



Arbeitsplatz Schule

Ratgeber für den Schulalltag



Rechtzeitig bestellen zum Sonderpreis:



Der neue Kommentar zum LPVG NRW.

Erscheinungstermin: Juli 2012
ca. 800 Seiten, 54,80 Euro,
Subskriptionspreis 39,80 Euro
bis zum 30. April 2012

NEU!



Das neue Hand- buch für Beamte

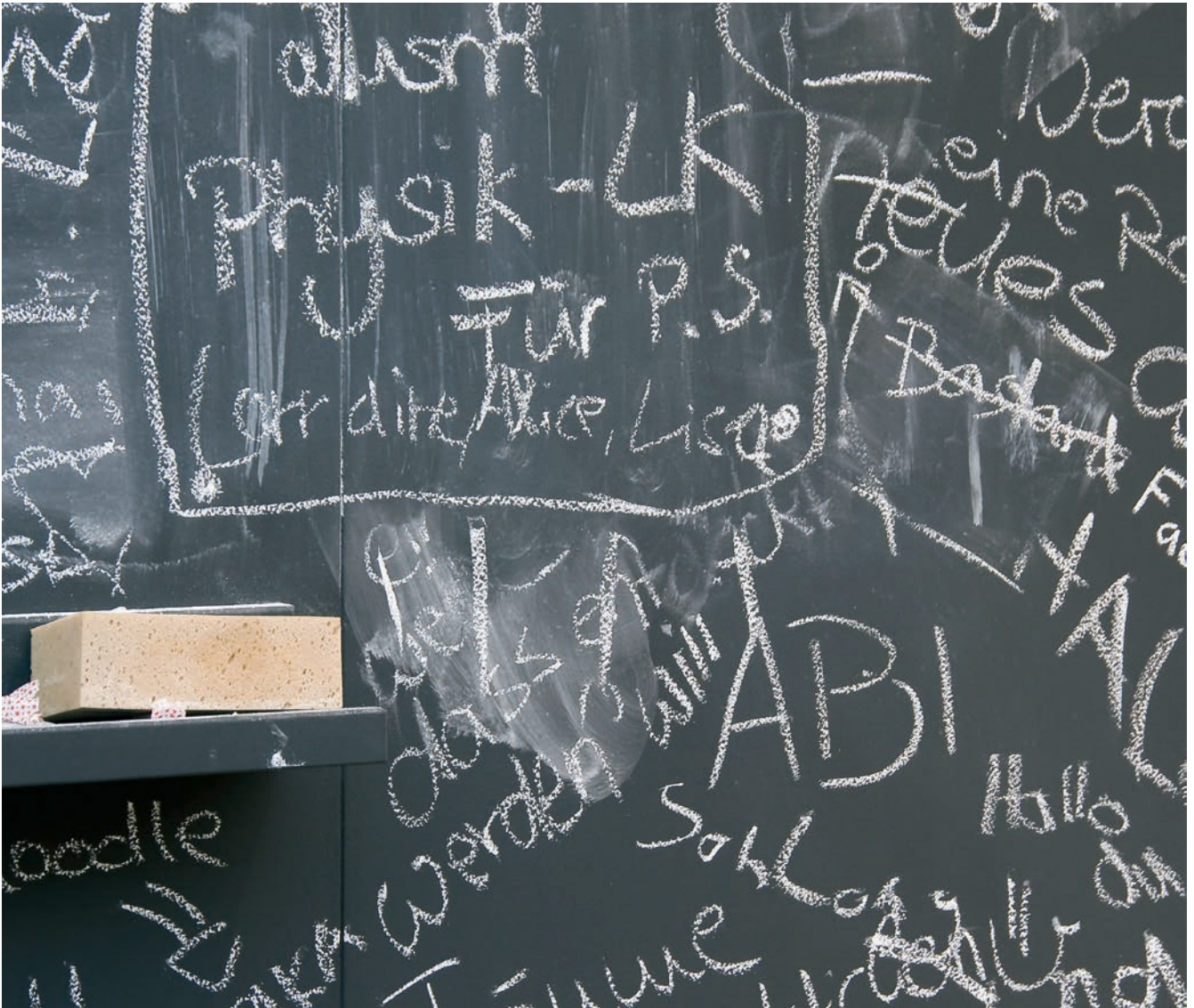
Erscheinungstermin: Juli 2012
ca. 900 Seiten, 34,80 Euro,
Subskriptionspreis 24,80 Euro
bis zum 31. Mai 2012

NDS
Neue Deutsche Schule
Verlagsgesellschaft mbH

Bestellungen: Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH
Bestellen Sie versandkostenfrei in unserem Online-Shop: www.nds-verlag.de

INHALT

Abordnung / Versetzung	6
Allgemeine Dienstordnung	7
Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte	7
Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte	9
Anrechnungsstunden für Lehrkräfte	10
Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer	11
Arbeitszeitmodelle	13
Aufgaben des Personalrates	14
Aufsicht	18
Auslandseinsatz für Lehrkräfte	19
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	21
Dienstliche Beurteilung	22
Eingruppierung von Lehrkräften	24
Einstellung	26
Fortbildung	26
Ganztagsangebote in Schulen	28
Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz Schule	29
Gleichstellungsbeauftragte und Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen	30
Haftung	37
Inklusion	38
Lehrerkonferenz / Schulkonferenz	39
Lehrerrat	41
Lehrkräfte im Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU)	42
Mehrarbeit in Schulen	43
Mitarbeitergespräche	45
Mutterschutz / Elternzeit / Elterngeld	46
Personalrat (Struktur und Wahl)	49
Personalversammlung	50
Personenbezogene Daten / Datenschutz in der Schulverwaltung	51
Qualitätsanalyse	52
Reimonstration und Klage	55
Schulgesetz NRW	56
Schulsozialarbeit	57
Schulwanderung / Schulfahrt / Klassenfahrt	59
Schwerbehinderte Menschen	61
Schwimmunterricht	62
Sonderurlaub und Dienstbefreiung mit und ohne Bezüge	63
Stufenweise Wiedereingliederung	65
Tarifbeschäftigte	66
Tarifbeschäftigte (Kündigung)	66
Übersicht zur Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung	69
Versetzung	70



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN!

In aktualisierter Neuauflage erscheint unser „Ratgeber für den Schulalltag“. In drei Jahrzehnten seit der Erstausgabe ist der „Arbeitsplatz Schule“ längst zu einem Begriff geworden für kurze und verständliche Informationen über die gängigsten Fragen und Probleme des Schulalltags.

Aus diesem Grund haben wir diese Sonderausgabe überarbeitet, erweitert und aktualisiert. Neue Stichwörter wurden aufgenommen und die alten sind von unseren Experten durchgesehen und auf den neuesten Stand gebracht worden, so dass dieser Ratgeber der Leserin und dem Leser auch weiterhin eine verlässliche und schnelle Hilfe sein kann bei der Bewältigung der kleinen und großen Probleme des Schulalltags.

In neuer Aufmachung wurde der bewährte Aufbau der Artikel im Wesentlichen beibehalten:

- Probleme, mit denen wir Lehrkräfte uns alltäglich beschäftigen müssen,
- Fragen, die unseren Arbeitsplatz Schule betreffen und auf die man schnell und unkompliziert eine Antwort finden möchte,

- Tipps, mit denen man vielleicht das eine oder andere leichter schaffen kann, mit denen man vielleicht auch etwas in Bewegung bringen könnte.

Sie können . . .

. . . das Heft, so wie es ist, zu Hause ins Regal legen, im Lehrerzimmer in Ihrem Fach deponieren, in der Klasse im Pult liegen lassen: Damit Sie es immer griffbereit haben.

. . . das Heft in der Mitte trennen und die einzelnen Stichwortblätter in einen Ordner, Schnellhefter oder Ähnliches einheften.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit unseren Informationen und Anregungen an Ihrem Arbeitsplatz Schule helfen können.

Natürlich reicht das nicht aus: Zur Bewältigung Ihres Schulalltags brauchen Sie Ihre Kolleginnen und Kollegen und nicht zuletzt eine starke Gewerkschaft: die GEW.

Die GEW hilft, Rechte zu wahren und Interessen durchzusetzen. Sie ist aktiv in Ihrem Interesse!

Die Redaktion

ABORDNUNG / VERSETZUNG

Das Problem

Kollegin A ist am Anfang des Schuljahres bis zum Ende des Schuljahres mit zehn (von ihren 20) Stunden abgeordnet worden an eine Schule am anderen Ende der Stadt. Ihr neuer Stundenplan sieht so aus, dass sie dreimal wöchentlich in der großen Pause die Schule wechseln muss. Sie muss dafür keine Pausenaufsichten mehr übernehmen.

Von der Fahrtzeit her ist das so gerade eben zu schaffen, aber nur, wenn man sich wirklich hetzt.

Kollegin B ist an mehrere Schulen abgeordnet. Sie soll ihren privaten PKW einsetzen, damit sie alle Schulen im Rahmen des Unterrichtstages zur Ableistung ihrer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung erreichen kann. Andernfalls müsste sie die „fehlenden“ Unterrichtsstunden nacharbeiten.

Rechtslage im Überblick

Die Abordnung von Lehrkräften ist geregelt in § 24 LBG (für BeamtInnen) und in § 4 Abs. 1 TV-L (für Tarifbeschäftigte). In der Allgemeinen Dienstordnung ist außerdem geregelt: Lehrkräfte, die eine Stelle an einer Schule innehaben, können vorübergehend an eine andere Schule oder Dienststelle ganz oder teilweise „abgeordnet“ werden (§ 10 Abs. 5 ADO).

Eine Abordnung ist immer ein vorübergehendes, kein endgültiges Ausscheiden aus der Dienststelle. Die Stelle an der bisherigen Schule bleibt erhalten.

Abordnungen sind alle Maßnahmen, bei denen Lehrkräfte mit einer festgelegten Stundenzahl mindestens an einer weiteren Schule (Teilabordnung) oder einer anderen Schule (Vollabordnung) unterrichten.

„Vor der Abordnung soll der Beamte gehört werden.“ (§ 29 LBG)

Bei einer Abordnung in eine andere Schulform oder Bezirksregierung tritt die

Wahlberechtigung für Personalratswahl in dieser neuen Dienststelle nach 6-monatiger Tätigkeit ein, § 10 Abs. 2 LPVG. Bei Teilabordnungen liegt Wahlberechtigung für beide Dienststellen vor.

Zu unterscheiden von der Abordnung ist die Umsetzung: Eine Umsetzung ist die

- Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb derselben Dienststelle
- Abberufung vom bisherigen Dienstposten und Zuweisung eines anderen Dienstpostens
- Veränderte personelle oder auch örtliche Gegebenheit

Beispiel: Lehrkraft wird von der Schule zum Schulamt z. B. als Fachberaterin/Fachberater umgesetzt

Mitbestimmung – ja oder nein?

Abordnungen unterliegen nicht der Mitbestimmung, wenn sie im Rahmen einer Kooperation von Schulen bis zu einem Schulhalbjahr andauern. Alle anderen Abordnungen unterliegen der Mitbestimmung, § 72 Abs. 1 Nr. 6 i. V. m. § 91 Abs. 1,3 LPVG.

Dies bedeutet, dass der Personalrat auch verhindern kann, dass die im obigen Fall dargestellte Situation entsteht, indem er der Abordnung widerspricht oder zumindest erreicht, dass die Bedingungen der „Arbeitsteilung“ verbessert werden.

Werden Beschäftigte (z. B. Sonderpädagoginnen/Sonderpädagogen im Gemeinsamen Unterricht) durch aneinandergereihte Abordnungen, die jede für sich betrachtet den mitbestimmungspflichtigen Umfang (über ein Schulhalbjahr hinaus) zwar nicht erreichen, ununterbrochen neu abgeordnet und überschreiten damit die Halbjahresdauer, unterliegt jede einzelne Abordnung der Mitbestimmung. Dies hat das Oberverwaltungsgericht NRW (OVG) in einem mit dem Rechts-

schutz der GEW NRW unterstützten Eilverfahren mit Beschluss vom 28.3.2007 – 6 B 173/07 – entschieden. Danach ist beispielsweise von der Vereitelung des Mitbestimmungsrechtes auszugehen, wenn eine Versetzung gegen den Willen der Betroffenen/ des Betroffenen vorweggenommen oder der mitwirkungsfreie Abordnungszeitraum nach den bereits festliegenden Vorstellungen des Dienstherrn tatsächlich überschritten werden soll.

Auch die Aufteilung der Tätigkeit eines Beschäftigten auf mehrere Schulen ist eine mitbestimmungspflichtige Abordnung.

Beschäftigte können nicht gezwungen werden, ihren privateigenen PKW einzusetzen, um die Dienstorte im Rahmen der Unterrichtszeit zu erreichen.

Rechtlich nicht haltbar ist das Verlangen, Unterrichtsstunden nachzuarbeiten, die wegen der Entfernung oder der Vielzahl der Dienstorte nicht gehalten werden können.

Die Umsetzung innerhalb der Dienststelle ist nach der auch durch die GEW erfolgreich erkämpften Reform des LPVG in 2011 wieder mitbestimmungspflichtig, wenn sie länger als drei Monate andauert.

TIPP

Auch wenn der Arbeitgeber den Personalrat nicht beteiligen muss, sind Personalräte zu informieren und können betroffene Beschäftigte sich Hilfe beim Personalrat suchen. Dieser kann sich dann über die allgemeinen Beteiligungsrechte in die Gestaltung der Abordnung unterhalb eines halben Jahres einschalten.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden

www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

ALLGEMEINE DIENSTORDNUNG

Das Problem

Kollegin M erhält von ihrer Schulleiterin die Anweisung, stundenweise die erkrankte Sekretärin im Schulsekretariat zu vertreten. Sie stellt sich die Frage, ob diese Anordnung rechtmäßig ist und schaut in der Allgemeinen Dienstordnung (ADO) nach.

Rechtslage im Überblick

Die Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter (ADO – BASS 21-02 Nr. 4) fasst die wichtigsten Rechte und Pflichten zusammen, die sich aus den Bestimmungen des öffentlichen Dienstrechts und den Bestimmungen des Schulrechts für die Tätigkeit des pädagogischen Personals an den Schulen ergeben und konkretisiert Aufgaben, die im Rahmen des Bildungs- und Erziehungsauftrages der Schule gegenüber den Schülerinnen und Schülern zu erfüllen sind.

Lehrerinnen und Lehrer sollten sich mit den Bestimmungen der ADO vertraut machen, aber auch die jeweiligen zugrunde liegenden rechtlichen Bestimmungen kennen. Die Art der Zusammenstellung und die verkürzte Wiedergabe der Rechtstexte kann

Verpflichtungen suggerieren, die bei genauem Hinsehen durchaus anders beurteilt werden können. Dies gilt vor allem für die Bestimmungen zur Arbeitszeit und zur Wahrnehmung der Unterrichtsverpflichtung und zum politischen Verhalten der Lehrerin bzw. des Lehrers.

Was tun?

Wenn sich aus der Anwendung Zweifel ergeben, wenn Vorgesetzte unter Berufung auf die ADO Anordnungen erteilen oder ein bestimmtes Verhalten einfordern, kann (sollte) mit dem Lehrerrat beraten und ggf. Kontakt mit dem Personalrat aufgenommen werden.

Die Lösung

Laut § 11 Abs. 3 der ADO können Lehrerinnen und Lehrer, soweit sie während der allgemeinen Unterrichtszeit nicht im Unterricht eingesetzt sind, durch die Schulleiterin oder den Schulleiter mit anderen schulischen Aufgaben bei Bedarf im Rahmen des Zumutbaren eingesetzt werden. In unserem Fall ist dies nicht möglich, da Sekretariatsaufgaben keine schuli-

schen Aufgaben sind, sondern durch den Schulträger (Kommune) zu leisten sind.

Anmerkung

Zum Redaktionsschluss lag der Entwurf einer Neufassung der ADO den Hauptpersonalräten zur Mitwirkung vor, der neben einer Anpassung an die bestehende Gesetzeslage auch deutliche Verschärfungen in den Pflichten für jeden Beschäftigten beinhaltet.

WIR MEINEN



Eine Neufassung der ADO kann nur unter Beteiligung der GEW und der übrigen Verbände erfolgen. Außerdem unterliegt die ADO nicht nur der Mitwirkung, sondern der Mitbestimmung durch die Hauptpersonalräte.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

ALTERSTEILZEIT FÜR BEAMTINNEN UND BEAMTE

Die Situation

Der beamtete 60-jährige Mathematiklehrer G hat bereits 30 Jahre an einer Hauptschule gearbeitet und möchte gerne einen möglichst sanften Übergang in den Ruhestand. Seine Kollegin B, die auch verbeamtet, 64 Jahre alt ist, befindet sich derzeit bereits in der sogenannten Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit (ATZ). Er hat erlebt, wie sie in den Jahren davor zwar noch Vollzeit gearbeitet hat, aber weniger Geld bekommen hat. Dafür ist sie nun nicht erst mit 65 Jahren aus dem aktiven Dienst ausgeschieden, sondern bereits jetzt freigestellt und erhält noch keine Pension, sondern etwas weniger Gehalt als vor Beginn der Altersteilzeit. Kann G. dies auch?

Rechtslage im Überblick

Seit dem 1. Juni 1999 gibt es im Beamtenrecht des Landes eine arbeitsmarktpolitische Teilzeitvariante, die Altersteilzeit gem. § 65 Landesbeamtengesetz (LBG). Diese Altersteilzeit kann spätestens bis zum 1. Januar 2012 bewilligt werden. Durch Verhandlungen der GEW mit dem Schulministerium ist es zum Ende 2010 gelungen, die Altersteilzeitregelungen für Beamtinnen und Beamte im Schulbereich mit veränderten Bedingungen zu verlängern.

Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis kann nach Vollendung des 60. Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Ruhestand erstrecken muss,

auf der Grundlage des § 65 LBG Altersteilzeit bewilligt werden. Antragsberechtigt sind sowohl bisher vollzeitbeschäftigte als auch teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte.

Altersteilzeit kann auch von Funktionsstelleninhabern in Anspruch genommen werden. Aus schulorganisatorischen Gründen kommt insbesondere für Schulleitungsmitglieder in erster Linie das Blockmodell in Betracht.

Da durch die Gewährung von Altersteilzeit Mehraufwendungen für das Land entstehen, bedarf es einer finanziellen Kompensation. Der Kompensationsbeitrag der an der Altersteilzeit Teilnehmenden besteht darin, dass für sie die Altersermäßigung während der Laufzeit der Altersteil-

zeit entfällt. Zusätzlich muss für jedes volle Jahr der Altersteilzeit ein Jahr lang auf die ab dem 55. Lebensjahr zustehende Altersermäßigung verzichtet worden sein (vgl. § 2 Abs. 2 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG).

Im Einzelnen zu beachten

Altersteilzeit nach diesem neuen Modell muss zum 1. August 2012 angetreten sein.

- Altersteilzeit kann nur auf Antrag der Beamtin bzw. des Beamten bewilligt werden.
- Altersteilzeit kann ab vollendetem 60. Lebensjahr in Anspruch genommen werden. Die Ablehnung eines Antrages auf Altersteilzeit ist nur möglich, wenn zwingende dienstliche Belange dem entgegenstehen (Ausnahme siehe unten).
- Altersteilzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung mit 55 Prozent der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten fünf Jahre.
- Die sich aus der Teilzeitbeschäftigung ergebende Freizeitbesoldung wird auf 83 Prozent der Nettobesoldung der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten fünf Jahre aufgestockt. Der Aufstockungsbetrag wird steuerfrei gezahlt, aber bei der Ermittlung der Jahressteuer in der Steuerprogression berücksichtigt (wie eine Lohnersatzleistung).

- Die Altersteilzeit wird bei der ruhegehaltfähigen Dienstzeit mit 90 Prozent berücksichtigt.
- In der Altersteilzeit ist die Teilzeitbeschäftigung der Regelfall, es kann aber auch eine abweichende Regelung vereinbart werden, z. B. das sog. Blockmodell (Ansparphase und anschließender Freistellungsphase).
- Altersteilzeit muss bis zum Beginn des Ruhestandes vereinbart werden.

TIPP

Während der Gesamtdauer der Altersteilzeit werden die Dienstbezüge in Höhe von 83 Prozent der fiktiven Nettodienstbezüge aus der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten fünf Jahre gezahlt. „Fiktiv“ deshalb, weil die BruttoBezüge einheitlich um die Lohnsteuer nach Steuerklasse, den Solidaritätszuschlag und einen Betrag in Höhe von acht Prozent der Lohnsteuer vermindert wird. Die Teilzeitnettodienstbezüge werden auf diese 83 Prozent aufgestockt. Der Aufstockungsbetrag ist steuerfrei, wird allerdings bei der Steuerprogression zur Ermittlung des individuellen Steuersatzes berücksichtigt. Diese Verfahrensweise kann durchaus eine empfindliche Steuernachzahlung zur Folge haben.



Was ist zu tun?

Beamtinnen und Beamte, die von der Altersteilzeit Gebrauch machen wollen, beantragen dies schriftlich auf dem Dienstweg bei der zuständigen Bezirksregierung. Hierbei sind ggf. vorgegebene Antragsfristen zu beachten. Der Antrag muss enthalten: Zeitpunkt des Beginns der Altersteilzeit und Art der Altersteilzeit (Teilzeit oder Blockmodell) sowie bei gewünschtem Blockmodell der Beginn des Ruhestandes. Vordrucke sind bei den Dienststellen erhältlich.

Bei Behinderung Personalrat einschalten! Der Personalrat hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn die ATZ abgelehnt wird, § 72 Abs.1 Nr. 13 LPVG. Dies bedeutet, dass der Dienstherr einen Antrag auf Altersteilzeit nur mit Zustimmung des Personalrats ablehnen kann. Deshalb ist es sinnvoll, den Personalrat von der Antragstellung zu unterrichten.

WIR FORDERN



die Landesregierung auf, wie im Koalitionsvertrag versprochen, die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte über das Jahr 2012 zu verlängern. Hierfür gibt es auch gute Gründe:

Denn die Altersteilzeit ist geeignet,

- die sehr ungünstige Altersstruktur an den Schulen zu verbessern,
- eine bedeutsame Entlastung des Arbeitsmarktes zu bewirken,
- die hohe Rate der vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit zu vermindern,
- die Anwendung des Rechtsinstituts der begrenzten Dienstfähigkeit weitgehend zu erübrigen und
- allgemein einen späteren Eintritt in den Ruhestand zu erreichen.

INFO

Personalrat für Lehrkräfte an Hauptschulen in der Bezirksregierung Düsseldorf: <http://pr-hauptschule.de/> (Merkzettel)

BASS 21 – 05 Nr. 16 B Altersteilzeit für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis;

Durchführungsbestimmungen

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

ALTERSTEILZEIT FÜR TARIFBESCHÄFTIGTE

Situation

Der angestellte 58-jährige Mathematiklehrer G. hat bereits 30 Jahre an einer Hauptschule gearbeitet und möchte gerne einen möglichst sanften Übergang in die Rente. Seine Kollegin B, die auch angestellt, 64 Jahre alt ist, befindet sich derzeit bereits in der sogenannten Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit. Er hat erlebt, wie sie in den Jahren davor zwar noch Vollzeit gearbeitet hat, aber weniger Geld bekommen hat. Dafür ist sie nun nicht erst mit 65 Jahren aus dem aktiven Dienst ausgeschieden, sondern bereits jetzt freigestellt und erhält noch keine Rente, sondern etwas weniger Gehalt als vor Beginn der Altersteilzeit. Kann G. dies auch?

Rechtslage im Überblick

Grundlage der Altersteilzeit ist das Altersteilzeitgesetz (AltTzG). Mit den gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit hat der Gesetzgeber angestrebt, älteren Mitarbeitern einen gleitenden und frühzeitigen Übergang in die Rente zu ermöglichen und gleichzeitig Anreize zu schaffen, die frei werdenden Arbeitsplätze neu zu besetzen. In der Praxis wird die Altersteilzeit aber auch zur Reduzierung von Arbeitsplätzen genutzt.

Irrigerweise meinen viele, das Altersteilzeitgesetz ist Ende 2009 ausgelaufen. Das ist nicht der Fall. Nur die im AltTzG geregelte Förderung des Arbeitgebers durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist beendet. Das Altersteilzeitgesetz besteht – bis auf die Förderung durch die BA – fort. Jedoch enden zahlreiche Altersteilzeitarbeitsverträge, die den Anspruch im jeweiligen Betrieb bzw. Dienststelle des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber gegeben haben. Allein durch das AltTzG ergibt sich dieser Anspruch noch nicht.

Mit dem Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit (TV ATZ) vom 5. Mai 1998 haben die Tarifvertragsparteien im Anwendungsbereich des BAT (jetzt TV-L) die Altersteilzeit und damit eine Anspruchsmöglichkeit eingeführt. Die Altersteilzeit soll älteren Tarifbeschäftigten einen gleitenden Übergang in den Altersruhestand und zugleich Auszubildenden und Arbeitslosen eine Beschäftigungsmöglichkeit bieten. Der TV ATZ ist zeitlich begrenzt worden: Altersteilzeit musste spätestens bis zum 1. Januar 2010 angetreten sein.

Nach 2010 gab es auf Seiten der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes nur vergebliche Versuche, bundesweit diesen Tarifvertrag zu verlängern. Mit der GEW ist es in den Tarifaufeinandersetzungen für die Länderbeschäftigten (TV-L-Entgelttrunde 2011) gelungen, dass nun folgende neue Regelung tarifvertraglich vereinbart wurde:

„Auf landesbezirklicher Ebene können Tarifverhandlungen zur Altersteilzeitarbeit im Rahmen der Vorgaben des Altersteilzeitgesetzes geführt werden.“

Derzeit finden diese Verhandlungen in NRW mit dem Arbeitgeberverband NRW (dort ist auch die Landesregierung Mitglied, neben den selbstständigen Hochschulen und Uni-Kliniken) statt. Die GEW ist zusammen mit ihren Schwester- bzw. Brüdergewerkschaften im DGB, ver.di und GdP, in einer Verhandlungsgruppe, die folgende Forderungen aufgestellt hat:

- Der bisherige Tarifvertrag ATZ aus 1998 soll wieder in Kraft gesetzt werden
- Zur Sicherung und Entlastung der verbleibenden Beschäftigten wird eine tarifliche oder betriebliche Regelung zum Gesundheitsschutz und zur Lösung der Folgen der Demografie gefordert

ATZ – Definition

In der ersten Hälfte ihrer Altersteilzeit arbeiten die Arbeitnehmer bei bereits reduzierten Bezügen in Vollzeit. In der zweiten Hälfte werden sie dafür komplett freigestellt (Blockmodell). Das hat den Vorteil, dass früher in den Ruhestand gegangen werden kann. Obwohl der Arbeitsvertrag noch gilt, ist die Vorruheständler/-in dann kein/e Arbeitnehmer/-in des Betriebes mehr. Ihr/ihm kann nicht mehr gekündigt werden, auch Änderungskündigungen sind nicht mehr möglich. In der Freistellungsphase darf die/der Vorruheständler/-in nicht mehr bei den Wahlen zum Personalrat mitwählen (§ 10 Abs. 3 e LPVG).

Merkmale der Altersteilzeit nach dem (alten) TV ATZ waren:

- Altersteilzeit kann nur auf Antrag des bzw. der Tarifbeschäftigten vereinbart werden.

- In den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit muss für mindestens 1080 Kalendertage eine versicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt worden sein.

- Ab vollendetem 55. Lebensjahr kann, ab vollendetem 60. Lebensjahr soll einem Antrag auf Bewilligung von Altersteilzeit entsprochen werden. Die Ablehnung einer beantragten Altersteilzeit ist nur möglich, wenn dringende dienstliche Gründe entgegenstehen.

- Altersteilzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung mit 50 Prozent der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten zwei Jahre.

- Die sich aus der Teilzeitbeschäftigung ergebende Teilzeitvergütung wird auf 83 Prozent der Nettovergütung der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 24 Monate aufgestockt. Der Aufstockungsbetrag ergibt sich aus der Mindestnettobeitragstabelle und wird steuerfrei gezahlt, aber bei der Jahreslohn- bzw. Einkommenssteuer in der Steuerprogression berücksichtigt (wie eine Lohnersatzleistung).

- Das Altersteilzeitarbeitsverhältnis muss versicherungspflichtig bleiben, also mehr als geringfügig sein (§ 8 SGB IV). Das heißt, es muss mindestens ein Bruttoeinkommen von 400 Euro erreicht werden.

- Die Altersteilzeit wird in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der betrieblichen Altersversorgung (Gesamtversorgung) mit jeweils 90 Prozent berücksichtigt.

- In der Altersteilzeit ist die Teilzeitbeschäftigung der Regelfall, es kann aber auch eine abweichende Regelung vereinbart werden, z. B. das sog. Blockmodell (Anspruchsphase und Freistellungsphase).

- Altersteilzeit soll mindestens für zwei Jahre vereinbart werden (kürzere Zeiten sind aber möglich).

- Altersteilzeit muss zum Ausscheiden aus der aktiven Tätigkeit führen. Die bzw. der Tarifbeschäftigte muss die gesetzliche Rente in Anspruch nehmen, die sie/er zum frühestmöglichen Zeitpunkt abschlagfrei beziehen kann. Vorgezogene Altersrente für Frauen muss frühestens bei Vollendung des 63. Lebensjahres in Anspruch genommen werden. Bei Altersteilzeit endet das Beschäftigungs-

verhältnis spätestens mit Ablauf des Monats, der der Vollendung des 65. Lebensjahres (dies müsste in einem neuen ATZ entsprechend des neuen Renteneintritts geändert werden) vorangeht.

Die GEW fordert von der NRW-Landesregierung:

Die Verhandlung und den Abschluss eines Landestarifvertrages für die Altersteilzeit der tarifbeschäftigten Landesbeschäftigten in NRW, auch aller tarifbeschäftigten Lehrkräfte sowie Sozialpädagoginnen und

-pädagoginnen und Sozialarbeiterinnen und -arbeiter in Schulen.

Die GEW setzt sich im Rahmen der Verhandlungen zu einem neuen Altersteilzeitvertrag in NRW dafür ein, dass insbesondere auch im Schulbereich die derzeitige Landesregierung ihre Koalitionsvereinbarung auch umsetzt. Dort wurde mit Hinweis auf die Verlängerung der ATZ für Beamtinnen und Beamte im Schulbereich bis 2012 formuliert, dass darüber hinaus das Vorhaben für eine Verlängerung der ATZ besteht. Dies kann nicht nur auf Beamtinnen und Beamte bezogen sein.

TIPP

Homepage der GEW: www.gew.de – unter Tarifrunde 2011

Homepage des DGB-Bundesvorstandes: www.dgb.de/themen, hier unter Altersteilzeit, mit Link auf das Altersteilzeitgesetz

Homepage des Landesamtes für Besoldung und Versorgung NRW – www.lbv.nrw.de unter Tarifbeschäftigte/Altersteilzeit

ANRECHNUNGSSTUNDEN FÜR LEHRKRÄFTE

Das Problem

An einer Hauptschule sind 19,0 Stellen besetzt. Die Schule hat folgenden Stellenbedarf:

16,0 Grundstellen (gem. Schüler-Lehrer-Relation)
1,7 Stellen als Zuschlag für Integrationshilfe
0,5 Stellen als Fachleitungsbonus
18,2 Stellen insgesamt

Wie viele Anrechnungsstunden ergeben sich für das Kollegium?

Wie hoch ist die Schulleitungspauschale?

Rechtslage im Überblick

Grundlage für diese Berechnung ist die „Verordnung zur Ausführung des § 93 Schulgesetz“ (BASS 11-11 Nr. 1), die jedes Jahr neu gefasst wird. Basis für die Anrechnungsstunden sind nur die Grundstellen und ein eventueller Ganztagszuschlag, der aber dieser Hauptschule nicht zusteht. Durch die Sparbeschlüsse der Landesregierung sind die Anrechnungsstunden seit Jahren sehr stark gekürzt worden.

Anrechnungsstunden für Kollegien

Zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen, für die Wahrnehmung

besonderer schulischer Aufgaben, für die Mitgliedschaft im Lehrerrat und für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen steht jeder Schule ein Kontingent von Anrechnungsstunden, die oft fälschlicherweise als Entlastungsstunden bezeichnet werden, zur Verfügung.

Für die einzelnen Schulformen bzw. Schulstufen sind je Grundstelle (plus evtl. Ganztagszuschlag) folgende Anrechnungsstunden vorgesehen:

0,2 Std. Primarstufe
0,6 Std. Hauptschule
0,5 Std. Sekundarstufe I an anderen Schulformen
0,4 Std. Förderschule
1,2 Std. gymnasiale Oberstufe
1,0 Std. Weiterbildungskolleg
0,5 Std. Berufskolleg (Berufsschule)
1,0 Std. Berufskolleg (Fachschule)
1,2 Std. Berufskolleg (Berufsfachschule, Fachoberschule)

Darüber hinaus sollen die Lehrerkonferenzen auch Grundsätze zur Verteilung von Anrechnungsstunden für die Ausbildung von Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern gem. § 13 Abs. 3 der Ordnung des Vorbereitungsdienstes (OVP) beschließen sowie demnächst auch für die Lehramtsstudentinnen und -studenten in den sog. „Praxiselementen“ der ersten Ausbildungsphase.

Die Lösung

In unserem Beispiel stehen dem Kollegium der Hauptschule zehn Anrechnungsstunden zu (0,6 x 16 Grundstellen).

Über die Verteilung der Anrechnungsstunden entscheidet die Schulleitung nach Beratung durch die Lehrerkonferenz. Dabei ist eine gleichmäßige Verteilung auf die Lehrkräfte untersagt. Für die Inanspruchnahme von Anrechnungsstunden müssen besondere Gründe vorliegen (z. B. Korrekturfächer, Sammlungsleitung, Betreuung von Migrantenkindern).

Die Entlastung für Fachleiterinnen/Fachleiter, Personalräte, Fachberaterinnen/Fachberater, SV-Verbindungslehrerinnen/-lehrer oder wegen Schwerbehinderung erfolgt durch besondere Regelungen.

Anrechnungsstunden für Schulleitungen

Auch diese Anrechnungsstunden werden auf der Basis der Grundstellen und eines evtl. Ganztagszuschlags zugeteilt. Die Schulleitungspauschale beträgt in der Regel

- a) 6 Wochenstunden zzgl.
- b) 0,6 Wochenstunden je Stelle bis zur 35. Stelle,
- c) 0,2 Wochenstunden für jede weitere Stelle.

An nach dem 1. August 2006 gebildeten Grundschulverbänden sowie für nach

dem 1. August 2005 gebildete organisatorische Zusammenschlüsse von Haupt- und Realschulen bzw. Hauptschule und Gesamtschule erhöht sich der Sockelbeitrag, wenn die Standorte nicht auf einem gemeinsamen Grundstück liegen, um drei Wochenstunden.

An Hauptschulen erhöht sich diese Pauschale um 0,1 Wochenstunden je Stelle. Weiterhin erhöht sich die Schulleitungspauschale an Grundschulen um fünf Wochenstunden, an Haupt-, Real- und Förderschulen zusätzlich um zwei Wochenstunden je Schule.

Die Lösung

Die Schulleitung der Hauptschule erhält also 19,2 Anrechnungstunden (16 Grundstellen x 0,7 plus sechs Stunden plus zwei Stunden).

Diese 19,2 Stunden sollen zwischen der Schulleiterin/dem Schulleiter und der Vertreterin/dem Vertreter entsprechend den tatsächlichen Belastungen aufgeteilt werden. Es können auch weitere Lehrkräfte mit Schulleitungsaufgaben beauftragt werden. Diese sind dann bei der Vergabe der Stunden entsprechend zu berücksichtigen.

Einigen sich die Mitglieder der Schulleitung nicht über die Verteilung der Anrechnungsstunden, entscheidet die Schulaufsicht. Wenn eine Schulleitungsstelle über einen längeren Zeitraum nicht besetzt oder ein Mitglied der Schulleitung für längere Zeit krank oder beurlaubt ist, erhalten diejenigen Lehrkräfte die Anrechnungsstunden, die Aufgaben der Schulleitung wahrnehmen.

Die GEW fordert ein höheres Kontingent an Anrechnungsstunden für die vielfältigen Zusatzaufgaben in Schulen, eine dem Be-

darf entsprechende Entlastung von Lehrerratsmitgliedern und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sowie die bedarfserhöhende Auswirkung für das Stellenkontingent der jeweiligen Schule für weitere Aufgaben wie Zertifikatskurse, OBAS, Pädagogische Einführung und Ähnliches.

INFO

BASS 11-11 Nr. 1
(Verordnung zur Ausführung des § 93 Schulgesetz)

BASS 11-11 Nr. 1.1
(AVO-Richtlinien 2011/12)

DIE BILDUNGSMACHER 
Lernen · Wissen · Anwenden
www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

ARBEITSZEIT DER LEHRERINNEN UND LEHRER

Rechtslage im Überblick

Für Lehrkräfte gilt grundsätzlich die Arbeitszeitregelung des § 60 Abs. 1 Landesbeamtengesetzes (LBG). Danach darf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Jahresdurchschnitt 41 Stunden nicht überschreiten. Die Arbeitszeitregelung für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis gilt auch für die angestellten Lehrkräfte (§ 44 TV-L).

Der § 60 Abs. 1 LBG wird für alle Lehrerinnen und Lehrer – sei es im Beamtenstatus oder im Angestelltenverhältnis – durch ergänzende Rechtsverordnungen weiter konkretisiert.

Die Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer gliedert sich in

- den gesetzlich fixierten (messbaren) Teil – die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung –
- und den disponiblen Teil.

Letzterer gliedert sich wiederum in zwei Bereiche

- in den fremdbestimmten Bereich (Aufsicht, Beratung, Konferenz, Kooperation, Sprechzeiten, Präsenzzeiten in den Ferien, VO-SF, sonstige in der Schule zu erledigende Aufgaben, Fortbildung, , Schulfahrten, Wanderung etc.) und

- in den organisatorisch selbst umzusetzenden Bereich (Unterrichtsvor- und -nachbereitung, sonstige Planung etc.).

Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte ist in der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) vom 18. März 2005, in der Fassung vom 10. Juli 2011 (BASS 11-11 Nr. 1) geregelt. Dazu gibt es Verwaltungsvorschriften BASS (11-11 Nr. 1/1.1).

