

Ausgabe 2027

Ihre *lehrer nrw*-Kreisverbände informieren:

Amtsärztliche Untersuchung
Bagatellgrenze für Teilzeitkräfte
Betriebliches Eingliederungsmanagement
Die Rolle des Lehrerrates
Fachkräfte in multiprofessionellen Teams
Geschenke im Schulalltag
KI-Tools zur Unterrichtsvorbereitung
„Lifestyle-Teilzeit“
Resilienz im Schulalltag
und vieles mehr

lehrer nrw
im Regierungsbezirk Köln
Wir sind für Sie da!

Online-Ausgabe:



lehrer nrw: Was wir bieten, was wir wollen

Unser Service

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

Wichtige Internetadressen

Verband *lehrer nrw*

Bezirksregierung Köln

LEO – Lehrereinstellung-online

VERENA – Vertretungsstellen

Praxissemester NRW

OLIVER – Lehrerversetzung

STELLA – Funktionsstellen im Schulbereich

Ministerium für Schule und Bildung

Bildungsportal des Landes NRW

Landesamt für Besoldung und Versorgung

Versorgungsrechner des LBV

Deutsche Rentenversicherung Bund

dbb Beamtenbund und Tarifunion

dbb Land NRW

Laufbahnberatung für Lehrer/-innen

Landschaftsverband Rheinland

Unfallkasse NRW

Ansprechpartner für Gewalt BezReg Köln

www.lehrernrw.de

www.brk.nrw.de

www.leo.nrw.de

www.verena.nrw.de

www.pvp-nrw.de

www.oliver.nrw.de

www.stella.nrw.de

www.schulministerium.nrw.de

www.learnline.schulministerium.nrw.de

www.lbv.nrw.de

www.beamtenversorgung.nrw.de

www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

www.dbb.de

www.dbb-nrw.de

www.nrw.cct-germany.de

www.lvr.de

www.unfallkasse-nrw.de

julien.hoeck@brk.nrw.de



Matthias Oberheu
Köln



Tom Schipper
Rheinbach



Ellen Bollig
Königswinter



Tanja Heinrichs
Baesweiler



Tom Schürmann
Bonn



Christoph Fahle
Nordeifel

Ihre
lehrernrw

**Ansprechpartner im
Bezirk Köln**

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



Frank Schulte
Wipperfürth



Martin Dittrich
Übach-Palenberg



Kerstin Thomsen
Leverkusen



Sarah Wanders
Hückelhoven



Doreen Preiß
Köln



Michael Freise
Köln

Geschenke im Schulalltag rechtssicher handhaben

Zum Schuljahresende oder zum Schulabschluss möchten sich Schülerinnen, Schüler und Eltern häufig mit kleinen Geschenken bei Lehrkräften bedanken. Dabei stellt sich die zentrale Frage: Was ist zulässig – und wo liegen die Grenzen?

Rechtlicher Rahmen

Für verbeamtete Lehrkräfte gilt ein klares Prinzip: Geschenke oder andere Vorteile dürfen im Zusammenhang mit dem Amt grundsätzlich nicht angenommen werden. Grundlage sind insbesondere § 42 Beamtenstatusgesetz sowie § 59 Landesbeamtenengesetz NRW. Dieses Verbot gilt auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses. Eine Ausnahme ist nur mit vorheriger Zustimmung der zuständigen Behörde möglich.

Auch für angestellte Lehrkräfte gelten vergleichbare Regeln. Nach § 3 Abs. 3 TV-L dürfen auch sie keine Belohnungen, Geschenke oder sonstigen Vorteile annehmen, die mit ihrer dienstlichen Tätigkeit zusammenhängen. Ausnahmen sind nur im Einzelfall und in der Regel mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig und müssen sofort gemeldet werden. Ziel dieser Regelungen ist es, unabhängige und sachliche Entscheidungen im Schulalltag zu gewährleisten. Bereits der Anschein einer Beeinflussung soll vermieden werden.

Was gilt als „Geschenk“?

Der Begriff des Vorteils wird rechtlich weit ausgelegt. Er umfasst jede Zuwendung, auf die kein Anspruch besteht und die eine Lehrkraft materiell oder immateriell begünstigt.

Dazu zählen insbesondere:

- Geld oder Gutscheine
- Sachgeschenke (z.B. Präsentkörbe)
- Einladungen oder Eintrittskarten
- Rabatte oder sonstige Vergünstigungen

Geschenke von Eltern sowie Schülerinnen und Schülern stehen dabei regelmäßig in einem dienstlichen Zusammenhang.

Kleine Aufmerksamkeit – meist unproblematisch

Im schulischen Alltag handelt es sich häufig um geringwertige Aufmerksamkeit, etwa selbst gestaltete Karten, Blumen oder kleine Süßigkeiten. Solche Gesten gelten in der Regel als sozial üblich und werden vielfach toleriert. Entscheidend bleibt jedoch der Einzelfall: Mit steigendem Wert oder zunehmender Individualisierung wächst das rechtliche Risiko.

Konstellationen, die im Schulalltag auftreten können

- Eine Klasse überreicht eine Karte und etwas Süßes → in der Regel unproblematisch
- Eltern sammeln Geld für einen Gutschein (z. B. 100 €) → unzulässig
- Ein Geschenk im Zusammenhang mit einer Notenentscheidung → unzulässig

Fazit

Wertschätzung im Schulalltag ist wichtig und ausdrücklich erwünscht. Gleichzeitig bestehen klare rechtliche Grenzen. Lehrkräfte sollten im Zweifel Zurückhaltung üben und Transparenz herstellen, etwa durch Rücksprache mit der Schulleitung. Das schützt vor rechtlichen Risiken und stärkt das Vertrauen in eine unabhängige und faire Leistungsbewertung.

Amtsärztliche Untersuchung bei längeren oder häufigen Fehlzeiten

Nach § 27 Beamtenstatusgesetz gilt eine Beamtin oder ein Beamter als dienstunfähig, **wenn innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate kein Dienst geleistet wurde und keine Aussicht besteht, dass die Dienstfähigkeit innerhalb einer landesrechtlich festgelegten Frist wiederhergestellt wird.**

Liegen solche Fehlzeiten vor, beauftragt die Dienststelle das Gesundheitsamt am Wohnort mit der Prüfung der Dienstfähigkeit. **Personalrat** und – bei Schwerbehinderten und Gleichgestellten die **Schwerbehindertenvertretung (SBV)** - werden über die geplante Untersuchung informiert und angehört.

Lassen Sie sich vor einem solchen Termin in jedem Fall von der zuständigen Personalvertretung beraten!

Angestellte Lehrkräfte werden nicht vom Amtsarzt untersucht, sondern hier ist der medizinische Dienst der Krankenkasse zuständig.

Wenn absehbar ist, dass Sie den Dienst bald wieder aufnehmen können, sollten Sie unverzüglich Kontakt mit der Bezirksregierung aufnehmen und ihr dies mitteilen. Ein Prognoseattest Ihrer behandelnden Ärzte ist dabei hilfreich. In solchen Fällen kann der Termin beim Gesundheitsamt unter Umständen entfallen.

Ebenso kann es hilfreich sein, die Dienststelle bei anstehenden Krankenhaus- oder Reha-Aufenthalten sowie intensiven Behandlungen (bspw. Chemotherapie) darüber zu informieren, dass ein amtsärztlicher Termin zum jetzigen Zeitpunkt nicht sinnvoll erscheint. Auch hier ist ein ärztliches Attest hilfreich.

