung hinsichtlich der Beschwerde bzw. des Widerspruchs durch die Person oder das Gremium statt, die die Bewertung vorgenommen hat. Das heißt, eine Lehrkraft hat die Pflicht, ihre Bewertung einer Schülerleistung nochmals dahingehend zu überprüfen, ob diese verfahrensfehlerfrei und sachgerecht erfolgte. Es bleibt ihr nicht erspart, sorgsam zu begründen, welche Anforderungen gestellt, welche Leistungen von der Schülerin oder dem Schüler erbracht wurden und inwieweit der Unterricht lehrplankonform erfolgte. Die Schulleiterin / der Schulleiter dürfen die Note dabei nicht verändern.

Wird der Beschwerde bzw. dem Widerspruch nicht stattgegeben, leitet die Schule den Vorgang an die obere Schulaufsichtsbehörde weiter – wohlgemerkt auch bei einer Beschwerde, hier allerdings nur auf Verlangen des Beschwerdeführers. Sofern bei einer Prüfung eine externe weitere Korrektur erfolgte oder eine Drittkorrektur erforderlich ist, ist bereits bei Eingang des Widerspruchs die obere Schulaufsicht zu kontaktieren.

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

Benötigte Unterlagen

Die Lehrkraft, die für die ursprüngliche Bewertung verantwortlich ist, hat mit dafür zu sorgen, dass die notwendigen Unterlagen der Schulaufsicht zur Verfügung stehen. Dazu gehören grundsätzlich:

- Bericht der Schulleitung (sofern zutreffend, Stellungnahme zur unterrichtlichen Situation der Klasse, wie beispielsweise bei Lehrerwechsel oder Unterrichtsausfall)
- Schülerstammblatt
- Widerspruchs-/Beschwerdeschreiben
- Stellungnahme der Person oder des Gremiums, die beziehungsweise die schulische Entscheidung getroffen hat

und außerdem bei Einzel-/Zeugnisnoten

- Klassenbuch
- Klassenarbeit inklusive Aufgabenstellung, Arbeitsmaterialien, Erwartungshorizont, Beurteilungskriterien, gegebenenfalls Angaben zu Hilfsmitteln, zur Dauer der Arbeit und zum Notenspiegel
- Leistungsbewertungskonzept und schulinternes Curriculum für das jeweilige Fach

und beispielsweise bei Nichtversetzung

- zusätzlich Protokoll der Versetzungskonferenz
- Protokoll der Versetzungskonferenz über die Behandlung des Widerspruchs
- Mitteilung über die drohende Nichtversetzung

und bei Nichtbestehen einer Nachprüfung

- schriftliche Arbeit und/oder Protokoll der mündlichen Prüfung
- Protokoll der Versetzungskonferenz
- Protokoll der Versetzungskonferenz über die Behandlung des Widerspruchs

sowie bei der Nichterteilung eines schulischen Abschlusses der Sek I

- Unterlagen wie bei einer Nichtversetzung
- das betreffende Zeugnis.

aus: lehrer nrw 5/2021

Lehrerräteschulungen 2021 / 2022

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 lt. LPVG (Landespersonalvertretungsgesetz) 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 sicher stellen 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 / Lehrgesundheit
- 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 (SUrlV). Der besondere Ausnahmefall gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 SUrlV 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: Lehrerin / Lehrer <input type="checkbox"/> Schulleitungsmitglied <input type="checkbox"/> Referendarin / Referendar <input type="checkbox"/> bis voraussichtlich _____			
IBAN:		BIC:	
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: 30.11.2021 (Achtung: neues Datum!)

Wer zum 01.08.2022 aus persönlichen Gründen versetzt werden möchte, kann bis zum 30.11.2021 einen Antrag stellen. Vergessen Sie nicht nach dem „Absenden“ im Onlineportal einen Papierausdruck an die Schulleitung zu übergeben. Diese muss Ihren Antrag an die Bezirksregierung weiterleiten.

Weitergehende Informationen finden sich online unter www.oliver.nrw.de.

Versetzungen im Lehrertauschverfahren zwischen den Bundesländern – Antragsfrist: 31.01.2022/ 31.07.2022

Wer im Rahmen des Lehrertauschverfahrens (Versetzung in ein anderes Bundesland) zum 01.08.2022 versetzt werden möchte, muss bis zum 31.01.2022 einen Antrag unter www.oliver.nrw.de stellen. Antragsschluss für das Verfahren zum 01.02.2023 ist der 31.07.2022.

Rückkehrer aus Elternzeit – Antragsfrist: 30.11.2021 (Achtung: neues Datum!)

Rückkehrer/-innen aus Elternzeit von bis zu einem Jahr kehren grundsätzlich an ihre alte Schule zurück, ohne dass es einen Antrag 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 01.06.2022 und dem 30.11.2022 endet, bis zum 30.11.2021 stellen. In Einzelfällen wenden sich Kolleginnen und Kollegen an die Dienststelle und den Personalrat.

Teilzeit – Antragsfrist: 6 Monate vor Beginn

Wer mit Wirkung vom 01.08.2022 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).

Diese 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 nicht mehr verändert werden. Dieses gilt insbesondere auch für eine nachträglich gewünschte Aufstockung!

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

Der Sonderdruck *lehrernrw 2022* wird von den **lehrer nrw** - Kreisverbänden im Regierungsbezirk Köln herausgegeben. Redaktionsstand ist Oktober 2021.