Die Arbeitszeit der Lehrkräfte an Förderschulen für geistige Entwicklung sowie für körperliche und motorische Entwicklung wird durch einen besonderen Erlass konkretisiert, der die Anrechnung unterschiedlicher Tätigkeitsbereiche auf die Unterrichtsverpflichtung regelt (BASS 12-63 Nr. 1).

Die Verordnung zu § 93 Abs. 2 Schulgesetz (SchulG) regelt unter anderem

- die wöchentlichen Unterrichtsstunden der Schülerinnen und Schüler, § 1
- die wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer, § 2 Abs. 1
- die Pflichtstundenbandbreite, § 3
- die zusätzlichen wöchentlichen Pflichtstunden (Vorgriffsstunden), § 4
- die Leitungszeit (Schulleitungspauschale), § 5

- den Unterrichtseinsatz der Lehramtsanwärterinnen und -anwärter, § 11
- die Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle, § 12

Wöchentliche Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer

Die wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrkräfte betragen in der Regel

Grundschule	28
Hauptschule	28
Realschule	28
Gymnasium	25,5
Gesamtschule	25,5
Berufskolleg	25,5
Förderschule	27,5
Schule für Kranke	27,5
Weiterbildungskolleg:	
- Abendrealschule	25
- Abendgymnasium	22
- Kolleg	22
Studienkolleg für ausländische Studierende	22

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrkräfte an Gymnasien, Gesamtschulen, Berufskollegs und Förderschulen werden innerhalb eines Zeitraumes von zwei Schuljahren jeweils für die Dauer eines Schuljahres auf die volle Stundenzahl aufgerundet und für die Dauer des folgenden Schuljahres auf die volle Stundenzahl abgerundet. (§ 2 Abs. 1 Satz 2)

Schulorganisatorische Über- oder Unterschreitung der wöchentlichen Pflichtstunden

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrkraft kann **vorübergehend** aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden (§ 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG). Wenn die vorübergehende Über- oder Unterschreitung der Pflichtstundenzahl länger als zwei Wochen dauert, soll dies in der Regel nicht ohne die Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgen. Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr. Belange der Teilzeitbeschäftigten, Schwerbehinderten und der Lehrkräfte mit begrenzter Dienstfähigkeit gem. § 27 (2) Beamtenstatusgesetz sind zu berücksichtigen.

Die GEW meint

Diese Vorschrift dient der Flexibilisierung des Einsatzes der Lehrkräfte im Schuljahresverlauf. Nach Meinung der GEW gibt es keine Ermächtigungsgrundlage für die derzeitige missbräuchliche Praxis, Unterrichtsausfall durch Praktika, Prüfungsphasen etc. mit Mehrarbeitsstunden im gesamten Schuljahr zu verrechnen. **Der Ausgleich für geleistete Mehrarbeit muss innerhalb eines Kalendermonats erfolgen.** (Bass 21-22 Nr. 21, Punkt 4.2)

Anders ist es bei der Erteilung von Blockunterricht an Berufsschulen: Hier erfolgt der Ausgleich innerhalb eines Schuljahres. (Bass 21-22 Nr. 21, Punkt 4.6)

Bei Unklarheiten wenden Sie sich an Ihre GEW-Personalräte bzw. den Rechtsschutz der GEW.

Altersemäßigung (§ 2 Abs. 2 der VO)

Für Berufseinsteiger noch nicht relevant, aber sicherlich gut zu wissen, sind die Regelungen zur Ermäßigung der Pflichtstunden aus Altersgründen. Auch in Ihrem Kollegium wird von der Altersemäßigung Gebrauch gemacht.

Bei den Auf- und Abrundungen gilt dieselbe Regelung wie bei den Bruchteilberechnungen für die Pflichtstunden (§ 2 Abs. 1 Satz. 2).

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden verringert sich vom Beginn des Schuljahres an,

- das auf die Vollendung des 55. Lebensjahres folgt, um 1 Stunde,
- das auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt, um 3 Stunden.

Achtung: Bei Teilzeitbeschäftigung mit mehr als zwei Stunden unterhalb der Vollzeitbeschäftigung wird die Altersemäßigung nur gekürzt gewährt.

Pflichtstundenermäßigung für Schwerbehinderte (§ 2 Abs. 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer im Sinne des Schwerbehindertenrechts je nach Grad der Behinderung ermäßigt.

Über die Regelermäßigung hinaus kann auf Antrag die oder der zuständige Dienstvorgesetzte in besonderen Fällen die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden befristet noch weiter ermäßigen, soweit die Art der Behinderung dies im Hinblick auf die Unterrichtserteilung erfordert, höchstens aber um vier weitere Stunden. Näheres siehe Stichwort: Schwer behinderte Menschen“.

Anrechnungsstunden (§ 2 Abs. 5 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Für die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben und zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen, für die Mitgliedschaft im Lehrerrat sowie für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen können Lehrkräfte Anrechnungsstunden erhalten.

Über Grundsätze für die Verteilung der Anrechnungsstunden entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters. Über die Verteilung der Anrechnungsstunden im Einzelnen entscheidet letztendlich die Schulleiterin oder der Schulleiter. Näheres siehe Stichwort: Anrechnungsstunden.

Pflichtstunden-Bandbreite (§ 3 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Die wöchentlichen Pflichtstunden einzelner Lehrkräfte können hiernach um bis

zu drei Stunden unter- oder überschritten werden. Die Abweichungen bei einzelnen Lehrkräften müssen sich in der jeweiligen Schule ausgleichen, damit das Unterrichtsvolumen insgesamt erhalten bleibt.

In den Verwaltungsvorschriften wird die Bandbreitenregelung damit begründet, dass Schulen ein zusätzliches Instrument erhalten sollen, um besonderen individuellen Belastungen besser gerecht werden zu können und eine möglichst ausgewogene Aufgabenverteilung zwischen den einzelnen Lehrerinnen und Lehrern zu erreichen. Die Schulleitung und die Lehrerkonferenz werden danach verpflichtet, unter Berücksichtigung des Unterrichtsbedarfs für eine möglichst gleichmäßige Belastung der Lehrerinnen und Lehrer Sorge zu tragen.

Insbesondere aufgrund eines Urteils des OVG Münster vom 16. März 2004 – das sog. Korrekturfachlehrerurteil – wurden Lehrerkonferenzen dazu aufgerufen, die Bandbreitenregelung zu diskutieren, um den berechtigten Anspruch von Korrekturfachlehrern auf Entlastung durch eine andere Verteilung der Pflichtstunden innerhalb der Schule zu erfüllen. Es besteht jedoch keine Verpflichtung, die Bandbreitenregelung zu beschließen bzw. umzusetzen.

Dies hat nun letztlich auch das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 8. November 2006 – 5 AZR 5/06 – entschieden. Danach hat das BAG eine auf das sog. Bandbreitenmodell gestützte Anhebung der Unterrichtspflichtstunden eine Absage erteilt und zugleich erhebliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des Bandbreitenmodells insgesamt geäußert.

WIR MEINEN



Das Bandbreitenmodell ist für Tarifbeschäftigte demnach nicht anwendbar und ist damit auch für Beamte gescheitert. Die GEW hat an der Bandbreitenregelung stets kritisiert, dass damit die weit überhöhten Arbeitszeiten der Lehrkräfte ignoriert werden, weil die erforderlichen zusätzlichen Stellen zum Ausgleich besonderer Beanspruchungen nicht bereitgestellt werden. Die unterschiedliche Inanspruchnahme der Lehrkräfte kann nur durch zusätzliche Anrechnungsstunden gelöst werden, nicht durch Verschieben der Überbeanspruchung von einer Gruppe auf eine andere oder einzelne Lehrkräfte.

TIPP

Bisher haben sich nur vereinzelt Schulen für das Bandbreitenmodell entschieden. Wenn jedoch in einer Schule dieses Modell mit zusätzlicher Belastung einzelner Lehrkräfte umgesetzt wird, sollten die Betroffenen den zuständigen Personalrat einschalten.

Fazit

Bei der Zuweisung der Aufgaben an die Lehrkräfte muss der Dienstherr darauf

achten, dass diese im Rahmen der vorgegebenen Arbeitszeit und deren Aufteilung sachgerecht zu erledigen sind. Dies gilt auch bei der Verschiebung von Arbeitszeiteinheiten im Rahmen der allgemeinen Arbeitszeit.

Dieser Verpflichtung wird der Dienstherr schon seit Langem nicht gerecht. Bereits die Arbeitszeituntersuchung aus dem Jahr 1999 hat eindeutig gezeigt:

Die gleichbleibende bzw. sogar noch erhöhte Zahl der Unterrichtsstunden bei gleichzeitig immer neuer Zuweisung zusätzlicher außerunterrichtlicher Aufgaben

übersteigt die 41-Stunden-Woche und führt zu einer Arbeitsverdichtung, die sich nachweislich schädigend auf den Gesundheitszustand der Lehrkräfte auswirkt. Der Umfang der Pflichtstunden in NRW muss deutlich gesenkt und das Volumen der Anrechnungsstunden stellenwirksam erhöht werden.



ARBEITSZEITMODELLE

Das Problem

Die außerunterrichtlichen Aufgaben für Lehrkräfte nehmen seit Jahren exorbitant zu, die Möglichkeit der Anrechnung auf die wöchentlichen Pflichtstunden wurde jedoch nicht erweitert.

Die Arbeitszeituntersuchung aus dem Jahr 1998/99 hat durchschnittliche Arbeitszeiten ergeben, die bereits damals in allen Schulformen weit über der 41-Stunden-Woche lagen. Landtag und Schulministerium haben daraus die Konsequenz abgeleitet, dass das Problem durch eine andere Verteilung, nämlich unterschiedliche hohe Pflichtstunden, innerhalb der einzelnen Schule gelöst werden soll.

In Schulen wurde diskutiert, ob

- das Pflichtstundenmodell für die Bemessung der Arbeitszeit von Lehrkräften noch geeignet ist,
- ob durch Jahresarbeitszeitmodelle die zunehmende Aufgabenfülle über den Unterricht hinaus berücksichtigt werden kann oder
- ob eine Senkung der Unterrichtsverpflichtung und eine Erhöhung der Anrechnungsstunden das Problem löst.

Rechtslage im Überblick

Schulen dürfen Arbeitszeitmodelle erproben, die nicht auf der Bemessung nach Pflichtstunden beruhen. Grundlage eines solchen Modells ist die Jahresarbeitszeit des öffentlichen Dienstes, die aus der re-

gelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit – zurzeit 41 Stunden – herzuleiten ist.

Die Voraussetzungen für die Teilnahme an der Erprobung eines Arbeitszeitmodells sind in 12 der Verordnung zu § 93 Abs. 2 SchulG geregelt:

- Das Schulministerium kann die Erprobung für einen begrenzten Zeitraum genehmigen.
- Die Erfüllung aller schulischen Aufgaben im Rahmen der Stellenbesetzung muss sichergestellt sein.
- Die Zustimmung der Lehrerkonferenz für die Erprobung muss vorliegen.

Mit der Genehmigung wird der Modellversuch für alle Lehrkräfte der Schule verbindlich.

Bereits 2007 forcierte auch die CDU/FDP-Landesregierung die Einführung von Arbeitszeitmodellen an Schulen und strebte die Beteiligung möglichst vieler Schulen an. (Landtagsdrucksache 14/4013 vom 12. September 2007)

Als Ziele von Arbeitszeitmodellen werden die gerechte und transparente Arbeitsverteilung, die Akzeptanz, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Lehrkräfte, die effiziente und flexible Steuerung von Personalressourcen, die Verbesserung der Qualität des Unterrichts und die Vergleichbarkeit mit der Arbeitszeit im öffentlichen Dienst angeführt.

Mit dem Arbeitszeitmodell darf jedoch keine neue Stellenberechnung verbunden sein. Die Überprüfung durch das Schulmi-

nisterium soll möglichst unbürokratisch erfolgen, Voraussetzungen sind die Zustimmung der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie mehrheitlich des Lehrerrates. Damit widerspricht die Landtagsdrucksache der geltenden gesetzlichen Regelung in der Verwaltungsvorschrift zu § 93 SchulG in § 12, wonach die Zustimmung der Lehrerkonferenz vorliegen muss.

Die GEW meint

Die Ziele für eine neue Berechnung der Arbeitszeit von Lehrkräften sind erstrebenswert und zeigen, dass schon die damalige Landesregierung einen hohen Verbesserungsbedarf erkannt hat. Die Rahmenbedingungen für die Einführung von Arbeitszeitmodellen – z. B. keine neue Stellenberechnung, Erfüllung aller und möglicherweise zusätzlicher Aufgaben etc. – lösen jedoch erhebliche Zweifel an der Erreichbarkeit dieser widersprüchlichen Ziele aus.

Die Hauptprobleme, die ständige Überlastung der Lehrerschaft und die zu hohen durchschnittlichen Arbeitszeiten, können unter diesen Voraussetzungen damit nicht gelöst werden.

Die Erfahrungen aus Hamburg mit der Einführung eines Jahresarbeitszeitmodells zeigen unter anderem folgende Probleme:

- Maßstab für die Zeitbudgets sind vorhandene Ressourcen anstelle erforderlicher Arbeitszeiten.
- Die zu erteilenden Pflichtstunden der Lehrkräfte sind im Durchschnitt gestiegen.

- Jegliche Mehrarbeit wird mit Unterrichtsausfall verrechnet, es kommt zu einem Berg von nachzuarbeitenden Stunden.
- Immer mehr Lehrkräfte arbeiten in Teilzeit und gehen den Weg des persönlichen Gehaltsverzichts, weil sie sich den gestiegenen Beanspruchungen nicht gewachsen fühlen.
- Die hohen psychosozialen Arbeitsbelastungen von Lehrerinnen und Lehrern werden nicht berücksichtigt.

In NRW liegen inzwischen aus einigen Schulen Erfahrungen mit der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle vor. Eine landesweite schulübergreifende Auswertung ist der GEW nicht bekannt. Es gibt zwar positive Rückmeldungen insbesondere aus größeren Schulen sowie Schulformen, die über ein vergleichbar höheres Kontingent an Anrechnungsstunden verfügen und in denen Schulleitungen Anrechnungsstunden aus dem Leitungsbereich weitergegeben haben, soweit Leitungsaufgaben von anderen Lehrkräften wahrgenommen wurden. Für die meisten Schulen reichen die Anrechnungsstellen bei Weitem nicht aus,

um alle Tätigkeitsbereiche in einem Arbeitszeitmodell zu berücksichtigen.

In einigen Berufsschulen wurde eine Faktorisierung der Unterrichtsstunden in der Lehrerkonferenz beschlossen. Das nachvollziehbare Ziel, z. B. Korrekturlehrkräfte zu entlasten, hatte die Erhöhung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl anderer Lehrkräfte zur Folge, was wiederum den Schulfrieden belastete. Die nach § 12 der VO zu § 93 SchulG erforderliche zeitlich begrenzte Genehmigung dieses Modells durch das MSW wurde nicht herbeigeführt. Als Begründung wurde angeführt, bei der Faktorisierung handele es sich nicht um ein Jahresarbeitszeitmodell.

Diese Auffassung hält die GEW für rechtswidrig und rät Betroffenen, sich an die GEW-Personalräte bzw. die GEW zu wenden.

Der Handlungsdruck ist inzwischen enorm gewachsen. Beispielhaft seien genannt: die Qualitätsentwicklung, der Einsatz an mehreren Schulen, die fehlende Anrechnung von Fahrtzeiten, die Zunahme von Kooperationspartnern innerhalb und außerhalb der Schulen (z. B. Gemeinsamer Unterricht, Kompetenzzentren, Einstieg in

den Inklusionsprozess). Bisher hat das Schulministerium trotz zahlreicher Proteste der Lehrkräfte und trotz entsprechender Forderungen der Personalräte keine Rechtsgrundlage für die Anrechnung solcher Arbeitszeiteile geschaffen – die Schulentwicklung wird auf dem Rücken der Lehrerinnen und Lehrer ausgetragen.

Das kann so nicht weitergehen!

Die GEW hält die Entwicklung von Arbeitszeitregelungen in den Schulen, die alle Tätigkeitsbereiche berücksichtigen, für längst überfällig. Die Lösung liegt jedoch nicht darin, andere Modelle bei gleichbleibenden Ressourcen erproben zu lassen und den Konflikt einer scheinbar gerechteren Verteilung in die Schulen zu verlagern. Die Grundlage für neue Arbeitszeitregelungen ist nicht eine andere Verteilung vorhandener Ressourcen, sondern die Schaffung ausreichender Ressourcen.



AUFGABEN DES PERSONALRATS

Die Situation

In der Schule „Am Berg“ sind mehrere Lehrkräfte ausgefallen. Die Gründe sind längere Krankheit, Mutterschutz und Elternzeit. Die Schulleitung will nun zwei Ersatzkräfte einstellen und erhält von der Dienststelle (Bezirksregierung) zunächst die Genehmigung für die Einstellung einer befristeten Ersatzkraft. Es finden sich auf die Ausschreibung zwei passende Lehrkräfte. Die eine Bewerberin ist bereits schon einmal befristet an der Nachbarschule eingesetzt gewesen, der andere ist gerade mit dem 2. Staatsexamen fertig geworden. Der Schulleiter gibt der Dienststelle Bescheid darüber, dass er den mit dem frischen 2. Staatsexamen bevorzugt. Die Dienststelle legt dem Personalrat bei der Bezirksregierung (für diese Schulform) zur Mitbestimmung die Einstellung dieses Bewerbers vor.

Rechtslage im Überblick

Grundlage für die Tätigkeit des Personalrates als gesetzliche Interessenvertre-

terung ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), in dem neben den konkreten Beteiligungsrechten auch die allgemeinen Aufgaben des Personalrates sowie seine Wahl geregelt sind.

Die schwarz-gelbe Landesregierung in NRW hatte diese Rechte durch eine umfassende Reform des LPVG in 2007 deutlich eingeschränkt. Durch den Kampf hiergegen und die Weiterentwicklung in sogenannte Eckpunkte für eine verbesserte Mitbestimmung, die auch den aktuellen Entwicklungen angepasst ist, haben GEW, ver.di, GdP und DGB erreicht, dass die Minderheitsregierung aus SPD und Grünen in 2010 als erstes Vorhaben die Reform des LPVG und damit die Rücknahme der Einschränkungen sowie die Verbesserungen beschlossen hat. Dies ist in einem intensiven Austausch mit den DGB-Gewerkschaften innerhalb eines Jahres dann auch mit der Verkündung des neuen und deutlich verbesserten LPVG am 15. Juli 2011 umgesetzt worden (siehe S. 17 die Meinung der GEW zur Reform).

Aufgaben des Personalrates

Der Personalrat wird durch die Wahl der Beschäftigten legitimiert, deren Anliegen und Interessen auf kollektiver Ebene gegenüber der Dienststellenleitung wahrzunehmen. Er ist Repräsentant der Gesamtheit der Beschäftigten. Daraus folgt die Aufgabe, die Beteiligung der Beschäftigten an der Regelung des Dienstes und der Dienst- und Arbeitsverhältnisse zu verwirklichen und die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Dem Personalrat und der Dienststellenleitung werden dabei für die Zusammenarbeit mit der Dienststellenleitung durch das Gebot der „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ nach § 2 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) enge Vorgaben gemacht. Aus dieser Kooperationsmaxime folgt der Dialog als Konzeption der dienststelleninternen Konfliktlösung.

Jeder Personalrat regelt die Wahrnehmung seiner Aufgaben unabhängig und selbstständig, ohne dabei Weisungen oder der Rechtsaufsicht der Dienststellenleitung zu unterliegen.



DIE BILDUNGSMACHER



Lernen. Wissen. Anwenden.

MACHER

BESSERWISSER

VERSTEHER

MANAGER

Sei ein BESSERWISSER!

Wir helfen Dir, damit Du in der Schule den Durchblick hast:
mit unserem Schulllexikon und Fachartikeln zum Kooperativen Lernen.

gew-bildungsmacher.de

Grundaufgabe des Personalrates ist, die Gleichbehandlung der Dienststellangehörigen zu überwachen (§ 62 LPVG). Jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität hat zu unterbleiben.

Der Personalrat hat sich nach § 64 Nr. 3 LPVG für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen. Der Personalrat hat dabei darüber zu wachen, dass insbesondere von der Dienststellenleitung kein Druck zum Eintritt in eine bestimmte Gewerkschaft oder zum Austritt ausgeübt oder ein Eintritt verhindert wird. Personalratsmitglieder können in ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglieder für ihre Gewerkschaft tätig werden.

Zu den Aufgaben des Personalrates gehört auch die Verpflichtung zur Durchführung von Personalversammlungen in der Dienstzeit (siehe Stichwort Personalversammlung).

Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach dem Landespersonalvertretungsgesetz wahrnehmen oder wahrgenommen haben, sind verpflichtet, über ihnen dabei bekannt gewordenen Angelegenheiten und Tatsachen zu schweigen. Die Verletzung der Schweigepflicht kann zum Ausschluss aus dem Personalrat führen. Sie kann auch strafrechtlich und disziplinarisch verfolgt werden.

Initiativrecht

Dem Personalrat wird ein Initiativrecht eingeräumt, damit er Maßnahmen, die den Beschäftigten, der Dienststelle oder der Förderung des Gemeinwohls (neu seit der Reform 2011) dienen, beantragen kann. Verbesserungen der Beschäftigungsbedingungen dienen natürlich auch einer Verbesserung des Arbeitsergebnisses (in Schule des Bildungsauftrages) und damit auch dem Gemeinwohl. Dieses allgemeine Antragsrecht ist – im Gegensatz zum Initiativrecht in Mitbestimmungsangelegenheiten – einerseits nicht auf Mitbestimmungsangelegenheiten beschränkt, andererseits aber auch nicht verfahrensmäßig ausgestaltet. Nach der Ablehnung durch die Dienststellenleitung ist keine weitere Verfolgung eines solchen Antrages möglich. Anträge des Personalrates sind allerdings von der Dienststellenleitung zu prüfen und mit dem Personalrat zu erörtern.

In allen Mitbestimmungsangelegenheiten (gem. § 72 ff. LPVG) wird diese Initiative ggf. durch die nächsthöhere Dienststelle (zumeist das Ministerium) geprüft und mit dem dortigen Hauptpersonalrat diskutiert und möglicherweise zum Schluss noch in der Einigungsstelle (§ 67 LPVG) entschieden.

Überwachung

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates gehört ebenso die Überwachung der Durchführung der zugunsten der Beschäftigten geltenden Rechte (§ 64 Nr. 2 LPVG). Hierzu zählen die Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen sowie Antidiskriminierungsklausel nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG).

Der Personalrat hat die Befugnis, bei der Dienststellenleitung auf die Beachtung solcher begünstigenden Vorschriften hinzuwirken, d. h. die Missachtung solcher Vorschriften zu beanstanden und auf Abhilfe zu drängen.

Beschwerde

Der Personalrat hat daneben Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls diese berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit der Dienststellenleitung auf ihre Erledigung hinzuwirken (§ 64 Nr. 5 LPVG). Den Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten wird durch die Einschaltung des Personalrates ein stärkeres Gewicht gegeben. Zudem hat der Personalrat die Beschäftigten entsprechend zu unterstützen.

Bei Anregungen steht die Weiterentwicklung eines bestehenden Zustandes im Vordergrund. Neu nach der Reform 2011 hinzugekommen ist die Anregung zu Maßnahmen, die dem Umweltschutz dienen (z. B. ökologische Dienstreisen, Jobticket o. Ä.), § 64 Nr. 11 LPVG.

Bei einer Beschwerde hingegen wird ein bestehender Zustand kritisiert und entsprechende Abhilfe gefordert. Zur Entgegennahme solcher Anregungen und Beschwerden der Beschäftigten sind alle Mitglieder des Personalrates verpflichtet. Dem Personalrat obliegt es dann, zunächst zu prüfen, ob die mitgeteilten Anregungen und Beschwerden berechtigt erscheinen. Er entscheidet durch Beschluss, ob er diese für berechtigt hält. Wird das bejaht, muss er bei der Dienststellenleitung auf eine Erledigung hinwirken. Die betroffenen Beschäftigten sind vom Stand und dem Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten. Sollten die Anregungen und

Beschwerden nicht nur Einzelfälle betreffen, kann der Personalrat gemäß § 66 Abs. 4 LPVG zudem mit einem entsprechenden Antrag initiativ werden.

Förderung schwerbehinderter Menschen

Die Förderung der Eingliederung und beruflicher Entwicklung Schwerbehinderter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen gehört ebenfalls zum allgemeinen Aufgabenkanon des Personalrates (§ 64 Nr. 6 LPVG). Damit soll klargestellt werden, dass die Förderungen der Interessen von schutzbedürftigen Personen in der Dienststelle eine besonders bedeutsame Pflicht des Personalrates ist. Förderungen der Eingliederung und beruflichen Entwicklung meinen die Verbesserung der bisherigen Situation(en). Eingliederung meint etwa die Zuweisung einer Tätigkeit, die auf Art des jeweiligen Handicaps Rücksicht nimmt. In diesem Zusammenhang obliegt es dem Personalrat, (drohende) Ausgrenzungen von Beschäftigten, z. B. durch systematische Anfeindungen, Schikanierungen oder Diskriminierungen (sog. Mobbing), vorzubeugen.

Gleichberechtigung

Die Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern gehört ebenfalls zum Aufgabenspektrum des Personalrates (§ 64 Nr. 10 LPVG). Mit dem entsprechenden Mitbestimmungs- und gleichzeitig Initiativrecht des Personalrates (§ 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG) sind einbezogen insbesondere die Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und der berufliche Aufstieg. Aber auch Maßnahmen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, fallen hierunter, etwa die Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten (z. B. für Teilzeitbeschäftigte in den Schulen kann eine Regelung der anteiligen Arbeitszeit und Anwesenheitszeit angestoßen werden).

Integration

Die Eingliederung ausländischer Beschäftigter in die Dienststelle und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Beschäftigten hat der Personalrat nach § 64 Nr. 8 LPVG zu fördern. Er soll dabei auf eine Integration der ausländischen Beschäftigten hinwirken. Denkbar sind der Abbau von sprachlichen Schwierigkeiten und von Vorurteilen, Anregungen zu sprachlichen Hilfen, etwa Merkblätter zum Arbeitsschutz in der Heimatsprache. Neu nach der Reform 2011 ist die Mitwirkung an der Ent-

wicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung auch durch den Personalrat. Dies ist der Anerkennung der interkulturellen Öffnung als eine wichtige Aufgabe der öffentlichen Verwaltung geschuldet.

Informationsrechte

Zur Durchführung seiner Aufgaben ist der Personalrat nach § 68 Abs. 2 LPVG rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Rechtzeitig ist die Unterrichtung dann, wenn dem Personalrat die Möglichkeit zu einer umfassenden Meinungsbildung im Gremium bleibt. Der Personalrat darf nicht bereits vor vollendete Tatsachen gestellt werden. Beabsichtigte Maßnahmen der Dienststellenleitung müssen noch gestaltunfähig sein. Umfassend ist die Unterrichtung, wenn sie den Personalrat mit Informationen ausstattet, über die auch die Dienststellenleitung verfügt. Erhält die Dienststellenleitung weitere Informationen, sind auch diese an den Personalrat weiterzuleiten. Hinzugekommen ist durch die Reform 2011 die Verpflichtung der Dienststelle zur frühzeitigen und fortlaufenden Information bei Organisationsentscheidungen (z. B. auch die Umsetzung der Inklusion) und die Einbeziehung in begleitende Projektgruppen, § 65 Abs. 1 LPVG.

Darüber hinaus sind dem Personalrat die für die Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen vorzulegen.

Durchsetzungsrechte

Die weitestgehende Möglichkeit der Durchsetzung von Beschäftigteninteressen besteht dort, wo das Gesetz die Mitbestimmung vorsieht. Mitbestimmung heißt, dass die Dienststelle eine Maßnahme erst dann rechtswirksam durchführen kann, wenn der Personalrat seine Zustimmung erteilt hat.

Kommt es zu keiner Einigung, kann die Dienststelle (und in wenigen Fällen auch der Personalrat) die übergeordnete Behörde mit dem Ziel einschalten, die Einigung mit der Stufenvertretung (Bezirkspersonalrat – Hauptpersonalrat) zu erreichen. Kommt es auf der Ebene des Ministeriums zu keiner Einigung, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Dieses Gremium setzt sich aus der gleichen Anzahl Behördenvertretern und Personalratsbeauftragten zusammen. Beide Partner verständigen sich auf einen unabhängigen Vorsitzenden, der bei Stimmgleichheit den Ausschlag gibt.

In allen Angelegenheiten, in denen der Personalrat mitbestimmt, gibt ihm das Gesetz zudem ein Initiativrecht, d. h., er kann in wichtigen Fragen eine Entscheidung der Dienststelle beschleunigen.

Die Mitbestimmung in personellen Einzelmaßnahmen (§ 72 Abs. 1) ist wieder weitgehend auf dem Stand von vor 2007. Die sogenannte personelle Mitbestimmung umfasst z. B. Einstellung, Befristung, Versetzung, Abordnung, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, Kündigung und vieles mehr. Seit der Reform muss der Personalrat nicht nur bei der Einstellung, sondern auch zur Befristung des Arbeitsverhältnisses seine Zustimmung geben bzw. er kann sie auch verweigern, wenn damit den Interessen der Beschäftigten nicht gedient ist (z. B. obiger Fall: die erfahrene Bewerberin ist u. U. vorzuziehen und es ergibt sich die Möglichkeit einer unbefristeten Einstellung wg. der vielen Ausfälle). Der GEW ist es außerdem bei der Reform 2011 gelungen, dass auch Schulleiterinnen und Schulleiter in diesem Bereich wieder geschützt sind und der Personalrat auch ihre Rechte vertreten kann.

Die Mitbestimmung in Fragen der Technischeinführung und Rationalisierung ist deutlich erweitert worden und gibt dem Personalrat die Möglichkeit, derartige organisatorische Neuerungen mitzugestalten und darauf zu achten, dass es nicht zu weiteren Ausweitungen der Arbeitsbelastungen kommt, § 72 Abs. 3 LPVG.

Aber auch bei der Anordnung von vorsehbaren Mehrarbeitsstunden (§ 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG), der Aufstellung von Entgeltgrundsätzen (§ 72 Abs. 4 Nr. 5 – z. B. Regelung der Eingruppierung der angestellten Lehrkräfte in den Erfüller- und Nichterfüllererlassen), bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (§ 72 Abs. 4 Nr. 7, z. B. die Gefährdungsanalyse beim Mutterschutz) und viele andere in § 72 Abs. 4 LPVG aufgezählte Einzelfälle der Gestaltung der Arbeitsbedingungen muss vorab der Personalrat gefragt werden.

Was sollten Beschäftigte wissen?

1. Wenn der Personalrat bei Befristungen nicht mitbestimmt hat, dann kann auf Entfristung des Arbeitsvertrages geklagt werden.
2. Ohne Mitbestimmung ist eine Kündigung rechtswidrig; es gibt dann beim Arbeitsgericht gute Erfolgsaussichten für die Wiedereinstellung.
3. Vor einer Disziplinaranzeige muss die Beamtin/dier Beamte in Kenntnis gesetzt werden. Er kann dann beantragen, dass der Personalrat beteiligt werden soll. Die Dienststelle muss dann, vor Erhebung der Disziplinaranzeige, diese mit dem Personalrat erörtern. Der Perso-

nalrat kann dann Einwände erheben und möglicherweise die Disziplinaranzeige verhindern.

4. Ein Aufhebungs- und Beendigungsvertrag, der ohne die Beteiligung des Personalrates zustande gekommen ist, ist unwirksam.
5. Bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen muss der Personalrat angehört werden und kann für die Beschäftigte/den Beschäftigten möglicherweise erreichen, dass auch noch andere Beschäftigungsmöglichkeiten oder Hilfestellungen in Betracht gezogen werden.

Die GEW meint zur Reform des LPVG:

Am 16. Juli 2011 ist in Nordrhein-Westfalen das neue Landespersonalvertretungsgesetz in Kraft getreten. Das Gesetz ist Ergebnis des jahrelangen hartnäckigen Einsatzes der Personalräte und der GEW zusammen mit den anderen Mitgliedsgewerkschaften im DGB.

Das neue LPVG trägt in vielen Bereichen die deutliche Handschrift der Gewerkschaften. Das Mitbestimmungsniveau wurde nicht nur weitestgehend auf den Zustand vor der schwarz-gelben Novelle zurückgeführt, sondern das Gesetz enthält darüber hinaus mitbestimmungspolitische Innovationen, die vor allem eine frühere und umfassendere Information und Beteiligung von Personalräten zur Folge haben. Es gibt als eine der modernsten Regelungen in einem Personalvertretungsgesetz wie im Betriebsverfassungsgesetz nun die Möglichkeit der Bildung von Wirtschaftsausschüssen.

Die Arbeitsbedingungen für Personalräte werden durch eine erweiterte Freistellungsstaffel analog dem Betriebsverfassungsgesetz verbessert, und gerade hier ist es der GEW und ihren Personalräten gelungen, den auf dem juristischen Weg verfolgten Anspruch auf Gleichstellung mit den Personalräten des übrigen öffentlichen Dienstes wieder zu erreichen und zusätzlich eine auf den Schulbereich zugeschnittene verbesserte Lösung zu durchzusetzen. Ohne diese Zeit, die nicht auf den Rücken der Beschäftigten geht, kann sich kein Personalrat um die Belange der Beschäftigten kümmern.

Auch der Schutzbereich des LPVG wurde deutlich erweitert, sodass besonders schutzwürdige Beschäftigte, wie z.B. Leihar-

beiterinnen/Leiharbeiter und insbesondere auch viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen, nun erfasst werden.

Zum Schluss

Der einzelne Beschäftigte benötigt keinen Personalrat, ...

- solange ihm die Wünsche von den Augen abgelesen werden,
- solange er eine begehrte Qualifikation aufweist,
- solange er taff und eloquent ist,

- solange er keine Familie hat,
- solange er nicht krank ist,
- solange er keine Frau ist,
- solange er keine Informationen über neue Regelungen benötigt,
- solange seine Kolleginnen und Kollegen fleißig und eigentlich seine Freunde sind,
- solange seine Vorgesetzter klug, verständnisvoll, schützend nach oben, fordernd nach unten ist,
- oft anwesend und häufig auf Dienstreisen ist.

INFO

www.gew-nrw.de (Arbeit und Recht, Mitbestimmung (hier auch die Namen der Personalräte))

Kommentar zum LPVG von Neubert, Sandfort und Lorenz (Neuaufgabe Anfang 2012, zu beziehen beim NDS-Verlag)

DIE BILDUNGSMACHER 
Lernen · Wissen · Anwenden
www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

AUFSICHT

Das Problem

Sturz aus dem Fenster des Klassenzimmers

„Bei einer „Schwammschlacht“ in der Unterrichtspause stürzte vorgestern ein 13-jähriger Junge aus dem Fenster eines Gymnasiums. Er überlebte den Sturz aus acht Metern Höhe nicht und erlag in den Uni-Kliniken seinen schweren Kopfverletzungen. Der Schüler hatte nach Angaben der Polizei vor dem offenen Fenster auf dem Sims gesessen und einen vorbei fliegenden Schwamm abfangen wollen. Dabei verlor er das Gleichgewicht und stürzte ab.“

Eine solche Schreckensmeldung ist der Albtraum vieler Lehrkräfte! Wie muss ich mich verhalten, wenn ich Aufsicht habe, im Unterricht, in der Pause, beim Schwimmen usw.?

Trotzdem kommt es immer wieder zu Zwischenfällen, leider auch mit tödlichem Ausgang oder mit schwerwiegenden körperlichen oder seelischen Folgen für alle Beteiligten, für Schülerinnen und Schüler, aber auch für die Aufsicht führenden Lehrkräfte.

Die Rechtsprechung über Vorgänge im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht ist vielschichtig und auf den jeweiligen Fall bezogen. Allgemein kann gesagt werden, dass von den Gerichten im Nachhinein geprüft wird, ob

- die Gefahrenquelle erkannt wurde,
- Regeln festgelegt wurden,
- die Einhaltung der Regeln kontrolliert wurde und
- ggf. die Nichteinhaltung sanktioniert bzw. dies glaubhaft angekündigt wurde.

Vor Unterrichtsbeginn und nach Unterrichtsende ist ebenso eine Aufsicht sicherzustellen wie während der Unterrichtspausen. Als angemessener Zeitraum vor Unterrichtsbeginn und nach Unterrichtsende gelten jeweils 15 Minuten, bei sog. „Fahrschülerinnen und -schülern“ 30 Minuten. Für den Weg zur Schule und von der Schule nach Hause obliegt der Schule keine Aufsichtspflicht. In einer Tageszeitung war zu lesen: „Bummler können leer ausgehen – Staat zahlt nur, wenn Schulweg nicht unterbrochen wird.“

Anlass des Berichtes war die Mitteilung einer Versicherung. Danach erlischt der Versicherungsschutz, wenn eine Schülerin oder ein Schüler nach Unterrichtsende nicht direkt nach Hause geht oder den Schulweg für eine Zeit unterbricht, beispielsweise um Süßigkeiten zu kaufen.

Wege zwischen Schule und anderen Orten (Unterrichtswege) fallen in den Aufsichtsbereich der Schule. Unterrichtswege können von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I und II dann ohne Begleitung einer Lehrkraft zurückgelegt werden, wenn keine besonderen Gefahren zu erwarten sind.

Rechtslage im Überblick

Aufsichtspflicht

Der Schule obliegt für die Gesamtdauer schulischer Veranstaltungen eine gesetzliche Verpflichtung der Aufsicht über die Schülerinnen und Schüler. Diese Verpflichtung trifft alle anwesenden Lehrpersonen (auch weitere pädagogische Fachkräfte und ggf. das Betreuungspersonal z. B. im Ganztagsbereich), ein „Wegsehen“ darf es nicht geben.

Umfang der Aufsicht

Die Verpflichtung zur Aufsicht ist umfassend. Sie ist nach bestem Wissen sicherzustellen, rechtliche Vorgaben sind zwingend zu beachten. Hier sind vor allem die Regelungen in den Verwaltungsvorschriften zu § 57 Abs. 1 Schulgesetz – BASS 12-08 Nr. 1 von Bedeutung:

„Die Aufsichtspflicht der Schule erstreckt sich auf die Zeit, in der die Schülerinnen und Schüler am Unterricht oder an sonstigen Schulveranstaltungen teilnehmen.“

Pausenaufsicht

Der Schule obliegt eine Aufsichtspflicht während der Pausen. Nach dem Schulgesetz entscheidet die Lehrkon-

ferenz (s. Stichwort) über die Grundsätze für die Aufstellung von Aufsichtsplänen. Eine Entscheidung über den Einsatz der einzelnen Lehrkraft trifft die Schulleitung.