Das Gesundheitsamt informiert Sie anderenfalls über den Termin und gibt Hinweise zur Vorbereitung. Nehmen Sie möglichst aktuelle ärztliche Befunde und Diagnosen mit. Ein offenes Gespräch mit der Amtsärztin oder dem Amtsarzt über Ihre persönliche Einschätzung der weiteren beruflichen Perspektive kann sinnvoll sein. Am Ende der Untersuchung können Sie nach einer ersten Einschätzung fragen.

Ergebnis der Begutachtung

Die Bezirksregierung erhält in Folge der Untersuchung das amtsärztliche Gutachten vom Gesundheitsamt. Mögliche Ergebnisse sind:

- **Dienstfähigkeit**, ggf. mit Empfehlung zur Wiedereingliederung
- **Teildienstfähigkeit** mit festgelegter Wochenstundenzahl und ggf. Nachuntersuchung
- **Anderweitige Verwendung** (bspw. Programm Vorfahrt für Weiterbeschäftigung)
- **Dienstunfähigkeit**, ggf. mit späterer erneuter Überprüfung

Die Bezirksregierung teilt Ihnen die beabsichtigte Maßnahme entsprechend dem Gutachten mit, hört Sie an und beteiligt den Personalrat sowie ab einem GdB von 50 oder einer Gleichstellung die SBV. Nutzen Sie unbedingt die **Antwortfrist von in der Regel vier Wochen**, da Ihre Rückmeldung Auswirkungen auf den Zeitpunkt des Ruhestandes und damit die Höhe Ihrer späteren Pension haben kann.

Ihre Rechte im Verfahren

- Sie haben das Recht auf **Einsicht in das vollständige amtsärztliche Gutachten** beim Gesundheitsamt (inkl. Kopien).

Sie können außerdem die **übermittelte Zusammenfassung** bei der Bezirksregierung einsehen.

Die neue Bagatellgrenze für Teilzeitkräfte

Die letzten Änderungen des Landesbeamtengesetzes haben auch Änderungen für die Abrechnung von Mehrarbeit bei Teilzeitbeschäftigten mit sich gebracht. Die sogenannte Bagatellgrenze, die bisher nur für Vollzeitbeschäftigte angewendet wird, gilt nun auch anteilig für Teilzeitbeschäftigte. Dies gilt sowohl für Beamte als auch für Tarifbeschäftigte. Die Neuregelung des § 61 Absatz 1 LBG NRW ist am 7. Juni 2025 in Kraft getreten. Sie findet Anwendung auf sämtliche noch nicht abgerechnete Mehrarbeit, die nach diesem Zeitpunkt geleistet wurde.

Mehrarbeit wird erst bezahlt, wenn die im Monat geleisteten Zusatzstunden die individuell berechnete Bagatellgrenze überschreiten. Als verbindliche Basis für die anteilige Berechnung bei Teilzeitbeschäftigten dient der Wert von drei Unterrichtsstunden. Wichtig: Eine Unterrichtsstunde wird hier mit 45 Minuten festgelegt. Andere Taktungen müssen umgerechnet werden!

Ein Vergütungsanspruch entsteht erst dann, wenn die geleistete Mehrarbeit die errechnete anteilige Grenze überschreitet. Maßgeblich ist somit die erste volle Unterrichtsstunde, die über dem errechneten Grenzwert liegt.

Sobald die Grenze überschritten ist, wird die geleistete Mehrarbeit ab der ersten Stunde abgegolten.

Einige Beispiele:

Wöchentliche Pflichtstundenzahl	Individuelle Bagatellgrenze	Bagatellgrenze überschritten ab der ... Stunde (im Monat)	Erklärung
28 Stunden (Vollzeit)	3,0 Stunden	4. Stunde	Alte Regelung: Erst ab der 4. Std kann Mehrarbeit abgerechnet werden
14 Stunden (Teilzeit)	1,5 Stunden	2. Stunde	Die 2. Std. liegt über 1,5 → die Grenze ist überschritten
18 Stunden (Teilzeit)	1,93 Stunden	2. Stunde	Die 2. Std. liegt über 1,93 → die Grenze ist überschritten
19 Stunden (Teilzeit)	2,04 Stunden	3. Stunde	2 Std. reichen nicht aus, um 2,04 zu überschreiten
24 Stunden (Teilzeit)	2,57 Stunden	3. Stunde	Die 3. Std. liegt über 2,57 → die Grenze ist überschritten

(Berechnung: Teilzeitstundenzahl / 28 x 3 = individuelle Bagatellgrenze)

Wie wird vergütet?

Sobald Teilzeitbeschäftigte die individuelle Bagatellgrenze überschreiten, haben sie Anspruch auf **anteilige Besoldung bzw. anteiliges Entgelt bis zum Erreichen der Vollzeitgrenze** für jede geleistete Mehrarbeitsstunde.

Erst **nach Überschreiten des Vollzeitmaßes** greift die **Mehrarbeitsvergütung** mit dem entsprechend geringeren Stundensatz.

Wichtig:

Eine erneute Anwendung der Bagatellgrenze beim Erreichen der Vollzeitgrenze („doppelte Bagatellgrenze“) ist **rechtlich unzulässig**.

Verrechnung mit Ausfallstunden jetzt monatsweise

Bisher wurde Mehrarbeit mit Ausfallstunden immer nur im Wochenzeitraum gegengerechnet. Ab sofort wird die Verrechnung mit Ausfallstunden monatlich vorgenommen.

Beispiel: Leisteten bisher Teilzeitkräfte in Woche 1 und 2 des Monats je 1 Stunde Mehrarbeit, entfielen in Woche 3 und 4 aber durch z. B. Abwesenheit der Klassen je eine Stunde, so war das Saldo am Ende des Monats dennoch zwei Mehrarbeitsstunden, die anteilig bezahlt werden mussten. Jetzt werden die Ausfallstunden innerhalb des Monats gegengerechnet. Es würde in diesem Fall keine Mehrarbeit berechnet werden.

Bei Fragen zu dieser Thematik sprechen sie uns gerne an.



Mitglied bei *lehrer nrw*

Hätten Sie es gewusst? Mitglieder, die sich an unsere Rechtsabteilung wenden, bekommen in den meisten Fällen unmittelbar eine kompetente Auskunft. Keine Warteschleifen, keine Ansagen vom Band, einfach Hilfe sofort.

Dazu ist eine Mitgliedschaft bei *lehrer nrw* auch noch deutlich günstiger als bei vielen Mitbewerbern. Neumitglieder zahlen im ersten halben Jahr ihrer Mitgliedschaft überhaupt keinen Beitrag!

Und dazu bieten wir sehr umfangreiche Serviceleistungen wie Diensthaftpflichtversicherung, Schlüsselversicherung, Freizeit-Unfallversicherung und vieles mehr.

Außerdem sind unsere Ansprechpartner vor Ort (siehe S. 3) immer für Sie da, wenn es um Ihre schulischen Belange geht.

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

BG prevent – Angebote für Gesundheit und Arbeitsschutz an Schulen

Was ist die BG prevent?

Der Name BG prevent führt gelegentlich zu Missverständnissen. Es handelt sich nicht um eine Berufsgenossenschaft, sondern um ein Unternehmen der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH. Als arbeitsmedizinischer und sicherheitstechnischer Dienst unterstützt sie im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen die öffentlichen Schulen beim Arbeits- und Gesundheitsschutz.