Bei der Regelung der Pausenaufsichten sind die berechtigten Belange schwerbehinderter Menschen zu berücksichtigen. Sind sie geh- oder stehbehindert, sind sie nach Möglichkeit von der Pflicht zur Übernahme der Aufsicht zu entbinden (Sozialgesetzbuch IX). Entsprechendes gilt für schwangere Kolleginnen; diese sind ebenfalls von der Pausenaufsicht freizustellen (Mutterschutzverordnung).

Aufsicht beim Schwimmen: siehe Stichwort „Schwimmunterricht“ und BASS 18-23 Nr. 2.

Betreuung in der Schule

Betreuung für Schülerinnen und Schülern vor und nach dem Unterricht soll dazu beitragen, vor allem die Situation von Kindern berufstätiger Eltern und Alleinerziehenden zu erleichtern.

Betreuungsmaßnahmen in der Verantwortung der Schule sind – ebenso wie die „offene Ganztagschule“ – schulische Ver-

anstaltungen und unterliegen damit der Aufsicht der Schule. Angebote der freien und öffentlichen Träger der Jugendhilfe in Räumen der Schule sind Angebote im Rahmen des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und unterliegen nicht der Aufsichtsverpflichtung von Lehrkräften.

Wer haftet?

Nach Artikel 34 des Grundgesetzes haftet grundsätzlich der Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst die Lehrkraft tätig ist. Liegt weder eine vorsätzliche noch grobfahrlässige Aufsichtspflichtverletzung vor, kann eine Lehrkraft nicht zur Haftung herangezogen werden.

Im Einzelfall mag es schwierig sein, die Grenze zwischen fahrlässig und grobfahrlässig genau zu definieren. Die Gerichte entscheiden hier in enger Auslegung der Vorschriften. Sollten Erziehungsberechtigte gegenüber einer Lehrkraft Schadensersatzansprüche geltend machen, wird dringend empfohlen, dass die Lehrkräfte sie sofort an die vorgesetzte Dienststelle verweisen. Eine Lehrkraft sollte keine Schadensanerkennung bekunden, weder schriftlich noch mündlich.

Was ist zu tun?

Schulische Maßnahmen bzw. dienstliche Verrichtungen, bei denen erkennbar vorgegebene Aufsichtsanforderungen nicht erfüllt sind oder bei denen ernsthafte Zweifel an der Sicherstellung einer ausreichenden Aufsicht bestehen, dürfen nicht ausgeführt werden. Keine Lehrerin, kein Lehrer kann gezwungen werden, eine Handlung vorzunehmen, die nach eigener Einschätzung eine akute Gefährdung von Schülerinnen und Schülern beinhaltet (siehe auch Stichwort „Remonstrations“).

Bei Unfällen aller Art ist die Leistung von notwendiger ärztlicher Hilfe und die Minderung der Unfallfolgen oberstes Gebot.

Im Übrigen wird dringend angeraten, sich zum konkreten Unfallhergang und zu Fragen der Aufsichtsführung erst dann zu äußern, wenn Rechtsberatung eingeholt worden ist. Mitgliedern der GEW kommt hier der gewerkschaftliche Rechtsschutz zugute.



AUSLANDSEINSATZ FÜR LEHRKRÄFTE

Der Fall

Seit fünf Jahren ist die Deutschlehrerin A als Beamtin in der Gesamtschule B tätig. Nun interessiert sie sich für eine pädagogische Tätigkeit im Ausland. Wie geht das?

Die Rechtslage

Die Bundesrepublik Deutschland fördert den weltweiten Einsatz von Lehrkräften an Deutschen Auslandsschulen und ausgewählten ausländischen staatlichen Bildungseinrichtungen. Die Einsatzdauer beträgt in der Regel drei bis sechs Jahre.

Bei der Personalvermittlung wird unterschieden zwischen Auslandsdienstlehrkräften (ADLK) und Bundesprogrammlehrkräften (BPLK). Je nach Programm gibt es unterschiedliche Auswahl- und Bewer-

bungsverfahren. Informationen über Einsatzmöglichkeiten und Bewerbungsverfahren erteilen das Bundesverwaltungsamt – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – in 50728 Köln (www.auslandsschulwesen.de).

Daneben besteht die Möglichkeit, im Auftrag der Bundesländer als sog. Landesprogrammlehrkraft im Rahmen der Lehrereinsatzprogramme an schulischen Einrichtungen im Baltikum, in Mittel- und Osteuropa und in Zentralasien zu arbeiten.

Bedarf besteht hauptsächlich an Lehrkräften mit der Lehrbefähigung für die Sekundarstufe II

- mit den Fächern Deutsch und/oder einer modernen Fremdsprache und Beifächern wie Geschichte, Geografie, Musik,
- mit Mathematik und/oder Naturwissenschaften/Informatik

- und in geringerem Umfang an Handelschullehrern/innen (kaufmännische Ausrichtung) für die duale Berufsausbildung.

Verfahren

Bewerbungen (zweifach) sind möglichst umgehend auf dem Dienstweg (Schulleitung, ggf. Schulamt, Bezirksregierung, Ministerium) an folgende Stelle zu richten:

Bundesverwaltungsamt – Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – VI R 2 50728 Köln.

Gleichzeitig ist je eine weitere Ausfertigung der Bewerbungsunterlagen als Vorabinformation direkt an die Zentralstelle und an das Referat 414 im MSW zu senden.

Es empfiehlt sich, mit dem Auslandsschuldezernenten bei der zuständigen Be-

zirksregierung Kontakt aufzunehmen. Bewerbungsformulare sind auf der Homepage der Zentralstelle.

Für die Genehmigung der Beurlaubung zum Auslandsschuldienst sind nach § 59 Abs. 4 Nr. 3 Schulgesetz (SchulG) die Schulleitungen zuständig.

Finanzen

Über die finanziellen Rahmenbedingungen gibt das Bundesverwaltungsamt – die Zentralstelle für das Auslandsschulwesen – Auskunft.

Schulleitungsstellen

Im Auslandsschuldienst sind je nach Größe der Schule und Schulform für die Besoldungsgruppen A14 bis A16 Schulleitungsstellen ausgeschrieben. Bewerberinnen und Bewerber müssen die in der Ausschreibung angegebene Besoldungsgruppe bereits innehaben und dürfen zum ausgeschriebenen Zeitpunkt des Amtsantritts das 59. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. In der Regel werden Erfahrungen im Auslandsschuldienst sowie die Bereitschaft der Zusammenarbeit mit kulturellen Einrichtungen im Gastland erwartet.

INFO

<http://www.auslandsschulwesen.de>

Für Fragen zur Bewerbung:

E-Mail: zfa.bewerbung@bva.bund.de

Vereinbarung der KMK zu den Bedingungen des Auslandsschuldienstes:

http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Internationales/Lehrer/Auslandsschuldienst/Vereinbarung_.pdf

Weitere Infos des MSW:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Internationales/Lehrer/Auslandsschuldienst/>



BETRIEBLICHES EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT (BEM)

Das Problem

Kollegin S ist seit 2 Monaten erkrankt. Sie erhält ein Schreiben der Bezirksregierung mit der „Aufforderung“ an einem sog. BEM-Gespräch teilzunehmen.

Kollege B erkrankte im September für zwei Wochen an einer Grippe, im Dezember war er eine Woche arbeitsunfähig. Im März des nächsten Jahres ist er erneut für einen unbestimmten Zeitraum krankgeschrieben. Auch er erhält ein Angebot der Bezirksregierung zu einem BEM-Gespräch. Beide sind zunächst ratlos und wissen nicht, welche Konsequenzen eine Teilnahme an dem Gespräch bzw. eine Absage haben könnte.

Rechtslage im Überblick

BEM bedeutet Betriebliches Eingliederungsmanagement und gehört im Rahmen des Gesundheitsschutzes zu den Aufgaben des Arbeitgebers. Der Gedanke der Prävention hat mittlerweile einen höheren Stellenwert bekommen.

Das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) verpflichtet den Arbeitgeber seit 2004 im § 84 Abs. 2 SGB IX für Beschäftigte, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, ein BEM anzubieten. Dieser Zeitraum kann als Summe mehrerer kürzerer Fehlzeiten und aufgrund unterschiedlicher Erkrankungen entstanden sein. Ob die Arbeitsunfähigkeit in einem ursächlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht, spielt dabei keine Rolle.

Ziel des Betrieblichen Eingliederungsmanagements ist es, Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz und die Arbeitskraft der betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

Die Hauptpersonalräte aller Schulformen haben im Jahr 2010 Eckpunkte mit dem MSW vereinbart. Dies kann in vielen Fällen eine amtsärztliche Untersuchung vermeiden, die frühestens nach drei Monaten längerfristiger Erkrankung vom Arbeitgeber für Beamte angeordnet werden kann (vgl. § 33 (1) LBG in Zusammenhang mit § 26 Abs. 1 S. 2 BeamStG). Bei Tarifbeschäftigten gilt das Allgemeine Arbeitsrecht und die Sozialgesetze sowie der TV-L, die ein einseitiges Recht des Dienstherrn, eine amtsärztliche Untersuchung anzuordnen nicht erlauben. Für sie gilt aber das zu § 84 Abs. 2 SGB IX Gesagte.

Ablauf

Die Betroffenen werden durch ein Anschreiben der Dienststelle über die Einleitung und die Ziele des BEM informiert. Hierzu zählen insbesondere Hinweise zum Verfahrensablauf, zur Möglichkeit, in jeder Phase des Verfahrens die Zustimmung zu den weiteren Verfahrensschritten zu verweigern, und Informationen über die getroffenen Vorkehrungen zum Datenschutz. Bei schwerbehinderten Menschen wird die Schwerbehindertenvertretung grundsätzlich beteiligt.

Zwar verpflichtet der Gesetzgeber den Arbeitgeber/die Dienststelle zum Handeln, jedoch sagt die Vorschrift auch, dass sowohl das erste Präventionsgespräch als auch alle Hilfsmaßnahmen nur mit dem Einverständnis der/des Betroffenen möglich sind.

Die Betroffenen entscheiden also selbst, ob und wo sie das Präventionsgespräch führen möchten, entweder bei der Bezirksregierung (bei GS-Lehrkräften im Schulamt) oder in der Schule.

Mit Zustimmung des/der Betroffenen schaltet die Dienststelle den Personalrat ein. Dies können die Betroffenen auch selbst initiieren. Die Kontaktadressen der Personalräte müssen dem Anschreiben beigefügt sein. Personalräte sind – wie selbstverständlich auch die Dienststellen – zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet. Dort kann man sich informieren und beraten lassen. In dieser Beratung stellt sich oft schon heraus, ob ein BEM-Verfahren zu diesem Zeitpunkt möglich und für den Betroffenen sinnvoll ist.

Die BEM-Gespräche erfolgen mit einem sog. Integrationsteam – aus Sicht der GEW möglichst bei der Bezirksregierung bzw. beim Schulamt – anhand eines Gesprächsleitfadens. Dieser kann z. B. von der Homepage der Bezirksregierung Arnsberg heruntergeladen werden: www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/b/betriebl_eingliederung_lehrkraefte/index.php

Zunächst soll in dem Gespräch geklärt werden, ob die betroffene Lehrkraft Beeinträchtigungen im Schulalltag hat, die durch innerschulische Hilfsmöglichkeiten abgemildert werden können, z. B. durch schulorganisatorische Änderungen und Entlastungen mittels Stundenplangestaltung, Unterrichts- und Aufsichtsverteilung, Mehrarbeit, Fortbildung, Klassenfahrten oder Ähnliches.

Bei der Suche nach möglichen „schulischen“ Ursachen der Erkrankung können auch die Gefährdungsbeurteilungen Hinweise geben.

Das Ministerium hat zu diesem Aufgabengebiet diverse Hinweise und Handlungshilfen entwickelt und stellt Checklisten mit Prüfkriterien zur Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung auf:

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/ArbeitsUndGesundheitsschutz/index.html>

Darüber hinaus sind weitere Hilfsangebote in Betracht zu ziehen. Wenn eine Maßnahme sinnvoll erscheint, über die nicht schulintern entschieden werden kann, z. B. stufenweise Wiedereingliederung, die Wahrnehmung von Altersteilzeit oder der Wunsch nach Versetzung, so wird die Lehrkraft darüber beraten und ggf. die Antragstellung vereinbart. Schon aus diesem Grund ist es ratsam, das Gespräch möglichst bei der übergeordneten Dienststelle statt direkt in der Schule zu führen.

Am Ende des BEM steht – soweit möglich – die Vereinbarung von geeigneten Maßnahmen, die in Form eines formalen Ergebnisprotokolls festgehalten wird. Dieses Protokoll darf jedoch keine Angaben zum Krankheitsbild und zum weiteren Genesungsverlauf enthalten.

Danach erfolgt die Umsetzung des Wiedereingliederungsplanes und/oder schulinterne Unterstützungsmaßnahmen entsprechend des BEM-Ergebnisses.

Erkrankte Kollegen/-innen können auch selbst ein BEM beantragen, wenn sie der Meinung sind, dass Änderungen in ihrem Arbeitsumfeld oder in der Arbeitsorganisation hilfreich sein könnten, die Dienstfähigkeit wiederherzustellen bzw. zu erhalten.

In jeder Phase des BEM-Verfahrens kann die betroffene Lehrkraft die Zustimmung zu den weiteren Verfahrensschritten verweigern. Sie ist außerdem über die Art und den Umfang der für das BEM-Verfahren erhobenen Daten und ihre Verwendung und Aufbewahrung zu unterrichten.

WIR EMPFEHLEN



Beziehen Sie den Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig ein.

DIENSTLICHE BEURTEILUNG

Fall aus der Rechtsprechung

Die Klägerin steht als Lehrerin für die Sekundarstufe I im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit an der Realschule in E. im Dienst des Beklagten. Aus Anlass der Bewerbung um die Stelle der zweiten Realschulkonrektorin an dieser Schule (A14 BBesO) erhielt die Klägerin die von der Dezernentin gefertigte Beurteilung vom 18. Mai 2005, die mit dem Gesamturteil schließt „Die Leistungen übertreffen die Anforderungen“. Die Beurteilung enthält u. a. Feststellungen zu Leitungs- und Koordinationstätigkeiten sowie zu den Aufgaben als Funktionsträgerin. Die A14-Stelle wurde der Klägerin nicht übertragen.

Am 7. Februar 2006 wurde eine Beförderungsstelle der Besoldungsgruppe A13 an der Realschule in E. ausgeschrieben. Die Bezirksregierung N. sah von einer erneuten Beurteilung der Klägerin ab. Ein anderer Bewerber wurde genommen, der eine aktuelle bessere Beurteilung vorzuweisen hatte. Daraufhin klagte die Lehrerin.

Rechtsgrundlagen

Nach § 93 Landesbeamtengesetz (LBG) sind (beamtete) Lehrer und Lehrerinnen dienstlich zu beurteilen. Die Durchführung ist in den „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Studienseminaren (i. d. Fassung vom 2. Januar 2003)“ (BASS 21-02 Nr. 2) geregelt.

Diese Regelungen finden auf Angestellte nur entsprechend Anwendung (RN 6.2 der Richtlinien). Die mögliche Probezeit ist wg. der Regelungen im Kündigungsschutzgesetz sechs Monate. Deshalb finden Beurteilungen nur zur Probezeit davor statt. Ansonsten gibt es für Angestellte nur Anlassbeurteilungen z. B. wg. Beförderungen.

Es gibt entscheidende Phasen in der Schullaufbahn, die einen Anlass für dienstliche Beurteilungen abgeben:

- Beendigung der Probezeit,
- Beförderung,
- Versetzung in ein anderes Bundesland,
- Auslandsschuldienst,

- Verwendung im Hochschuldienst,
- Erteilung eines Dienstzeugnisses.

Folgende Rechte hat eine Lehrerin/ein Lehrer im Beurteilungsverfahren:

- Eine Lehrerin/ein Lehrer des Vertrauens kann am Verfahren teilnehmen.
- Zwischen Beurteilendem und Lehrer findet ein Gespräch statt.
- Die Schulleiterin/der Schulleiter ist verpflichtet, einen Leistungsbericht anzufertigen bzw. offenzulegen, sofern er/sie die Beurteilung nicht selbst erstellt.
- Der Leistungsbericht und die dienstliche Beurteilung sind in einer Abschrift auszuhändigen.

Bei Neueinstellungen

Die Beurteilungsrichtlinien beinhalten in ihrem Punkt 3 „Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung“ unter anderem Folgendes:

3. Anlass und Zeitpunkt der Beurteilung
3.1 Lehrer sind zu beurteilen

3.1.1 während der laufbahnrechtlichen Probezeit (vgl. Nr. 3.2)

3.1.2 vor einer Beförderung und vor einer - nicht mit einer Beförderung verbundenen - Übertragung eines Amtes als Fachleiterin oder Fachleiter an einem Studienseminar (vgl. Nr. 3.3)

3.2 Eine Beurteilung nach Nr. 3.1.1 ist spätestens drei Monate vor Ablauf der allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Probezeit abzugeben. Kann die Bewährung während der Probezeit in dieser Beurteilung noch nicht abschließend beurteilt werden, ist spätestens drei Monate vor Ablauf der verlängerten Probezeit erneut eine Beurteilung zu erstellen.

Hierbei ist zu beachten: Zu Detailproblemen der dienstlichen Beurteilung gibt es zwischen Dienststellen und Personalräten unterschiedlich umfassende Verabredungen, die zum Beispiel Art und Umfang der Unterrichtsvorbereitung, Anzahl der Unterrichtsstunden, Ankündigungsfristen, Verfahren des Gesprächs zum Inhalt haben. Die örtlichen Personalräte geben hier bereitwillig Auskunft.

Beurteilung während der Probezeit

Die Beurteilungen in und zum Abschluss der Probezeit erstellt der Schulleiter. Unterrichtsbesuche, die der Vorbereitung einer Beurteilung dienen, sind rechtzeitig, mindestens zehn Tage vorher, anzumelden (Tag, Fach, Klasse oder Lerngruppe, gewünschte Unterlagen).

Das Gesamturteil bei eventuellen späteren Beurteilungen ist wie folgt zu formulieren:

- die Leistungen übertreffen die Anforderungen in besonderem Maße,
- die Leistungen übertreffen die Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen den Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen im Allgemeinen noch den Anforderungen,
- die Leistungen entsprechen den Anforderungen nicht.

Bei Beurteilungen während der Probezeit tritt an die Stelle des Gesamturteils eine Beurteilung, ob der Beamte sich während der Probezeit bewährt, besonders bewährt oder nicht bewährt hat; kann die Bewährung noch nicht abschließend festgestellt werden, so ist dies zu vermerken.

Rechtsmittel gegen Beurteilungen

1. Bitte um Überprüfung

Die schwächste Form der Beanstandung beinhaltet die Möglichkeit der „Bitte“, die Beurteilung vor ihrer Aufnahme in die Personalakte zu überprüfen.

2. Gegenäußerung

Eine Gegenäußerung gehört zu den formlosen Rechtsbehelfen und ist diejenige mit der geringsten Wirkung. Sie ist aber im Rahmen der Beanstandung zu erstellen.

Die dienstliche Beurteilung eines Beamten hat ihre gesetzliche Grundlage in § 104 des Landesbeamtengesetzes (LBG). Darin wird vorgeschrieben, dass die Eignung, Befähigung und Leistung der Beamten vor Ablauf der Probezeit und in regelmäßigen



Zeitabständen zu beurteilen sind. Diese Beurteilungen sind mit einem Gesamturteil abzuschließen und sollen einen Vorschlag für die weitere Verwendung enthalten. Sie sind zu den Personalakten zu nehmen. „Dem Beamten ist Gelegenheit zu geben, von seiner Beurteilung vor Aufnahme in die Personalakten Kenntnis zu nehmen und sie mit dem Vorgesetzten zu besprechen. Eine Gegenäußerung des Beamten ist ebenfalls zu den Personalakten zu nehmen.“

Die Gegenäußerung kann mündlich oder schriftlich erfolgen, wobei der Schriftsatz zu empfehlen ist. Die Gegenäußerung löst eine Prüfung der dienstlichen Beurteilung aus. Formal könnte es zu einer Abänderung bzw. Neuerstellung der dienstlichen Beurteilung kommen. Diese würde dann in die Personalakte aufgenommen. Wird nach Prüfung keine Änderung vorgenommen, wird die Gegenäußerung mit zu den Akten genommen. Die Gegenäußerung ist nicht fristgebunden, sollte aber zeitnah erfolgen.

Die GEW empfiehlt: Vor Abgabe einer Gegenäußerung sollten sich die Betroffenen von einer Vertrauensperson, einem Mitglied der Personalvertretung oder der Gewerkschaft beraten lassen.

3. Widerspruch

Der Widerspruch ist ein förmlicher Rechtsbehelf. Die vorgesetzte Dienststelle hat den Widerspruch formal zu prüfen und zu bescheiden. Der ggf. abschlägige Bescheid der vorgesetzten Dienststelle kann als Grundlage für eine verwaltungsgerichtliche Klage dienen. Aus Fristwahrungs-

gründen sind vier Wochen nach Kenntniserlangung der dienstlichen Beurteilung einzuhalten. Chancen auf Erfolg hat ein solcher Widerspruch, wenn eindeutige Verfahrensfehler nachgewiesen werden können.

4. Klage vor dem Verwaltungsgericht

Infolge des Widerspruchsverfahrens ist innerhalb eines Monats nach Eingang des Widerspruchbescheides Klage beim Verwaltungsgericht zu erheben. (siehe auch Stichwort Remonstration und Klage)

Zum obigen Fall aus der Rechtsprechung

Verwaltungsgericht Gelsenkirchen hat am 21. November 2007 (Az.: 1 K 1665/07) entschieden, dass die Dienststelle erneut über die Beförderung der Klägerin zu entscheiden hat. Dabei muss sie berücksichtigen: Die getroffene Auswahlentscheidung verstößt gegen den Leistungsgrundsatz, weil die ihr zugrunde gelegte Beurteilung der Klägerin nicht mehr hinreichend aussagekräftig ist. Es muss eine aktuelle Leistungsbeurteilung aus Anlass dieser neuen Bewerbung erfolgen. Erst dann kann zwischen den konkurrierenden Bewerbern entschieden werden.

Tipps für die Praxis

- Grundsätzlich kann jeder eine Lehrkraft des Vertrauens mitnehmen.
- Der Austausch von Unterrichtsvorbereitungen und Bericht über Durchführun-

gen von dienstlichen Beurteilungen helfen jeder einzelnen Lehrkraft.

- Das Mittel der Gegendarstellung zu einem Leistungsbericht oder einer dienstlichen Beurteilung kann genutzt werden, um die eigene Sicht aktenkundig zu machen. Vorherige Beratung ist zu empfehlen.
- Jeder Missstand und jeder Konfliktfall hinsichtlich dienstlicher Beurteilungen sollte mit dem Personalrat besprochen werden.
- Grundsätzlich bleibt das Problem, dass punktuelle Hospitationen über die Qualifikation von Lehrkräften keine repräsentative Auskunft geben.
- Personalräte sollten in ein Kollegium eingeladen werden, um über Praxis und Probleme der dienstlichen Beurteilung zu diskutieren.

INFO

Die Kriterien zum Beurteilungswesen sind zu finden in der BASS unter 21-02 Nr. 2 „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Studienseminaren“.

Homepage der GEW und für Mitglieder das online-archiv mit vielen aktuellen Informationen, u. a. auch zur dienstlichen Beurteilung: www.gew-nrw.de

DIE BILDUNGSMACHER 
Lernen · Wissen · Anwenden

www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

EINGRUPPIERUNG VON LEHRKRÄFTEN

Situation

Anton Müller hat einen abgeschlossenen Hochschulabschluss für die Sekundarstufe II. Allerdings hat er kein 2. Staatsexamen abgelegt. Er wird eingestellt als Lehrkraft für das Gymnasium. Die Dienststelle beabsichtigte zunächst, ihn in Entgeltgruppe EG 13, Stufe 1 TV-L einzugruppieren. Daraufhin beantragte Anton Müller, seine vorherige Berufstätigkeit im Rahmen des § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L anzuerkennen. Er konnte nachweisen, dass er von März 1989 bis Februar 1994 als Lehrkraft an der Sprachschule W, an der Eisenbahnfachschule W und an der Volkshochschule W, in der Zeit vom 13. bis 19. Oktober 2004 als Lehrkraft an der Realschule V sowie in der Zeit vom 8. April bis 4. Mai 2004 als Lehrkraft an der Realschule V tätig war.

Rechtslage im Überblick

Die Bezahlung der Angestellten richtet sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Dieser wird zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgebern der Länder ausgehandelt und muss nötigenfalls durch Streikmaßnahmen erzwungen werden.

Für die Vergütung nach TV-L werden angestellte Lehrkräfte verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet. Man spricht hierbei von Eingruppierung.

Bei dieser sogenannten Eingruppierung ist zu beachten: Tarifbeschäftigte Lehrkräfte werden derzeit noch nicht aufgrund tarifvertraglicher Regelungen eingruppiert. Die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe erfolgt stattdessen nach den sogenannten Eingruppierungserlassen des MSW NRW. Wer über ein erstes und zweites Staatsexamen verfügt, wird nach dem Runderlass des Kultusministeriums vom 16. November 1981 (BASS 21-21 Nr. 52) eingruppiert, der als Bestandteil im Arbeitsvertrag zu vereinbaren ist.

Mit dem Abschluss des neuen Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst 2006 wurde gleichzeitig vereinbart, dass künftig mit der GEW ein Eingruppierungsvertrag verhandelt wird. Damit könnte die Eingruppierung nicht mehr allein vom Arbeitgeber diktiert werden. Diese Verhandlungen dauern derzeit noch an, da sich bis dato die Arbeitgeber weigern und sie da-

her zu einem ersten Tarifvertrag voraussichtlich nur mittels Arbeitskampfmaßnahmen (Streik) gezwungen werden müssen.

In der Zwischenzeit werden noch die alten Eingruppierungserlasse der Länder und die im Überleitungstarifvertrag vereinbarten Zuordnungstabellen für Lehrkräfte zugrunde gelegt. Generell lässt sich sagen: Lehrer/-innen mit dem Lehramt für die Primarstufe oder für die Sekundarstufe I werden nach Entgeltgruppe 11 vergütet, Lehrer/-innen mit dem Lehramt für Sonderpädagogik und für die Sekundarstufe II nach Entgeltgruppe 13.

Seiteneinsteiger

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte ohne die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis – also ohne ein 2. Staatsexamen – können als Seiteneinsteiger in den Schuldienst übernommen werden. Sie werden nach dem Erlass des Kultusministeriums vom 20. November 1981 (BASS 21-21 Nr. 53) eingruppiert und entsprechend der Zuordnungstabelle des Überleitungstarifvertrages als so genannte „Nichterfüller/-innen“ den neuen Entgeltgruppen zugeordnet.

Für Lehrkräfte, die kein 2. Staatsexamen haben und damit als „Nichterfüller/-innen“ oder „Seiteneinsteiger/-innen“ beschäftigt werden, werden nach dem Erlass des Kultusministeriums vom 20. November 1981 (BASS 21-21 Nr. 53) eingruppiert.

Sofern ein Einsatz in der Primarstufe, in der Hauptschule oder der Realschule erfolgt, ist die Entgeltgruppe 11 maßgebend, bei Einsatz in der Förderschule, dem Berufskolleg und der Sek. II in Gesamtschule oder Gymnasium die EG 12 oder z. T. auch in EG 13 je nach Ausbildung. Allerdings wird hier insgesamt die sogenannte (geminderte) Leihertabelle des TV-L angewendet.

Höhergruppierung

Höhergruppierungsansprüche können davon abhängen, ob der Eingruppierungserlass zum Gegenstand des Arbeitsvertrages gemacht worden ist.

Auszug aus den Richtlinien des MSW zur Eingruppierung von Lehrkräften:

- E9 Fachlehrer/-innen an Gesamtschulen, Berufskollegs und Förderschulen; Musiklehrer/-innen an Realschulen; Lehrer/-innen für technische Fächer an Hauptschulen, Realschulen und an Berufskollegs; Lehrkräfte in der Primarstufe ohne Hochschulexamen; Lehrer/-innen ausländischer Herkunft ohne Hochschulabschluss, die herkunftssprachlichen Unterricht erteilen
- E10 Lehrkräfte in der Primarstufe ohne 1. Staatsexamen bzw. Anerkennung, aber abgeschlossenem Hochschulexamen; Religionslehrer/-innen ohne theologisches Studium, aber anderweitigen Hochschulabschluss in der Primarstufe, Hauptschule und Realschule
- E11 Lehrer/-innen in der Primarstufe oder Sekundarstufe I (an Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen und Gymnasien) (Nichterfüller/-innen,)
- E12 Lehrer/-innen in der Primarstufe oder Sekundarstufe I (an Grund- und Hauptschulen, Realschulen, Gesamtschulen und Gymnasien) (Erfüller/-innen), (Religionslehrer/-innen als Nichterfüller/-innen in Realschulen)
- E12Z Konrektor/-in an einer Grundschule oder kleinen Hauptschule mit Zulage
- E13 Realschullehrer/-innen, Förderschullehrer/-innen oder Lehrer/-innen an der Sek. I im 1. Beförderungsamts

Rektor/-in an einer Grundschule oder Konrektor/-in an einer Hauptschule (Erfüller) (Bei Nichterfüller/-innen an Realschulen nur die Religionslehrer/-innen mit 6-jähriger Bewährung)
- E14 Rektor/-in an einer großen Grund- oder Hauptschule, Konrektor/-in an einer Realschule oder Förderschule, Oberstudienrat/-rätin, Abteilungsleiter/-in an einer Gesamtschule (= 1. Beförderungsamts im höheren Dienst)
- E14Z Funktionsstelle mit Zulage
- E15 Rektor/-in an einer Realschule oder Sonderschule, Studiendirektor/-in
- E15Z stellv. Schulleiter/-in an Gymnasien, Berufskollegs oder Gesamtschulen mit Zulage

Erstinstufung in die Entgelttabelle

Mit einer Vergütung nach dem TV-L sind tarifbeschäftigte Lehrer und Lehrerinnen klar im Nachteil: Ihre Bezahlung fällt deutlich geringer aus als nach dem alten BAT – von den besseren Verdienstmöglichkeiten im Beamtenverhältnis ganz abgesehen. Die GEW macht sich für eine Gleichstellung tarifbeschäftigter Lehrer stark.

Mit Erfolg

Ein Erlass des MSW im November 2006 garantierte tarifbeschäftigten Lehrkräften im Regelfall das Gehaltsniveau, das sie nach dem alten BAT erhalten hätten. Hierzu wurden frühere berufliche Tätigkeiten angerechnet und bis zu zwei Gehaltsstufen vorab gewährt. Dieser Erlass ist Anfang 2008 und noch einmal im Frühjahr 2009 modifiziert worden. Seitdem ist allein die nachweisbare einschlägige Berufserfahrung für die Stufenzuordnung relevant. Demnach erhält man die Stufe 2 der jeweiligen Entgeltgruppe nach einem Jahr, nach weiteren zwei Jahren die Stufe 3, nach weiteren drei Jahren Berufserfahrung die Stufe 4 der jeweiligen Entgeltgruppe.

Für alle Tarifbeschäftigten gilt, dass vorherige Berufserfahrungen dazu führen, dass die Einstufung (es gibt ab Entgeltgruppe 9 fünf Stufen) der neu eingestellten Lehrkräfte zumeist mindestens ab der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe vorgenommen wird und hierfür eine großzügige Anerkennung der jeweiligen Berufserfahrungen bzw. beruflichen Vorerfahrungen vorgenommen wird (§ 16 TV-L und Erlasse des MSW vom 23. Februar 2008 und 8. Juni 2009).

TIPP

Die GEW arbeitet weiterhin daran, eine zusätzliche tarifliche Regelung zum TV-L zu vereinbaren, mit der die tarifbeschäftigten Lehrkräfte finanziell deutlich besser gestellt sind. Bis dahin sollte sich jede/r Neueingestellte beim zuständigen Personalrat beraten lassen, bevor die Einstufung bzw. Eingruppierung arbeitsvertraglich vereinbart wird. Der Personalrat hat – wie von der GEW juristisch erkämpft und mittlerweile auf Bestreben der GEW in das neue LPVG aufgenommen – ein Mitbestimmungsrecht zur Einstufung.

Der Fall: Hier konnten die angegebenen Zeiten als „förderliche Zeiten“ anerkannt werden und daher eine Zuordnung in die Entgeltstufe 3 erfolgen.

WIR MEINEN



Lehrkräfte im Tarifbeschäftigtenverhältnis klagen berechtigterweise darüber, dass sich ihr Nettoeinkommen erheblich von dem von Beamten im Schuldienst unterscheidet. Die GEW setzt sich seit Jahren für eine bessere Eingruppierung dieser Lehrkräfte ein und versucht dies in Tarifverhandlungen um eine Entgeltordnung für Lehrkräfte umzusetzen. Seit Herbst 2009 laufen diese Verhandlungen nach langen Kämpfen und auch Streiks. Die Arbeitgeber, die sich in dem Arbeitgeberverband der Länder (TdL) zusammengeschlossen haben, wollen natürlich das alte und damit billigere System behalten. Danach wurden die Eingruppierungen nicht tarifvertraglich mit den Gewerkschaften vereinbart, sondern vom Arbeitgeber einseitig festgelegt. Damit muss Schluss sein!

Die GEW setzt sich ein für eine bessere Bezahlung aller Lehrkräfte sowie für die gleiche Eingruppierung für alle voll ausgebildeten Lehrerinnen und Lehrer in allen Schulstufen und Schulformen; den Rechtsanspruch auf Qualifizierung bzw. Bewährung in der Tätigkeit bei unvollständiger Ausbildung; entsprechende Regelungen für Lehrende an Hochschulen und für das sozialpädagogische Fachpersonal an Schulen.

INFO

Homepage der GEW NRW: www.gew-nrw.de unter dem Stichwort Recht und Gesetz/Tarifbeschäftigte oder Tarifrecht/TV-L

Homepage der GEW-Bund: www.gew.de, hier unter Tarif und TV-L mit weiteren Publikationen und Entgelttabelle sowie L-ego mit Hinweisen zu den Tarifrunden und insbesondere Kampf um einen Tarifvertrag zur Lehreingruppierung (L-ego)

Handbuch „Tarifvertrag der Länder (TV-L)“ (2008), Bestellung im NDS-Onlineshop: www.nds-verlag.de

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)



EINSTELLUNG

Die Situation

Die Chancen, in den Schuldienst des Landes NRW eingestellt zu werden, haben sich in der zurückliegenden Zeit deutlich verändert, u. a. deshalb, weil sich verstärkt ein Lehrermangel in allen Bereichen abzeichnet.

Deshalb werden jetzt auch sogenannte „Seiteneinsteiger“, d. h. nicht ausgebildete Lehrkräfte in Mangelfächern in den Schuldienst des Landes eingestellt.

Mögliche Einstellungen erfolgen regelmäßig zum Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres und zum Halbjahresbeginn, aber auch immer häufiger während des Schuljahres. Alle Schulen können wöchentlich im Internet jeweils mittwochs ihre Stellenausschreibungen veröffentlichen.

Zunehmend werden die Stellen im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren und nur als Reststellen im landesweiten Listenverfahren vergeben.

Bewerberinnen und Bewerber mit voller Lehramtsbefähigung (2. Staatsexamen) müssen sich bei der bewerbungsführenden Bezirksregierung unter Angabe der Ausschreibungsnummer und Schule fristgerecht bewerben. Außerdem übersenden sie der ausschreibenden Schule ebenfalls fristgerecht eine Bewerbungsmappe. Bewerber ohne volle Lehramtsbefähigung (ausgenommen Referendare kurz

vor Ablegung des 2. Staatsexamens) senden ausschließlich eine Bewerbungsmappe an die Schule.

Bei der Erstbewerbung kann man angeben, ob man sich auch für das Listenverfahren bewirbt. Dabei können bis zu max. 24 Kreise bzw. kreisfreie Städte als Ortswünsche angegeben werden.

Eine für das Listenverfahren abgegebene Bewerbung muss jährlich erneuert werden.

Neben den Einstellungsmöglichkeiten in Dauerbeschäftigung stehen den Dienststellen auch Mittel aus dem Programm „Flexible Mittel für den Vertretungsunterricht“ oder als Elternzeitvertretung“ zur Vergabe von befristeten Vertretungsbeschäftigungen zur Verfügung. Auch können wegen Beurlaubung, Erziehungsurlaub etc. zeitweise ausfallende Lehrkräfte durch befristet Beschäftigte ersetzt werden. Deshalb sollte auch immer Kontakt zu den Schulämtern bzw. Bezirksregierungen gehalten werden. Vertretungsstellen werden auch im Internet unter der Adresse www.verena.nrw.de veröffentlicht. Jede befristete Beschäftigung verbessert unter Umständen die Einstellungsmöglichkeiten in den Einstellungsverfahren.

Informationen und Terminübersichten zu allen Lehrereinstellungsverfahren sowie die konkreten Stellenausschreibungen können auf der Internetseite des Schulministeriums unter www.leo.nrw.de aufgerufen werden.

WIR RATEN



Rechtzeitig bewerben und regelmäßig die gebotenen Einstellungsmöglichkeiten erkunden. Die GEW-Personalräte bei den Bezirksregierungen unterstützen Sie bei Anfragen sehr gerne und geben Ihnen wertvolle Tipps.

WIR MEINEN



Die ausschließliche Ausschreibung freier Stellen im Internet erfüllt nicht die Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Einstellungsverfahren.

Das Ausschreibungsverfahren gibt den Schulen die Möglichkeit, in Bezug auf das Anforderungs- und Schulprofil geeignete Lehrkräfte auszuwählen. Aus Gründen der Chancengleichheit für die Bewerberinnen und Bewerber sollte eine auf eine Person zugeschnittene Ausschreibung vermieden werden.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

FORTBILDUNG

Das Problem

„Was? Sie wollen zur Fortbildung mitten in der Unterrichtszeit? Wissen Sie nicht, wie viel Unterricht durch Fortbildung ausfällt? Sie haben doch so lange Ferien und am Nachmittag und am Wochenende arbeiten andere Leute auch. Können Sie nicht da Ihre Fortbildung machen?“

Rechtslage im Überblick

Das Schulgesetz (SchulG) verpflichtet in § 57 Abs. 3 Lehrerinnen und Lehrer, sich

zur Erhaltung und weiteren Entwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten selbst fortzubilden und an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen auch in der unterrichtsfreien Zeit teilzunehmen. Auch nach § 9 (4) Allgemeine Dienstordnung (ADO) und § 48 der Laufbahnverordnung (LVO) ist jede Beamtin/jeder Beamte – gleiches gilt für Tarifbeschäftigte – verpflichtet, sich fortzubilden. Aus dieser Pflicht zur Fortbildung lässt sich gleichzeitig auch das Recht auf Fortbildung ableiten.

Zu den Aufgaben der Schulleiterin bzw. des Schulleiters gehört die Auswahl

der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen (SchulG § 59 Abs. 6). Entsprechend muss der Lehrerrat einbezogen werden, entweder im Rahmen der Mitwirkung nach SchulG § 69 Abs. 2 oder sogar im Rahmen der Mitbestimmung. Gleiches gilt für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen. Damit aber überhaupt eine Auswahl stattfindet, müssen alle Interessierten auch einen Antrag zur Teilnahme an einer Fortbildungsveranstaltung stellen, bei der einfachen (unverbindlichen) Anfrage wird schnell abgeblockt.

Die GEW meint

Nach Auffassung der GEW findet Fortbildung in der Unterrichtszeit und in der unterrichtsfreien Zeit statt. Deshalb haben Personalräte mit den Fortbildungsdezernaten der Bezirksregierungen Vereinbarungen getroffen, dass in der Regel die dienstlichen Veranstaltungen zwischen 8.00 Uhr und 16.30 Uhr an den üblichen Arbeitstagen stattfinden. Auch Verwaltungsgerichte haben bestätigt, dass Fortbildung Arbeitszeit bedeutet und sich die zeitliche Lage der Fortbildung an der Arbeitszeit des öffentlichen Dienstes zu orientieren hat. Angesichts des Ausbaus von Ganztags- und Betreuungsangeboten kann der Nachmittag nicht generell als unterrichtsfreie Zeit gewertet werden. Eine Fortbildung kann nicht einfach mit dem Verweis auf die unterrichtsfreie Zeit in den Schulferien und an den Wochenenden verweigert werden. Vertretungs- und Fortbildungskonzepte der Schulen sollen sicherstellen, dass für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen individuelle Unterrichtszeiten verändert werden müssen.

Im oben dargestellten Beispiel kann die Schulleitung mit dem einfachen Verweis auf die unterrichtsfreie Zeit keine Fortbildung ablehnen. Die Lehrkraft sollte auf ihrem Antrag bestehen und eine schriftliche Antwort verlangen. Mit dieser kann sie dann den Lehrerrat an der Schule oder den Personalrat einschalten.

Allgemeine Struktur der Lehrerfortbildung

Im Wesentlichen sind drei Formen von Lehrerfortbildung zu unterscheiden:

- Veranstaltungen der Kompetenzteams vor Ort sowie kollegiumsinterne Fortbildung
- Veranstaltungen der Dienststelle über die Bezirksregierungen
- Veranstaltungen weiterer Träger

Schulinterne Fortbildung und das Fortbildungsbudget

Die Schule verfügt heute über ein Fortbildungsbudget. Pro Lehrkraft wird der Schule ein entsprechender Betrag zugewiesen und dies kann in eigener Regie verwaltet werden. (Zurzeit sind dies 45,- Euro pro Beschäftigte mindestens aber 700,- Euro.) Gerade deshalb ist es wichtig über die Lehrerkonferenz ein Fortbildungskonzept bzw. die Fortbildungsschwerpunkte (SchulG § 68 Abs.3 Nr. 3) zu beschließen. Aus diesem Etat können schulinterne Veranstaltungen für alle finanziert werden, aber auch Veranstaltungen außerhalb für

Einzelne oder Teile des Kollegiums. Auch Fortbildungsveranstaltungen für Fachkräfte der Schulsozialarbeit können aus diesem Etat finanziert werden.

Fortbildung vor Ort

Kompetenzteams bieten in den 54 Schulamtsbezirken (entsprechend der Kreise und kreisfreien Städte) schulinterne und schulformübergreifende Veranstaltungen vor Ort an. Außer den Berufskollegs sind alle Schulformen darüber einbezogen. Heute werden wieder verstärkt konkrete Veranstaltungen eigenständig angeboten und nicht nur sogenannte Abrufveranstaltungen vorgehalten. Auch sollen wieder verstärkt Jahres- oder Halbjahresprogramme der Kompetenzteams vorliegen, nicht nur im Internet, sondern auch in gedruckter Form. Diese Programme und Angebote werden den Personalräten zur Mitbestimmung vorgelegt.

Das Kompetenzteam berät Schulen im Rahmen ihrer Konzeptarbeit und bietet bedarfsorientiert Fortbildung an. Darüber hinaus vermittelt das Kompetenzteam Moderatorinnen und Moderatoren für weitere Fortbildungsbereiche sowie Beratungs- und Fortbildungsangebote weiterer Partner. „Bildungspartner“ in kommunaler und freier Trägerschaft (freie und öffentliche Träger aus Jugendhilfe, Kultur und Sport, Wirtschaft und Handwerk usw.) unterstützen die Kompetenzteams.

Die Kompetenzteams setzen sich zusammen aus Moderatorinnen und Moderatoren aller Schulformen, außer Berufskollegs. Die Leitungsstellen der Kompetenzteams werden jetzt endlich ausgeschrieben und im Rahmen eines transparenten Verfahrens besetzt.

Überregionale Fortbildung der Dienststelle

Bezirksregierungen sind für Fortbildungsangebote zuständig, deren Realisierung in den 54 Kreisen und Städten unwirtschaftlich wäre. So liegen die Zertifikatskurse und Schulleitungsqualifizierungen in der Zuständigkeit der Bezirksregierung und deren Fortbildungsdezernate (Dezernat 46). Auch Fortbildungsangebote für bestimmte Zielgruppen, z. B. Fachkräfte der Schulsozialarbeit, gehören zum Aufgabenbereich der Bezirksregierung, was leider noch nicht überall Realität ist.

Die Personalräte auf der Bezirksebene sind im Rahmen der Mitbestimmung bei der Konzeption und Organisation einbezogen, dies gilt auch bei der Auswahl der

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Veranstaltungen. Auf den Internetseiten der Bezirksregierungen können diese Angebote eingesehen werden, dort finden sich auch alle Anmeldeformulare.

Bildungsveranstaltung von weiteren Trägern und Sonderurlaub

Bei Bildungsveranstaltungen weiterer Träger (etwa der GEW), die in die Unterrichtszeit fallen, bedarf es neben der Anmeldung (beim Veranstalter) auch der Genehmigung von Sonderurlaub.

Die Gewährung von Sonderurlaub kann verweigert werden,

- wenn die Veranstaltung nicht im Interesse der Lehrerfortbildung liegt;
- wenn zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen;
- wenn der/die Betroffene schon seine Höchstzahl an Sonderurlaubstagen für Lehrerfortbildung ausgeschöpft hat (fünf bzw. sechs Tage); hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass dienstliche Fortbildung und auch kollegiumsinterne Lehrerfortbildung auf diese fünf bzw. sechs Tage (bei sechs-Tage-Woche) nicht angerechnet werden. Gleiches gilt für die Qualifizierungsveranstaltungen für die Lehrkräfte und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen.

TIPP

Wenn es hier zwischen Antragsteller/Antragstellerin und Schulleiterin/Schulleiter und Schulaufsicht zu Konflikten kommt, informieren Sie Ihren Lehrerrat oder Ihren Personalrat.

Über die Fortbildungsveranstaltungen der GEW (und anderer Organisationen) unterrichtet die NDS – Neue Deutsche Schule – regelmäßig.

Programme der GEW können beim Landesverband (Nünningstraße 11, 45141 Essen) angefordert werden.

Unter <http://www.kompetenzteams.schulministerium.nrw.de/> findet man einen Überblick und die konkreten Ansprechstellen vor Ort.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden

www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

GANZTAGSANGEBOTE IN SCHULEN

Rechtslage im Überblick

Im Schulgesetz werden die verschiedenen Formen des Ganztags in § 9 Absatz 1-3 SchulG geregelt. Darüber hinaus gibt es im Schulgesetz verschiedene weitere Regelungen, die den Ganzttag betreffen, u. a. zur Abstimmung von Schul- und Jugendhilfeplanung (§ 80 SchulG) oder zur Mitwirkung des Personals außerschulischer Träger in Schulgremien (§§ 66 Absatz 7 SchulG, 68 Absatz 4 SchulG, 75 Absatz 4 SchulG).

Mit dem Erlass BASS 12 - 63 Nr. 2 wurden die bisherigen Erlasse zum Offenen Ganzttag und zu Ganzttagsschulen in der Primarstufe und in der Sekundarstufe I zusammengefasst.

Formen des Ganztages:

1. Gebundene Ganztagschule

Hier nehmen alle Schülerinnen und Schüler der Schule verpflichtend an den Ganztagsangeboten teil.

Der Zeitrahmen erstreckt sich verpflichtend in der Regel über mindestens drei Unterrichtstage über jeweils mindestens sieben Zeitstunden, d. h. von 8 bis 15 Uhr. Darüber hinaus werden weitere außerunterrichtliche Angebote durchgeführt, bei denen die Teilnahme in der Regel freiwillig ist.

Der Schulträger entscheidet, ob eine Schule als gebundene Ganztagschule geführt wird. Dazu hört er die Schule an (Schulkonferenzbeschluss). Außerdem muss die Bezirksregierung der Entscheidung des Schulträgers zustimmen.

2. Offene Ganztagschule im Primarbereich

Ein Teil der Schülerinnen und Schüler nimmt an den außerunterrichtlichen Angeboten teil. Eine Anmeldung verpflichtet zur regelmäßigen und täglichen Teilnahme an den Angeboten für die Dauer eines Schuljahres.

Der Zeitrahmen erstreckt sich in der Regel an allen Unterrichtstagen von spätestens 8 Uhr bis 16 Uhr, mindestens aber bis 15 Uhr – und ist für alle angemeldeten Schülerinnen und Schüler verpflichtend.

Der Schulträger entscheidet mit Zustimmung der Schulkonferenz, ob eine Schule als offene Ganztagschule geführt wird.

3. Außerunterrichtliche Ganztags- und Betreuungsangebote

Hierzu gehören im Primarbereich „Schule von acht bis eins“, „Dreizehn plus“ sowie „Silentien“, in der Sekundarstufe I die „pädagogische Übermittagsbetreuung und weitere Ganztags- und Betreuungsangebote“. An diesen Angeboten nimmt nur ein Teil der Schülerinnen und Schüler teil, eine Pflicht zu regelmäßiger und täglicher Teilnahme gibt es nicht.

Hier orientiert sich der Zeitrahmen am jeweiligen Bildungs- und Betreuungsbedarf der Schule.

Über die außerunterrichtlichen Angebote entscheidet die Schule mit Zustimmung der Schulkonferenz, wobei der Schulträger zu beteiligen ist.

Ziele und Merkmale

Allen drei oben genannten Formen des Ganztags liegen die gleichen Ziele zugrunde – nämlich der Aufbau eines attraktiven, qualitativ hochwertigen und umfassenden örtlichen Bildungs-, Erziehungs- und Betreuungsangebotes, in dem die individuelle ganzheitliche Bildung des Kindes/Jugendlichen, die Entwicklung ihrer Persönlichkeit, der Selbst- und Sozialkompetenzen etc. systematisch gestärkt werden.

Genannt werden in dem Erlass dann beispielhaft 14 Merkmale, die sowohl für gebundene als auch für offene Ganztagschulen gelten sollen. Außerdem sollen sich auch die außerunterrichtlichen Betreuungsangebote im Rahmen ihrer Ressourcen an diesen Merkmalen orientieren.

Lehrerstellenanteile sollen nach Möglichkeit für Angebote genutzt werden, die die Kinder ergänzend zum Unterricht individuell fördern und fordern – sie dürfen nicht für die Erteilung von Unterricht nach der Stundentafel oder zur Bildung kleinerer Klassen verwendet werden. Sie müssen für die zusätzlichen außerunterrichtlichen Angebote verwendet werden. Außerdem muss durch entsprechende Vertretungskonzepte sichergestellt sein, dass Unterricht und Ganztagsangebote, die von Lehrkräften im Rahmen ihres Stundendeputats durchgeführt werden, nicht ausfallen.

In den sogenannten Zuwendungserlassen (BASS 11-02 Nr. 19 und BASS 11-02 Nr. 9) werden die Zuwendung/Förderung

für die Durchführung außerunterrichtlicher Angebote offener Ganztagschulen im Primarbereich sowie für die Betreuung vor und nach dem Unterricht genannt.

Bei offenen Ganztagschulen erhalten die Kommunen einen Grundbetrag von 700 Euro pro Schuljahr und Kind (1.400 Euro für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf) sowie 0,2 Lehrerstellen pro 25 Schüler/-innen (pro zwölf Schüler/-innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf). Die Hälfte der Lehrerstellenanteile kann auch kapitalisiert werden, sodass zusätzlich ein Festbetrag von 235 Euro pro Kind (490 Euro für Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf) gewährt wird und lediglich 0,1 Lehrerstellen pro Gruppe in den Ganzttag eingebracht werden müssen.

Zuwendungen für „Schule von acht bis eins“ (Betreuung an allen Unterrichtstagen von 8 Uhr bis 13 Uhr) und „Dreizehn plus“ (Ganztagsangebote an mindestens vier Unterrichtstagen pro Woche von in der Regel 13 Uhr bis 15 Uhr) gibt es bei einer Teilnahme von mindestens 10 Schüler/-innen – ein Festbetrag von 4.000 Euro pro Schuljahr für „Schule von acht bis eins“ und 5.000 Euro pro Schuljahr für „Dreizehn plus“.

Außerdem können Elternbeiträge für die freiwilligen Angebote erhoben werden, in der offenen Ganztagsgrundschule bis zu einer Höhe von 150 Euro pro Kind. Die Beiträge für die Betreuungsangebote sollen sich an den Beiträgen der offenen Ganztagsgrundschule orientieren. Für Mittagessen kann ein zusätzlicher Beitrag erhoben werden.



WIR MEINEN

Die Einführung des Ganztags ist als bildungspolitisches Ziel zu begrüßen. Dafür müssen aber die notwendigen finanziellen, sächlichen und personellen Ressourcen vorhanden sein.



DIE BILDUNGSMACHER
Lernen · Wissen · Anwenden

www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ SCHULE

Die Probleme

1. Die Kollegin an einer Realschule in Münster klagt seit Monaten über Juckreiz der Haut und massive Kopfschmerzen. Sie vermutet den Grund in einem Klassenraum, in dem sie häufig unterrichten muss. Die Symptome treten an den Wochenenden kaum auf und in den langen Sommerferien sind sie fast ganz verschwunden.
2. Der Kollege an einer Grundschule in Köln beklagt die schlechte Akustik im Klassenraum der Klasse 2 a. Er muss sehr laut reden, damit die Schülerinnen und Schüler ihn überhaupt verstehen. Schon kleinste Bewegungen von einzelnen Schülern haben große Auswirkungen auf die gesamte Geräuschkulisse im Raum.
3. Der Kollege an einem Gymnasium in Arnsberg fühlt sich seit einiger Zeit ständig erschöpft und ist selbst bei Kleinigkeiten reizbar. Jede Erkältung erwischt ihn und er muss sich dann auch öfter krankmelden. Dies bringt viel Unmut im Kollegium, da sein Unterricht immer wieder kurzfristig vertreten werden muss.

Rechtslage

Zuständig für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schulen ist der Arbeitgeber, d.h. das Land NRW, und nicht der Schulträger. Bei Mängeln am Arbeitsplatz, die die Gesundheit der Lehrkraft gefährden, hat er zu handeln bzw. den Schulträger aufzufordern, das Schulgebäude entsprechend zu sanieren bzw. einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen, der die Gesundheit der Lehrkraft nicht gefährdet. Die Bezirksregierung als personalaktenführende Stelle ist unmittelbar als Vertreterin des Landes NRW die Ansprechpartnerin in Personalfragen des Gesundheitsschutzes für die einzelne Lehrkraft (in wenigen Fällen ist bei tarifbeschäftigten Lehrkräften das Schulamt zuständig). Für die Bezirksregierung und damit für den Arbeitgeber handelt der Schulleiter vor Ort. Er hat die Fürsorgepflicht für seine Beschäftigten und ist in der Verantwortung für einen gesunden Arbeitsplatz.

Rechtliche Grundlagen sind die Einführungserlasse des MSW (2000 und 2002) und die folgenden Gesetze und Verordnungen:

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) von 1996

- Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)
- Schulgesetz
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB, insbesondere §§ 618 und 619 für Tarifbeschäftigte)
- Spezielle Gesetze/Verordnungen
 - Bildschirmarbeitsplatzverordnung
 - Infektionsschutzgesetz
 - Mutterschutzverordnung
 - Arbeitsstättenverordnung
 - Sozialgesetzbücher
 - Gefahrstoffverordnung
 - Lärm- und Vibrationsschutzverordnung

Was tun?

- Bei Befindlichkeitsstörungen muss die Lehrkraft die festgestellten Mängel in ein Mängelbuch/Verbandbuch eintragen und den/die Sicherheitsbeauftragten und die Schulleiterin/den Schulleiter darüber (schriftlich) informieren.
- Jede Kollegin und jeder Kollege sollte in die Gefährdungsbeurteilung der Schule Einsicht nehmen. Falls keine Gefährdungsbeurteilung vorliegt oder eine Einsicht verweigert wird, sollte sich die Kollegin/der Kollege mit ihrem/seinem Personalrat in Verbindung setzen.
- Jede Lehrkraft hat die Möglichkeit, sich mit dem BAD in Verbindung zu setzen, um sich bzgl. der Gefährdung und möglicher Abhilfe beraten zu lassen.
- Bei bereits bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen sollte die Lehrkraft sich dies bei einem Facharzt (ggf. Umweltmediziner) attestieren lassen mit Angabe der möglichen Ursache und der evtl. einzuleitenden Gegenmaßnahmen.
- Die Lehrkraft bittet die Schulleitung schriftlich darum, die Mängel zu beseitigen/mögliche Gegenmaßnahmen zu ergreifen bzw. einen gesundheitlich unbedenklichen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.
- Lehrkräfte sollten keine eigene Untersuchung initiieren, da das Kollegium dann die Kosten selber tragen muss bzw. die

Untersuchungsergebnisse evtl. nicht anerkannt werden.

- Alle den Vorfall dokumentierenden Schriftstücke sind von der Lehrkraft auch in die Personalakte einzubringen. Dies kann für eine spätere Anerkennung eines Dienst- oder Arbeitsunfalls bzw. einer Berufskrankheit oder bei möglichen Folgeerkrankungen wichtig sein.
- Zur eigenen Entlastung ist der Schulleiterin/dem Schulleiter anzuraten, eine sofortige schriftliche Benachrichtigung an den Schulträger und die Bezirksregierung zu verfassen, mit der Bitte um Prüfung einer evtl. vorliegenden Gesundheitsgefährdung und deren Beseitigung.
- Bei akuter Gefährdung sind durch den/die Schulleiter/-in Sofortmaßnahmen einzuleiten. Hierzu steht ihm/ihr der BAD beratend zur Seite.
- Ggf. ist unter Einbeziehung des Personalrats auf einer Bedarfsbegehung durch den BAD/Unfallkasse zu bestehen, die die Ursachen dieser Befindlichkeitsstörung feststellt. Das Ergebnis ist ein Begehungsprotokoll mit Hinweisen zur Mängelbeseitigung, das dem gesamten Kollegium zur Verfügung gestellt werden muss. Im Interesse der Schülerinnen und Schüler sollte, falls nicht schon geschehen, je nach Gefährdung auch die Unfallkasse (UK) benachrichtigt werden.
- In einer Lehrerkonferenz muss je nach Gefährdungsgrad das gesamte Kollegium über das Problem und evtl. Untersuchungsergebnisse informiert werden. Hierzu können BAD, UK und Personalrat eingeladen werden.
- Der Arbeitgeber in der Person der Schulleiterin/des Schulleiters bzw. der Bezirksregierung hat ggf. entsprechende Erfordernisse an den Schulträger zu formulieren und auf deren Einhaltung zu achten.
- Sollte der Schulträger ablehnen, entsprechende Maßnahmen einzuleiten, muss die Schulleitung sich an ihre vorgesetzte Behörde wenden, die KollegInnen sollten ihre Gewerkschaft einschalten und die Eltern/Betriebe können sich an die Presse wenden. Auf jeden Fall sollte dieses Thema auch in der Schulkonferenz behandelt werden.

- Parallel dazu sollte der Personalrat und die Vertretung der Schwerbehinderten mit allen Informationen versorgt werden, damit diese die Bezirksregierung daran erinnern, dass sie der Fürsorgepflicht für ihre beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer nachzukommen hat. In vielen Fällen hat der Personalrat auch die Möglichkeit, über Initiativanträge gegenüber dem Arbeitgeber tätig zu werden.
- Insbesondere wenn der Anfangsverdacht einer Schadstoffexposition gegeben ist, sind Ärzte zu nennen, die sich mit den Folgen einer Schadstoffexposition auf den menschlichen Körper auskennen. Eine erste Orientierung für geeig-

nete Ärzte ist unter www.dbu-online.de zu finden.

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, auch Gefährdungsbeurteilungen zur psychosozialen Belastung durchzuführen, die erstmalig flächendeckend ab März 2012 – beginnend im Bezirk Düsseldorf – stattfinden werden. Dazu wird ein Fragebogen (sog. COPSOQ, zu finden unter www.copsoq.de) eingesetzt, nach dessen Auswertung die wichtigsten Probleme angegangen werden müssen. Nähere Informationen sind bei den Dezernenten der Bezirksregierungen für AGS, dem MSW, dem BAD und den Personalräten zu erhalten.

WIR MEINEN



Der Arbeitgeber muss deutlich mehr finanzielle Mittel in den Ausbau des Gesundheitsschutzes investieren: Aktiver Gesundheitsschutz ist die beste Prävention.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE UND ANSPRECHPARTNERIN FÜR GLEICHSTELLUNGSFRAGEN

Geschlechterdemokratie ist eine grundgesetzlich verankerte Zielsetzung, die auch für die Schule gilt, aber weder gesamtgesellschaftlich noch im Bereich Schule erreicht ist. Die GEW als Bildungsgewerkschaft setzt sich für ein gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis auch und gerade im Schulbereich ein. Konkret betrifft dies zwei Handlungsfelder:

- die Gleichstellung der beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer als beschäftigungspolitisches Prinzip sowie
- die Mädchen- und Jungenförderung durch koedukativen und auch geschlechtergetrennten Unterricht als pädagogische Prinzipien.

Rechtslage im Überblick

Die Gleichstellungspolitik wird in NRW rechtlich untermauert durch das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Das Gesetz gilt für den öffentlichen Dienst, also auch für den gesamten Schulbereich in nicht privater Trägerschaft. Für den Schulbereich sind auf der Grundlage des LGG

Gleichstellungsbeauftragte im Schulministerium, in den Bezirksregierungen und Schulämtern benannt, die als Fachfrauen auf die Umsetzung der Gleichstellungspolitik achten. In der Schule selbst, die noch keine Dienststelle darstellt, werden die Gleichstellungsbeauftragten durch „Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen“ vertreten (§ 15 LGG). Da die Gleichstellung Aufgabe der Schulleitung ist, wird die Tätigkeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen im Schulgesetz in § 59 Schulleitung rechtlich geregelt.

Arbeit der GEW in der Gleichstellungspolitik

Die GEW unterstützt die Arbeit der Ansprechpartnerinnen, um Gleichstellung in den Schulen zu verwirklichen. Gleichzeitig machen wir auch unsere Personalräte stark für die Gleichstellungspolitik, indem wir ihnen Fachbroschüren zur Unterstützung ihrer Arbeit an die Hand geben. Wir bieten regelmäßig für die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen unter dem Titel „Fit für die Gleichstellung“ an. Anmeldung unter:

www.frauen.gew-nrw.de. Daneben führen wir Fachtagungen durch und stehen natürlich auch für persönliche Beratung zur Verfügung. In einem Arbeitsbereich wie der Schule, in dem zwei Drittel der Beschäftigten Frauen sind, setzen wir uns insbesondere dafür ein, dass sich dies auch in den Aufstiegsmöglichkeiten für Lehrerinnen widerspiegelt. Mädchen- und Jungenförderung in der koedukativen Schule ist für die GEW ein weiterer Schwerpunkt für die Durchsetzung der Geschlechterdemokratie. In Zukunft wird auch das Thema Schulversagen als schwerpunktmäßiges Jungenproblem verstärkt zu behandeln sein.

INFO

www.frauen.gew-nrw.de

Broschüre „Gleichstellung in der Schule“, Bestellung im NDS-Onlineshop: www.nds-verlag.de

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

GEW-LANDESGESCHÄFTSSTELLE

GEW-Telefonzentrale

Telefon 0201/29403-01

GEW-Service

Telefon 0201 29 403-33

Telefax 0201 29 403-34

Mail info@gew-nrw.de

Mo-Do 11.00 bis 16.00 Uhr

Fr 10.00 bis 13.00 Uhr

GEW-Rechtsberatung

Telefon 0201 29403-37

Telefax 0201 29403-53

Mail rechtsschutz@gew-nrw.de

Mo-Do 13.30 bis 16.00 Uhr

Fr 10.00 bis 12.00 Uhr

GEW-Landesrechtsstelle/Verwaltung

Telefon 0201 29403-38

Telefax 0201 29403-53

Mail rechtsschutz@gew-nrw.de

Mitgliederverwaltung

Mitglieder von A bis Jan

Telefon 0201 29403-43

Telefax 0201 29403-45

Mail nina.morgenstern@gew-nrw.de

Mitglieder von Jao bis Noh

Telefon 0201 29403-44

Telefax 0201 29403-45

Mail claudia.axt@gew-nrw.de

Mitglieder von Noi bis Z

Telefon 0201 29403-42

Telefax 0201 29403-45

Mail patricia.skibinski@gew-nrw.de

Weiterbildung der GEW

Telefon 0201 29403-26

Telefax 0201 29403-34

Mail weiterbildung@gew-nrw.de

Mitgliedsbeitrag

Ihr individueller Mitgliedsbeitrag ist abhängig von Ihrem Grundgehalt bzw. Ihrer Grundvergütung.

Bei Unklarheiten und Nachfragen hilft Ihnen gern unsere Mitgliederverwaltung.

Beispiele für monatliche Mitgliedsbeiträge:

Lehramtsanwärter/-innen	4,00 Euro
Grund-, Haupt- oder Realschule	
Vollbeschäftigte A 12	23,63 Euro
Teilzeitbeschäftigte A 12 (50%)	11,82 Euro
Vollbeschäftigte EG 11 TV-L, Stufe 3	21,41 Euro
Gymnasium oder Berufskolleg	
Vollbeschäftigte A 13	26,44 Euro
Teilzeitbeschäftigte EG 13 TV-L (50%), Stufe 3	12,20 Euro

GEW IM PERSONALRAT

	Grundschulen	Hauptschulen	Förderschulen
Bezirksregierung Arnsberg	Ingrid Schipper Kühlingstr. 30 44309 Dortmund Tel. 0231 2019 66 Fax 0231 3102 21 h.schipper@dokom.net	Volker Maibaum Ehmsenstr. 35 A 44269 Dortmund Tel. 0231 9482089 maibaum-gew-dortmund@t-online.de	Rita Hötzel Charlottenstr. 10 58453 Witten Tel. 02302 690943 rita.hoetzel@gmx.de
Bezirksregierung Detmold	Sabine Unger Bielefelder Str. 489 a 32758 Detmold Tel. 05232 850375 Fax 05232 987009 Gew-owl@t-online.de	Hans-Dieter Elbracht Menzelstr. 68 33613 Bielefeld Tel. 0521 889637 pankratz.elbracht@t-online.de	Barbara Ritter Bödingsheide 30 33397 Rietberg Tel. 05244 1714 barbaritt@aol.com
Bezirksregierung Düsseldorf	Eckehard Vogt Dieselstr. 7 42719 Solingen Tel. 0212 13030 eckehard.vogt@alice-dsl.net	Helga Krüger Zietenstr. 25 42281 Wuppertal Tel. 0202 507126 Fax 0202 507126 krueger.wtal@t-online.de	Karl van den Mond Stöckmannstr. 62 46045 Oberhausen Tel. 0211 4755010 (PR-Büro) Fax 0211 4755990 (PR-Büro) PR-Foerderschulen@brd.nrw.de
Bezirksregierung Köln	Renate Eidems Sankt Rochusweg 56 41812 Erkelenz Tel. 02431 4782 Fax 02431 971806 renateeidems@aol.com	Walter Lohne Münsterstr. 3 52076 Aachen Tel. 02408 145813 W.Lohne@t-online.de	Marion Nowotny Alteburger Str. 60 50678 Köln Tel. 0221 1473267 (PR-Büro) Fax 0221 1472896 (PR-Büro) marion.nowotny@brk.nrw.de
Bezirksregierung Münster	Gabriele Daldrup Mendelweg 12 48607 Ochtrup Tel. 02553 5310 gabriele.daldrup@t-online.de	Hans-Jürgen Evers Augustin-Wibbelt-Str. 1 46325 Borken Tel. 02861 62179 gew@h-j-evers.de	Bettina Marzinzik Bramgastr. 4 46325 Borken Tel. 02861 61320 marzinzik@t-online.de

Hauptpersonalrat beim MSW (Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes NRW)

Grundschulen	Hauptschulen	Förderschulen
Rixa Borns Oberschlesier Str. 77 48151 Münster Tel. 0251 776001 Fax 0251 799762 rixaborns@t-online.de	Hans-Wilhelm Bernhard Bördestr. 10 59590 Geseke Tel. 02942 6195 Fax 02942 78763 HnsBrnhrd@aol.com	Gerhard Weidemann Enfieldstr. 209 45966 Gladbeck Tel. 02043 42668 Fax 02043 42603 gerd.weidemann@gew-nrw.de

Personalratswahlen im Juni 2012, personelle Änderungen vorbehalten!

Realschulen	Gesamtschulen	Gymnasien	Berufskolleg
Wolfgang Lüddecke Beethovenstr. 4 58553 Halver Tel. 02353 3417 Tel. 02353 903818 wolfgang.lueddecke@t-online.de	Ulrich Kriegesmann Sauerbruchstr. 4 58453 Witten Tel. 02302 699485 Fax 02302 699485 ulkrie@versanet.de	Harald Wunderlich Adalbertstr. 105 44149 Dortmund Tel. 0231 178817 Fax 0231 146020 har.wunderlich@cityweb.de	Ulrich Roseneck Feldgarten 45 44388 Dortmund Tel. 0231 636912 u.roseneck@t-online.de
Gerhard Rieke Klosterstr. 19 34414 Warburg Tel. 05641 743289 gerd_rieko@web.de	Dietmar Winsel Tegelweg 51 33102 Paderborn Tel. 05251 5068345 Fax 05251 5068346 Dwinsel@gmx.de	Martina Reinking-Heer Umradstr. 9 32432 Minden Tel. 0571 85377 mareky@t-online.de	Michael Gebauer Horstmans Feld 51 33739 Bielefeld Tel. 05206 6918 Fax 05206 6918 hmgebauer@t-online.de
Edeltraud Schwindt Asberger Str. 92 a 47228 Duisburg Tel. 02065 89667 Fax 02065 899524 EdSchwindt@aol.com	Claudia Paar Fr.-v.-d.-Schulenburg-Str.51 41466 Neuss Tel. 02131 470358 fpaar@t-online.de	Renate Aust Metzkauser Str. 36 40625 Düsseldorf Tel. 0211 283518 Fax 0211 283728 renate.aust@gmx.net	Joachim Jankowski Pulverweg 32 47051 Duisburg Tel. 0203 299850 Fax 0203 2983552 jjankowski@t-online.de
Elke Büßer Auf Dem Heidchen 17 51519 Odenthal Tel. 02174 4352 elkebuesser@aol.com	Emmy Schul Erzbergerallee 66 52066 Aachen Tel. 0241 9971256 emmy.schul@gmx.de	Martin Pötz Koelhoffstraße 1 50676 Köln Tel. 0221 136444 martin.poetz@gmx.de	Dietrich Weinkauf Schillingsrotter Str. 56 50996 Köln Tel. 0221 3989620 d.weinkauf@t-online.de
Hedwig Brüggenkamp Geiststr. 63 59302 Oelde Tel. 02522 61448 Fax 02522 937661 HedBrueggenkamp@aol.com	Kerstin Grebenstein Dernekamp 86 48249 Dülmen Tel. 02594 948512 kerstin@grebensteins.de	Katharine Plümer-Krabbe Lönsstr.15 48145 Münster Tel. 0251 3944478	Helmut Hermes II. Bickestraße 19 44263 Dortmund Tel. 0231 418186 hh@bk-ostvest.de
Realschulen Maiko Finnern Babenhauser Str. 194 33619 Bielefeld Telefon 0521 56169663 maiko.finnern@web.de	Gesamtschulen Irene Pasternak Baumblyte 16 45133 Essen Tel. 0201 7988968 Fax 0201 7988979 i.pasternak.hpr@t-online.de	Gymnasien Uwe Lämmel Buchenweg 9a 32429 Minden Tel. 0571 53143 uwe-laemmel@t-online.de	Berufskolleg Klemens Luchtefeld Schatenstr. 16 33604 Bielefeld Tel. 0521 286616 Fax 0521 2704077 kl.luechtefeld@t-online.de

GEW VOR ORT

Bezirk Arnsberg

	Vorsitz	Geschäftsstelle	Bürozeiten	Internet
Dortmund	Ulrich Roseneck	Luisenstr. 30 44137 Dortmund 0231 148881	Mo – Do 10 – 17 Uhr Fr 10 – 14.30 Uhr	Dortmund.gew-nrw.de geschaefststelle@ gew-dortmund.de
Hagen	Annegret Gevers Naundorf	Elberfelder Str. 57 58095 Hagen 02331 31162	Mo + Do 16 – 17 Uhr Di 13 – 14 h	Hagen.gew-nrw.de gew-hagen@t-online.de
Hamm	Gabriele Breitreutz 02381 25582			Hamm.gew-nrw.de GBreitkr@web.de
Herne	Peter Velten 02323 60842			Herne.gew-nrw.de peter-velten@t-online.de
Olpe	Mechthild Eisenblätter 02761 3836			Olpe.gew-nrw.de mechthildeisenblaetter@gmx.de
Bochum	Ulrich Kriegesmann	Alte Hattinger Str. 19 44789 Bochum 0234 434699	Mo, Di, Mi 11 – 17 Uhr	Bochum.gew-nrw.de info@gew-bochum.de
Ennepe-Ruhr	Jürgen Angrabeit 0234 502196			Enneperuhr.gew-nrw.de angrabeit.j@arcor.de
Hochsauerland	Roswitha Franz	Kaiser-Otto-Ring 6 a 34431 Marsberg 02992 5757	nach Vereinbarung	Hochsauerland.gew-nrw.de roswitha.franz@gew-hsk.de
Märkischer Kreis	Wolfgang Lüddecke 02353 3417			Maerkischerkreis.gew-nrw.de wolfgang.lueddecke@web.de
Siegen	Franz-Josef Roggenbuck 02745 351			Siegen.gew-nrw.de fjroggenbuck@web.de
Soest	Wolfgang Marciniak	Ulrichertor 4 59494 Soest 02921 3541499		Soest.gew-nrw.de gewsoest@web.de
Unna	Gerda Gnad 02383 3453			Unna.gew-nrw.de gerda.gnad@gmail.com

Bezirk Detmold

	Vorsitz	Geschäftsstelle	Bürozeiten	Internet
Paderborn	Bernd Beuerbach 305251 640275			Paderborn.gew-nrw.de beuerbach@t-online.de
Höxter	Eberhard Gäse 05531 809409			Hoexter.gew-nrw.de gew-hx@online.de
Bielefeld	Michael Gebauer	August-Bebel-Str. 135 33602 Bielefeld 0521 173317	Mo, Di + Do 12 – 18 Uhr	Bielefeld.gew-nrw.de gew-bielefeld@gmx.de
Gütersloh	Barbara Ritter 05244 1714			Guetersloh.gew-nrw.de barbaritt@aol.com
Herford	Friedel Böhse 05731 83390			Herford.gew-nrw.de Friedel.Boehse@web.de
Lippe	Rolf Langhorst 05231 69744			Lippe.gew-nrw.de gew-lippe@email.de
Minden-Lübbecke	Klaus Gerlich 0571 710668			Minden.gew-nrw.de klausgerlich@aol.com

Bezirk Düsseldorf

	Vorsitz	Geschäftsstelle	Bürozeiten	Internet
Düsseldorf	Detlef Polt	Friedrich-Ebert- Str. 34-38 40210 Düsseldorf 0211 363902	Mo + Di 13.30 – 17.30 Uhr Mi 10 – 14 Uhr Do 13.30 – 16.30 Uhr	Duesseldorf.gew-nrw.de gew-duesseldorf@t-online.de
Essen	Jörg Kuhlmann	Hollestr. 3 45127 Essen 0201 223281	Mo, Di, Do 14 – 17.30 Uhr Mi 10 – 15 Uhr	Essen.gew-nrw.de info@gew-essen.de
Kleve	Walter Seefluth 02831 6052			Kleve.gew-nrw.de w-seefluth@t-online.de
Krefeld	Philipp Einfalt 02151 563735			Krefeld.gew-nrw.de peinfalt@aol.com
Mönchengladbach	Reinhold Schiffers	Rheydterstr. 328 41065 Mönchengladbach 02161 209633	bitte erfragen	Moenchengladbach. gew-nrw.de gew-mg@gew-mg.de
Mülheim	Alois Mayer	Nockwinkel 18 45277 Essen 0201 583607	bitte erfragen	Muelheim.gew-nrw.de a.grunwald@gew-mh.de
Oberhausen	Cornelia Schimanowski	Friedrich-Karl-Str. 24 46045 Oberhausen 0208 807085	bitte erfragen	Oberhausen.gew-nrw.de mail@gew-oberhausen.de
Remscheid	Jürgen Gottmann 02191 661130			Remscheid.gew-nrw.de jgottmann@t-online.de
Solingen	Eckehard Vogt	Dieselstr. 7 42719 Solingen 0212 13030		Solingen.gew-nrw.de eckehard.vogt@alice-dsl.net
Viersen	Agatha Weber 02162 34860			Viersen.gew-nrw.de agathaweber@t-online.de
Wuppertal	Helga Krüger	Paradestr. 21 42107 Wuppertal 0202 440261	Mo – Do 14 – 18 Uhr	Wuppertal.gew-nrw.de gew.wuppertal@t-online.de
Duisburg	Norbert Müller	Wrangelstr. 13 47059 Duisburg 0203 311323	Mo – Fr 14 – 17 Uhr	Duisburg.gew-nrw.de geschaeftsstelle@ gew-duisburg.de
Mettmann	Axel Jost 02102 / 80037			Mettmann.gew-nrw.de axel_jost@t-online.de
Rhein-Kreis- Neuss	Sylvia Decker 02131 531435			Neuss.gew-nrw.de sylviaecker@gmx.de
Wesel	Marie-Luise Planer 02064 43990			Wesel.gew-nrw.de ml.planer@t-online.de

Bezirk Köln

	Vorsitz	Geschäftsstelle	Bürozeiten	Internet
Regionalverband Aachen	Holger von Bötticher	Dennewartstr. 17 52068 Aachen 0241 37010	Mo 14 – 17 Uhr Di, Mi, Do 13 – 17 Uhr	Aachen.gew-nrw.de gew.aachen@t-online.de
Bonn	Joachim von Maydell	Endericher Str. 127 53115 Bonn 0228 653955	Di, Do + Fr 14 – 17 Uhr	Bonn.gew-nrw.de buero@gew-bonn.de

Bezirk Köln

	Vorsitz	Geschäftsstelle	Bürozeiten	Internet
Düren	Peter Erken	Kämergasse 27 52349 Düren 02421 17443	Mi 15.30 – 18.00 Uhr	Dueren.gew-nrw.de ghs-guerzenich@t-online.de
Euskirchen	Beate Klinke	Endenicher Str. 127 53115 Bonn 0228 653955	Di, Do + Fr 14 – 17 Uhr	Euskirchen.gew-nrw.de gew.euskirchen@web.de
Heinsberg	Klaus-Dieter Lange			Heinsberg.gew-nrw.de gew-kreis-heinsberg@gmx.de
Köln	Klaus Minartz	Hans-Böckler-Platz 1 50672 Köln 0221 516267	Mo, Di, Do 10 – 16 Uhr Mi, Fr 12 – 16 Uhr	Koeln.gew-nrw.de gew-koeln@netcologne.de
Leverkusen	Norbert Arnold 02174 498791			Leverkusen.gew-nrw.de arnnor@t-online.de
Rhein-Erft-Kreis	Hubert Wolter 02233 45518			Erftkreis.gew-nrw.de hubertwolter@gmx.de
Oberberg. Kreis	Jürgen Schäffler	Körner Str. 35 51 643 Gummersbach 02261 61920	Mo 14 – 16 Uhr Mi 10 – 12 Uhr Do 15 – 17 Uhr	Oberberg.gew-nrw.de kv@gew-oberberg.de
Rhein.- Berg. Kreis	Angela Blömer 02202 964507			Rheinberg.gew-nrw.de bloemera@gmx.de
Rhein- Sieg Kreis	Michael Liß	Kaiserstr. 108 53721 Siegburg 02241 1277763	Mo 15 – 17 Uhr Do 10 – 12 Uhr	Rheinsieg.gew-nrw.de info@gew-rheinsieg.de

Bezirk Münster

	Vorsitz	Geschäftsstelle	Bürozeiten	Internet
Bottrop	Jutta Britze 02045 402902			Bottrop.gew-nrw.de j-britze@versanet.de
Coesfeld- Lüdinghausen	Edith Kellers 02594 85853			Coesfeld.gew-nrw.de gew-coe@t-online.de
Gelsenkirchen	Karl-Heinz Mrosek	Essener Str. 88 45899 Gelsenkirchen 0209 513759	Mo, Do 9 – 12 Uhr Di, Mi 15 – 18 Uhr	Gelsenkirchen.gew-nrw.de gew-ge@gmx.de
Münster	Clemens Roggenbuck	Zumsandestr. 35 48145 Münster 0251 33908	Mo, Mi, Fr 9 – 12.30 Uhr Mo, Di, Do 14 – 17 Uhr	Muenster.gew-nrw.de gew-muenster@t-online.de
Borken	Hans-Jürgen Evers	Elbinger Weg 9 46325 Borken 028 61 602309	Di 15 – 17 Uhr	Borken.gew-nrw.de kvborken@gew-borken.de
Recklinghausen	Heinzbert Peeters 02369 204629			Recklinghausen.gew-nrw.de pr@hpeeters.de
Steinfurt	Heinrich Schmidt	Zumsandestr. 35 48145 Münster 0251 33908	Mo, Mi, Fr 9 – 12.30 Uhr Mo, Di, Do 14 – 17 Uhr	Steinfurt.gew-nrw.de kontakt@gew-steinfurt.de
Warendorf	Peter Kumpf	Zumsandestr. 35 48145 Münster 0251 33908	Mo, Mi, Fr 9 – 12.30 Uhr Mo, Di, Do 14 – 17 Uhr	Warendorf.gew-nrw.de ger-912@versanet.de

HAFTUNG

Die Situation

Lehrer A schließt für die Klassenfahrt nach Nürnberg einen Beherbergungsvertrag mit der dortigen Jugendherberge für 20 Kinder ab. Wegen Krankheit fallen zehn Kinder aus und die Klassenfahrt muss ausfallen. Der Beherbergungsvertrag wird von Lehrer A storniert. Die Jugendherberge Nürnberg verlangt eine Ausfallgebühr.