Angebote für Beschäftigte und Schulleitungen

BG prevent bietet Workshops, Beratungen und Fortbildungen zu Themen wie Stressbewältigung, Resilienz, Achtsamkeit, Selbstfürsorge, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Selbst- und Ressourcenmanagement, Kommunikation im Schulalltag, Stimmtraining, Konfliktlösung sowie Rückengesundheit und Ergonomie an. Ergänzend gibt es Gesundheitstage, kollegiale Beratung, Programme für Berufseinsteiger sowie Angebote zum gesunden Arbeiten im Alter.

Für Schulleitungen stehen Fortbildungen zu gesunder Führung, Gesundheitsmanagement und dem Umgang mit psychischen Belastungen zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützt BG prevent Schulen bei organisatorischen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Nachbereitung von COPSOQ – Gefährdungsbeurteilung psychosozialer Belastungen

Nach der COPSOQ-Befragung begleitet BG prevent den Folgeprozess durch moderierte Auswertungstage, Beratung von Steuergruppen sowie Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen. Ergänzend stehen praxisnahe Good-Practice-Beispiele, digitale Workshops („COPSOQ – und jetzt?“) sowie Materialien zur Kommunikation und Dokumentation zur Verfügung.

24-h-Beratung für alle Beschäftigten: Sprech:ZEIT 24/7

Die *Sprech:ZEIT 24/7* ist eine vertrauliche, anonyme psychosoziale Beratung für Beschäftigte an öffentlichen Schulen in NRW bei beruflichen und privaten Belastungen durch BG prevent. Sie ist rund um die Uhr erreichbar und wird durch Fachkräfte unter Schweigepflicht durchgeführt. Neben der Erstberatung sind auch weiterführende Gespräche sowie Unterstützung bei der Vermittlung geeigneter Hilfsangebote oder Therapieplätze möglich.

Telefon: 0800 000 7715



Arbeitsmedizin Schwangerschaft, Bildschirmarbeit und sonstige berufliche Belastungen

Die Arbeitsmedizin von BG prevent unterstützt Schulen in zentralen Bereichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf Grundlage des Arbeitssicherheitsgesetzes (ASiG) und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Schwerpunkte sind Mutterschutz, Infektionsschutz, arbeitsmedizinische Vorsorge, Arbeitsplatzbegehungen sowie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM).

Schwangere Beschäftigte werden insbesondere zu Schutzmaßnahmen und zum Infektionsschutz arbeitsmedizinisch beraten. Ergänzend wird ein Online-Workshop zur Gefährdungsbeurteilung im Mutterschutz für Schulleitungen angeboten.

Darüber hinaus umfasst das Angebot die Vorsorge bei Bildschirmarbeit zur Früherkennung und Prävention gesundheitlicher Beschwerden durch körperliche, visuelle oder psychische Belastungen.

Information und Anmeldung

Alle Angebote sind im Portal „Sichere & Gesunde Schule NRW“ abrufbar unter

www.sichere-gesunde-schule.nrw

Zugangsdaten können, wenn noch nicht erhalten, unter Angabe der Schulnummer angefordert werden. Dort stehen Informationen, Materialien und Veranstaltungen zur Verfügung.

Das Portal ist vom Informationsportal „Sichere Schule“ zu unterscheiden, das sich auf technische Sicherheit an Schulgebäuden und Anlagen konzentriert.



QR Code für
Sichere & Gesunde Schule



Die Rolle des Lehrerrates

Der Lehrerrat ist ein Gremium der Schulmitwirkung und dient als wichtiges Bindeglied zwischen Kollegium, Schulleitung und weiteren schulischen Landesbeschäftigten (z. B. MPTs). Auf Wunsch vermittelt er in deren dienstlichen Angelegenheiten, berät diesbezüglich auch die Schulleitung. Dies sind vor allem Bereiche, in denen die Schulleitung als Vorgesetzte bzw. Vorgesetzter Weisungen für die dienstliche Tätigkeit erteilen kann, wie z. B. bei der Unterrichtsverteilung, Stunden- oder Aufsichtsplänen.

So gilt es darauf zu achten, dass Entscheidungen transparent getroffen und die Perspektiven der Bediensteten angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus hat der Lehrerrat Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort von Seiten der Schulleitung.

Die Mitwirkung bei personellen, organisatorischen und pädagogischen Angelegenheiten der Schule gehören zu den zentralen Aufgaben des Lehrerrates.

Bei Konflikten kann er vermittelnd tätig sein, Anregungen und Kritik aus dem Kollegium aufnehmen und konstruktiv einbringen. Seine Mitglieder sind zur Verschwiegenheit verpflichtet, auch nach Beendigung ihrer Amtszeit. Nicht zuletzt deshalb fördert er durch seine Arbeit Mitbestimmung, Verantwortung und Zusammenarbeit im Kollegium – was zur Stärkung der demokratischen Kultur innerhalb der Schule beiträgt.

Der Lehrerrat besteht aus mindestens drei, höchstens fünf Lehrkräften bzw. Mitarbeitenden und wird für die Dauer von vier Schuljahren gewählt. Die Schulleiterin oder der Schulleiter sind von der Wahl ausgeschlossen, sie dürfen nicht wählen und nicht gewählt werden. Letzteres gilt auch für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. Die stellvertretende Schulleitung kann Mitglied des Lehrerrates werden, sofern keine Ausschlussregelung greift.

Scheidet ein Mitglied frühzeitig aus seinem Amt oder legt sein Mandat nieder, so tritt das Ersatzmitglied ein. Sind durch Mandatsniederlegung weniger als drei Mitglieder vorhanden, wählt die Lehrerkonferenz unverzüglich einen vollständig neuen Lehrerrat für den Rest der Amtsperiode.

Finden sich keine Anzahl ausreichend freiwilliger Kandidaten, so dass kein Lehrerrat zustande kommt, nimmt der Personalrat der jeweiligen Schulform die Aufgaben dieses Lehrerrates wahr.

Für seine Aufgabe soll der Lehrerrat von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden. Dies kann im Rahmen von der Schule zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden erfolgen. Hier entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleitung.

Des Weiteren ist den Mitgliedern des Lehrerrates die Teilnahme an geeigneten Fortbildungen zu ermöglichen.



lehrer nrw bietet regelmäßig stattfindende
Lehrerräteschulungen an!
(siehe nächste Seite)

*Hier finden Sie die aktuellen Hand-
reichungen des Ministeriums für
Schule und Bildung in NRW*

Lehrerräteschulungen 2026/27

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 Dienstliche 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 (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

<https://lehrernrw.de/lehrernrw-de-fortbildungen/lehrernrw-de-fortbildungsuebersicht/>

Dort erhalten Sie auch nähere Informationen zu den Veranstaltungen.



Kostenlose KI-Tools zur Unterrichtsvorbereitung

Künstliche Intelligenz kann Lehrkräfte bei der Unterrichtsvorbereitung gezielt entlasten: Sie hilft bei Recherche, Ideenfindung, Materialerstellung, Differenzierung und Organisation.

Hier eine Auswahl von kostenfreien oder kostenlos nutzbaren KI-Tools für eine praxisnahe Unterstützung. Viele KIs bieten zudem eine kostenpflichtige Upgrade-Version an.

ChatGPT

Der Klassiker unter den aktuellen KI-Tools ist für Lehrkräfte vielseitig einsetzbar:

- Lernziele formulieren
- Unterrichtsverläufe skizzieren
- kreative Methoden und Unterrichtsideen entwickeln
- Vertiefungsaufgaben erstellen
- Rollen-, Diskussions- und Spielkarten vorbereiten
- Multiple-Choice-Aufgaben für Kahoot oder LearningApps entwerfen
- Bilder mit dem integrierten Bildgenerator DALL·E 3 erstellen

Perplexity

Perplexity arbeitet wie eine KI-gestützte Suchmaschine: Es recherchiert online, fasst Ergebnisse zusammen und nennt Quellen. Das ist besonders hilfreich für aktuelle Themen in Politik, Wirtschaft oder Geographie.