Die Lehrerin X vergisst ihren Schulschlüssel im Klassenzimmer. Am nächsten Tag ist er verschwunden. Nun müssen alle Schlösser ausgetauscht und für alle Beschäftigten in der Schule neue Schlüssel angefertigt werden.

Rechtslage im Überblick

Die Haftung der Beamten gegenüber dem Dienstgeber aus der Verletzung der obliegenden Pflichten ist im § 48 Beamtenstatusgesetz (BeamtStg in Verbindung mit § 81 Landesbeamtengesetz (LBG) NRW geregelt. Sie tritt nur dann ein, wenn die Beamten ihre Dienstpflichten grob fahrlässig oder vorsätzlich verletzt haben. Ansonsten gilt Art. 34 Grundgesetz (GG), wonach der Dienstherr haftet.

Grundsätzlich haften die Beamten nicht gegenüber einer geschädigten Person, wenn es sich um einen Anspruch aus einer Verletzung der Aufgaben in Ausübung eines öffentlichen Amtes handelt. Hier gilt die Amtshaftung nach § 839 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB); danach ist der Schaden gegenüber dem Dienstherrn geltend zu machen. Schwieriger und komplizierter wird die Sache, wenn der Schaden durch eine privatrechtliche Handlung, z. B. Abschluss eines Beherbergungs- oder Transportvertrages, entstanden ist. Hier reicht zur Haftung der Lehrkraft einfache Fahrlässigkeit aus.

Für Tarifbeschäftigte ist die Haftungsregel des § 839 BGB übertragbar bzw. sind die beamtenrechtlichen Regelungen gem. § 3 Abs. 7 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) entsprechend anwendbar.

Deshalb empfiehlt die GEW NRW zur Beachtung:

Lehrkräfte schließen in keinem Fall im eigenen Namen privatrechtliche Verträge



im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Aufgaben ab.

Der Abschluss solcher Verträge obliegt dem Schulträger bzw. der von ihm beauftragten Schulleitung.

Verträge werden deshalb immer nur auf dem Kopfbogen der Schule (Einrichtung) und mit Unterschrift der Schulleiterin bzw. des Schulleiters abgeschlossen.

Für einen sog. Schlüsselschaden haftet grundsätzlich der Dienstherr gegenüber dem geschädigten Schulträger. Ein Rückgriff des Dienstherrn auf die Schadensverursacher ist nur bei Vorsatz und grober Fahrlässigkeit möglich. GEW-Mitglieder genießen bei satzungsgemäßer Beitragszahlung den Schutz einer Schlüsselversicherung innerhalb der Berufshaftpflichtversicherung.

TIPP

Da die Frage der Bewertung der Ursache des Schadens – Vorsatz, grobe Fahrlässigkeit, Fahrlässigkeit – juristisch schwierig sein kann, wird dringend angeraten, im Schadensfall, keine Einlassungen zur Sache zu machen

und unbedingt vorher den Rat der Rechtsstelle der GEW (für Mitglieder) bzw. eines Rechtsanwalts einzuholen.

Darüber hinaus gibt es noch einen Erlass für die Gewährung von Rechtsschutz für Beschäftigte des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW). Hiernach gibt es Kostenersatz bei Straf- oder Zivilverfahren im Rahmen dienstlicher Tätigkeit. (RdErl. d. Innenministeriums – 24 - 1.42 - 2/08 - u. d. Finanzministeriums - IV - B 1110-85.4-IV A 2 – vom 7. 7. 2008)

INFO

Homepage des Ministeriums für Schule und Weiterbildung:
<http://www.schulministerium.nrw.de>
unter Schulrecht

Öffentliche Datenbank der Justiz NRW:
<http://www.datenbanken.justiz.nrw.de>
unter dem Begriff „Rechtsschutz für Landesbeschäftigte“

DIE BILDUNGSMACHER 
Lernen · Wissen · Anwenden
www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

INKLUSION

Das Problem

In der Lehrerkonferenz verkündet der Schulleiter, dass Eltern ihr behindertes Kind zur Einschulung im kommenden Schuljahr angemeldet haben. Das Kind ist körperbehindert und möchte gerne an dieser Grundschule lernen. Der Schulleiter und das Kollegium sind der Meinung, dass das Kind besser an der Förderschule für körperliche und motorische Entwicklung gefördert werden kann. In der Diskussion erklärt ein Kollege, dass er gehört habe, dass ein Beschluss der Schulkonferenz notwendig sei, wenn die Schule im kommenden Schuljahr mit der gemeinsamen Unterrichtung von behinderten und nicht-behinderten Schülerinnen und Schülern beginnen möchte.

Rechtslage im Überblick

Seit der Ratifizierung der UN-Behindertenkonvention durch die Bundesrepublik Deutschland am 26. März 2009 müssen die Bundesländer Menschen mit Behinderung gleichberechtigt mit anderen Menschen Zugang zu einem inklusiven, hochwertigen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen gewähren. Inklusive Bildung geht davon aus, dass sich die Rahmenbedingungen in den Schulen an den Bedürfnissen und Besonderheiten der Schülerinnen und Schüler ausrichten müssen. Anders als bei der integrativen Bildung, wo versucht wird, die zuvor aussortierten Kinder den Bedingungen der Regelschule anzupassen. In einem inklusiven Bildungssystem sollen behinderte Schülerinnen und Schüler beginnend im Kindergarten gemeinsam mit nichtbehinderten Schülerinnen und Schülern lernen.

Im Beschluss „UN-Konvention zur Inklusion in der Schule umsetzen“ hat der Landtag am 1. Dezember 2010 die ersten Markierungspunkte zur Umsetzung der UN-Konvention in NRW gesetzt. Kernaussagen sind:

- „Die allgemeine Schule ist der Regelförderort.“
- Eltern können weiterhin für ihr Kind eine Förderschule wählen.
- Eine Vernetzung mit den Inklusions-Fachverbänden und Elterninitiativen soll eine fachgerechte Elternberatung gewährleisten.“

In Umsetzung des Landtagsbeschlusses änderte das Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) im Januar 2011 die Verwaltungsvorschriften zu § 37 Ausbildungsordnung sonderpädagogische Förderung (AO-SF): Die Schulkonferenz ist zu beteiligen. Ein Beschluss ist nicht zwingend notwendig. Jede Schule kommt für den Gemeinsamen Unterricht infrage.

Schulträger und Schulaufsicht müssen im Rahmen der bestehenden Regelungen alle Möglichkeiten ausschöpfen, um dem Elternwunsch nach Gemeinsamen Unterricht soweit wie möglich Rechnung zu tragen. Die Schulaufsichtsbehörde muss prüfen, wie die organisatorischen, personellen und sächlichen Voraussetzungen erfüllt werden können.

Kann dem Wunsch der Eltern auf Gemeinsamen Unterricht nicht entsprochen werden, bedarf es einer umfassenden Begründung von Seiten der Schulaufsicht („Umkehr der Beweislast“). Konkret auf den o. g. Fall bezogen bedeutet das, es muss u. a. geprüft werden, ob die Schule behindertengerecht ausgestattet werden kann und ob – falls notwendig – ein Integrationshelfer für das Kind zur Verfügung gestellt werden kann. Es muss weiterhin festgestellt werden, wie viel sonderpädagogische Förderung dieses Kind benötigt. Muss es zielgleich oder zielfferent unterrichtet werden? Gibt es mehrere Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf, die in einer

Klasse mit Nichtbehinderten gemeinsam lernen können?

Nach der Durchführung eines Verfahrens nach der Ausbildungsordnung sonderpädagogische Förderung (AO-SF) entscheidet die Schulaufsicht, welcher sonderpädagogische Förderbedarf vorliegt. Auch über den Förderort entscheidet die Schulaufsicht. Legt sie als Förderort die Regelschule fest, wird eine Lehrkraft für Sonderpädagogik aus der jeweiligen Förderschule abgeordnet. Dies gilt für zielgleich zu unterrichtende Kinder, z. B. ein blindes Kind am Gymnasium, sowie bei zielfferent zu unterrichtenden Kindern in Integrativen Lerngruppen in der Sekundarstufe I, z. B. an der Gesamtschule. In den Grundschulen erfolgt die Förderung in der Regel durch dort festangestellte Sonderpädagoginnen und -pädagogen.

Der Anspruch eines behinderten Kindes auf sonderpädagogische Förderung wird auf der Grundlage der Relationen „Schüler je Lehrerstelle“ (s. BASS 11-11 Nr. 1.1) berechnet und von der Schulaufsicht zugewiesen. Für die unterschiedlichen Förderbedarfe ergeben sich nach dieser Tabelle auf der Basis der vom MSW festgelegten Schüler-Lehrer-Relationen für die verschiedenen Förderschulformen unterschiedliche Stundenanteile, je nachdem, ob ein Kind vorrangig Förderbedarf im Bereich Lernen, Hören und Kommunikation, Sprache usw. hat.

Sonderpädagogische Fachrichtung	„Schüler-Lehrer-Relation“ in der Förderschule	Anspruch des Kindes auf Förderung durch Sonderpädagogen im GU in U-WStd.
Lernen	1 : 10,52	2,6
Geistige Entwicklung	1 : 6,14	4,5
Hören und Kommunikation (Gehörlose), körperlich und motorische Entwicklung, Sehen (Blinde)	1 : 5,89	4,7
Emotionale und soziale Entwicklung, Hören und Kommunikation (Schwerhörige), Sehen (Sehbehinderte), Sprache (Sekundarstufe I)	1 : 7,83	3,5
Sprache (Primarstufe)	1 : 8,53	3,2
Schwerstbehinderte Schülerinnen und Schüler gem. § 10 AO-SF	1 : 4,17	6,6

Bei einer Gruppengröße von mind. 5 Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf gibt es in der Integrativen Lerngruppe in der Sek. I einen Stellenzuschlag von 0,1 Stelle pro Kind.

Die o. g. Änderung der Verwaltungsvorschriften führte mit Beginn des Schuljahres 2011/12 zu einer massiven Ausweitung des Gemeinsamen Unterrichts in Grundschulen und weiterführenden Schulen (hier: meistens „Integrative Lerngruppen“ in Hauptschulen). Oft werden die Regelschullehrerinnen und -lehrer jedoch alleingelassen, da die zugewiesene sonderpädagogische Förderung nicht stattfinden kann, weil es zzt. nicht genügend Sonderpädagoginnen und -pädagogen in NRW gibt.

Nach derzeitigem Stand (1. Dezember 2011) wird sich für das Schuljahr 2012/13 die Rechtslage nicht ändern. Im Schulkonsequens vom 20. Oktober 2011 wurde der Erhalt der Schulform Förderschule vereinbart. Dort heißt es: „... soweit sie trotz Inklusion erforderlich sind.“ Der Landtag plant für nächstes Jahr eine Novelle des Schulgesetzes im Hinblick auf die Gestaltung des Inklusionsprozesses. Es ist derzeit unklar, wie ein inklusives Bildungssystem in NRW zukünftig aussehen wird.

Ein vom Landtag in Auftrag gegebenes Gutachten zur Entwicklung eines inklusiven Schulsystems gibt aus wissenschaftlicher Sicht Empfehlungen an die Verantwortlichen im Gesetzgebungsverfahren. Die Professoren Klemm/Preuss-Lausitz empfehlen die Auflösung der Schulen für Lernen, Sprache und emotionale und soziale Entwicklung bis zum Jahr 2020. Die Schülerinnen und Schüler mit diesem Förderbedarf sollen in den allgemeinen Schulen gefördert werden. Die allgemeinen Schulen, die inklusiv unterrichten, sollen gemäß dieser Empfehlung pauschal eine Basisressource für 4,6 % der Schülerinnen und Schüler für die sonderpädagogische Unterstützung erhalten. Hier wird eine Schüler-Lehrer-Relation von 1 : 8,2 zugrunde gelegt. Das ergibt rechnerisch bei rund 100 Schülern eine halbe Stelle für eine sonderpädagogische Lehrkraft.

Schülerinnen und Schüler mit den Förderbedarfen in Hören und Kommunikation, Sehen, geistige Entwicklung und körperlich und motorische Entwicklung sollen in Schwerpunktschulen inklusiv beschult werden. Hier wird der Anteil der sonderpädagogischen Unterstützung nach der Schüler-Lehrer-Relation des entsprechenden Förderschwerpunktes berechnet.

Die Gutachter schlagen vor, dass die sonderpädagogischen Lehrkräfte Teil des Kollegiums der allgemeinen Schulen werden. Dieses Vorgehen wird auch von Professor Werning in seinem Gutachten für das Land NRW favorisiert. Professor Werning hatte vom Land den Auftrag, die Grundkonzeption der Kompetenzzentren für sonderpädagogische Förderung im Bereich der Lern- und Entwicklungsstörungen (KsF) auf ihre Eignung zur Entwicklung eines inklusiven Bildungssystems zu untersuchen.

Alle Gutachten formulieren die Notwendigkeit von ergänzenden Unterstützungssystemen für z. B. Schüler, die vorübergehend nicht am Unterricht teilnehmen können (Werning) und multiprofessionell besetzte Zentren für Unterstützende Pädagogik (ZUB) an den Regelschulen. Zusätzlich sollen regionale Beratungs- und Unterstützungssysteme (REBUS) in jedem Kreis/ jeder kreisfreien Stadt (Klemm/Preuss-Lausitz) eingerichtet werden.

TIPP

In jedem Kreis bzw. jeder kreisfreien Stadt stehen in den Schulämtern „Inklusionsbeauftragte“ zur Verfügung. Laden Sie diese zu einer Konferenz ein und stellen Sie Fragen, z. B. Handelt es sich um eine Einzelintegrationsmaßnahme? War das Kind in einem Integrativen Kindergarten? Welchen Förderbedarf hat es? Gibt es Unterstützung? usw.

Schulen, die inklusiv arbeiten möchten, können einen pädagogischen Fortbildungstag zu diesem Thema durchführen. Wenden Sie sich an die Kompetenzteams in Ihrem Schulamt. Das MSW schult derzeit sogenannte „Inklusionsberater“, die in Ihrer Schule Fortbildungen zum Thema durchführen können.

Sie können sich auch mit den entsprechenden Förderschulen zwecks Beratung in Verbindung setzen.

WIR MEINEN



Bevor Sie sich auf den Weg zu einer inklusiven Schule machen, sollten Ihnen die notwendigen Ressourcen von der Schulaufsicht und vom Schulträger zur Verfügung gestellt werden (Lehrerversorgung, Raumausstattung, Differenzierungsmaterialien, ggf. unterstützende Maßnahmen wie Integrationshelfer, medizinische Hilfsmittel, evtl. medizinische Versorgung ...).

INFO

Neue Deutsche Schule (NDS),
Heft 4/2011

Homepage der GEW NRW:
www.inklusion.gew-nrw.de

Schulministerium:
www.bildungsportal-nrw.de

Homepage der Universität Köln:
www.inkoe.de

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

LEHRERKONFERENZ / SCHULKONFERENZ

Das Problem

Nach Beginn des Schuljahres sind die Eingangsklassen einer Realschule mit 33/34/34 Schülerinnen und Schülern besetzt. Bislang gab es den Beschluss der Schulkonferenz, in der Jahrgangsstufe 5 auf Klassenfahrt zu gehen. Von diesem Beschluss möchten sich die betroffenen

Lehrkräfte nicht binden lassen. Was ist zu tun? Vor Beginn des neuen Schuljahres erhalten die Lehrkräfte einer Hauptschule ihre Stundenpläne. Kollegin C. ist unzufrieden. Schon wieder soll sie viermal in der Woche nachmittags Sportunterricht erteilen, während andere Fachlehrkräfte nur vormittags oder ein-, höchstens zweimal nachmittags zum Einsatz kommen.

Rechtslage im Überblick

1. Lehrerkonferenz

Das Schulgesetz (SchulG) sieht als ein Mitwirkungsgremium die Lehrerkonferenz vor. Den Vorsitz führt die Schulleiterin bzw. der Schulleiter – bis auf die Wahlen zum Lehrerrat (siehe Stichwort „Lehrerrat“). Sie/er hat u. a. dafür Sorge zu tragen, dass

gem. § 63 Abs. 1 SchulG alle Mitglieder „rechtzeitig unter Beifügung der Tagesordnung und der Beratungsunterlagen schriftlich“ eingeladen werden.

Im § 68 (3) dieses Gesetzes heißt es: „Die Lehrerkonferenz entscheidet über: Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen.“ Ein Grundsatz für die Unterrichtsverteilung bzw. für die Aufstellung von Stundenplänen könnte der Beschluss der Lehrerkonferenz sein, dass bei fachbezogenem, unvermeidlichem Nachmittagsunterricht alle in Betracht kommenden Mitglieder des Kollegiums angemessen beteiligt werden. Dieser Beschluss kann von jedem Mitglied des Kollegiums direkt beantragt werden, auch ohne Zustimmung der Schulleiterin oder des Schulleiters.

Ebenso können unter Bezug auf dieses Recht eigenständig Regelungen getroffen werden, um die besonderen Belange von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften bei Vertretungsregelungen oder der Stundenplangestaltung etc. angemessen zu berücksichtigen. An diese Beschlüsse ist die Schulleitung dann auch gebunden bzw. muss der Lehrerkonferenz gegenüber ein etwaiges Abweichen hiervon begründen.

Worüber entscheidet die Lehrerkonferenz sonst noch?

Auf Vorschlag der Schulleiterin bzw. des Schulleiters kann sie entscheiden über

- Grundsätze der Verteilung von Sonderaufgaben an Lehrerinnen und Lehrer,
- die Teilnahme einer Schule an der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle gem. § 93 (4) SchulG,
- Grundsätze der Lehrerfortbildung (z. B. Kriterien für eine Teilnehmerauswahl),
- Grundsätze für die Festsetzung der individuellen Pflichtstundenzahl der Lehrerinnen und Lehrer.

Darüber hinaus entscheidet die Lehrerkonferenz gem. § 2 Abs. 5 AVO-RL (BASS 11-11 Nr. 1.1) auf Vorschlag der Schulleiterin bzw. des Schulleiters über die Verteilung der sog. „Anrechnungstunden“ (s. Stichwort).

Ohne dass der Vorschlag von der Schulleiterin oder dem Schulleiter kommen muss, kann die Lehrerkonferenz entscheiden über

- weitere Angelegenheiten, die ausschließlich oder überwiegend unmittelbar die Lehrerinnen und Lehrer und das pädagogische und sozialpädagogische Personal betreffen. (Von den „weiteren Angelegenheiten“ sind die privaten, persönlichen Angelegenheiten von Lehrkräften auszunehmen.) Da keine Instanz vorgesehen ist, die darüber zu befinden hätte, ob eine Angelegenheit ausschließlich oder über-

wiegend die Lehrkräfte betrifft, entscheidet die Lehrerkonferenz selbst darüber.

Weiterhin ist die Lehrerkonferenz bei der Bestellung der sog. „Sicherheitsbeauftragten“ in der Schule gem. Erlass (BASS 18-21 Nr. 1) zu beteiligen.

Darüber hinaus kann die Lehrerkonferenz der Schulkonferenz Vorschläge unterbreiten

- zur Einführung sowie zur Ausleihe und Übereignung von Lernmitteln.
- zu „allen wichtigen Angelegenheiten der Schule“ (§ 68 Abs. 2) SchulG, also praktisch zu allen Punkten, für die die Schulkonferenz eine Entscheidungskompetenz hat (s. u.).

Außerdem wählt die Lehrerkonferenz die entsprechenden Vertreterinnen und Vertreter für die Schulkonferenz. Dies können auch weitere (sozial-)pädagogische Fachkräfte sein, die an der Schule arbeiten, selbst wenn sie nicht der Schule angehören (z. B. im OGS-Bereich). Gewählte sind i. d. R. verpflichtet, diese Wahl anzunehmen.

2. Schulkonferenz

Die Aufgaben der Schulkonferenz sind in § 65 SchulG geregelt. Es heißt dort, dass die Schulkonferenz u. a. über die Planung von Veranstaltungen der Schule außerhalb des planmäßigen Unterrichts entscheidet, dazu gehören z. B. Schulfahrten und Schulfahrten.

Die Schulkonferenz entscheidet außerdem u. a. auch über die Einrichtung von Arbeitsgemeinschaften, Grundsätze für Umfang und Verteilung von Hausaufgaben und Leistungsprüfungen, Grundsätze über Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten in Zeugnissen („Kopfnoten“ – vgl. § 49 Abs. 2 SchulG) und über das Schulprogramm. Auch einen Antrag auf Einrichtung von „Gemeinsamem Unterricht“ bzw. „Integrativen Lerngruppen“ kann sie beschließen. Allerdings kann sie nicht die Einführung verhindern, wenn der Schulträger und die Schulaufsicht dies beschließen.

Daneben muss sie von der Schulleitung beteiligt werden, bevor diese eine Stellenausschreibung veröffentlichen will (gem. dem Grunderlass zum Einstellungsverfahren v. 9. August 2007, siehe BASS 21-01 Nr. 16).

Sie kann (und sollte) ergänzende Wahl- und Verfahrensvorschriften (Geschäftsordnung) erlassen, die über die Vorschriften des Schulgesetzes hinausgehen. Vorschläge hierzu gibt es bspw. in der BASS 17-02 Nr. 1 und Nr. 2. Sie muss gem. § 67 (4) SchulG als Teilkonferenz einen „Eilausschuss“ und kann gem. § 67 (2) SchulG einen „Vertrauensausschuss“ einrichten oder eine Vertrauensperson bestellen, die bei Konflikten vermitteln soll. Beschlüsse eines „Eilausschusses“ oder

anderer Teilkonferenzen, denen für bestimmte Aspekte Entscheidungskompetenzen erteilt wurden, müssen allen Mitgliedern der Schulkonferenz „unverzüglich“ bekannt gemacht werden. Darüber hinaus müssen diese Beschlüsse in der nächsten Sitzung genehmigt werden. Ggf. können solche Beschlüsse auch von der Schulkonferenz widerrufen werden, soweit noch keine Rechtsfolgen eingetreten sind.

TIPP

Die betroffenen Lehrkräfte bringen ihr Anliegen – wie im ersten Problem geschildert – zunächst vor die Lehrerkonferenz. Sollte die Lehrerkonferenz zu dem Beschluss kommen, Klassenfahrten mit Klassen dieser Größe gar nicht oder nur bei Begleitung von mindestens zwei Lehrkräften und sonst nur bei Reisekostenerstattung im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel durchführen zu wollen, so wird dieser Beschluss an die Schulkonferenz weitergeleitet. Die Schulkonferenz muss diesen Beschluss beachten.

In unserem eingangs erwähnten Fall des Nachmittagsunterrichts könnte es sinnvoll sein, die Lehrerkonferenz einzuschalten. Es wäre ratsam, den Antrag an die Lehrerkonferenz über die Grundsätze der Aufstellung von Stunden-, Vertretungs- und Aufsichtsplänen zusammen mit dem Lehrerrat vorzubereiten.

Sollte der Konflikt allerdings an der Schule nicht gelöst werden können, kann die Lehrkraft eine Beschwerde an den Personalrat richten (wegen „mangelnder Gleichbehandlung“ § 62 und § 64 (5) LPVG). Der Personalrat wird sich dann intensiv um eine Lösung im Interesse der Lehrkraft bemühen. Da Schulkonferenzen in jedem Jahr neu zusammengesetzt werden, ist es sinnvoll, Lehrkräfte als Mitglieder in die Schulkonferenz zu wählen, die bestimmte Anträge aktiv unterstützen und bereit sind, neue Beschlüsse zu fassen oder alte außer Kraft zu setzen.

INFO

Schulgesetz

BASS 18-21 Nr. 1

BASS 11-11 Nr. 1.1



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

LEHRERRAT

Das Problem

Bei einer schulinternen Fortbildung sind nur zehn Teilnahmeplätze zu vergeben, es melden sich aber fünfzehn Kolleginnen und Kollegen an. Der Schulleiter hängt eine Liste der „Glücklichen“ aus, die teilnehmen dürfen. Die Abgewiesenen äußern im Beisein der Lehrerratsvorsitzenden Unmut im Lehrerzimmer über die Auswahlentscheidung. Die Vorsitzende zeigt sich überrascht über die Liste.

Was kann die Vorsitzende, was können die Betroffenen machen?

Rechtslage im Überblick

Seit der Änderung des Schulgesetzes 2008 hat sich das Wahlverfahren und die Amtsdauer des Lehrerrates, aber besonders die Aufgabenstellung trotz starker Bedenken der GEW deutlich verändert.

Das Gremium

Der Lehrerrat bildet ein drei- bis fünfköpfiges Gremium, das in einer Lehrerkonferenz gewählt wird (§ 69 Schulgesetz). Er ist kein Personalrat.

Die Lehrerkonferenz wählt einen Lehrerrat in geheimer und unmittelbarer Wahl. Für diese Wahl wird eigens ein Wahlleiter bzw. eine Wahlleiterin gewählt. Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter dürfen sich an Vorbereitung und Durchführung der Wahl nicht beteiligen. Sie/er ist weder wahlberechtigt noch wählbar. Aufgrund der übertragenen Personalratsaufgaben gehört die Übernahme des Amtes eines Lehrerrates nicht wie im Falle anderer Wahlen zu Schulmitwirkungsorganen zu den Dienstpflichten einer Lehrkraft. Man kann also die Wahl ablehnen.

Im Gegensatz zu der Amtszeit der übrigen Mitwirkungsorganen in der Schule wird der Lehrerrat für vier Jahre gewählt. Insofern ist es wichtig, ausreichend viele Stellvertreter für die Mitglieder des Lehrerrates zu wählen. Ein entsprechendes Wahlverfahren ist deshalb vorher in der Wahlversammlung zu beschließen.

Um arbeitsfähig zu sein, muss nach Ansicht der GEW eine feste Stunde für den Lehrerrat im Stundenplan seiner Mitglieder eingeplant werden. Deshalb ist es sinnvoll, die Mitglieder nicht erst nach, sondern schon vor den Sommerferien zu wählen.

Dem Lehrerrat gehören mindestens drei, höchstens fünf Lehrerinnen und Lehrer oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 SchulG an. Bei Schulen mit weniger als neun Lehrkräften kann er auch auf Beschluss der Lehrerkonferenz auf zwei Mitglieder beschränkt werden. Der Lehrerrat wählt aus seiner Mitte eine Person für den Vorsitz und eine Stellvertretung.

Der Lehrerrat ist ein Teil der sogenannten Schulmitwirkung. Nach § 59 Abs. 6 SchulG hat der Lehrerrat z. B. ein Beteiligungsrecht bei der Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Fortbildungsveranstaltungen, wenn die Schulleitung hier ein eigenständiges Entscheidungsrecht hat (z. B. bei schulinternen Fortbildungen). Er muss nach Schulgesetz (§ 69 Abs. 2) zumindest angehört werden, bevor die Maßnahme in Kraft gesetzt werden darf.

Zudem übernimmt er Aufgaben des Personalrates, wenn die Schulleiterin/der Schulleiter dienstrechtliche Entscheidungen trifft. (§ 69 Abs. 3 SchulG i. V. § 85 Abs. 1 LPVG)

Rechte und Aufgaben

Der Lehrerrat hat zunächst eine allgemeine Beratungs- und Vermittlungsaufgabe. Er kann dem Schulleiter bzw. der Schulleiterin z. B. Vorschläge machen für Sachverhalte, in denen die Lehrerkonferenz nur auf Vorschlag des Schulleiters bzw. der Schulleiterin entscheiden kann, wie bspw. bei den Grundsätzen zur Verteilung von Anrechnungsstunden. Eine Vermittlungsaufgabe kommt nur infrage, wenn dies die beteiligten Lehrkräfte auch wünschen. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der Lehrkräfte bzw. sozialpädagogischen Arbeitskräfte zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören. Wie auch für die anderen Mitwirkungsorganen gilt für den Lehrerrat in diesem Zusammenhang der § 62 Abs. 4 SchulG: Er hat „gegenüber der Schulleitung [...] ein Auskunfts- und Beschwerderecht und Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort.“ Die Mitglieder sind in der Ausübung ihres Mandats an Aufträge und Weisungen nicht gebunden (siehe § 62 Abs. 5 SchulG).

Der Lehrerrat bestimmt wie ein Personalrat mit bei der Einstellung von Personal, das befristet zur „Sicherung der Unterrichtsversorgung“ oder „zur Durchführung

besonderer pädagogischer Aufgaben“ vorgesehen ist, zumindest in den Fällen, in denen die Schulleiterin bzw. der Schulleiter eigenständig, d. h. ohne weitere Rücksprache mit der Schulaufsicht, „im Rahmen der der Schule zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel“ diese Entscheidung treffen kann (siehe § 57 Abs. 6 SchulG).

In all diesen Fällen haben Schulleitung und Lehrerrat dabei wesentliche Verfahrensbestimmungen des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG NRW) zu beachten.

Darüber hinaus sind den Schulleitungen weitere Dienstvorgesetztaufgaben übertragen worden, bspw. im Bereich des Daten-, Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Förderung von schwerbehinderten Lehrkräften etc., aus der sich gem. LPVG weitere allgemeine Überwachungs- und Schutzaufgaben für die Arbeit des Lehrerrates ergeben. Hier – wie auch in den o. a. festgelegten Aufgaben – hat der Lehrerrat ein Initiativrecht. Er kann also der Schulleitung von sich aus Vorschläge machen.

Über seine Tätigkeit hat der Lehrerrat der Lehrerkonferenz einmal im Schuljahr zu berichten.

Die GEW meint:

Offenkundig ist, dass solche Aufgaben eine fundierte Fortbildung voraussetzen. Die GEW hat erreicht, dass allen Mitgliedern des Lehrerrates in ausreichendem Maße die kostenlose Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden muss. Diese werden auch weiterhin maßgeblich von der GEW angeboten.

Dagegen ist das Problem der zeitlichen Entlastung für diese ambitionierte Aufgabenstellung aus Sicht der GEW nur sehr unzureichend gelöst. Unter Verweis auf die der Schule zur Verfügung gestellten sog. „Anrechnungsstunden“ (siehe Stichwort) sieht sich das Land aus der Verantwortung entlassen. Schon vor dieser Neuregelung der Aufgaben des Lehrerrates war dieser „Topf“ unzureichend ausgestattet, über dessen grundsätzliche Verwendung die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleitung zu entscheiden hat. Neue Aufgaben hätten deshalb eigentlich auch eine entsprechende Aufstockung dieses Stellenzuschlags zur Folge haben müssen. Dies ist leider nicht geschehen. Immerhin

haben aber aus Sicht der GEW die Mitglieder des Lehrerrates einen Anspruch darauf, dass sie bei der Verteilung dieser Stunden(-anteile) „bevorzugt“ berücksichtigt werden, da die „Mitgliedschaft im Lehrerrat“ als eine von zwei besonderen Aufgaben in der entsprechenden Verordnung (BASS 11-11 Nr. 1, § 2 Abs. 5) ausdrücklich genannt wird. Den Antrag an die Lehrerkonferenz muss allerdings die Schulleiterin bzw. der Schulleiter stellen.

Lösung des Problems

Die Vorsitzende des Lehrerrates sollte unmittelbar den Schulleiter aufsuchen und im Gespräch motivieren, die Liste (vorläufig)

abzunehmen. Der Schulleiter hätte den Lehrerrat vor der Veröffentlichung beteiligen müssen.

Sinnvoll wäre für solch einen Fall gewesen, wenn die Lehrerkonferenz vorher auf Vorschlag des Schulleiters einen Kriterienkatalog beschlossen hätte, mit dessen Hilfe Schulleiter und Lehrerrat gemeinsam die Auswahl vornehmen können. Dabei müssten inhaltliche und/oder personenbezogene Kriterien für eine Auswahl gefunden werden. Ggf. muss auch verabredet werden, nach welchem Zufallsverfahren ausgewählt wird, sofern sich keine hinreichenden Sachkriterien finden lassen. Grundsätzlich muss natürlich das Ziel sein, dass die Auswahl nicht

einen endgültigen Ausschluss der Zurückgewiesenen von der Fortbildung bedeutet, sondern, dass das Fortbildungsangebot so lange wiederholt wird, wie ein Fortbildungsbedarf besteht.

INFO

GEW-Infobroschüre „Der Lehrerrat“

www.lehrerrat-online.de

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

LEHRKRÄFTE IM HERKUNFTSSPRACHLICHEN UNTERRICHT (HSU)

Das Problem

Die Lehrkraft unterrichtet Kroatisch für Schülerinnen und Schüler an verschiedenen Schulen in einem Flächenkreis. Ein Einsatz an verschiedenen Schulen im Kreis ist üblich. Nun kommen zwei neue Schulen hinzu. Die Lehrkraft ist mit dem Einsatzplan ohne zusätzliche Fahrzeiten nicht einverstanden. Wer ist eigentlich zuständig?

Die Lehrkraft möchte für ein oder zwei Jahre aussteigen. Andere Lehrkräfte an der Schule haben das auch schon gemacht, drei oder vier Jahre vorgearbeitet und dann ein Jahr ausgesetzt. Die Schulleitung meint, das ginge nicht. Die Lehrkraft sei nicht verbeamtet und für HSU-Kräfte gelte dies nicht.

Rechtslage im Überblick

Der Unterricht für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund ist in einem Runderlass (BASS 13-63 Nr. 3) geregelt, unter Punkt 7 auch die Stellung der Lehrkräfte.

Den Unterricht in der Herkunftssprache (Muttersprache im Sinne von § 2 Abs. 10 SchulG) erteilen in der Regel Lehrerinnen und Lehrer, die entweder eine deutsche Lehrbefähigung oder eine Lehrbefähigung nach dem Heimatrecht haben. Zurzeit handelt es sich meistens um tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die allerdings in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit dem Land NRW stehen. Sie unterstehen der zuständigen Schulaufsicht. Somit gelten die Re-

gelungen wie bei jeder tarifbeschäftigten Lehrkraft im Landesdienst.

Also kann die Lehrkraft wie jede andere Lehrkraft Teilzeitanträge stellen oder auch die Jahresfreistellung (früher Sabbatjahr) beantragen. Für die Bewilligung oder Ablehnung gelten die allgemeinen Grundsätze und Regelungen.

Die Lehrkraft ist einer sogenannten Stammschule zugeteilt: In der Regel ist es die Schule, an der die meisten Unterrichtsstunden erteilt werden. Der Dienstweg beginnt immer bei der Stammschule. Durch die Stammschule ist auch die dienstrechtliche Zuständigkeit geregelt. Wer also die Grundschule als Stammschule zugewiesen bekommt, ist auch beim Schulamt angesiedelt. Alle anderen sind bei der Bezirksregierung entsprechend ihrer Schulform angesiedelt. Durch die dienstrechtliche Zuständigkeit ergibt sich auch die Zuständigkeit des entsprechenden Personalrates, der somit Ansprechpartner bei Fragen und Problemen (wie zum Beispiel oben beschrieben) ist.

Die Einsatzpläne der Lehrkraft werden von der Bezirksregierung bzw. dem Schulamt (bei vorrangigem Einsatz in der Grundschule) erstellt. Sie werden dem Personalrat zur Mitbestimmung vorgelegt. Die Personalräte haben mit der Dienststelle Vereinbarungen und Absprachen getroffen, wie viele Einsatzorte zumutbar sind. Gleiches muss für die Berücksichtigung von Fahrzeiten gelten. Die Fahrten zwischen den Einsatzschulen sind Dienstfahrten, die entsprechend Lan-

desreisekostenverordnung abgerechnet werden. Inhaltlich unterliegt der Unterricht der Schulaufsicht, in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für die Grundschule und für die Sekundarstufe I finden sich die entsprechenden Bestimmungen.

Nur in besonderen Fällen dürfen Vertreterinnen und Vertreter ausländischer Behörden bei den in NRW unterrichtenden Lehrkräften Unterrichtsbesuche durchführen. Dies ist möglich bei Lehrkräften, wenn „die Beschäftigung der ausländischen Lehrer ... im Benehmen mit den zuständigen Vertretungen der Herkunftsländer (erfolgt)“ (BASS 13-63 Nr. 3 Ziffer 8.3). Dabei hat immer die zuständige Schulaufsicht oder, im Falle der Vertretung, die jeweilige Schulleitung anwesend zu sein. Der ausländischen Behörde steht kein Weisungsrecht hinsichtlich des Unterrichts zu. Im Konfliktfall ist immer der Personalrat einzuschalten.

INFO

Runderlass „Unterricht für Schülerinnen und Schüler mit Zuwanderungsgeschichte, insbesondere im Bereich der Sprachen“ (BASS 13-63 Nr. 3),

Verordnungen AO-GS (BASS 13-11, Nr. 1.1 und Nr. 1.2.)

AO-SI (BASS 13-21, Nr. 1.1. und Nr. 1.2.)

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

MEHRARBEIT IN SCHULEN

Das Problem

Auch Lehrerinnen und Lehrer werden krank, fahren auf Fortbildung oder bekommen Kinder. Soll es nicht zu Unterrichtsausfall kommen, ist dafür eine Personalreserve erforderlich. Häufig wird dieser strukturell vorhandene Lehrermangel auf Kosten der Arbeitskraft und der Gesundheit der Lehrkräfte geregelt und es wird Mehrarbeit angeordnet.

Rechtslage im Überblick

Schulleitungen sind verpflichtet, zunächst die Instrumente auszuschöpfen, die den Schulen für Vertretungsfälle zur Verfügung stehen:

Flexible Mittel für Vertretung

Für Erkrankungen über vier Wochen, Mutterschutz und Elternzeit kann die Einstellung von Vertretungskräften erfolgen. Drängen Sie darauf, dass Ihre Schulleitung zügig einen entsprechenden Antrag an die Bezirksregierung stellt.

Aufstockung von Teilzeit

Auch eine Aufstockung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung könnte mit Einverständnis der Teilzeitbeschäftigten beantragt werden.

Für kürzere Ausfälle unter vier Wochen stehen folgende Mittel bzw. Maßnahmen zur Verfügung:

Stellen für individuelle Förderung und Vertretung

Diese Stellen sind für alle Schulformen in unterschiedlichem Umfang im Landeshaushalt vorgesehen. Sie dürfen nicht für den stundenplanmäßigen Unterricht verwendet werden. Sie stehen für Förderzwecke und für Vertretung zur Verfügung – sind also de facto auch eine Vertretungsreserve.

Flexibilisierung der Pflichtstunden

Die Zahl der Pflichtstunden kann nach § 2 Abs. 4 VO zu § 93 SchulG (s. auch § 11 ADO, Allgemeine Dienstordnung) um bis zu sechs Stunden vorübergehend

über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der Lehrkraft erfolgen, wenn sie über zwei Wochen andauert. Diese zusätzlichen oder weniger erteilten Stunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr, führen also nicht zur Mehrarbeit.

Organisatorische Maßnahmen

Das könnten Zusammenlegung von Kursen, Auflösung von Differenzierungsgruppen, Beaufsichtigung von mehreren Klassen etc. sein.

Nicht erteilter Unterricht

Fällt stundenplanmäßiger Unterricht (Praktika, Abgangsklassen, Schulfahrten etc.) von Kollegen aus, kann er aktuell für Vertretungszwecke genutzt werden. Die Verrechnung dieses Unterrichtsausfalls mit Mehrarbeit ist nur innerhalb des Kalendermonats möglich.

Unterrichtskürzung

Reichen alle diese Maßnahmen nicht aus, kann nur noch der Unterricht gekürzt werden. Springstunden von Lehrkräften können für den akuten Vertretungsbedarf genutzt werden. Betroffene müssen also in Kauf nehmen, dass sich ihr individueller Stundenplan verändert.

Drei Stunden muss jeder ...

... das hört man schnell im Lehrerzimmer. Doch die Anordnung von Mehrarbeit ist an enge Voraussetzungen geknüpft.

Wann kann eigentlich Mehrarbeit angeordnet werden?

Dazu sagt das Landesbeamtengesetz (LBG) § 61 (1): „Der Beamte ist verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern.“

Die Verordnung zu Mehrarbeit im Schuldienst (BASS 21-22 Nr. 21) konkretisiert, dass Beamte und Angestellte im Schulbe-

reich drei Stunden Mehrarbeit im Monat leisten müssen, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern.

Mehrarbeit nur bei „zwingenden dienstlichen Verhältnissen“

Was bedeutet das?

Für Zweifelsfragen bei Gesetzesauslegungen sind Gerichte zuständig, und in diesem Fall hat das Oberverwaltungsgericht Münster in einem Urteil festgestellt:

„Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn dies zur Erledigung wichtiger, unaufschiebbarer Aufgaben unvermeidbar notwendig ist und wenn die Umstände, die die Mehrarbeit erfordern, vorübergehender Natur sind und eine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen darstellen. Bildet die Mehrarbeit hingegen die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit vor.“

Legt man diese Definition zugrunde, kann im Schuldienst rechtmäßig nur sehr selten Mehrarbeit eingefordert werden.

Denn das Erfordernis, Vertretungsunterricht zu erteilen,

- ist keine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen, da regelmäßig mit Ausfall von Lehrkräften infolge Krankheit, Schwangerschaft, Fortbildung oder aus weiteren Gründen gerechnet werden muss.
- stellt selten eine wichtige, unaufschiebbare Aufgabe dar, die unvermeidbar notwendig erledigt werden muss: Eine Mathestunde ist z. B. aufschiebbar, ein Löscheinsatz der Feuerwehr nicht. Grundschüler müssen möglicherweise aktuell beaufsichtigt werden.
- ist in der Regel nicht vorübergehender Natur, da solcher Unterrichtsausfall im langjährigen Durchschnitt berechnet werden kann und regelmäßig vorkommt.
- stellt somit keine Ausnahme gegenüber den sonst üblichen Verhältnissen dar.

Natürlich können wir uns auch in den Schulen Ausnahmesituationen vorstellen:

Die Grippeepidemie erwischt z. B. 1/3 des Kollegiums oder die Schneekatastrophe hält zehn Kollegen auf der Autobahn

fest. Der einzige Physiklehrer der Schule bricht sich ein Bein, nur eine Lehrkraft kann den Unterricht der 10 Typ B kurz vor dem Abschluss übernehmen, Schulabschlüsse sind gefährdet.

Fällt aber Unterricht wegen unzulänglicher Berechnungswerte oder wegen Fehlens einer Vertretungsreserve vorhersehbar aus, liegen nach Auffassung der GEW keine zwingenden dienstlichen Verhältnisse vor, die die Einforderung von Mehrarbeit begründen.

Es handelt sich um „normale“ Vertretungssituationen, die die Schule mit den Instrumenten, die die Schulaufsicht zur Verfügung stellt, im Interesse eines geordneten Unterrichtsbetriebes lösen muss. Und wenn das nicht ausreicht, kann nur noch Unterricht gekürzt werden.

Handlungsmöglichkeiten im Kollegium

Alle Schulen sind gefordert, ein Vertretungskonzept zu verabschieden. Dabei hat die Lehrerkonferenz ein wichtiges Wort mitzureden. Denn sie entscheidet laut Schulgesetz § 68 über Grundsätze für die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen.

Dieses Recht sollte die Lehrerkonferenz unbedingt wahrnehmen und Grundsätze erarbeiten. Darin könnte z. B. festgelegt werden, dass zunächst alle anderen Möglichkeiten für Vertretung ausgeschöpft werden, bevor Mehrarbeit überhaupt ins Spiel kommt.

Besonders wichtig ist, ein System zu entwickeln, wie die Vertretungsreserve (Sozialindex) sinnvoll vor allem für kurzfristige Vertretungssituationen genutzt werden kann.

Fürsorgepflicht der Schulleitungen

Schulleitungen sind in einer schwierigen Situation. Einerseits möchten sie so viel Unterricht wie möglich gewährleisten, andererseits möchten sie auch ihrer Fürsorgepflicht gegenüber den Kollegen nachkommen.

Sie sollten bedenken: Wenn sie den Druck nach unten weitergeben, tragen sie dazu bei, den eigentlichen Lehrerbedarf zu verschleiern, die Belastung des Kollegiums weiter zu erhöhen und die Motivation gegen den Nullpunkt zu senken. Die Spirale kommt in Gang: mehr Belastung, mehr Ausfälle.

Wenn Mehrarbeit an Ihrer Schule nicht verhindert werden kann

Sollten Sie eine Vertretungsregelung ohne Mehrarbeit an Ihrer Schule nicht durchsetzen können, beachten Sie bitte folgende Hinweise:

Vollzeitbeschäftigte

Vollbeschäftigte Angestellte und Beamte erhalten ab der 4. Stunde Mehrarbeit im Kalendermonat alle vier Stunden bezahlt, höchstens jedoch 24 Stunden. Die Bezahlung erfolgt als Vergütung von Einzelstunden (nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung). Mehrarbeitsunterricht unter vier Stunden im Kalendermonat ist nur dann vergütbar, wenn die Mindeststundenzahl wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall unterschritten wird.

Beispiel: In einem Monat werden fünf Mehrarbeitsstunden geleistet. Im selben Monat fallen durch hitzefrei drei Stunden aus. Abgerechnet werden dann zwei Stunden Mehrarbeit.

Berechnungszeitraum für geleistete Mehrarbeit und für Ausfallstunden ist immer der Kalendermonat. Eine Übertragung von Ausfallstunden und Mehrarbeit bzw. bis zum Ende des Schuljahres ist nicht rechtens.

Beispiel: Ein Schulleiter führt über das Schuljahr hinweg Strichlisten über Minus- und Plusstunden, um festzustellen, ob Kollegen bezahlbare Mehrarbeit geleistet haben.

Minusstunden dürfen nur innerhalb eines Kalendermonats mit angefallener Mehrarbeit verrechnet werden. Eine Übertragung auf den nächsten Monat oder sogar bis zum Schuljahresende ist nicht erlaubt. Fällt z. B. am 29. Mai eine Stunde aus, weil die Klasse im Praktikum ist, kann diese Minusstunde nicht mit einer Mehrarbeitsstunde im Juni verrechnet werden.

Anders ist es bei der Erteilung von Blockunterricht an Berufsschulen: Hier erfolgt der Ausgleich innerhalb eines Schuljahres. (Bass 21-22 Nr. 21, Punkt 4.6)

Teilzeitbeschäftigte

Teilzeitbeschäftigte Beamte und Angestellte werden bei Mehrarbeit immer von der ersten Stunde an bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung bezahlt (anteilige Besoldung). Anders als bei Vollbeschäftigten wird jede Mehrarbeitsstunde bezahlt.

Eine Verrechnung mit Ausfallstunden an anderer Stelle darf nicht erfolgen.

Wenn Mehrarbeit nicht abgewendet werden kann, dann sollte wenigstens ein Antrag auf Bezahlung gestellt werden.

Beispiel: Die Klasse 9 a befindet sich im Praktikum. Dadurch fällt am Dienstag für Kollege Z (vollbeschäftigt) eine Englisch-Stunde aus. Der Schulleiter bittet ihn in dieser Zeit Verwaltungstätigkeiten zu übernehmen, denn die Konrektorin ist krank. Am Donnerstag muss er in seiner Springstunde in einer anderen Klasse Vertretungsunterricht machen.

Wenn die Schule keinen zeitlichen Ausgleich an anderer Stelle schafft, ist die Stunde am Donnerstag für Kollege Z eine Stunde Mehrarbeit. Kommen noch weitere drei Stunden dazu, müssten alle vier Stunden bezahlt werden. Ein teilzeitbeschäftigter Kollege bekäme die Vertretungsstunde am Donnerstag bezahlt (anteilmäßige Gehaltszahlung), auch wenn keine weiteren Vertretungsstunden dazukommen.

Ansprechpartnerin für Gleichstellung

Vor der Anordnung jeglicher Mehrarbeit muss die Ansprechpartnerin für Gleichstellung angehört werden. Auch wenn das im Einzelfall schwierig ist, darf die Beteiligung nicht unter den Tisch fallen. Hier hilft auch eine Vereinbarung über Grundsätze.

Meharbeit ist nicht erlaubt für

- Schwerbehinderte mit zusätzlicher Stundenermäßigung
- Schwangere
- Kollegen/-innen in der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit

Meharbeit sollte unbedingt vermieden werden für

- Kollegen/-innen mit besonderen Belastungen und familiären Betreuungsnotwendigkeiten
- Schwerbehinderte (nur mit deren Zustimmung)

Die Anordnung langfristiger vorhersehbarer Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Personalrates, nach Übertragung der erweiterten Dienstvorgesetzteigenschaften ist dann der Lehrerrat für die Mitbestimmung zuständig.

Übrigens: Jede Stunde angeordnete Mehrarbeit – auch die unbezahlte – muss der Schulbehörde gemeldet werden!

Eine Kollegin mit halber Stelle wegen Kinderbetreuung wird wiederholt zur Vertretung im Anschluss an ihren normalen Unterricht eingesetzt. Dieses bringt sie in Konflikt mit den Abholzeiten im Kindergarten.

Teilzeitbeschäftigte aus familienpolitischen Gründen genießen besonderen Schutz und Fürsorge. Ist die Situation nicht anders zu klären, sollte die Lehrerkonferenz einen Grundsatzbeschluss dazu fassen.

Abrechnung von Mehrarbeit

Für die Abrechnung ist die Schulleitung zuständig, die das entsprechende Formular direkt an das LBV übersenden muss.

WIR RATEN



Mehrarbeit muss schriftlich angeordnet werden: bei regelmäßiger Mehrarbeit durch Vordruck, gelegentliche Mehrarbeit formlos unter Angabe von Datum, Name, Klasse, Stunde und ggf. des Faches; hier gilt auch der Vertretungsplan am „Schwarzen Brett“. (BASS 21-22 Nr. 21, Punkt 3) Vorhersehbare Mehrarbeit unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats bzw. des Lehrerrates, wenn die Schulleiterin/der Schulleiter sie anordnet. Wegen der komplexen Rechtslage sollten Sie auf der schriftlichen Anweisung von Mehrarbeit bestehen und die Anweisung ggfs. von den Personalräten bzw. den Lehrerräten überprüfen lassen.

INFO

ADO § 11

LBG § 61

BASS 21-22 Nr. 21

LPVG § 72 Abs. 4 Nr. 2

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

MITARBEITERGESPRÄCHE

Die Situation

Kollegin F liest am Infobrett ihrer Schule einen Aushang der Schulleitung mit dem Titel: Jahresgespräch. Die Schulleiterin möchte mit jeder Lehrkraft ein solches Gespräch führen und bietet verschiedene Termine an. Jede Kollegin und jeder Kollege ist aufgefordert, sich für einen Termin einzutragen.

Kollegin F ist unsicher. Viele Fragen gehen ihr durch den Kopf.

- Was ist eigentlich genau ein Jahresgespräch?
- Wozu dient es?
- Was kann angesprochen werden?
- Muss ich etwas unterzeichnen, zum Beispiel eine Zielvereinbarung?
- Was könnte darin verlangt werden?
- Was darf darin stehen?
- Ist der Inhalt für mich verpflichtend?
- Was passiert, wenn ich eine Vereinbarung nicht einhalten kann?
- Was passiert, wenn ich nicht unterzeichnen will?

- Kann ich etwas verlangen, was darin stehen soll?
- Wird das Gespräch protokolliert?
- Werden die Aufzeichnungen über das Gespräch aufbewahrt? Wo?
- Muss ich zu dem Gespräch?
- Kann ich jemanden mitnehmen?
- Welche Bedeutung haben Jahresgespräche, wenn meine Schulleiterin Dienstvorgesetzte ist?

Rechtslage im Überblick

Was sind Mitarbeitergespräche?

Mitarbeitergespräch, Zielvereinbarungsgespräch, Entwicklungsgespräch, Jahresgespräch, Planungsgespräch, Kooperationsgespräch oder Transfergespräch über die Wirksamkeit oder Nachhaltigkeit von Fortbildung – egal, welcher Name gewählt wird – es geht in der Regel um Personalführung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Das Mitarbeitergespräch kommt aus der Privatwirtschaft. Es ist eingebunden in ein hierarchisches System, in dem Ziele von oben vorgegeben werden, ohne dass

Beschäftigte beeinflussen können, ob die nötigen Ressourcen zur Erreichung der Ziele zur Verfügung stehen. Es dient dort meist der Stärkung der Führungskraft und der Vereinzelung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Begründet wird es mit Alltags-heretze und mangelnden Gelegenheiten für intensivere Gespräche zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern.

Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungsgespräche sind Instrumente der Personalführung, die im Schulbereich nicht eingeführt sind. Dennoch forcieren Schulleitungen seit einigen Jahren die Lehrkräfte zu solchen Gesprächen auf, nicht selten verbunden mit dem rechtlich nicht haltbaren Verlangen, über den Inhalt dieser Gespräche Stillschweigen zu bewahren.

Wie kommt es dazu?

Zum einen werden Schulleitungen in NRW seit Jahren in Fortbildungen für die Führung solcher Gespräche geschult und auch angehalten, Mitarbeitergespräche an ihren Schulen zu führen. Nicht fortgebildet dagegen werden ihre Mitarbeiter, die Lehrerinnen und Lehrer. Ganz anders in der übrigen Verwaltung: Hier wurden diese Gespräche vor einigen Jahren eingeführt und zwar mit der vorgeschriebenen Beteiligung der Personalräte. Die oben genannten und

viele weitere Fragen sowie der rechtliche Rahmen wurden für alle Beteiligten transparent geklärt. Die Beschäftigten erhielten und erhalten Fortbildungsangebote, in denen sie über ihre Rechte und Möglichkeiten ausführlich informiert werden.

Zum anderen waren Schulleitungen irritiert, weil in der Qualitätsanalyse gefragt wird, ob die Schulleitung regelmäßig Gespräche mit ihren Mitarbeiter/-innen führt. Die Beschwerde eines Hauptpersonalrates beim Oberverwaltungsgericht führte zur rechtlichen Klärung: Das MSW gab vor Gericht zu Protokoll, dass durch das Qualitätstabelleau weder das klassische Mitarbeitergespräch noch individuelle Zielvereinbarungen zwischen Lehrkräften und Schulleitungen eingefordert werden und die Bezirksregierungen zur Sicherstellung eines einheitlichen Verfahrens um Beachtung gebeten wurden. Inzwischen werden jedoch auch Schulleitungen von der Schulaufsicht zu Mitarbeitergesprächen eingeladen. Die Fragen und Inhalte dieser Gespräche, in denen auch Zielvereinbarungen verlangt werden, haben eindeutig den Charakter individueller Mitarbeitergespräche.

Die Einführung sowie die Regelungen zu den Inhalten und Verfahren der Mitarbeitergespräche unterliegen der Mitbestimmung der Personalräte. Das Schulministerium verweigert bis heute die höchst Richterlich bestätigte Notwendigkeit, Personalräte vor der Einführung dieses Personalführungsinstruments zu beteiligen, und will die Führung von Mitarbeitergesprächen in das Belieben der Schulleitungen stellen. Das widerspricht ebenso wie das Handeln der Schulaufsicht gegenüber den Schulleitungen den gesetzlichen Vorgaben für den Schutz der Beschäftigten durch den Personalrat.

WIR MEINEN



Die oben benannten Fragen müssen transparent geregelt werden.

Das Mitarbeitergespräch unterscheidet sich von der Nachfrage nach dem persönlichen Befinden oder anderen dienstlichen Gesprächen zur Regelung täglicher Abläufe grundsätzlich durch seine Zielsetzung, die Leitfadengestützte Durchführung, die Regelmäßigkeit sowie die Dokumentation und ggf. Zielvereinbarungen, zu denen die/der einzelne Beschäftigte veranlasst wird.

Die Folgen der Gespräche für den Unterrichtseinsatz, die Zulassung bzw. Nichtzulassung zu Fortbildungen oder die Unterstützung im Rahmen der weiteren beruflichen Entwicklung und vieles andere sind weder für Lehrerinnen und Lehrer noch für Schulleitungen absehbar.

Bezüglich der Zielvereinbarungen nach der Qualitätsanalyse gilt: „Die Schule leitet aus den Ergebnissen der Qualitätsanalyse Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -verbesserung ab und stimmt diese in einer Zielvereinbarung mit der Schulaufsichtsbehörde ab und setzt sie um.“ Dieser Abstimmungsprozess und die Zielvereinbarung haben die von der Schule in ihren Gremien beschlossenen Maßnahmen zum Gegenstand, nicht aber das individuelle Verhalten und die individuelle Zielvereinbarungen mit dem/der Schulleiter/in.

Es gibt Anlass zu Misstrauen, da die Mitarbeitergespräche weiterhin geführt und geduldet werden, jedoch die Mitbestimmung verweigert wird. Gerade weil es hier um einen sehr sensiblen Bereich im dienstlichen Abhängigkeits-

verhältnis der Beschäftigten zu ihren Vorgesetzten geht, sollten Ministerium und Bezirksregierungen den rechtlichen Rahmen einhalten: entweder auf die Gespräche verzichten oder den rechtlichen Rahmen mit der Interessenvertretung der Beschäftigten, dem Personalrat, abstimmen.

Solange Mitarbeitergespräche im Schulbereich nicht unter Beteiligung des Personalrates eingeführt sind, gibt es keine Verpflichtung für Lehrkräfte, ein solches Gespräch zu führen.

WIR RATEN



- Wenden Sie sich an Ihren Personalrat, wenn Sie zu einem Mitarbeitergespräch aufgefordert werden. Personalräte, die von geplanten Mitarbeitergesprächen erfahren haben, konnten die Durchführung unter Hinweis auf den fehlenden rechtlichen Rahmen in vielen Fällen verhindern.
- Sollten Sie ein solches Gespräch führen wollen, kann auf Ihren Wunsch ein Mitglied des Personalrates daran teilnehmen.
- Weisen Sie darauf hin, dass Sie freiwillig teilnehmen.
- Verlangen Sie eine Kopie, wenn Vorgesetzte sich Aufzeichnungen über das Gespräch machen.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

MUTTERSCHUTZ / ELTERNZEIT / ELTERNGELD

Das Problem

Als Kollegin L der Schulleitung ihre Schwangerschaft bekannt gibt, stellt ihr die Schulleitung frei, ob sie weiter in ihrer Klasse arbeiten oder zu Hause bleiben möchte. Die schwangere Kollegin R bittet, von der Pausenaufsicht auf dem Schulhof freigestellt zu werden. Man sagt ihr, sie solle sich nicht so anstellen!

Rechtslage im Überblick

Schwangere und stillende Mütter stehen unter besonderem Schutz. Die rechtlichen Regelungen dazu finden sich für angestellte Lehrerinnen im Mutterschutzgesetz und für Beamtinnen in der Mutterschutzverordnung. Diese müssen in jeder Schule vorhanden sein. Für die Einhaltung der Schutzrechte ist die Schulleitung verantwortlich.

Notwendige Maßnahmen, wenn eine Lehrerin schwanger ist

Bei Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft muss die Kollegin unter Fortzahlung des Gehaltes sofort vom Unterricht freigestellt werden, bis ihr Immunschutz hinsichtlich verschiedener Infektionskrankheiten geklärt ist.

Die Schulleitung muss eine Gefährdungsbeurteilung durchführen. Anhand einer Checkliste werden mögliche Gefährdungen der Schwangeren überprüft. Ggf. müssen Schutzmaßnahmen bestimmt werden, z. B. Freistellung vom Schwimm- und Sportunterricht und der Pausenaufsicht oder Tätigkeiten in der Schule ohne Kontakt mit Schülern. Die Gefährdungsbeurteilung muss von der Schulleitung und der Schwangeren unterschrieben werden. Die Kollegin legt diese bei der Untersuchung durch den betriebsärztlichen Dienst (BAD) vor, der den Immunschutz feststellt und eine Beschäftigungsempfehlung gibt. Die Schulaufsicht entscheidet über die weitere Beschäftigung bzw. ein Beschäftigungsverbot (Informationen zur Gefährdungsbeurteilung unter www.schulministerium.nrw.de Stichwort Arbeitsschutz).

Welche Gefährdungen werden z. B. überprüft?

Werdende Mütter dürfen nicht zu Arbeiten herangezogen werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt sind, insbesondere der Gefahr auszugleiten, zu fallen, abzustürzen oder tätlich angegriffen zu werden. Schwangere dürfen deshalb keinen Schwimmunterricht erteilen, sind auf Wunsch von der Pausenaufsicht zu befreien und dürfen nicht zur Betreuung aggressiver Kinder und Jugendlicher herangezogen werden.

Sie dürfen keine schweren körperlichen Arbeiten ausführen. Dazu gehört das gelegentliche Heben oder Tragen von Lasten über 10 kg (z. B. Heben körperbehinderte Kinder). Mögliche Gefährdungen im Sport, Chemie- oder Technikunterricht müssen ausgeschlossen werden. Gefährdungen können sowohl durch Sicherheitsbestimmungen als auch durch das subjektive Befinden der Schwangeren begründet sein.

Eine schwangere Lehrerin braucht nur auf eigenen ausdrücklichen Wunsch an Klassenfahrten oder Wandertagen teilzunehmen.

Werdende und stillende Mütter dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Eine Beschäftigung nach 20 Uhr und an Sonn- und Feiertagen ist nicht erlaubt (Elternabend, Schulkonferenz, Schulveranstaltungen).

Werden Fälle von Infektionskrankheiten in der Schule bekannt, die die Gesundheit der Schwangeren oder die des ungeborenen Kindes gefährden können, hat die Schwangere das Recht, sofort mit dem Betriebsarzt (BAD) Rücksprache über einen weiteren Verbleib in der Schule zu halten.

Individuelles Beschäftigungsverbot

Grundsätzlich entscheidet der Arzt, ob die Schwangere voll ihrer Beschäftigung nachgehen kann. Sollte er nur eine eingeschränkte Beschäftigung oder auch keine Beschäftigung für möglich halten, stellt er eine ärztliche Bescheinigung aus und die Schulbehörde erteilt ein entsprechendes Beschäftigungsverbot. Das Gehalt wird weitergezahlt.

Schutzfrist

Sechs Wochen vor dem errechneten Termin der Niederkunft dürfen Schwangere nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn, sie wünschen es ausdrücklich. Ein Beschäftigungsverbot besteht acht Wochen nach der Niederkunft, bei Früh- oder Mehrlingsgeburten zwölf Wochen nach der Geburt. Insgesamt darf die Schutzfrist 14 Wochen nicht unterschreiten.

Sollte das Kind vor dem errechneten Termin geboren werden, wird der entsprechende Zeitraum angehängt.

Bezahlung während der Schutzfrist

Während der Schutzfristen erhalten Beamtinnen weiterhin ihre Bezüge. Gesetzlich versicherte angestellte Lehrerinnen erhalten Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und einen Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers bis zum Durchschnittsnettoverdienst der vergangenen drei Monate.

Schutz für stillende Mütter

Stillende Mütter stehen unter dem gleichen Schutz wie werdende Mütter. Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder täglich eine Stunde freizugeben. Stillzeiten gelten als Arbeitszeit; die ausgefallenen Stunden dürfen nicht vor- oder nachgearbeitet werden. Es ist deshalb unzulässig, den Stundenplan einer stillenden Lehrerin wegen des Stillens so zu ändern, dass Stillzeiten in Freistunden fallen.

Sollte eine vernünftige Absprache in der Schule nicht gelingen, schalten Sie bitte Ihren Personalrat ein.

Lösung Fall 1

Die Schulleitung kann dies nicht in das Ermessen der Kollegin stellen. Sie ist verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und das sofortige Beschäftigungsverbot umzusetzen, bis

der Immunstatus der Schwangeren festgestellt wurde.

Lösung Fall 2

Pausenaufsicht ist mit erhöhten Unfallgefahren verbunden. Daher kann sich die schwangere Kollegin von der Pausenaufsicht freistellen lassen (Checkliste „Mutterschutz für Lehrerinnen“, Frage 3 unter Vorsorgemaßnahmen).

Anm.: Die Aufnahme dieser Gefährdung in die Checkliste wurde auf Initiative der GEW-geführten Personalräte erreicht.

Elternzeit

Anspruch auf Elternzeit besteht in jedem Arbeitsverhältnis, also auch bei befristeten Verträgen. Elternzeit – auch Teilzeit in der Elternzeit – kann gemeinsam von beiden Eltern genommen werden, und zwar höchstens bis zum 36. Lebensmonat des Kindes. Ein Anteil von max. zwölf Monaten kann auch zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes liegen und muss vor dem dritten Lebensjahr des Kindes übertragen werden. Elternzeit kann von beiden Eltern unabhängig voneinander für zwei Zeitabschnitte gewählt werden. Die Elternzeit muss sieben Wochen vorher beantragt werden.

Die Eltern haben auch die Möglichkeit, sich bei der Antragstellung nur für den Zeitabschnitt festzulegen, der für sie zu diesem Zeitpunkt planbar ist. Viele Eltern wählen lieber die Möglichkeit, anschließend einen Verlängerungsantrag zu stellen, weil sie Entscheidungen über einen Wiedereinstieg in den Beruf erst später (z. B. nach einem Jahr) fällen wollen oder können.

Sowohl Verlängerungen als auch Verkürzungen einer Elternzeit sind also möglich, bedürfen aber der Zustimmung der Schulbehörde. Nach bestehender Rechtslage sind kaum Gründe vorstellbar, eine Verlängerung der Elternzeit abzulehnen. Eine vorzeitige Rückkehr aus der Elternzeit stößt dagegen oftmals auf Probleme, da in der Regel Vertretungsverträge mit anderen Personen geschlossen wurden.

Mütter können Elternzeit erst im Anschluss an die Mutterschutzfrist nach der Geburt nehmen. Die Schutzfrist wird auf die dreijährige Gesamtdauer angerechnet. Die Elternzeit des Vaters kann nach der Geburt des Kindes bereits während der Schutzfrist für die Mutter beginnen.

Elternzeit wird nicht auf die Höchstdauer der familienpolitischen Beurlaubung (zurzeit zwölf Jahre) angerechnet.

In der Elternzeitverordnung für Beamtinnen und Beamte ist festgelegt, dass die Elternzeit für Lehrkräfte nicht unmittelbar vor den Schulferien enden bzw. nach den Ferien beginnen darf. Der Abstand soll der Länge der Ferien entsprechen. Das bedeutet in der Praxis, dass Lehrkräfte z. B. nur sechs Wochen vor den Sommerferien die Elternzeit beenden oder erst sechs Wochen nach den Sommerferien beginnen können. Darin sieht die GEW eine Benachteiligung.

Sollte das Ende des maximalen Elterngeldbezuges in die Ferien fallen, findet diese Sperrfrist keine Anwendung. Ein nahtloser Wiedereinstieg auch in Ferienzeiten ist in diesem Fall gewährleistet.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gibt es keine Beschränkung bei der Wahl der Zeiträume für die Elternzeit. Sie können z. B. das Ende der Elternzeit auf den letzten Schultag vor den Sommerferien legen, um das Schuljahr angemessen vorbereiten zu können.

Bei Schwierigkeiten informieren Sie bitte sofort den Personalrat oder die GEW.

Teilzeit in der Elternzeit

In der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich möglich, also auch unterhalb der Hälfte der Pflichtstunden (Umrechnung auf Lehrerwochenstunden: Pflichtstunden \div 41 X 30). In der Regel ist Teilzeit in der Elternzeit vor allem für Beamtinnen und Beamte günstiger als eine „normale“ Teilzeit (z. B. Zuschuss zur Krankenversicherung von 31 Euro und Möglichkeit der Teilzeit mit nur wenigen Stunden). Während der Elternzeit (auch bei Teilzeit) erfolgt keine Versetzung. Sollte ein Versetzungswunsch bestehen, muss das bedacht werden.

In Bezug auf das Ruhegehalt ist es unwichtig, ob Teilzeit in Elternzeit oder „normale“ Teilzeit genommen wird. Berücksichtigt werden immer die Stunden, die man tatsächlich gearbeitet hat. Ein Zeitraum von 36 Monaten kann in beiden Fällen als Kindererziehungszeit berücksichtigt werden (Info www.lbv.nrw.de).

Teilzeitarbeit während der Elternzeit kann mit Zustimmung der Schulbehörde auch bei einem anderen Arbeitgeber geleistet werden.

Elterngeld

In den ersten 14 Lebensmonaten des Kindes kann Elterngeld gewährt werden. Das Elterngeld ersetzt 63 bis 67 Prozent des bisherigen Nettoerwerbseinkommens des erziehenden Elternteiles. Es beträgt höchstens 1.800 Euro und mindestens 300 Euro. Zuständig ist die Kommune.

Unterbrechung der Elternzeit wegen einer Mutterschutzfrist

Sollte während einer laufenden Elternzeit eine erneute Schwangerschaft eintreten, kann die Mutter die Unterbrechung der Elternzeit für die Zeit der Mutterschutzfrist und die Aufnahme der entsprechenden Gehaltszahlungen beantragen. Maßgeblich ist dann die Höhe der Gehaltszahlung vor Eintritt in die Elternzeit.

INFO

Informationen und Elterngeldrechner:
www.familien-wegweiser.de

www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)



PERSONALRAT (STRUKTUR UND WAHL)

Jeweils für vier Jahre werden bei den Schülern, den Bezirksregierungen und dem Schulministerium nach Schulformen getrennte Personalvertretungen gewählt.

Dienststelle und Personalvertretung sollen in Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zusammenarbeiten. Eine solche Zusammenarbeit beinhaltet auch Ehrlichkeit und Offenheit beider Partner. Weder der Aufgabe, auf die „Erfüllung dienstlicher Aufgaben“ noch der Verpflichtung „zum Wohle der Beschäftigten“ zu wirken, ist Vorrang einzuräumen. Der Grundsatz „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ verlangt von beiden Parteien bei allen Konflikten den konkreten Einigungswillen (siehe auch Personalratsaufgaben).

Kommt es dennoch zu keiner Einigung, kann die Dienststelle (und in wenigen Fällen auch der Personalrat) die übergeordnete Behörde mit dem Ziel einschalten, die Einigung mit der Stufenvertretung (Bezirkspersonalrat – Hauptpersonalrat) zu erreichen. Kommt es auf der Ebene des Ministeriums zu keiner Einigung, kann die Einigungsstelle angerufen werden. Dieses Gremium setzt sich aus der gleichen Anzahl Behördenvertretern und Personalratsbeauftragten zusammen. Beide Partner verständigen sich auf einen unabhängigen Vorsitzenden, der bei Stimmgleichheit den Ausschlag gibt.

Deshalb werden sowohl auf der örtlichen Ebene (Schulamts oder Bezirksregierung je nach Schulform) wie auch auf der nächsthöheren Hierarchieebene (Bezirksregierung bei den Grundschulen, Schulministerium bei allen anderen Schulformen) eine sogenannte Stufenpersonalvertretung (Bezirks- oder Hauptpersonalrat) gewählt. Für die Lehrkräfte in Grundschulen gibt es noch eine dritte Stufe (Hauptpersonalrat). Für die zukünftigen Sekundarschulen wird es voraussichtlich eine Übergangslösung mit der Zuordnung zum Gesamtschulpersonalrat geben.

WIR FORDERN

nach einer Zeit, in der die Beschäftigtenzahl an den Sekundarschulen deutlich zugenommen hat, dass für diese neue Schulform – wie für die anderen – eine eigene Personalvertretung gewählt wird.