- Sachanalyse und Recherche
- didaktische Reduktion und altersgerechte Texte
- Arbeitsmaterialien und Aufgaben
- aktuelle Ereignisse in den Unterricht einbinden

AIS.chat

AIS.chat ist das offizielle, datenschutzkonforme KI-Tool für Schulen in NRW und eignet sich vor allem für:

- Unterrichtsplanung und Materialerstellung
- interaktive Lernsettings, z. B. als Dialogpartner
- Entlastung bei Administration und Organisation

Notion AI

Notion verbindet Organisation, Schreiben und KI-Unterstützung. Besonders nützlich ist es für strukturierende und kreative Aufgaben:

- Brainstorming und Gliederungen
- kreative Schreibimpulse
- To-do- und Pro-Contra-Listen
- Zusammenfassungen
- Texte kürzen, erweitern oder stilistisch überarbeiten

ChatPDF

Mit ChatPDF lassen sich hochgeladene PDFs, z. B. Lehrpläne oder Infotexte, direkt weiterverarbeiten:

- mit dem Inhalt chatten
- Lückentexte, Multiple-Choice-Fragen oder Quizze erstellen

- Texte für unterschiedliche Leseneiveaus vereinfachen oder kürzen
- Leitfragen und Diskussionsimpulse entwickeln
- Musterlösungen oder Bewertungskriterien ableiten

DeepL Write

DeepL Write verbessert bestehende Texte, ohne neue Inhalte zu erfinden. Es unterstützt bei Grammatik, Rechtschreibung, Stil und Tonfall und ist vielseitig einsetzbar in den sprachlichen Fächern.

- didaktische Textanpassung und Niveaudifferenzierung
- sprachlich sichere Fremdsprachenmaterialien
- Unterstützung bei der Überarbeitung von Schülertexten

Canva

Canva eignet sich für Präsentationen, Arbeitsblätter, Plakate und weitere Unterrichtsmaterialien. Lehrkräfte können die Education-Lizenz kostenlos nutzen. Die integrierten KI-Funktionen helfen besonders bei Designideen und der Bildgenerierung.

Briefy

Briefy fasst lange Webtexte, PDFs und Artikel mit einem Klick zusammen und bereitet Inhalte übersichtlich auf, etwa als Stichpunkte oder Mindmap. Das spart Zeit bei der Materialrecherche.

Simpleshow

Simpleshow erstellt KI-gestützte Erklärvideos im Legetrick-Stil und macht komplexe oder abstrakte Themen anschaulich.

Luma Dream Machine

Mit Luma Dream Machine lassen sich aus Textprompts oder hochgeladenen Fotos kurze Videos erstellen.

AI Checklist Generator

Der AI Checklist Generator zerlegt Projekte oder Unterrichtsstunden in übersichtliche To-do-Listen mit Teilaufgaben.

Otter.ai

Otter.ai transkribiert gesprochene Sprache in Echtzeit und erstellt daraus Protokolle, z. B. für Besprechungen.

OneAudio

OneAudio verbindet Diktiergerät und Textverarbeitung: Ideen werden aufgenommen, verschriftlicht und zusammengefasst.

Transkribus

Transkribus erkennt Handschriften, Notizen, Dokumente oder Buchseiten und wandelt sie in getippten Text um.

Die von KI-Tools erzeugten Inhalte sollten vor dem Einsatz stets auf fachliche Richtigkeit, Aktualität und pädagogische Eignung überprüft werden.

Bei den in diesem Artikel aufgeführten KI-Tools handelt es sich nicht um Empfehlungen von *lehrer nrw*, sondern um eine Aufzählung gängiger Produkte.

Der Artikel beansprucht keine Aussagekraft hinsichtlich der Präzision der Tools.

Zuständigkeiten in der Bezirksregierung für die Hauptschulen

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

Dezernatsleitung:
 Dezernatsleitung:
 Hauptschulen:

Herr Seelbach
 Herr Ballast
 Herr Höck

Region	Name	Zuständigkeit	Raum	Tel. 0221 147 -
Städteregion Aachen (AC)	Schubbe, Stefan Buschmann, Elisa Verhoff, Nicole	A - Kd Ke - Z	C 335 C 336 C 303	- 2682 - 4052 - 2436
Stadt Bonn (BN)	Janitzki, Sina Mallik, Elke		C 335 C 304	- 2430 - 2623
Stadt Köln (K)	Große-Fintrop, Annika Janitzki, Sina Kullik, Jan Schnabel, Christina	Ehrenfeld, Innen- stadt, Nippes, Chor- weiler Mühlheim, Porz, Kalk A - L M - Z	C 335 C 335 C 303 C 332	- 5152 - 2430 - 2725 - 2435
Stadt Leverkusen (LEV)	Schubbe, Stefan Dursun, Aysegül		C 335 C 336	- 2682 - 2970
Kreis Düren (DN)	Kahraman, Sevcn Delbeck-Schmitz, Dagmar		C 334 C 302	- 2421 - 2433
Rhein-Erft-Kreis (REK)	Wennmachers, Greta Krökert, Isabel Rick, Hildegard	Frechen, Fürth, Er- ftstadt, Brühl, West- ring Bedburg, Bergheim, Kerpen, Pulheim, Elsdorf	C 334 C 335 C 304	- 2721 - 2437 - 2440
Kreis Euskirchen (EU)	Kahraman, Sevcn Delbeck-Schmitz, Dagmar		C 334 C 302	- 2421 - 2433
Kreis Heinsberg (HS)	Janitzki, Sina Piatek, Katinka		C 335 C 336	- 2430 - 2605
Oberbergischer Kreis (OBK)	Jäger, Ralf Piatek, Katinka		C 334 C 336	- 2482 - 2605
Rhein.Berg.-Kreis (RBK)	Jäger, Ralf Dursun, Aysegül		C 334 C 336	- 2482 - 2970
Rhein- Sieg-Kreis (RSK)	Jäger, Ralf Veuhoff, Nicole Mallik, Elke	A -Las Lat - Z	C 334 C 303 C 304	- 2482 - 2436 - 2623

Zuständigkeiten in der Bezirksregierung für die Gesamt-, Sekundar- und PRIMUS-Schulen

Dezernat 42 Gesamt-, Sekundar- und PRIMUS-Schulen
Dezernat 47 Personal und Stellenangelegenheiten

Dezernatsleitung: Herr Kuhn
Dezernatsleitung: Herr Ballast

Telefon: 0221—147—☎

Stadt/Kreis	Dez. 44	☎
Städteregion Aachen, Düren	Sommer, LRSDin	-4476
Stadt Bonn, Rhein-Sieg-Kreis (linksrheinisch)	Henseler, LgesSDin	-4450
Rhein-Sieg-Kreis (rechtsrheinisch)	Weiler, LRSDin	-4877
Stadt Köln	Kuhn, LRSD	-2543
Stadt Köln	Wollenweber, LRSDin	-2509
Stadt Leverkusen, Oberbergischer Kreis	Sanchez Martinez, LRSD	-2485
Rhein-Erft-Kreis, Düren, Heinsberg	Kayser, LRSD	-4608
Kreis Euskirchen, Rheinisch-Bergischer-Kreis	Geschwind LRSDin	-2967

Welcher Sachbearbeiter bzw. welche Sachbearbeiterin für Ihre Schule zuständig ist erfragen Sie am leichtesten im Sekretariat Ihrer Schule.