Zur Wahl

Zum Ende der Wahlperiode des Personalrats (demnächst Juni 2012) wird von diesem ein Wahlvorstand eingesetzt (§ 17 LPVG), der die demokratische Wahl des Personalrates leitet und durchführt. Hierfür werden die drei Mitglieder des Wahlvorstandes von ihren Dienstpflichten soweit befreit, dass sie diese Arbeit auch innerhalb ihrer Arbeitszeit durchführen können, § 21 Abs. 2 LPVG (im Schulbereich erhalten sie eine entsprechende Reduzierung ihres Unterrichtsstundendeputats). Die Wahlvorstände haben demnach auch einen den Personalräten entsprechenden Schutz (z. B. Kündigungsschutz) und können auch auf Kosten der Dienststelle fortgebildet werden (die GEW führt für Wahlvorstände entsprechende Schulungen durch).

Der Wahlvorstand prüft, wie viele Beschäftigte die Dienststelle hat (bezogen auf die jeweilige Personalvertretung, z. B. für den Bezirkspersonalrat Gesamtschule Arnsberg; alle Beschäftigten in den Gesamtschulen des Regierungsbezirks Arnsberg), wer wählen und gewählt werden darf und anhand der Beschäftigtenzahl, wie groß der neue Personalrat ist, § 13 LPVG.

Der Wahlvorstand erlässt dann ein Wahlausschreiben, wo alle Informationen zur Wahl aufgelistet sind und die Wahlberechtigten aufgefordert werden, Vorschläge für die Personalratsbesetzung zu machen. Dies wird zumeist durch sogenannte Listen von Personalräten, die eine gewerkschaftliche Zuordnung (z. B. GEW-Liste) oder eine Verbandsbezeichnung (z. B. VBE-Liste) vorweisen, vorgenommen. Bei der daraufhin folgenden sogenannten Listenwahl werden dann nicht die Personen allein, sondern die jeweilige Liste (mit Vertreterinnen und Vertretern) gewählt. Im

Struktur der Personalvertretung

	Schulamts	Bezirksregierung	Schulministerium
Grundschule	x	x	x
Hauptschule		x	x
Realschule		x	x
Gesamtschule/ Gemeinschaftsschule		x	x
Gymnasium		x	x
Berufskolleg		x	x
Förderschulen		x	x

Schulbereich wird dies in aller Regel mit einer Briefwahl (wg. der Entfernungen der Schulen voneinander) durchgeführt.

Nach Auszählung der Stimmen durch den Wahlvorstand werden nach dem D'Hondt'schen Verfahren die Stimmen auf die Listen verteilt:

Gem. § 5 Abs. 2 Wahlordnung zum LPVG ist hierzu Folgendes geregelt:

„Die Zahlen der der Dienststelle angehörenden Beschäftigten werden nebeneinander gestellt und der Reihe nach durch 1, 2, 3 usw. geteilt. Auf die jeweils höchste Teilzahl (Höchstzahl) wird solange ein Sitz zugeteilt, bis alle Personalratssitze verteilt sind. Jede Gruppe erhält soviel Sitze, wie Höchstzahlen auf sie entfallen. Ist bei gleichen Höchstzahlen nur noch ein Sitz oder sind bei drei gleichen Höchstzahlen nur noch zwei Sitze zu verteilen, so entscheidet das Los.“

Danach endet die Arbeit des Wahlvorstands und der neue Personalrat wird eingesetzt.

Es gilt der Grundsatz: „Niemand darf die Wahl des Personalrates behindern oder in einer gegen die guten Sitten verstoßene Weise beeinflussen.“ (§ 21 LPVG NRW)

Gem. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 40 LPVG NRW trägt die Dienststelle die Kosten der Wahl.

Wer darf wählen?

Wahlberechtigt sind alle Lehrkräfte der jeweiligen Schulform, unabhängig vom Beschäftigungsumfang und von der Beschäftigungsdauer, es sei denn, dass sie voraussichtlich nur für einen Zeitraum von höchstens sechs Monaten beschäftigt sind.

Lehrkräfte nach der Definition des LPVG (§ 85 Abs. 3) sind alle verbeamteten und im Land angestellten Lehrende, aber auch die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Arbeitsvertrag mit dem Land NRW haben, sowie alle Referendarinnen und Referendare und alle sonstigen in der Ausbildung zu einem Lehrerberuf stehenden Beschäftigten (z. B. OBAS-Teilnehmer/-innen). Für diese Personengruppe ist ausdrücklich die Sonderregelung der Personalvertretung für Lehrkräfte jeweils pro Schulform vorgesehen worden. Die nur eingeschränkte personelle Zuständigkeit der Schulleitungen vor Ort führt dazu, dass eine eigene Personalvertretung (ausgenommen in wenigen Teilen der Lehrerrat, siehe dort) in jeder Schule keinen Sinn macht. Die mögliche Zuordnung zu den jeweiligen örtlichen Personalräten der Gemeinden ist auch nicht möglich, da die Umsetzung des Bildungsauftrages eine Länderaufgabe ist. Allerdings sind die Personalräte der Gemeinden zuständig für das sonstige, nicht dem Land zuzuordnende Personal in Schulen (z. B. Hausmeister, Schulsekretärin oder Köchin in offenem Ganztagsbetrieb).

Wer darf nicht wählen?

Diejenigen sind nicht wahlberechtigt, die am Wahltag seit mehr als 18 Monaten unter Wegfall der Bezüge beurlaubt sind, § 10 Abs. 3 e LPVG (hierzu gehören aber nicht Beschäftigte in Elternzeit).

Wer zu einer Dienststelle (mit voller Stundenzahl) abgeordnet ist, wird in ihr wahlberechtigt, sobald die Abordnung länger als sechs Monate gedauert hat; zum gleichen Zeitpunkt verliert er das Wahlrecht bei seiner bisherigen Dienststelle, § 10 Abs. 2 LPVG.

Wer darf gewählt werden?

Wählbar sind alle wahlberechtigten Lehrkräfte i. S. der Sonderregelung § 85 Abs. 3 LPVG (dazu zählen auch die Schulleitungen).

Zum Wahlkampf

Der Personalrat sowie die Verbände und die Gewerkschaft sind berechtigt, Informa-

tionsarbeit in den Kollegien der Schulen zu betreiben. Bisweilen wird die Informationsarbeit der Gewerkschaft dadurch behindert, dass Schulleitungen Informationsarbeit untersagen oder Aushänge entfernen. Das Ministerium hat festgelegt, dass Aushänge der Gewerkschaften an einem verbandseigenen „Schwarzen Brett“ in Lehrerzimmern nicht das Neutralitätsverbot oder das Werbeverbot verletzen.

WIR MEINEN



Jede/jeder Beschäftigte/r, die/der ein Recht zur Wahl hat, sollte dieses auch wahrnehmen und damit dem Personalrat die notwendige Unterstützung für seine nicht immer ganz einfache Arbeit geben.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

PERSONALVERSAMMLUNG

Die Situation

Kollege S möchte an der diesjährigen Personalversammlung seiner Schulform im 45 km entfernten Ort des Sitzes der Bezirksregierung teilnehmen. Sein Schulleiter verweigert ihm die Reisegenehmigung mit der Begründung seiner Teilnahmepflicht am Elternsprechtag.

Rechtslage im Überblick

Der Personalrat ist verpflichtet, in jedem Kalenderjahr in einer Personalversammlung über seine Tätigkeit zu berichten. Die Personalversammlung findet während der Arbeitszeit statt, soweit nicht dienstliche Verhältnisse eine andere Regelung erfordern. Der Tätigkeitsbericht ist vom Personalrat zu beschließen, er muss einen vollständigen Überblick über die Arbeit im Berichtszeitraum beinhalten.

Auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten ist der Personalrat verpflichtet, eine zusätzliche Personalversammlung einzuberufen.

Teilversammlungen können einberufen werden, wenn Angelegenheiten beraten werden sollen, die nur einen Teil der Kolleginnen und Kollegen betreffen.

Liegt der Zeitpunkt der Personalversammlung fest und wurde ordnungsgemäß eingeladen, sind alle Lehrerinnen und Lehrer berechtigt, an der Versammlung teilzunehmen. Dieses Recht darf nicht eingeschränkt werden. Auch die Wegezeiten für die An- und Abreise zum bzw. vom Versammlungsort sowie eine Pause zählen zur Arbeitszeit. Ausfallender Unterricht muss nicht vor- bzw. nachgearbeitet werden. An diesem Tag dürfen weder Elternsprechtag noch Konferenzen stattfinden.

Eine Personalversammlung kann dem Personalrat Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen und dem Tätigkeitsbericht Stellung nehmen. Sie darf alle Angelegenheiten behandeln, welche die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, insbesondere Tarif-, Besoldungs- und Sozialangelegenheiten.

Fahrtkosten außerhalb des Dienstortes, die den teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrern entstehen, werden auf Antrag von der Dienststelle erstattet, gesetzlicher Unfallschutz ist gegeben.

WIR RATEN



Es sollte im Interesse aller Kolleginnen und Kollegen liegen, zahlreich an den Personalversammlungen aktiv teilzunehmen. Damit wird auch dokumentiert, dass die Arbeit des Personalrates die Unterstützung der Lehrkräfte erfährt.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

PERSONENBEZOGENE DATEN / DATENSCHUTZ IN DER SCHULVERWALTUNG

Das Problem

Verarbeitung von persönlichen und personenbezogenen Daten, insbesondere automatisierte Datenverarbeitung, birgt neben immensem Nutzen leider auch ein beträchtliches Gefahrenpotenzial in sich. Schlagwörter wie „Gläserner Mensch“, „Datenschatten“, „Kontext- oder Kontrollverlust“ illustrieren das Problem. Gefährdet sind die fundamentalen Grundrechte: „Würde des Menschen“ und „freie Entfaltung seiner Persönlichkeit“ (Artikel 1 [1] und 2 [1] Grundgesetz). Aus diesen wird ein Grundrecht auf „informationelle Selbstbestimmung“ abgeleitet: Jeder hat das Recht, grundsätzlich selbst über die Preisgabe und Verwendung seiner persönlichen Daten zu bestimmen; jedweder Eingriff, jede Einschränkung bedarf einer besonderen Legitimation.

Diese Rechte zu beachten, ist Pflicht jeder Stelle, die Daten verarbeitet. Angesichts des ständigen Fortschreitens der technischen Möglichkeiten, die mit wachsenden Notwendigkeiten und Begehrlichkeiten korrespondieren, ist der Datenschutz für die dafür Verantwortlichen ebenso wie für problembewusste Beteiligte und Betroffene eine ständige Herausforderung.

Die Durchdringung des Alltags mit der regelmäßigen Preisgabe von eigenen Daten (Kundenkarten, Internet-Communities, unverschlüsselte elektronische Post, Web 2.0-Anwendungen u. Ä.) führt bei vielen Nutzern des Internets zu einem reduzierten Problembewusstsein auch beim Umgang mit den Daten anderer.

Im Schulbereich gilt es, Beurteilungen, Zeugnisnoten, Stundenpläne, Personalakten, Materialien zur Vorbereitung von Personalmaßnahmen und viele Bereiche mehr, vor unbefugter Kenntnisnahme oder Missbrauch zu schützen und gegen zufällige oder absichtliche Verfälschung zu sichern.

Rechtslage im Überblick

In das Recht auf informationelle Selbstbestimmung darf nur aufgrund eines Gesetzes oder mit Zustimmung der Betroffenen im Rahmen der dabei im Übrigen geltenden gesetzlichen und rechtlichen Bestimmungen eingegriffen werden.

Maßgeblich sind insbesondere:

- für den privatwirtschaftlichen Bereich das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG),
- für öffentliche Stellen das Landesdatenschutzgesetz (DSG NW),
- für Beamtinnen/Beamte das Personalaktenrecht im Landesbeamtengesetz (LBG), §§ 84 – 91,
- für den schulischen Bereich das Schulgesetz (SchulG), §§ 120 – 122.

Die Datenschutzgesetze formulieren die Rechte Betroffener:

- Anrufung der Landesbeauftragten für den Datenschutz,
- Auskunft aus dem beim Landesbeauftragten für den Datenschutz geführten Dateienregister,
- Akteneinsicht und Auskunft über gespeicherte Daten und deren Verwendung,
- Berichtigung, Sperrung oder Löschung,
- Schadensersatz.

Der gesetzliche Schutz erstreckt sich prinzipiell auf alle personenbezogenen Daten; dabei spielt es keine Rolle, ob sie auf Papier oder im Computer gespeichert werden und welche Art der Verarbeitung erfolgt. Allerdings gelten für die Anwendung automatisierter Verfahren zusätzliche Vorgaben, nämlich in § 10 DSGVO aufgeführte technische und organisatorische Maßnahmen, die nötig sind, um einen angemessenen Datenschutz sicherzustellen.

Für die Schulverwaltung werden die zugelassenen Daten und ihre Verarbeitung bereichsspezifisch durch die §§ 120 – 122 SchulG und Ausführungsverordnungen begrenzt.

Daten von Schülerinnen und Schülern (VO-DV I, BASS 10-44 Nr. 2.1)

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben dürfen Schule und Schulaufsicht personenbezogene Daten von Schülern und Eltern in erforderlichem Maße auch automatisiert verarbeiten. Zugangsberechtigt sind nur die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung dafür infrage kommenden Personen.

Nicht automatisiert verarbeitet werden dürfen u. a.

- Aufzeichnungen zum Arbeits- und Sozialverhalten,
- Daten über gesundheitliche Auffälligkeiten und etwaige Behinderungen,
- Detailergebnisse aus der Sprachfeststellung,
- Ergebnisse des schulärztlichen Gutachtens,
- Gutachten im Zusammenhang mit Verfahren gemäß Ausbildungsordnung über die sonderpädagogische Förderung (AO-SF) sowie
- Beratungsunterlagen sonderpädagogischer, medizinischer, psychologischer und sozialer Art.

Des Weiteren ist per Verordnung (VO-DV I, BASS 10-44 Nr. 2.1) zugelassen, dass Lehrkräfte bestimmte Daten von Schülerinnen und Schülern auf ihren privaten Computern verarbeiten dürfen, sofern die Schulleiterin oder der Schulleiter dafür im Einzelfall eine schriftliche Genehmigung erteilt hat; diese ist an die Erfüllung von (zum Teil vagen) Datenschutzauflagen geknüpft.

Daten von Lehrerinnen und Lehrern, (VO-DV II, BASS 10-41 Nr. 6.1)

Schulaufsichtsbehörden und Schulen sind insgesamt sehr weitgehende Rechte zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten durch §121 SchulG eingeräumt worden.

In der „Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der Lehrerinnen und Lehrer (VO-DV II)“ wird u. a. detailliert festgelegt, wer (welche Stelle) welche Daten zu welchen Zwecken verarbeiten, wie lange er sie speichern und an wen er sie übermitteln darf.

Nicht automatisiert verarbeitet werden dürfen u. a.

- Verhaltensdaten,
- Daten über gesundheitliche Auffälligkeiten außer ggf. dem Grad der Behinderung,
- Ergebnisse von psychologischen und ärztlichen Untersuchungen,
- Daten über soziale und therapeutische Maßnahmen und deren Ergebnisse.

Bezüglich der automatisierten Übermittlung von personenbezogenen Daten ist ein relativ dichtes Netz verschiedener Absender und Empfänger mit unterschiedlichen Berechtigungen für vielfältige Zwecke zugelassen.

Im Personalaktenrecht sind in den §§ 84 – 91 des Landesbeamtengesetzes die verfassungsmäßigen und datenschutzrechtlichen Normen verankert. Der Schutz erstreckt sich auf die Personalakte im Ganzen sowie auf die „Grundakte“ und „Teilakten“ im Einzelnen. Nicht erfasst sind die sog. „Sachakten“, in denen sich die Vorgänge befinden, die nicht die dienstlichen Verhältnisse des Beamten als maßgeblichen Bezugspunkt haben (z. B. Prüfungs- oder Kindergeldakten oder Unterlagen zur Personalplanung).

WIR MEINEN

Die zugelassenen Möglichkeiten der Datenverarbeitung bzw. die Einschränkungen des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung scheinen eher an reinen Nützlichkeits- und Zweckmäßig-

keitserwägungen der Behörden, als am Prinzip der Erforderlichkeit im Sinne des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes orientiert zu sein. Es muss von den staatlichen Organen der Legislative und Exekutive gefordert werden, dass sie „mit gutem Beispiel vorangehen“, damit Datenschutz nicht zum Datenverarbeitungsschutz verkommt.

Was ist zu tun?

Die Sensibilität für „informationelle Selbstbestimmung“ als fragiles, schutzbedürftiges Rechtsgut muss allerorten gestärkt werden. Ziel könnte eine „Datenschutzkultur“ sein, in der ein verantwortungsbewusster, maßvoller und verlässlicher Umgang mit personenbezogenen Daten, insbesondere bezüglich des Einsatzes automatisierter Verfahren, zur selbstverständlichen gesellschaftlichen Praxis wird. Aktuell und konkret ist beispielsweise die Sicherheit der dienstlichen Verarbeitung von Daten von Schülerinnen und Schülern im privaten Computer einer Lehrkraft ebenso zu hinterfragen wie der Transfer ungeschützter personenbezogener Da-

ten, z. B. per Internet. Zur Entwicklung einer Datenschutzkultur in den Schulen können interne Dienstweisungen zum Datenschutz und von der Schulkonferenz vorgeschlagene Datenschutzbeauftragte beitragen.

Soweit konkrete Probleme auftreten, kann sich jede Lehrkraft mit einer Beschwerde an ihren Personalrat wenden (siehe Stichwort Aufgaben des Personalrats, dort Abschnitt Beschwerde).

INFO

BASS 0-1 (Grundgesetz), BASS 1-1 (Schulgesetz), BASS 10-4 (Dateien und Datenschutz)

Datenschutzgesetz NRW,
<http://www.uni-dortmund.de/datenschutz/gesetz.html>

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden

www.gew-bildungsmacher.de
 (Schullexikon, Dein Job)

QUALITÄTSANALYSE

Die einen hatten sie schon – andere noch nicht.

Die Situation

Der Schulleiter kündigt an, dass demnächst eine „Schulinspektion“ zu erwarten ist. Die Reaktionen im Kollegium sind unterschiedlich. Sie reichen von „Qualitätsüberprüfung findet überall statt. Bei mir kann jeder in den Unterricht kommen“, über „Wir evaluieren uns zu Tode, wir brauchen Fortbildung und Unterstützung“, bis zu „Wir sind überlastet, denn vor und nach der **Qualitätsanalyse** (QA) kommt eine enorme Arbeitsbelastung auf die Schule zu“.

Wer die QA noch vor sich hat, will wissen:

- Wie läuft der **Schulbesuch** ab?
- Was wird überprüft? Mit welchem Ziel?
- Welche Vorarbeiten und Vorbereitungen werden verlangt?

- Wer führt die Qualitätsprüfung durch?
- Was wollen die **Qualitätsprüfer**/-innen wissen?
- Was wird nach welchen Kriterien beurteilt? (**Auswertung, Bewertung, Normierung**)
- Was passiert, wenn Mängel festgestellt werden?
- Was kommt nach der QA auf mich zu?

Rechtslage im Überblick

Rechtliche Rahmenbedingungen sind in den §§ 3 und 86 Schulgesetz (SchulG) sowie in der Verordnung über die Qualitätsanalyse an Schulen in NRW, kurz QA-VO (BASS 10-32 Nr. 65) vom 27. April 2007 geregelt.

Schulen müssen in regelmäßigen Abständen den Erfolg ihrer Arbeit überprüfen und – falls erforderlich – konkrete Verbesserungsmaßnahmen nach einer festgeleg-

ten Reihenfolge durchführen. (§ 3 Absatz 2 SchulG).

Schulen und Schulaufsicht sind zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung verpflichtet; dies umfasst die gesamte Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule (§ 3 Absatz 3 SchulG). Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich an Maßnahmen der Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung zu beteiligen.

Die Qualitätsprüfer versehen ihre Aufgabe als Teil der Schulaufsicht in einem eigenen Dezernat 4Q bei jeder Bezirksregierung. Im Rahmen ihrer Überprüfung sind sie den Schulen gegenüber weisungsbehaftet und ebenso wie die Schulaufsicht berechtigt, sich über die Angelegenheiten der Schulen zu informieren und dazu Unterrichtsbesuche durchzuführen.

Die Qualitätsprüfer selbst sind hinsichtlich ihrer Feststellungen und deren Beurteilung nicht an Weisungen gebunden. Ziel der Qualitätsanalyse ist es, die Qualität

von Schule zu erfassen, zu spiegeln und Impulse für die Weiterentwicklung zu geben. Gewünscht ist, dass Schulen ihre Qualitätsentwicklung unabhängig von der konkreten „Schulinspektion“ auf der Grundlage des **Qualitätstabelleaus** und der dort formulierten 153 (!) Qualitätsaspekte in einem permanenten Prozess bearbeiten.

Im Fokus der Qualitätsanalyse an der Einzelschule steht die Qualität der Schule, nicht die Bewertung einzelner Lehrkräfte.

Die Qualitätsanalyse-Verordnung beschreibt die Ziele der Qualitätsanalyse, ihre Durchführung, die Aufgaben und Rechte der Qualitätsprüfer und die Pflichten der Schulen in diesem Zusammenhang. Eltern, Schülerschaft, weiteres schulisches Personal und der Schulträger sowie an Berufskollegs auch die Ausbildungsbetriebe sind in die Überprüfung einbezogen.

Die Qualitätsanalyse basiert auf standardisierten Verfahren und einheitlichen Instrumenten.

Sie umfasst und bewertet insbesondere

- die Leistungs- und Entwicklungsdaten sowie zahlreiche weitere Dokumente der Schule, die diese in einem **Schulportfolio** zusammenstellt und den Qualitätsprüfern sechs Wochen vor dem Besuch zusendet,
- Arbeitsbedingungen und Gesundheitsmanagement in der Schule (Selbstauskunft der Schulleitung),
- einen Schulrundgang,
- unangekündigte **Unterrichtsbeobachtungen** bei mindestens der Hälfte der Lehrkräfte von je 20 Minuten sowie
- getrennt durchgeführte, Leitfaden gestützte **Interviews** mit allen Beteiligten.

Qualitätsprofil und Qualitätsbericht

Die **Bewertung** von Schule, Unterricht und Lernprozessen erfolgt auf der Grundlage des Qualitätstabelleaus und der geltenden Bewertungskriterien. (§ 3 Absatz 6 der QA-VO)

Ergebnis der Qualitätsuntersuchung ist ein Qualitätsprofil der einzelnen Schule.

Bei gravierenden Mängeln erfolgt eine Nachanalyse innerhalb eines Jahres (§ 3 Absatz 11 QA-VO).

Spätestens vier Wochen nach dem Schulbesuch erhalten Schule und Schulträger einen Entwurf des **Qualitätsberichts**. Wenn die Schule von ihrem Recht Gebrauch macht, hierzu Stellung zu nehmen,

muss die Stellungnahme dem abschließenden Qualitätsbericht beigelegt werden.

Nach Erhalt des abschließenden Qualitätsberichts muss die Schule diesen in ihren schulischen Gremien analysieren und die aus Sicht der Schule notwendigen Konsequenzen formulieren. Der oder die Schulleiter/-in stellt der Schulaufsicht die beschlossenen Maßnahmen dar und soll mit der Schulaufsicht hierüber eine **Zielvereinbarung** abschließen. Die Schulkonferenz wirkt bei der Zielvereinbarung gem. § 65 Absatz 2 Nr. 2 SchulG mit. Im Rahmen eines Controllings muss die Schulleitung der Schulaufsichtsbehörde über die Ergebnisse der Umsetzung Bericht erstatten.

Wichtig: Durch die Qualitätsanalyse werden **keine individuellen Mitarbeitergespräche** mit Zielvereinbarungen zwischen einzelnen Lehrkräften und der Schulleitung oder zwischen Schulleiter/-in und Schulaufsicht veranlasst. Dies hat das MSW am 26.4.2010 vor dem Oberverwaltungsgericht anlässlich eines Verfahrens des Hauptpersonalrats Förderschulen zu Protokoll gegeben. Die Bezirksregierungen wurden zur Sicherstellung eines einheitlichen Verfahrens um Beachtung gebeten.

Wichtig: Im Gegensatz zu den oben genannten Rechtsvorschriften können diese Veröffentlichungen im Internet vom Ministerium nach Bedarf verändert werden.

Nicht veröffentlicht sind die Leitfäden für die Interviews der Qualitätsprüfer mit Schulleitung, Teilen des Kollegiums, weiterem schulischem Personal, Eltern, Schülerinnen und Schülern und den Partnern im dualen System bei den Berufskollegs. Aus diesen Interviews werden ebenfalls Bewertungen über die Qualität der Schulen abgeleitet.

Im November 2009 hat das MSW den **Jahresbericht 2009** vorgelegt, der auf Millionen von Einzeldaten bis 2008 basiert. „Damit steht eine umfassende Datenbank für die Weiterentwicklung der Verfahren und Instrumente zur Verfügung.“ (Jahresbericht S. 14) Informiert wird unter anderem schulformbezogen über die Bewertung der Qualität der besuchten Schulen. Aus den festgestellten Stärken und Schwächen wird ein erstes Fazit für die Qualitätsentwicklung, die die Schulen künftig leisten sollen, abgeleitet.

Handlungsbedarf liegt danach vor allem in der Unterrichtsentwicklung, hier insbesondere beim Ausbau von selbstgesteuertem Lernen und niveaudifferenzierenden Aufgabenstellungen.

Künftig sollen die Datenmengen durch das automatisierte Verfahren **TUQAN** erfasst und bearbeitet werden. Im Bezirk Münster hat 2011 hierzu ein Probelauf stattgefunden, in dem ein verändertes Qualitätstabelleau sowie ein veränderter Unterrichtsbeobachtungsbogen eingesetzt wurden. Letztere sind zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses (15.12.2011) noch nicht veröffentlicht.

Was berichten Kolleginnen und Kollegen über ihre Erfahrungen nach der QA?

Laut Jahresbericht 2009 des MSW fühlen die Lehrkräfte ihre Arbeit meist richtig dargestellt, akzeptieren die festgestellten Entwicklungsbedarfe und glauben, dass die QA wichtige Impulse für die Weiterentwicklung gegeben hat.

Allerdings sehen 43 % der Schulen ein Missverhältnis zwischen Zeitaufwand und Ertrag der Qualitätsanalyse.

Inzwischen arbeiten die Schulen zum Teil seit mehreren Jahren an „ihren“ Qualitätsbereichen, die als eher schwach als stark oder gar erheblich entwicklungsbedürftig bewertet wurden.

Bei der GEW und ihren Personalräten werden zunehmend kritische Stimmen aus diesen Schulen laut:

- Die KollegInnen vermissen eine echte Unterstützung im Entwicklungsprozess.
- Die Arbeit in Steuergruppen und Konferenzen ist eine hohe Belastung, die den zeitlichen Rahmen ihrer wöchentlichen Arbeitszeit und insbesondere die qualitative Belastungsgrenze sprengt. Fortbildungen, die fast ausschließlich nach Unterrichtsschluss und am Wochenende stattfinden sollen, binden Zeit und Kraft, die für das Kerngeschäft im Unterrichtsallday fehlen.
- Die Zielvereinbarungen und das angekündigte Controlling produzieren kontraproduktiven Druck für Schulleitungen und Lehrkräfte.

Die GEW meint

Die erhobene Datenmenge ist – bleibt man im Sprachgebrauch der QA – „vorbildlich“, die Unterstützung für die Schulen „erheblich entwicklungsbedürftig“!

In den skandinavischen Ländern wird gefragt: Was braucht die Schule, um eine bessere Qualitätsstufe zu erreichen? Hier

wird echte Unterstützung geleistet – einschließlich erforderlicher Ressourcen. In NRW dagegen erhalten Schulen mit Entwicklungsbedarf nicht die erforderlichen personellen und materiellen Ressourcen. Die Unterstützung beschränkt sich auf die Beratung durch die Schulaufsicht, wie die Schule ausschließlich mithilfe von Fortbildung bessere Ergebnisse liefern soll, ohne dass die Rahmenbedingungen an irgendeiner Stelle verbessert werden.

Die Kriterien für den Qualitätsbereich Unterricht sind bekannt, nicht jedoch die Indikatoren, anhand derer die Prüfer die Erfüllung oder Nichterfüllung der Kriterien für Unterrichtsqualität bewerten. Würde es nicht den schulischen Entwicklungsprozess erleichtern, wenn diese Indikatoren und damit die Erwartungen konkret formuliert wären?

In der Verordnung zur Qualitätsanalyse heißt es: „Aussagen zum sozialen Umfeld und die besonderen Rahmenbedingungen der Schule werden in den Qualitätsbericht aufgenommen.“ Ob die schulischen Ausgangsbedingungen angemessen berücksichtigt werden können, darf bezweifelt werden, zumal die Vordrucke zum Schulportfolio in einigen Teilen nicht mehr die Realität abbilden (Beispiel: Gemeinsamer Unterricht, Kompetenzzentren).

Lernbedingungen und die Organisation der Lernprozesse von Schülerinnen und Schülern spielen zu Recht eine große Rolle bei der Bewertung der schulischen Qualität. Im Verhältnis dazu wird den schulischen Arbeitsplätzen der Lehrerinnen und Lehrer nicht die erforderliche Bedeutung beigemessen: In der Anlage zum Schulportfolio werden zwar Daten hierzu erfragt, die notwendigen Konsequenzen für die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen werden nicht gezogen. Dies ist allerdings nicht Aufgabe der Qualitätsprüfer/-innen, sondern des Dienstherrn. Bisher jedoch werden die Daten durch die Schulverwaltung nicht weiterbearbeitet.

Wie soll Qualitätsentwicklung bei unzureichend ausgestatteten Arbeitsplätzen – insbesondere an den immer zahlreicheren Ganztagschulen – und angesichts des

immer größeren Arbeits- und Qualitätsdrucks gelingen?

Viele Untersuchungen belegen den schlechten Gesundheitszustand der Lehrkräfte, insbesondere in der psychosozialen Arbeitsbelastung, dass sogar der Bundesrechnungshof 2010 die Länder auffordert, präventiv tätig zu werden.

Fazit: Wer Qualität will, muss also die Gesundheit fördern – und umgekehrt.

Diesen Zusammenhang stellte Hans-Günther Rolf schon 2004 heraus¹.

Wenn Qualitätsentwicklung nachhaltig wirksam sein soll, darf sie nicht die Arbeitsbelastungen der Lehrkräfte weiter erhöhen und – so auch Klippert in seinem Artikel „Schulinspektion – und was dann?“ jedwede Fortbildung während der Unterrichtszeit tabuisieren².

Klippert legte dar, dass es nicht reicht, Ziele zu vereinbaren und Vorsätze zu fassen. Nur wenn Fortbildung neu konzipiert wird und im Kontext mit Unterstützungssystemen und konkreter Unterstützung, Freistellung von Aufgaben und einem Teil der Unterrichtsverpflichtung sowie personellen Ressourcen steht, können Schul- und Qualitätsentwicklung gelingen.

Allein die hier angesprochenen Mängel erhärten den Verdacht, dass Schulen weiterhin mit den Auswirkungen gesellschaftlicher Probleme wie Armut, Arbeitslosigkeit, mangelnde Frühförderung und Chancengerechtigkeit einerseits und Arbeitsüberlastung ihrer Lehrkräfte und Schulleitungen andererseits alleingelassen werden. Unter solchen Vorzeichen erscheint die Qualitätsanalyse eher als ein Verfahren, mit dem den Lehrerinnen und Lehrern die Verantwortung für schlechte PISA-Ergebnisse zugewiesen wird.

Die Lehrerinnen und Lehrer werden durch den Anspruch, alle Probleme durch immer größeren persönlichen Einsatz lösen zu sollen, einem permanenten Qualitätsverbesserungsdruck ausgesetzt. Motto: Nach der Qualitätsanalyse ist vor der Qualitätsanalyse!

Der Anspruch an Schulen zu ständiger interner und externer Evaluation verstellt

den Blick auf die politisch Verantwortlichen, die den Schulen notwendige Ressourcen und den Lehrkräften akzeptable Arbeitsbedingungen bisher verweigern.

Die GEW fordert daher, dass umgesteuert wird: **Genug des Messens und Wiegens durch die aufwendige QA – die Schulen brauchen endlich Hilfe und Entlastung!**

WIR RATEN



- Nehmen Sie berechnete Rückmeldungen zur Qualitätsverbesserung ernst, aber fordern Sie offensiv die Bedingungen und Unterstützungen ein, die Voraussetzung für die Qualitätsentwicklung an Ihrer Schule sind.
- Lassen Sie sich nicht in Zielvereinbarungen drängen – weder als Schulleitung, noch als einzelne Beschäftigte, noch als Teil- oder Fachkonferenz.
- Informieren Sie Ihre Personalräte und die GEW über Ihre Erfahrungen vor, während und nach einer Qualitätsanalyse.
- Solidarisches Handeln ist die Voraussetzung, um gemeinsam die Bedingungen zu erkämpfen, unter denen Lehrerinnen und Lehrer ihren eigenen Anspruch auf eine qualitativ hochwertige Bildungs- und Erziehungsarbeit realisieren können.

Die GEW wird Sie dabei unterstützen.

INFO

Zu den **kursiv und fett** gedruckten Begriffen finden Sie im **Stichwortverzeichnis** des MSW weitere Erläuterungen: www.schulministerium.nrw.de/QA/index.html

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

¹Zitiert nach Hundeloh, Heinz: Lehrgesundheit – Belastungen abbauen und Ressourcen stärken, unveröffentlichtes Referat, Workshop MSW am 25.10.2010

²Vgl. Klippert, Heinz: Schulinspektion – und was dann? In: Pädagogik 10/2010, S. 28 ff

REMONSTRATION UND KLAGE

Situation

Der Schulträger bittet die Schulleitungen, wegen eines streikbedingten Ausfalls der Arbeitskräfte des Schulträgers, deren Aufgaben (Hausmeister, Schulsekretärin, Sozialpädagogen) von Lehrkräften wahrnehmen zu lassen. Die Schulleitung will dieser Bitte entsprechen, obwohl dies eigentlich unzulässig ist, weil die Erledigung der Aufgaben des Schulträgers in sog. äußeren Schulangelegenheiten nicht zu den Aufgaben der Lehrkräfte gehört, auch nicht im Ausnahmefall.

Rechtslage im Überblick

Remonstrations:

Beamtinnen und Beamte tragen für ihre dienstlichen Handlungen die volle persönliche Verantwortung (§ 36 Beamtenstatusgesetz/BeamtStG). Wenn sie gegen eine dienstliche Anweisung allgemein oder konkret Bedenken haben, können (müssen) sie gegenüber der/dem unmittelbaren Vorgesetzten remonstrieren (§ 36 Abs. 2 BeamStG). Entspricht die/der unmittelbare Vorgesetzte der Remonstrations nicht, kann diese gegenüber der/dem nächsthöheren Vorgesetzten wiederholt werden. Die Verantwortung für das dienstliche Handeln geht auf die Vorgesetzte/den Vorgesetzten über. Wer sich absichern will, reicht die Remonstrations schriftlich ein und besteht auf einer schriftlichen Antwort.

Bei Angestellten trägt grundsätzlich die bzw. der die Anordnung trifft. Trotzdem wird auch Angestellten geraten, in sinngemäßer Anwendung des Remonstrationsrechts zu handeln. In der „Allgemeinen Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer – ADO“ wird die Pflicht zur Remonstrations für alle Lehrkräfte gleichermaßen zu ihren Dienstpflichten gerechnet (§ 3 Abs. 2, 4 ADO).

Die GEW rät, sich immer dann mit dem Mittel der Remonstrations zur Wehr zu setzen, wenn im konkreten Fall die korrekte Ausübung der dienstlichen Pflichten durch besondere Umstände behindert ist. Der Übertragung von Aufgaben des Schulträgers sollten sich die Lehrkräfte grundsätzlich widersetzen. Zunächst im Wege des Remonstrationsrechts, bei Nichtabhilfe durch Widerspruch der Beamtin bzw. des Beamten bzw. Klage der/des Angestellten.

Beschwerde an Dienststelle und Landtag

Neben der Remonstrations steht der Weg der Beschwerde nach § 104 Abs. 2 LBG offen, die auf dem Dienstweg bis zum Ministerium vorgetragen werden kann. Grundsätzlich kann sich danach auch jede/r Beschäftigte/r unmittelbar in dienstlichen Angelegenheiten an eine/n Abgeordnete/n des Landtages wenden.

Klage bzw. Widerspruch (Vorverfahren)

Die Beschäftigten können gegen ihren Arbeitgeber klagen. Beamtinnen und Beamte wenden sich an das Verwaltungsgericht. Nach § 54 BeamtenStG i.V.m. § 104 Abs. 1 LBG kann eine Klage vor dem Verwaltungsgericht in den dort bezeichneten Fällen erst nach einem erfolglosen Widerspruchsverfahren eingereicht werden. Der Widerspruch wird bei der Dienststelle eingereicht. Dieser kann, bevor es zu einer Klage kommt, den angefochtenen Bescheid wieder ändern.

Dieses Vorverfahren entfällt nach § 104 Abs. 1 LBG für alle beamtenrechtlichen Maßnahmen mit Ausnahme von Maßnahmen aus dem Bereich von

- Leistungsbewertungen bei berufsbezogenen Prüfungen
- Besoldung
- Versorgung
- Beihilfe
- Heilfürsorge
- Reisekosten/Trennungentschädigung/Umzugskosten.

In diesen Fällen muss also vor Klageerhebung weiterhin ein Vorverfahren (Widerspruchsverfahren) durchgeführt werden.

Bei allen anderen Maßnahmen, z. B. Anordnung, Versetzung, Anordnung von Mehrarbeit (nicht Vergütung von Mehrarbeit), Entlassung usw., entfällt das Erfordernis eines Vorverfahrens. Wenn die Bestandskraft einer derartigen Maßnahme vermieden werden soll, dann muss innerhalb der Rechtsmittelfrist (mit Rechtsmittelbelehrung innerhalb eines Monats, sonst innerhalb eines Jahres seit Zugang des Bescheides) Klage vor dem Verwaltungsgericht erhoben werden.