Eine gute Quelle mit den Zuständigkeiten finden sie außerdem hier:



Zuständigkeiten in der Bezirksregierung für die Realschulen

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

Dezernatsleitung: Herr Seelbach
Dezernatsleitung: Herr Ballast
Realschulen: Frau Stolte

Telefon: 0221—147—☎

Stadt/Kreis	Gruppenleitung	☎	Sachbearbeitung	☎	Dez 42	☎
Stadt Aachen	Meyer	5371	Pieck	2768	Petry	2556
Stadt Bonn	Meyer	5371	Pieck	2768	Finke	2492
Stadt Köln	Epler	5151	Schmitz	2369	Ankel	2512
Stadt Leverkusen	Meyer	5371	Capkin	5223	Finke	2492
Städte Region Aachen	Meyer	5371	Pieck	2768	Petry	2556
Kreis Düren	Meyer	5371	Pieck	2768	Petry	2556
Rhein-Erft-Kreis	Epler	5151	Kolf	2489	Braun	2478
Kreis Euskirchen	Meyer	5371	Pieck	2768	Braun	2478
Kreis Heinsberg	Meyer	5371	Kolf	2489	Petry	2556
Oberbergischer Kreis	Meyer	5371	Capkin	5223	Berger	3335
Rheinisch-Bergischer-Kreis	Epler	5151	Capkin	5223	Berger	3335
Rhein-Sieg-Kreis	Epler	5151	Capkin	5223	Finke	2492

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Anlass für eine BEM-Maßnahme

Wenn Sie innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen arbeitsunfähig erkrankt waren – auch durch mehrere kürzere Erkrankungen, die zusammen diesen Zeitraum ergeben – ist der Dienstherr nach § 167 Abs. 2 SGB IX verpflichtet, Ihnen ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten.

Unser Rat: Nehmen Sie dieses Angebot unbedingt an. Ein BEM-Gespräch dient Ihrer Unterstützung, um Ihre Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen und den Wiedereinstieg in den Berufsalltag zu erleichtern.

Ziel einer BEM-Maßnahme

Das BEM umfasst Maßnahmen, die Beschäftigte mit gesundheitlichen Einschränkungen dabei unterstützen sollen, dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt zu werden. Ziel ist es, bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen.

Einleitung der BEM-Maßnahme

Die BEM-Maßnahme beginnt mit einem Angebot der Bezirksregierung. Lehnen Sie das BEM auf dem Antwortbogen ab, endet das Verfahren.

Wenn Sie ein Präventionsgespräch wünschen, entscheiden Sie selbst über den Gesprächsort – es kann in der Schule oder in der Bezirksregierung stattfinden. Bitte beachten Sie, dass Gespräche in der Bezirksregierung derzeit nur bei besonderer Indikation stattfinden.

Eine Verschiebung aufgrund einer noch bestehenden Erkrankung ist möglich.

Wir beraten Sie hierzu gerne.

Auf Ihren Wunsch können weitere Personen am BEM beteiligt werden, z. B. Personalrat, Schwerbehindertenvertretung, eine Vertrauensperson, der arbeitsmedizinische oder sicherheitstechnische Dienst (BG prevent) oder Integrationsfachdienste.

Tipp: Lassen Sie sich vor Ihrer Rückmeldung an die Bezirksregierung von einem Mitglied des Personalrats oder der Schwerbehindertenvertretung beraten.

Auch unabhängig vom Angebot können Beschäftigte bei Bedarf formlos ein BEM bei der Bezirksregierung (Dez. 47) beantragen.

Ablauf des BEM-Gesprächs

Das Gespräch folgt einem Leitfaden, den Sie zusammen mit dem BEM-Angebot erhalten.

Zunächst wird geklärt, ob im Schulalltag gesundheitliche Einschränkungen bestehen, die durch geeignete Maßnahmen behoben oder gemildert werden können. Sie entscheiden selbst, ob und welche Angaben zu Ihrer Gesundheit Sie machen möchten. Gesundheitsbezogene Informationen werden nicht im Protokoll festgehalten und unterliegen – wie das gesamte Gespräch – der Verschwiegenheitspflicht.

Mögliche Unterstützungsangebote:

- Anpassungen bei Unterrichtsverteilung und Stundenplan, Berücksichtigung von Therapiezeiten
- Entlastung bei Klassenleitung, Klassenfahrten oder Aufsichten
- Technische Arbeitsplatzanpassungen für schwerbehinderte oder gleichgestellte Beschäftigte
- Beratung, Fortbildung oder Supervision
- Stufenweise Wiedereingliederung nach dem Hamburger Modell (bei ununterbrochenen Fehlzeiten von mindestens vier Wochen)

Maßnahmenplan und Evaluation:

Die vereinbarten Maßnahmen werden in einem Maßnahmenplan dokumentiert und von Ihnen sowie der Gesprächsleitung unterschrieben. Prüfen Sie vor Ihrer Unterschrift die Vollständigkeit. Zudem sollte ein Termin zur Evaluation vereinbart werden, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.

Auf Wunsch von Personalräten und Schwerbehindertenvertretungen soll das BEM künftig wieder mithilfe von Evaluationsbögen für Schulleitungen und Betroffene überprüft werden. Eine Arbeitsgruppe aus Bezirksregierung und Personalvertretungen aller Schulformen wurde hierzu bereits eingerichtet.



Resilienz im Schulalltag ?

Im schulischen Kontext bezeichnet Resilienz die Fähigkeit von Lehrkräften, berufliche Belastungen und Herausforderungen wie Stress, hohe Arbeitsdichte, Konflikte im Kollegium oder schwierige Klassensituationen zu bewältigen und dabei ihre psychische Gesundheit langfristig zu erhalten. Resilienz entsteht durch das Zusammenspiel persönlicher Ressourcen sowie unterstützender schulischer und organisatorischer Rahmenbedingungen.

Aktuelle Forschung der Educational Psychology betont, dass Resilienz weder ausschließlich eine individuelle Eigenschaft noch allein durch strukturelle Bedingungen bestimmt ist. Vielmehr entsteht sie im Zusammenwirken personaler, sozialer und organisationaler Faktoren. Ein zentrales Problem im schulischen Diskurs ist, dass Resilienz häufig so behandelt wird, als sei sie eine persönliche Kompetenz, die Lehrkräfte einfach „aufbauen“ müssen.

Dadurch kann eine Verschiebung entstehen:

- **Individuelle Verantwortung statt Systemkritik** Lehrkräfte sollen resilient sein, obwohl viele Belastungen systemisch sind (z. B. Personalmangel, große Klassen, Reformdruck, Inklusion ohne ausreichende Ressourcen).
- **Gefahr der Schuldverschiebung** Wenn Lehrkräfte erschöpft sind, wird das manchmal als fehlende Resilienz interpretiert, statt als Folge struktureller Überlastung.
- **„Pädagogischer Druck zur Selbstoptimierung“** Fortbildungen zu Resilienz, Achtsamkeit oder Stressmanagement sind hilfreich, können aber den Eindruck verstärken, dass das Problem im Individuum liegt.

Reale Belastungsfaktoren im Schulalltag

Lehrkräfte sind häufig gleichzeitig mit verschiedenen Stressoren konfrontiert: einer hohen Unterrichtsvorbereitungs- und Korrekturbelastung, emotionalen Anforderungen durch Konflikte, Schülerprobleme und Elternkommunikation sowie Bürokratie und Dokumentationspflichten. Darüber hinaus warten ständige Reformen sowie neue Anforderungen im Schulalltag.



Auch die fehlende Planbarkeit durch Vertretungen oder Ausfälle gehören zu regelmäßigen Belastungen. Diese Belastungsfaktoren lassen sich durch individuelle Resilienzstrategien nur begrenzt bewältigen und erfordern zusätzlich strukturelle Verbesserungen. Ein realistischer Umgang mit dem Thema Resilienz im Schulkontext sollte zwei Ebenen verbinden:

Individuelle Ebene:

Hier seien z. B. Stressbewältigungsstrategien genannt, die für den Einzelnen sinnvoll erscheinen. Auch Supervision oder kollegiale Beratung können Instrumente sein, die Unterstützung bieten können. Hilfreich ist auch das gesunde Setzen von Grenzen und die ausgewogene Förderung der eigenen Erholung.

Strukturelle Ebene:

Die Einrichtung kleinerer Klassen ist ein wesentlicher Aspekt, der die Arbeit von Lehrkräften in vielfacher Hinsicht erleichtern würde. Das ist eine Forderung, die *lehrer nrw* seit Jahren äußert. Die Installation mehrerer multiprofessioneller Teams kann ein weiterer unterstützender Faktor sein. Darüber hinaus sollten realistische Arbeitszeitmodelle, Entbürokratisierung sowie bessere Ressourcen für Inklusion und Förderung zur Verfügung stehen.

Resilienz ist im schulischen Kontext wichtig, aber problematisch, wenn sie als alleinige Antwort auf Überlastung verstanden wird. Dann wird sie zu einer Art „Pflaster“ auf systemische Probleme. Sinnvoll ist ein Verständnis, das Resilienz nicht gegen, sondern in Verbindung mit besseren Arbeitsbedingungen denkt.

Ja – Resilienz-Fortbildungen können tatsächlich *zusätzlichen Stress erzeugen*, wenn sie ungünstig konzipiert oder im falschen Rahmen eingesetzt werden. Das wirkt zunächst paradox, ist aber im schulischen Alltag gut erklärbar.

„Noch ein Thema obendrauf“

Lehrkräfte erleben Fortbildungen häufig nicht als Entlastung, sondern als zusätzliche Aufgabe: Diese können einen zusätzlichen Zeitaufwand neben einem vollen Stundenplan bedeuten. Gleichzeitig verursachen sie ggf. Zusatzarbeit wie Vor- und Nachbereitung. Nicht zuletzt ist der innere Druck zu nennen „Das sollte ich jetzt auch noch umsetzen“.

Impliziter Leistungsdruck

Ein kritischer Effekt kann die unterschwellige Botschaft sein: „Du musst nur resilient genug sein.“ Das kann Stress verstärken, weil hier strukturelle Probleme individualisiert werden können. Des Weiteren fühlen sich Lehrkräfte oft zusätzlich verantwortlich, „besser mit Stress umgehen zu müssen“. Auch das Interpretieren des eigenen Belastungserlebens als persönliches Defizit kann einen Stressor darstellen.

Gehaltsanpassungen ab dem 1. August 2026

Hintergrund

Mit dem Gesetz zur Anpassung der Lehrkräftebesoldung werden die **verbeamteten Lehrkräfte** der Primarstufe und Sekundarstufe I in Nordrhein-Westfalen zum 1. August 2026 vollständig von Besoldungsgruppe A 12 nach A 13 übergeleitet. Seit November 2022 erhalten sie hierfür eine stufenweise ansteigende Zulage, die zuletzt 460 € monatlich beträgt.

Da sich die tarifliche Eingruppierung der Lehrkräfte an der Beamtenbesoldung orientiert, ergeben sich entsprechende Änderungen auch für **tarifbeschäftigte Lehrkräfte**.

Betroffen sind Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung bzw. entsprechendem Lehramtsstudium sowie bestimmte andere tarifbeschäftigte Lehrkräfte.

Nicht betroffen sind beispielsweise HSU-Lehrkräfte, Fachlehrkräfte, sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase, Beschäftigte in multiprofessionellen Teams oder Fachkräfte für Schulsozialarbeit.

Angestellte Lehrkräfte mit Lehramtsbefähigung oder abgeschlossenem Lehramtsstudium

Hierzu gehören insbesondere Lehrkräfte für Grundschulen sowie Lehrkräfte der Sekundarstufe I.

Einstellung nach dem 1. August 2015

Diese Beschäftigten erhalten derzeit Entgelt nach EG 11 sowie die Angleichungszulage (105 €) und die aufwachsende Zulage (460 €).

Zum 1. August 2026 entfallen beide Zulagen. Gleichzeitig erfolgt automatisch die Höhergruppierung nach EG 13. Ein Antrag ist nicht erforderlich.

Einstellung vor dem 1. August 2015

Beschäftigte, die bereits die Angleichungszulage und die aufwachsende Zulage erhalten, werden ebenfalls automatisch nach EG 13 höhergruppiert.

Beschäftigte, die aufgrund eines Bestandsschutzes bislang keine dieser Zulagen erhalten, können die Höhergruppierung nach EG 13 beantragen. Der Antrag muss zwischen dem 1. August 2026 und dem **31. Juli 2027 (Ausschlussfrist)** gestellt werden und wirkt rückwirkend zum 1. August 2026.

Sollte aufgrund des Bestandsschutzes bereits dieselbe Eingruppierung vorliegen, die ab dem 1. August 2026 vorgesehen ist, erfolgt keine weitere Höhergruppierung.

Lehrkräfte ohne Lehramtsbefähigung

Für Lehrkräfte ohne entsprechende Lehramtsbefähigung richtet sich die künftige Eingruppierung nach der jeweiligen Qualifikation.

Qualifikation	Bisherige Eingruppierung	Eingruppierung ab 01.08.2026
Lehramtsbefähigung bzw. abgeschlossenes Lehramtsstudium (Primarstufe/Sek. I)	EG 11 + Angleichungszulage (105 €) + aufwachsende Zulage (460 €)	EG 13
Wissenschaftliche Hochschulbildung	EG 10 + Angleichungszulage (105 €)	EG 12
Hochschulbildung	EG 10	EG 11
Andere Qualifikation	EG 9b	EG 10

Erläuterung der Qualifikationen

Wissenschaftliche Hochschulbildung umfasst in der Regel universitäre Abschlüsse wie Staatsexamen, Universitätsdiplom, Magister oder Masterabschlüsse, soweit diese tarifrechtlich als wissenschaftliche Hochschulbildung anerkannt sind.

Hochschulbildung umfasst insbesondere Bachelorabschlüsse sowie Abschlüsse von Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften.

Andere Qualifikationen sind Qualifikationen unterhalb eines Hochschulabschlusses. Für Beschäftigte, die ab dem 1. August 2015 eingestellt wurden, erfolgt die Höhergruppierung automatisch.

Für vor dem 1. August 2015 eingestellte Beschäftigte mit Bestandsschutz kann ebenfalls ein Antrag erforderlich sein. Es gelten die oben genannten Antragsregelungen.

Hinweis: Für Beschäftigte mit Bestandsschutz können von den Regelfällen abweichende Ausgangseingruppierungen bestehen. In diesen Fällen ist die individuelle Situation zu prüfen.

Allgemeine Hinweise

- Der Höhergruppierungszeitpunkt ist für alle Betroffenen verbindlich auf den 1. August 2026 festgelegt.
- Der Zeitpunkt der Antragstellung innerhalb der Antragsfrist hat keinen Einfluss auf den Zeitpunkt der Höhergruppierung; diese wirkt stets auf den 1. August 2026 zurück.
- Die neue Eingruppierung wird durch einen Änderungsvertrag dokumentiert.
- Die Stufenzuordnung erfolgt nach § 17 Abs. 4 TV-L.
- Beschäftigte sollten ihre Gehaltsabrechnungen ab August 2026 sorgfältig überprüfen.
- Zu viel gezahlte Beträge müssen zurückerstattet werden.
- Sollte die Höhergruppierung zunächst nicht berücksichtigt worden sein, empfiehlt das Ministerium aufgrund möglicher Bearbeitungsverzögerungen, mit Rückfragen bis Oktober 2026 abzuwarten.
- Über Anträge von Beschäftigten mit Bestandsschutz kann erst nach Beginn der Antragsfrist ab dem 1. August 2026 entschieden werden.

Fachkräfte in multiprofessionellen Teams: Aufgaben, Rollen und Perspektiven

Schule ist heute ein komplexer Lern- und Lebensraum. Unterschiedliche Lernvoraussetzungen, soziale Herausforderungen und individuelle Förderbedarfe prägen den Alltag. Um dem Bildungs- und Erziehungsauftrag gerecht zu werden, braucht es unterschiedliche Professionen, die ihre jeweiligen Kompetenzen einbringen.

Fachkräfte in multiprofessionellen Teams sind deshalb ein wichtiger Bestandteil schulischer Arbeit. Fachkräfte aus sozialpädagogischen, heilpädagogischen oder handwerklich-praktischen Berufsfeldern erweitern den schulischen Blick und stärken die individuelle Förderung von Schülerinnen und Schülern.

Dabei lohnt ein genauer Blick: Fachkräfte in multiprofessionellen Teams sind in Nordrhein-Westfalen nicht einheitlich eingesetzt. Je nach Erlass unterscheiden sich Aufgabenprofile und Einsatzbereiche. Sozialpädagogische und heilpädagogische Fachkräfte arbeiten sowohl an Grundschulen als auch an weiterführenden Schulen und Förderschulen. Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister hingegen werden gezielt an weiterführenden Schulen eingesetzt. Ihr Schwerpunkt liegt insbesondere im Bereich der Berufsorientierung und im Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf. Diese Differenzierung macht deutlich, dass der Einsatz von Fachkräften in multiprofessionellen Teams auf unterschiedliche schulische Anforderungen zugeschnitten ist.

Die Aufgaben dieser Fachkräfte sind vielfältig: Sie begleiten Lernprozesse, beobachten Entwicklungen, wirken an Förderplanung mit, unterstützen bei Elterngesprächen, gestalten Projekte und begleiten Schülerinnen und Schüler auf ihrem individuellen Bildungsweg. Gerade im Bereich der beruflichen Orientierung leisten insbesondere Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister durch ihre Praxiserfahrung einen wichtigen Beitrag.

Die Zusammenarbeit mit Fachkräften in multiprofessionellen Teams lebt von klaren Rollen. Diese schaffen Verlässlichkeit und machen Kooperation erst wirksam. Lehrkräfte verantworten Unterricht, Leistungsbewertung und pädagogische Grundentscheidungen. Fachkräfte in multiprofessionellen Teams bringen ihre spezifischen Kompetenzen in Förderung, Beratung, Diagnostik und Begleitung ein. Gerade diese professionelle Ergänzung stärkt Schule im Alltag.

Dabei zeigt sich auch strukturell, dass Fachkräfte in multiprofessionellen Teams eine eigene Arbeitslogik mitbringen. Ihre Tätigkeit orientiert sich nicht ausschließlich am Unterricht, sondern umfasst ebenso Vor- und Nachbereitung, Netzwerkarbeit, Förderplanung, Elternberatung und Projektorganisation. Ihre Arbeitszeit folgt damit einer kontinuierlichen Jahresstruktur und macht deutlich: Fachkräfte in multiprofessionellen Teams sind nicht nur ergänzende Unterstützung, sondern ein fest verankerter Bestandteil moderner Schulentwicklung.

Wo Rollen klar definiert sind und Zusammenarbeit auf Augenhöhe gelingt, profitieren alle: Lehrkräfte durch Entlastung, Fachkräfte durch klare Aufgabenprofile und Schülerinnen und Schüler durch passgenauere Förderung und stärkere Begleitung.



junge lehrer nrw

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

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

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

Kontaktmöglichkeiten:

Über die Homepage von www.lehrernrw.de
oder direkt an Tobias Braune: braune@lehrernrw.de



Berufsbegleitende Ausbildung (VOBASOF) sonderpädagogische Förderung

An den Förderschulen mit den sonderpädagogischen Förderschwerpunkten Lernen oder emotionale und soziale Entwicklung oder an allgemeinbildenden Schulen, die entsprechende Stellen ausschreiben, können neben Lehrkräften mit einem Lehramt für sonderpädagogische Förderung auch Lehrkräfte mit einem anderen Lehramt eingestellt werden, wenn sie sich verpflichten, die Befähigung für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung berufsbegleitend zu erwerben (VOBASOF).

Die Einstellung erfolgt in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Nach Erwerb des Lehramtes für sonderpädagogische Förderung erfolgt die Übernahme in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis, bei Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen in ein Beamtenverhältnis auf Probe.

Die Ausbildungsmaßnahme ermöglicht Inhaberinnen und Inhabern einer Lehramtsbefähigung den zusätzlichen Erwerb des Lehramts für sonderpädagogische Förderung in den Fachrichtungen „Lernen“ oder „Emotionale und soziale Entwicklung“, begleitend zur beruflichen Unterrichts- und Erziehungstätigkeit in der sonderpädagogischen Förderung an Förderschulen sowie an allgemeinen Schulen.

Die berufsbegleitende Ausbildung dauert 18 Monate und schließt mit dem Erwerb der Lehramtsbefähigung für Sonderpädagogik in Form eines Staatsexamens ab.

Für die Teilnahme an der berufsbegleitenden Ausbildung zum Erwerb des Lehramtes für sonderpädagogische Förderung müssen gem. § 2 VOBASOF folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Die Bewerberin oder der Bewerber

- muss eine andere Lehramtsbefähigung nach § 3 oder § 19 LABG bereits erworben haben,
- muss als Lehrerin oder Lehrer im Schuldienst des Landes dauerhaft beschäftigt sein,
- muss an einer Förderschule oder an einer allgemeinen Schule mit den Aufgaben einer Lehrkraft für sonderpädagogische Förderung beauftragt worden sein,
- muss dauerhaft dazu bereit sein, die Tätigkeit einer Lehrkraft mit der Befähigung für das Lehramt für sonderpädagogische Förderung auszuüben.

Stellenausschreibungen sind auf der Internetseite unter LEO veröffentlicht.
www.schulministerium.nrw.de/BiPo/LEO/angebote



Stellenausschreibungen im Rahmen des Versetzungsverfahrens für bereits unbefristet im Schuldienst tätige Lehrkräfte finden Sie auf OLIVER.
www.oliver.nrw.de



Quelle: <https://www.schulministerium.nrw/berufsbegleitende-ausbildung-vobasof>

„Lifestyle-Teilzeit“ - ein gesellschaftlicher Diskurs

Die Debatte um die sogenannte „Lifestyle-Teilzeit“ hat in den vergangenen Monaten deutlich an Schärfe gewonnen. Der Antragsentwurf der Mittelstands- und Wirtschaftsunion „Kein Anspruch auf Lifestyle-Teilzeit“ schlug bundesweit hohe Wellen, auch bei Beschäftigten an Schule. In Nordrhein-Westfalen werden schon jetzt Anträge auf Teilzeitbeschäftigung, die nicht aus familiären Gründen gestellt werden, angesichts des Lehrkräftemangels häufig nur eingeschränkt oder gar nicht mehr genehmigt. Der Begriff „Lifestyle-Teilzeit“ suggeriert unter anderem, Lehrkräfte reduzierten ihre Arbeitszeit aus Bequemlichkeit oder zur Optimierung ihrer Work-Life-Balance. Diese Verkürzung greift nicht nur zu kurz, sie verkennt auch die Realität an unseren Schulen.

Ein Blick auf die Gründe für Teilzeitbeschäftigung zeigt ein differenziertes Bild. Ein erheblicher Anteil der Kolleginnen und Kollegen arbeitet aus familiären Gründen in reduziertem Umfang: Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gerade in einem Berufsfeld, in dem flexible Arbeitszeiten nur begrenzt möglich sind und Präsenzzeiten fest im Stundenplan verankert werden, ist Teilzeit oft das einzige Instrument, um familiäre Verantwortung zu übernehmen. Hinzu kommen gesundheitliche Gründe. Die Zahl der Lehrkräfte, die ihre Stundenzahl aus Gründen der physischen oder psychischen Belastung reduzieren, ist in den vergangenen Jahren spürbar gestiegen. Stressbedingte Erkrankungen, Stimmprobleme oder psychosomatische Beschwerden sind keine Randerscheinungen mehr. Wer hier von „Lifestyle“ spricht, blendet die realen Belastungen des Schulalltags aus.

Zunehmende Arbeitsverdichtung

Die Arbeitsbelastung im Lehrberuf hat sich in den letzten Jahren erheblich verändert. Neben dem Kerngeschäft – Unterricht planen, durchführen und reflektieren – sind zahlreiche zusätzliche Aufgaben zu bewältigen: individuelle Förderung, Inklusion, Integration, Sprachförderung, Digitalisierung, Dokumentationspflichten, Schulentwicklung, Elternarbeit und vieles mehr. Gleichzeitig bleibt die personelle Ausstattung vieler Schulen hinter dem Bedarf zurück. Vertretungsreserven sind knapp, Stellen bleiben unbesetzt, Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger müssen eingearbeitet werden. Die Folge ist eine strukturelle Arbeitsverdichtung. Wer unter diesen Bedingungen seine Stundenzahl reduziert, tut dies häufig, um langfristig arbeitsfähig zu bleiben.

Strukturelle Ursachen statt individueller Schuldzuweisungen

Die Diskussion um „Lifestyle-Teilzeit“ verschiebt den Fokus von strukturellen Problemen auf individuelle Entscheidungen. Statt die Arbeitsbedingungen zu verbessern, wird implizit die Verantwortung bei den Lehrkräften gesucht. Doch der Lehrkräftemangel ist nicht das Resultat individueller Arbeitszeitmodelle, sondern einer über Jahre unzureichenden Personalplanung, steigender Anforderungen und demografischer Entwicklungen. Eine starke Schule braucht gesunde, motivierte Lehrkräfte. Wer Teilzeit pauschal infrage stellt, riskiert das Gegenteil. Die eigentliche Herausforderung liegt nicht in der Arbeitszeit einzelner, sondern in den Rahmenbedingungen des Systems.

(gekürzt und bearbeitet, aus lehrer nrw 2/2026)

Im Internet schnell gefunden (Stand Juni 2026)

Thema	QR-Code	Thema	QR-Code
Altersteilzeit (Bezirksregierung Arnsberg)		Beschäftigung im Tarifbeschäftigungs- verhältnis (BASS)	
Elektronische Versorgungsauskunft (LBV- Versorgungs- rechner)		Fort- und Weiterbildungs- angebote der Bezirksre- gierungen in NRW (MSB)	
Schule NRW von A bis Z (Vorschriftensammlung 26/27)		Antrag nach dem Schwerbehindertenrecht (Bezirksregierung Münster)	
Fortbildungsübersicht lehrer nrw		Informationen zum Lehrerrat (Infos und Broschüre Neu 2026, MSB)	
Auslandsschuldienst (mit Ansprechpartnern, MSB)		Versetzungen (Bezirksregierung Köln)	
Teilzeit (MSB NRW)		Datenschutzrecht (MSB NRW)	
Fachleitung – Lehrerausbildung (Bezirksregierung Düsseldorf)		Schulleitung - Funktionsstellen (MSB NRW)	
Fachdidaktik In der Praxis (Qualis NRW)		Mehrarbeit bei Lehrkräften (Bezirksregierung Arnsberg)	

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

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

Ich wurde von folgendem Mitglied geworben:

Termine

Versetzungen innerhalb NRW – Antragsfrist: 30.11.2026

Wer zum 01.08.2027 aus persönlichen Gründen versetzt werden möchte, kann bis zum 30.11.2026 einen Antrag stellen. Vergessen Sie nicht, nach dem „Absenden“ im Onlineportal einen Papierausdruck innerhalb von 7 Kalendertagen an die Schulleitung zu übergeben. Diese muss Ihren Antrag an die Bezirksregierung weiterleiten. Weitergehende Informationen finden sich online unter oliver.nrw.de. Nehmen Sie gleichzeitig Kontakt mit Ihren lehrer nrw-Personalräten auf und bitten Sie um Unterstützung!

Versetzungen im Lehrertauschverfahren zwischen den Bundesländern - Antragsfrist: 10.01.2027

Wer im Rahmen des Lehrertauschverfahrens (Versetzung in ein anderes Bundesland) zum 01.08.2027 versetzt werden möchte, muss bis zum 10.01.2027 einen Antrag unter oliver.nrw.de stellen. Antragsschluss für das Verfahren zum 01.02.2028 ist der 30.06.2027 (bitte beachten: Zu diesem Termin nehmen nicht alle Bundesländer am Tauschverfahren teil!)

Rückkehrer aus Elternzeit – Antragsfrist: 30.11.2026

Rückkehrer/-innen aus Elternzeit von bis zu einem Jahr kehren grundsätzlich an ihre alte Schule zurück, ohne dass es eines Antrages bedarf. Sie können jedoch auch auf Wunsch bereits nach acht Monaten wohnortnah versetzt werden! Den dafür nötigen Versetzungsantrag sollten Lehrer/-innen, deren Beurlaubung zwischen dem 01.06.2027 und dem 30.11.2027 endet, bis zum 30.11.2026 stellen. In Einzelfällen wenden sich Kolleginnen und Kollegen an die Dienststelle und den Personalrat.

Teilzeit – Antragsfrist: 6 Monate vor Beginn

Wer mit Wirkung vom 01.08.2027 seinen Teilzeitumfang ändern, seine Teilzeitbeschäftigung verlängern oder einen Antrag auf Beurlaubung stellen will, muss diesen schriftlich bis spätestens 6 Monate vorher mit Hilfe eines Formulars, zu finden auf der Internetseite der Bezirksregierung, Abteilung 4, stellen. Das gilt ebenso für die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (früher Sabbatjahr). Teilzeit im Blockmodell kann auch mit Wirkung zum 01. Februar jeden Jahres beantragt werden. Achtung: Die in einem Teilzeitantrag einmal für einen Zeitraum festgelegte Stundenzahl kann in der Regel nur in begründeten Ausnahmefällen geändert werden und bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung.

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