WIR MEINEN



Wegen der Kostenvorschusspflicht bei Klageeinlegung hat das Bürokratieabbaugesetz (das dies so eingeführt hatte) nicht nur Bürokratie, sondern vielmehr die Rechtsschutzmöglichkeiten z. T. abgebaut.

Soweit Zweifel bestehen, ob es sich um eine „widerspruchsfreie“ Maßnahme handelt oder nicht, ließe sich Entsprechendes der Rechtsmittelbelehrung des Bescheides entnehmen. Fehlt eine solche Belehrung, läuft eine Jahresfrist, in der diese Frage geklärt werden kann.

Die Verfahren vor dem Verwaltungsgericht dauern oft sehr lange. Nur in bestimmten Fällen ist ein Eilverfahren sinnvoll.



Tarifbeschäftigte und Klage

Angestellte klagen ohne ein Vorverfahren vor dem Arbeitsgericht. Arbeitsgerichte urteilen in der Regel zeitnah. Auch Arbeitsgerichte prüfen, ob vor der Klage alle Möglichkeiten einer außergerichtlichen Einigung des Arbeitskonfliktes ausgeschöpft worden sind. Deshalb ist es notwendig, dass in allen streitigen Fällen vorher eine schriftliche Beschwerde oder Anspruchstellung von dem jeweiligen Tarifbeschäftigten (ggfl. mithilfe des Personalrates oder bei Mitglieder der GEW) bei der Dienststelle eingereicht wird.

TIPP

1. Remonstrationsformulierung:

„Sehr geehrte ...,

hiermit remonstriere ich gegen die Weisung von ..., weil ich Bedenken hinsichtlich der Rechtmäßigkeit dieser Anweisung habe.

Ich berufe mich dabei auf § 36 Abs. 2 BeamtStG.

Ich bitte um eine schnelle schriftliche Antwort.“

2. GEW-Mitglieder haben Rechtsschutz bei Streitigkeiten, die im Rahmen der beruflichen Tätigkeit entstehen, also z. B. zum Verwaltungsgericht, Arbeitsgericht oder Sozialgericht gehen.

WIR MEINEN



Die GEW und die GEW-Personalräte helfen bei der Erstellung der Texte zur Einleitung einer Remonstrations oder einer Beschwerde. Die GEW empfiehlt ihren Mitgliedern, bei Klageerhebung den Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen.

INFO

www.gew-nrw.de (zur Mitgliedschaft und Rechtsschutz),

www.gew-bildungsmacher.de
(weitere Hinweise zu Dein Job)

Homepage des Personalrates für die Lehrkräfte an Gesamtschulen bei der Bezirksregierung Düsseldorf unter Download: www.gesamtschul-pr.de

SCHULGESETZ NRW

Das Problem

Eine Studienreferendarin bereitet sich auf die Prüfung vor. Ein Thema – ob sie will oder nicht – sind die schulischen Ordnungsmaßnahmen. Während der Vorbereitung berichtet ein Lehrer, dass es in NRW möglich ist, einen Schüler von allen öffentlichen Schulen des Landes zu verweisen. Stimmt das?

Rechtslage im Überblick

Das Schulgesetz Nordrhein-Westfalen (abgekürzt SchulG) ist das schulische Grundgesetz für NRW. Seit 2005 fasst es die bis dahin sieben für das Schulwesen wichtigen Gesetze in einem Gesetz zusammen. Es hat in zwölf Teilen weit mehr als 100 Paragraphen. Es wird regelmäßig novelliert und drückt damit natürlich auch immer die schulpolitischen Vorstellungen der jeweiligen Landesregierung aus.

Das Schulgesetz regelt die allgemeinen Grundlagen des Schulwesens, den Aufbau und die Gliederung und damit die Schulstruktur, es enthält allgemeine Aussagen zu den Unterrichtsinhalten, definiert die Schulpflicht bzw. das Schulverhältnis, formuliert grundsätzliche Aussagen zur Leistungsbeurteilung, zum Schulpersonal, der Schulmitwirkung oder Schulverfassung und zur

Schulaufsicht. Die Schulfinanzierung und die Schulen in freier Trägerschaft werden ebenso behandelt wie Datenschutzregelungen und Zuständigkeiten. Folglich ein umfassendes Regelungsnetzwerk.

Relevanz für den Arbeitsplatz Schule

Wer in den Schulen in NRW arbeitet oder arbeiten möchte, sollte einmal in das Schulgesetz geschaut haben. Was die Lehrerkonferenz (§ 68) entscheiden darf, wie die Elternberatung zu organisieren ist (§ 44) oder welchen Zielen das Unterrichten gewidmet ist (§ 2) – alles das ist im Schulgesetz geregelt. Der „Lehrer/-innen-Paragraf“ des Schulgesetzes ist der § 57. In diesem Paragraphen sind auf hohem Abstraktionsgrad Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern beschrieben, dort wird das Gebot der politischen Neutralität definiert und es wird festgelegt, dass Lehrerinnen und Lehrer in der Regel Beamtinnen und Beamte sind.

Relevanz für Schülerinnen und Schüler oder Eltern

In § 53 Erzieherische Einwirkungen, Ordnungsmaßnahmen ist in Abs. 3 im

Übrigen geregelt, dass „die Verweisung von allen öffentlichen Schulen des Landes durch die obere Schulaufsichtsbehörde“ erfolgen kann. Dieser Verweis ist also möglich, der Lehrer war im Recht.

Relevant für Schülerinnen und Schüler und für Eltern sind aber zum Glück nicht nur die Ordnungsmaßnahmen. Wann ein Kind eingeschult wird (§ 35), ob Eltern das Recht haben, ihr Kind auf die von ihnen gewünschte Schulform der Sek. I nach der Grundschule zu schicken (§ 11), ob Schülerinnen und Schüler eine Schülerzeitung herausgeben dürfen (§ 45) oder wie mit ihren Daten zu verfahren ist (§ 122), steht auch im Schulgesetz.

INFO

GEW-Informationen:
www.gew-nrw.de/index.php?id=108

Informationen des MSW:
www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulrecht/Gesetze/SchulG_Info/index.html

BASS 1-1

SCHULSOZIALARBEIT

Die Situation

An 2 Tagen arbeitet der Schulsozialarbeiter H an der Hauptschule B in W und an den anderen Tagen wird er in einer weiteren Hauptschule in W eingesetzt. Also werden an der Hauptschule B Probleme nur an diesen zwei Tagen bearbeitet.

Es gibt noch eine weitere Schulsozialarbeiterin an der Hauptschule B in W. Sie kümmert sich ausschließlich um die Belange der Kinder im gemeinsamen Unterricht (GU). Nur für diese ist sie zuständig. Sie ist angestellt bei der Firma PM, die eine Refinanzierung durch die Stadt W erhält.

Dann gibt es noch Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter bei einem Verein für sozialtherapeutische Kinder- und Jugendarbeit, die finanziert, von der Stadt W, nur einzelne Schülerinnen und Schüler betreuen.

Die demnächst neue Version von Schulsozialarbeit wird durch das Teilhabe- und Bildungspaket der Bundesregierung eingeführt. Hier werden Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter zum Teil angestellt durch die Stadt oder aber auch über freie Träger mit der Arbeit für diejenigen Schülerinnen und Schüler beschäftigt, die einen Anspruch aus diesem Teilhabe- und Bildungspaket haben.

Rechtslage im Überblick

§ 7 Abs. 3 des Kinder- und Jugendförderungsgesetzes verpflichtet die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe, im Rahmen einer integrierten Jugendhilfe- und Schulentwicklungsplanung ein zwischen allen Beteiligten abgestimmtes Konzept über Schwerpunkte und Bereiche des Zusammenwirkens und über die Umsetzungsschritte zu entwickeln. Korrespondierend dazu bestimmt § 80 Abs. 1 Schulgesetz (SchulG), dass die Schulentwicklungsplanung und die Jugendhilfeplanung aufeinander abzustimmen sind. Seit 2008 existiert ein entsprechender Erlass, der die konkrete Rolle der Schulsozialarbeit und ihre Funktion und Zielsetzung im Sinne einer Verzahnung von Schule und Jugendhilfe regelt.

Danach arbeiten Fachkräfte für Schulsozialarbeit in gemeinsamer Verantwortung mit den Lehrkräften der Schule insbesondere an der sozialen und kulturellen Integration sowie an der individuellen Förderung der Schülerinnen und Schüler und

tragen so zu einem umfassenden Bildungs- und Erziehungsangebot bei, das sich an dem jeweiligen Bedarf der Schule, der Kinder bzw. Jugendlichen und der Eltern orientiert.

Gemeinsame Zielsetzungen

Lehrer und Sozialarbeiter, die gemeinsam in der Schule arbeiten, sollen sich auch gemeinsamen Zielen verpflichtet fühlen. Dazu gehören nach den Vorstellungen des Schulministeriums:

- Unterstützung des fachlichen Lernens und des Schulerfolgs,
- Unterstützung bei Übergängen vom Kindergarten in die Schule und von der Schule in den Beruf,
- Einzelfallhilfe in kritischen Lebenssituationen, Förderung sozialer Kompetenz.

Kernangebote der Schulsozialarbeit

Sozialpädagogische Handlungsorientierungen sind die Grundlage der Schulsozialarbeit. Sie kann ihre spezifische Wirksamkeit am besten entfalten, wenn Beratungs- und zielgruppenspezifische Angebote mit offenen Angeboten für alle Schüler kombiniert werden.

Nach praktischen Erfahrungen haben sich folgende Angebote als Kernelemente der Schulsozialarbeit bewährt:

- Offene „Treffs“ (Cafés, Disko, Spieletreff)
- Sozialpädagogische Gruppenarbeit
- Kinder- und Jugendberatung
- Schulbezogene Hilfen
- Konfliktbewältigung
- Unterstützung beim Übergang von der Schule in die Berufswelt
- Mitwirkung an Schulprogrammen und an der Schulentwicklung
- Arbeit mit Eltern und Personensorgeberechtigten
- Vernetzung im Gemeinwesen

Teilhabe- und Bildungspakt

Im Rahmen des Bildungs- und Teilhabepakets kann auch Schulsozialarbeit in den Kommunen aus Bundesmitteln finanziert werden. Diese Mittel stehen den Kommunen auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte bereits zur Verfügung. Es handelt sich um Mittel im Umfang von rd. 95 Mio. Euro pro Jahr, befristet bis zum 31. Dezember 2013. Die drei für das Bildungs- und Teilhabepaket zuständigen Ministerien (Federführung: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, beteiligt: Ministerium für Schule und Weiterbildung sowie Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport) haben sich auf einige Leitlinien zur Umsetzung verständigt. Diese Schulsozialarbeit verfolgt die Ziele:

- der arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Integration durch Bildung,
- des Abbaus der Folgen wirtschaftlicher Armut, insbesondere gegen Bildungsarmut und soziale Inklusion.

Zu dieser Umsetzung haben die oben genannten Ministerien am 7. Juli 2011 einen Erlass herausgegeben, der die einzelnen Aufgaben und Grundlagen für die Mittelverwendung beschreibt.

Hinweise zur Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses

Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter im Landesdienst unterliegen den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44 TV-L) gelten nicht. Die Eingruppierung erfolgt in die Entgeltgruppe 10. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Anhang zu § 6 TV-L (zurzeit 39 Stunden 50 Minuten); also nicht nach der Arbeitszeit der Lehrkräfte. Die Fachkräfte für Schulsozialarbeit nehmen den ihnen nach dem TV-L zustehenden Urlaub in den Ferien. Ferienzeiten, die über den Urlaubsanspruch hinausgehen, dienen u. a. der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern im Rahmen von freiwilligen Ferienangeboten, aber auch der Vorbereitung und der Fortbildung.

Nicht im Land angestellte Beschäftigte unterfallen den jeweiligen Arbeitsbedin-

gungen ihrer Arbeitgeber. Dies ist bei kommunal eingestellten Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter der Tarifvertrag für die kommunalen Beschäftigten (TVöD: ähnlich dem TV-L) und bei sogenannten Trägern die dortigen arbeitsvertraglichen Gestaltungen, zumeist ohne die Bezugnahme auf einen – besseren – Tarifvertrag und häufig ohne Betriebsrat oder andere Personalvertretung.

WIR MEINEN

Unter Schulsozialarbeit, die seit über 25 Jahren existiert und durch die Entwicklung in den neuen Bundesländern eine deutliche Ausweitung erfahren hat, versteht die GEW ein professionelles Angebot, das durch verbindlich vereinbarte und gleichberechtigte Kooperation von Jugendhilfe und Schule dauerhaft im Schulalltag verankert ist.

Die Arbeit im Interesse und zum Nutzen der Schüler kann nur dann erfolgreich sein, wenn Lehrkräfte und sozialpädagogische Fachkräfte intensiv und kollegial kooperieren. Entscheidend sind die Rahmenbedingungen an den Schulen – nicht nur, was Konzepte und Ziele, Arbeitsschwerpunkte und Qualitätsstandards betrifft, sondern auch die Entwicklung professioneller Arbeitsbedingungen, von den Beschäftigungsverhältnissen – Vollzeit, Dauer, Tarif – über Fort- und Weiterbildung, Teamberatung und Supervision, aber auch materielle Ausstattung und geeignete räumliche Bedingungen. Das Verständnis von Schule ist im Wandel, Schulsozialarbeit kann hierzu einen gewichtigen Beitrag leisten.

Hierfür setzt sich die GEW ein, nach Hartmut von Hentigs Motto: „Die Menschen stärken und die Sachen klären.“

INFO

Konzepte und Hintergründe auf der Homepage der GEW:

www.gew.de/Schulsozialarbeit_4.html

Zur Schulsozialarbeit:

www.Bildungsportal-nrw.de; hier ist auch der Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 23.1.2008 zu finden

Zum Teilhabe- und Bildungspaket:

www.bildungspaket.bmas.de



SCHULWANDERUNG / SCHULFAHRT / KLASSENFAHRT

Situation

Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalte, Unterrichtsgänge, Studienfahrten, internationale Begegnungen sind Schulveranstaltungen, die das Schulleben in vielfacher Weise bereichern und pädagogisch äußerst wertvoll sind. Vor Antritt eines solchen Unternehmens sind viele bürokratische Hemmnisse zu überwinden. Da stellen sich Fragen nach Art, Dauer, Planungs- und Genehmigungsverfahren, Aufsicht, Haftung, Reisekosten, Finanzierung ..., die zu beantworten immer wieder eine erhebliche Zusatzbelastung bedeuten.

Rechtslage im Überblick

Fragen zu Schulwanderungen, Schulfahrten und Klassenfahrten werden in den Erlassen (BASS) geregelt:

Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten, Wanderrichtlinien (WRL)

Abschluss von Beförderungs- und Beherbergungsverträgen

Die Schule entscheidet über die Durchführung von Schulwanderungen und Schulfahrten in eigener Verantwortung. Den entsprechenden Rahmen einschließlich Höchstdauer und Kostenbegrenzung legt die Schulkonferenz fest, § 65 Abs. 2 Nr. 6 SchulG.

Die Schulmitwirkungsgremien Schulpflegschaft, Schülerrat und Lehrerkonferenz sind vor der Beschlussfassung zu befragen. Die Kostenobergrenze ist niedrig zu halten. Bei einer Dauer von mehr als zwei Wochen muss der darüber hinausgehende Teil in die Ferien gelegt werden. Für Schülerinnen und Schüler des Berufskollegs (Teilzeitform und Blockunterricht) dürfen im Schuljahr bis zu zwei Unterrichtstagen in Anspruch genommen werden.

Die Klassenpflegschaft bzw. die Jahrgangsstufenpflegschaft entscheidet über Ziel, Programm und Dauer der Veranstaltung. Die Klassen- bzw. Kursleitung hat das Vorschlagsrecht. Der von der Schulkonferenz gesetzte Rahmen ist zu beachten. Bei mehrtägigen Veranstaltungen und bei Veranstaltungen, die mit erhöhten finanziellen Belastungen verbunden sind, ist die Entscheidung in geheimer Abstimmung zu treffen.

Eine frühzeitige Planung ermöglicht, die voraussichtlichen Kosten anzusparen. Den Schülerinnen und Schülern, deren Eltern Leistungen nach Hartz IV (ALG II) erhalten, zahlt die zuständige ARGE eine Klassenfahrt.

Gegenstand von Schulfahrten können auch religiöse Freizeiten, Seminare zur Sucht- und Drogenvorbeugung, Scholorchesterfreizeiten und Veranstaltungen zur Berufsorientierung bzw. mit sportlichem Schwerpunkt sein.

Schulfahrten genehmigen die Schulleiterin oder der Schulleiter auf der Grundlage eines Antrages (Formblatt). Sie genehmigen auch die Dienstreise oder den Dienstgang. Für die Schulleiterin oder den Schulleiter erteilt die Schulaufsichtsbehörde die Dienstreisegenehmigung.

Die Teilnahme an Schulwanderungen oder Schulfahrten gehört zu den dienstlichen Aufgaben von Lehrerinnen und Lehrern. Sie werden in der Regel von der Klassen- bzw. Kursleitung durchgeführt. Da es Schulveranstaltungen sind, sind auch die Schülerinnen und Schüler zur Teilnahme verpflichtet.

Auf die besonderen Belange behinderter Schülerinnen und Schüler ist Rücksicht zu nehmen. Von der Teilnahme befreite Schülerinnen und Schüler nehmen in der Regel am Unterricht von parallelen Lerngruppen teil.

Sonntags und an kirchlichen Feiertagen ist die Gelegenheit zum Gottesdienstbesuch zu geben. Auf sonstige religiöse Vorschriften (z. B. Speisevorschriften) ist Rücksicht zu nehmen.

Vertragsabschluss

Verträge mit Beförderungs- und Beherbergungsunternehmen werden im Namen der Schule und nicht im eigenen Namen der Lehrerin oder des Lehrers oder im Namen der Erziehungsberechtigten abgeschlossen. Das soll auch nach außen erkennbar sein.

Die Lehrkraft darf im Namen der Schule nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Schulleiterin oder des Schulleiters handeln bzw. Verträge abschließen. Die Schulleitung handelt im Auftrage des Schulträgers. Soweit sich der Schulträger die Genehmigung vorbehält, ist er zuvor zu beteiligen.

Eine evtl. Absage muss rechtzeitig und formgerecht (Einschreiben) durch die Schule erfolgen. Bei mehrtägigen Veranstaltungen und bei Veranstaltungen, die mit erhöhten finanziellen Belastungen verbunden sind, ist vor Vertragsabschluss von allen Erziehungsberechtigten – auch von den Eltern der volljährigen Schülerinnen und Schüler – eine schriftliche, rechtsverbindliche Erklärung einzuholen, dass sie der Teilnahme an der Veranstaltung zustimmen und sich verpflichten, die entstehenden Kosten zu tragen. Dabei ist auf die Möglichkeit hinzuweisen, eine Reiserücktrittsversicherung abzuschließen. Die Eltern bzw. die volljährigen Schülerinnen und Schüler haben die auf sie entfallenden Kosten der Schulfahrt an die Schule zu entrichten, es sei denn, es ist eine andere Vereinbarung getroffen worden. Bei Leistungsstörungen in den Rechtsbeziehungen zu Beförderungs- und Beherbergungsunternehmen sind alle rechtlichen Schritte im Einvernehmen mit dem Schulträger abzuwickeln.

Soweit sich unter dem Gesichtspunkt der Vertragsverletzung Ersatzansprüche eines Beförderungs- oder Beherbergungsunternehmens gegen die Schule (Schulträger) richten und in einem Verschulden von Lehrkräften begründet sind, erfüllt das Land im Innenverhältnis den Ausgleichsanspruch des Schulträgers. Bei etwaigen Schadensersatzansprüchen Dritter, die auf eine Aufsichtspflichtverletzung durch Leiterin oder Leiter und Begleitpersonen von Schulwanderungen und Schulfahrten zurückzuführen sind, wird die Haftung des Landes nicht unter Hinweis auf die vertragliche Haftung des Schulträgers bestritten.

Mit anderen Worten: Das Land haftet in der Regel für das Handeln der Lehrerin oder des Lehrers.

Aufsicht, Gefahrvermeidung und Unfallverhütung

Art und Umfang der Aufsicht haben sich nach den jeweiligen Gegebenheiten zu richten.

Bei schwierigen Aufsichtsverhältnissen sowie bei mehrtägigen Veranstaltungen ist in der Regel eine weitere Begleitperson mitzunehmen. Bei mehrtägigen Veranstaltungen, an denen Schülerinnen teilnehmen,

men, ist eine weibliche Begleitung grundsätzlich erforderlich.

Außer Lehrerinnen und Lehrern können auch andere geeignete Personen – z. B. Erziehungsberechtigte, volljährige Schülerinnen und Schüler – als weitere Begleitung beauftragt werden. Ein Gesundheitszeugnis ist dafür nicht erforderlich.

Nach vorheriger Absprache mit den Erziehungsberechtigten können im Rahmen der Schulwanderung oder der Schulfahrt zeitlich und örtlich begrenzte, angemessene Unternehmungen (in der Regel in Gruppen) durchgeführt werden, ohne dass dabei eine Aufsichtsperson jede Schülerin oder jeden Schüler überwacht. Eine Begleitperson muss jedoch jederzeit erreichbar und ansprechbar sein. Leiterinnen, Leiter und weitere Begleitpersonen sollen in derselben Unterkunft wie die Schülerinnen und Schüler übernachten, bei Begegnungsveranstaltungen ist darauf zu achten, dass die erforderliche Aufsicht durch die Gastfamilie wahrgenommen wird.

Die Beförderung von Schülerinnen und Schülern mit privaten Kraftfahrzeugen ist nicht zulässig. Abweichungen bedürfen der schriftlichen Zustimmung durch die Schulleiterin oder den Schulleiter. Das Trampen (Autostopp) ist verboten.

Die Bestimmungen des Schwimmerlasses sind zu beachten (BASS 18-23 Nr. 2).

Unternehmungen mit einem erhöhten Sicherheitsrisiko (Wanderungen im Hochgebirge, im Watt, Ski- und Wassersport u. a.) sind sorgfältig vorzubereiten. Zumindest eine Begleitperson sollte über spezifische fachliche Kenntnisse und Erfahrungen verfügen. Evtl. sind erfahrene und ggf. ortskundige Fachkräfte heranzuziehen. Verhaltensregeln und Sicherheitsmaßnahmen sind mit allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern eingehend zu erörtern.

Kostenerstattung

Angestellte und beamtete Lehrkräfte erhalten Reisekostenerstattung für Schulwanderungen und Schulfahrten, soweit die im Haushalt des Landes NRW bereitgestellten Mittel für die jeweilige Schule ausreichen. Wenn die Mittel im Einzelfall nicht für alle Ansprüche ausreichen, darf die Dienstreise nur dann genehmigt werden, wenn die teilnehmenden Lehrkräfte zuvor schriftlich auf die Zahlung der Reisekostenvergütung verzichtet haben (vgl. Ziffer 3.3 WRL). Lehrkräfte erhalten in einem solchen Fall kei-

ne Reisekosten erstattet, genießen aber Dienstunfallschutz.

Für angestellte Lehrer hat das Bundesarbeitsgericht mit Urteil vom 11. September 2003 (6 AZR 323/02) entschieden, dass diese nicht auf die Erstattung der tariflichen Reisekostenvergütung verzichten können. Dies veranlasste die Landesregierung, einen neuen Passus in das Landesreisekostengesetz aufzunehmen, um diesen Vorteil zu unterlaufen.

Dienstreisende können nun vor Antritt einer Dienstreise oder eines Dienstganges schriftlich erklären, dass sie keinen Antrag auf Reisekostenvergütung stellen und dass diese Erklärung unwiderruflich ist (§ 3 Abs. 6 LRBG, Satz 3). Eine generelle Verpflichtung nordrhein-westfälischer Lehrkräfte, Schulwanderungen und Schulfahrten unter Verzicht auf Reisekostenvergütung durchzuführen, entsteht dadurch auch weiterhin nicht. So ist unter Ziffer 6.3 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Landesreisekostengesetz (VVzLRKG, SMBl. 203-205) ausdrücklich geregelt: „Der Verzicht auf Reisekosten ist freiwillig. Den Dienstreisenden dürfen keine Nachteile entstehen, wenn sie von der Möglichkeit des Verzichts keinen Gebrauch machen.“ Deshalb gilt: Klassenfahrten sollten nur geplant und durchgeführt werden, wenn Reisekosten zur Verfügung stehen. Niemand kann gezwungen werden, unter Verzicht auf auch nur einen Teil der Reisekosten eine Klassenfahrt durchzuführen.

Eine Umlage der Reisekosten auf die Schüler ist unzulässig. Für jede einzelne Schule empfiehlt es sich, einen Modus zu verabreden, nach dem Fahrten nur noch im Rahmen des der Schule zustehenden Kontingents an Reisekosten durchgeführt werden. Die Betonung der dringenden pädagogischen Notwendigkeit von Klassenfahrten widerspricht der mangelnden Bereitschaft der Landesregierung, die hierfür notwendigen Gelder bereitzustellen. Erst wenn dieser Widerspruch permanent vor Ort aufgedeckt wird, besteht die Chance eines Umdenkens in der Politik.

Vorsicht auch bei Erstattung oder auch Umlage von Freiplätzen (Bus oder Unterkunft) der jeweiligen Anbieter. Hier kann ein Konflikt mit dem Verbot der Annahme von Geschenken § 42 des Beamtenstatusgesetzes (BeamStG) und § 59 LBG des Landesbeamtengesetzes (LBG) und gemäß § 3 Abs. 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) entstehen.

WIR MEINEN



Schulwanderungen und -fahrten sind für Lehrkräfte eine erhebliche zusätzliche Belastung, die oft noch damit „belohnt“ wird, dass Reisekosten wegen fehlender Haushaltsmittel ganz oder teilweise selbst bezahlt werden müssen. Die GEW hat diesen Missstand wiederholt gegenüber dem Gesetzgeber und in Gesprächen mit dem Ministerium angeprangert. Abhilfe wurde nicht oder nur zu einem zu geringen Teil zugesagt. Im Gegenteil: hier wird das besondere Ethos der Lehrkräfte, die Schülerinnen und Schüler nicht im Regen stehen zu lassen, besonders ausgenutzt.

Deshalb: Klassenfahrten nur durchführen, wenn Reisekosten gezahlt werden. Niemand kann gezwungen werden, unter Verzicht auf auch nur einen Teil der Reisekosten eine Klassenfahrt durchzuführen.

Für jede einzelne Schule empfiehlt es sich, einen Modus zu verabreden, nach dem Fahrten nur noch im Rahmen des der Schule zustehenden Kontingents an Reisekosten durchgeführt werden. Nur dann, wenn der Widerspruch zwischen Betonung der dringenden pädagogischen Notwendigkeit von Klassenfahrten und der mangelnden Bereitschaft der Landesregierung, in dieser Konsequenz auch die notwendigen Gelder bereitzustellen, permanent vor Ort aufgedeckt wird, besteht die Chance, politischen Druck auszuüben.

INFO

BASS 14-12 Nr. 2 (Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten, Wanderrichtlinien – WRL) und BASS 14-12 Nr. 3 (Abschluss von Beförderungs- und Beherbergungsverträgen)

Bildungsportal NRW: www.schulministerium.nrw.de/BP/Schulrecht/Dienstrecht/Annahme_von_Belohnungen_und_Geschenken_im_Lehrbereich.pdf

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN

Die Situation

Unwissenheit über die rechtliche Absicherung, mangelndes Verständnis von Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten sowie Scheu vor der Inanspruchnahme von Hilfen bei der Lösung der eigenen körperlichen, geistigen oder seelischen Probleme führen bisweilen dazu, dass sich Lehrkräfte ihre „Behinderung“ nicht anerkennen lassen oder nach erfolgter Anerkennung die ihnen zustehenden Hilfen und Nachteilsausgleiche nicht in Anspruch nehmen.

Rechtslage im Überblick

Rechtsgrundlage ist das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in der Fassung vom 1. Juli 2010. Schwerbehindert im Sinne des Gesetzes sind Personen mit einem Grad der Behinderung von 50. Eine rechtliche Gleichstellung ist bei einem Grad der Behinderung ab 30 möglich, wenn man infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann. (Antrag bei der Agentur für Arbeit)

Die Richtlinien zur Durchführung des SGB IX im öffentlichen Dienst im Lande NRW sind vom Schulministerium für den Lehrerbereich übernommen bzw. durch den lehrerspezifischen Teil Nr. II ergänzt worden. Die im Runderlass des Ministeriums (BASS 21-06 Nr. 1) aufgeführten Grundsätze umfassen unter anderem:

Einstellung

- Bewerbungen schwerbehinderter Lehrkräfte um Stellen ist bei sonst gleicher Eignung der Vorzug zu geben.
- Die Höchstaltersgrenze für Einstellung oder Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe ist auf das 43. Lebensjahr heraufgesetzt.

Schwerbehinderte Menschen können auch dann in ein Beamtenverhältnis kommen, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist.

Ausbildung, Prüfung und Beurteilung

- Prüfungen jeder Art sind für schwerbehinderte Lehrkräfte im Verfahrensablauf im notwendigen Umfang zu erleichtern.
- Der Grad der Behinderung sowie die Art der gesundheitlichen Beeinträchtigung

sind bei jeder Beurteilung zu berücksichtigen. Angaben über Art und Schwere der Behinderung sind nur mit Einverständnis der Lehrkraft möglich.

- Wenn Beurteilungen von schwerbehinderten Lehrkräften bevorstehen, ist der Zeitpunkt vorab den Schwerbehindertenvertretungen von Amts wegen mitzuteilen.

Beschäftigung

- Der Dienstherr bzw. der Arbeitgeber hat die Arbeitsplätze von schwerbehinderten Menschen der Behinderung entsprechend einzurichten, um ihnen die volle Entfaltung ihrer Arbeitskraft zu ermöglichen.
- Arbeitsräume und Arbeitsmittel sind so bereitzustellen, wie es die jeweilige Behinderung erfordert.
- Die Arbeitszeit und die Pausen können der Leistungsfähigkeit und den Bedürfnissen der schwerbehinderten Menschen entsprechend besonders geregelt werden.
- Schwerbehinderte Menschen sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen. Aus der Ablehnung von Mehrarbeit darf den schwerbehinderten Menschen kein Nachteil entstehen.
- Der Einsatz von schwerbehinderten Lehrkräften an mehreren Schulstandorten soll in der Regel vermieden werden.

Arbeitsplatzwechsel

- Falls schwerbehinderte Menschen selbst ihre Versetzung, Abordnung oder Umsetzung beantragen, soll dem möglichst entsprochen werden.
- Ohne ihr Einverständnis dürfen sie nur versetzt, abgeordnet oder umgesetzt werden, wenn es aus dringenden dienstlichen Gründen erforderlich ist und gleichwertige oder bessere Arbeitsbedingungen oder Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Fortbildung, Berufsförderung und Rehabilitation

- Schwerbehinderte sind zu geeigneten Fortbildungsmaßnahmen bevorzugt zuzulassen bzw. zu entsenden.

- Bei der Besetzung höherwertiger Stellen sind schwerbehinderte Menschen bevorzugt zu berücksichtigen, sofern sie gleich geeignet und gesundheitlich in der Lage sind, die Mindestanforderungen des Aufgabenbereichs zu erfüllen.

- Schwerbehinderte Menschen sind gegen Beendigung ihres Dienstverhältnisses stärker geschützt als andere Beschäftigte.

- Im Einvernehmen mit der Dienststelle kann die Wiedereingliederung Schwerbehinderter nach längerer Krankheit auf ärztliches Anraten mit verminderter Stundenzahl für eine befristete Zeit erfolgen.

Schulwanderungen und Ermäßigungstunden

- Die Leitung von Schulwanderungen, Schullandheimaufenthalten und Studienfahrten ist schwerbehinderten Lehrkräften nur mit ihrer ausdrücklichen Zustimmung zu übertragen. Auf Wunsch ist eine weitere Begleitperson zuzulassen.
- Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrkräfte nach dem Grad ihrer Behinderung um bis zu vier Stunden ermäßigt. Hierbei handelt es sich nicht um eine Arbeitszeitverkürzung; innerhalb der allgemeinen Arbeitszeit wird lediglich der Anteil der zu erteilenden Unterrichtsstunden unter Berücksichtigung der Behinderung als Nachteilsausgleich reduziert, weil das Ministerium davon ausgeht, dass schwerbehinderte Lehrkräfte i. d. R. für die Vor- und Nachbereitung einer Unterrichtsstunde eine längere Zeit benötigen. Auf Antrag kann in besonderen Fällen der zuständige Dienstvorsetzte die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden befristet darüber hinaus ermäßigen, soweit die Art der Behinderung dies im Hinblick auf die Unterrichtserteilung erfordert, höchstens aber um vier weitere Stunden.

Tipps für die Praxis

Der Antrag auf Feststellung des Vorliegens einer Behinderung ist bei der kommunalen Antragsbehörde des Landkreises oder der kreisfreien Stadt zu stellen. Vor der Antragstellung ist es ratsam, die Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) zu

kontaktieren. Die Behörde stellt einen Ausweis über die Eigenschaft als schwerbehinderter Mensch, den Grad der Behinderung sowie ggf. über weitere gesundheitliche Merkmale für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen aus. Zum Nachweis der Behinderung und zur Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen reicht beim Dienstherrn die Vorlage des Ausweises, aus dem der Grad der Behinderung und ggf. das Merkzeichen hervorgeht.

Es empfiehlt sich, in allen Fragen die Vertrauensperson und/oder den Personalrat zu konsultieren, die/der nach dem SGB IX und dem LPVG umfassende Aufgaben im Schwerbehindertenschutz haben.



INFO

Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

Richtlinien zur Durchführung des SGB IX im öffentlichen Dienst im Lande NRW (BASS 21-06 Nr. 1)

VO zu § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11-11, Nr. 1.1)

GEW-Ratgeber „Schwerbehinderte Lehrkräfte im Schuldienst des Landes NRW“, 5. Auflage Mai 2010

SCHWIMMUNTERRICHT

„Lehrer-Albtraum wurde wahr – Kind ertrank beim Sportunterricht“ – „Kind erlitt Gehirnschaden“ – „Schwimmunterricht nahm tödliches Ende“ – schlimmer kann es kaum kommen.

Doch trotz solcher Schlagzeilen, die leider nicht erfunden sind, unterschätzen immer noch manche Lehrkräfte wie auch deren Vorgesetzte die Risiken und Gefahren, die mit dem Schwimmunterricht verbunden sind. Beim Schwimmen sind die Unfallgefahren deutlich höher als bei anderen sportlichen und schulischen Aktivitäten.

Rechtslage im Überblick

Die wesentlichen Aussagen zur Rechtslage enthält der Erlass „Sicherheitsförderung im Schulsport“ vom 30. August 2002 (BASS 18-23 Nr. 2). Danach müssen sich die Lehrkräfte über besondere Sicherheitsbestimmungen und -vorkehrungen sowie Rettungsmaßnahmen vor Ort erkundigen. Sie müssen über spezielle fachliche Voraussetzungen verfügen und mit den erforderlichen Sicherheitsmaßnahmen vertraut sein. Diese sind als „Sicherheitsvorschriften für das Schwimmen im Rahmen des Schulsports“ in der Schriftenreihe „Schule in NRW“ des Schulministeriums als Heft 1033 „Sicherheitsförderung im Schulsport“ veröffentlicht.

Mit der Aufsicht über Schülerinnen und Schüler beim Schwimmen sowie mit der Erteilung von Schwimmunterricht dürfen nur Lehrkräfte beauftragt werden, die entweder im Besitz des Deutschen Rettungs-

schwimmabzeichens (Bronze) sind oder das Deutsche Schwimmabzeichen (Bronze) besitzen und zugleich rettungsfähig im Sinne dieses Erlasses sind. Rettungsfähig im Sinne dieses Erlasses ist, wer von der Wasseroberfläche aus einen etwa 5 kg schweren Gegenstand vom Beckenboden (aus 2 bis 3 m Wassertiefe) heraufholen und zum Beckenrand bringen, ca. 10 m weit tauchen, Umklammerungen durch in Gefahr geratene Personen entweder vermeiden oder sich aus diesen lösen, einen etwa gleich schweren Menschen mittels Kopf- oder Achsel-schleppgriff ca. 15 m weit schleppen und an Land bringen und lebensrettende Sofortmaßnahmen ergreifen kann.

Die in den „Sicherheitsvorschriften für das Schwimmen im Rahmen des Schulsports“ geforderte Rettungsfähigkeit sollten Lehrkräfte, die Schwimmunterricht erteilen, in angemessenen Zeiträumen erneut nachweisen. Nach Auffassung der Träger der gesetzlichen Schülerunfallversicherung wird ein Zeitraum von ca. vier Jahren als angemessen betrachtet.

Schwangere Lehrerinnen dürfen nicht mit der Erteilung von Schwimmunterricht beauftragt werden.

Badeaufsichtspersonal kann, wenn es den öffentlichen Badebetrieb beaufsichtigt, nicht gleichzeitig an der Aufsichtsführung im schulischen Schwimmunterricht beteiligt werden. Die Anwesenheit weiterer Personen entbindet die Lehrkraft nicht von ihrer Aufsichtspflicht. Alle im Wasser befindlichen Schülerinnen und Schülern müssen vom Standort der Lehr-

kraft aus zu sehen sein. Aufsicht führende Lehrkräfte müssen Schwimm- oder Sportbekleidung tragen. Die Vollzähligkeit der Gruppen ist jeweils vor dem Betreten der Schwimmstätte, unmittelbar nach dem Verlassen des Schwimmbeckens und vor dem Verlassen der Schwimmstätte zu überprüfen.

Grundsätzlich sind beim Baden und Schwimmen im Rahmen von Schulfahrten und Wanderungen nur öffentliche und beaufsichtigte Schwimmanlagen aufzusuchen.

Die GEW empfiehlt allen Lehrerinnen und Lehrern, die anfallskranke Schülerinnen und Schüler beim Schwimmen unterrichten, sich umfassend über das Krankheitsbild zu informieren. Ratsam ist, das Gesundheitsamt um eine Stellungnahme zu bitten.

INFO

Erlass „Sicherheitsförderung im Schulsport“ vom 30.8.2002 (BASS 18 - 23 Nr. 2)

„Sicherheitsvorschriften für das Schwimmen im Rahmen des Schulsports“ in der Schriftenreihe „Schule in NRW“ des Schulministeriums als Heft 1033 „Sicherheitsförderung im Schulsport“



SONDERURLAUB UND DIENSTBEFREIUNG MIT UND OHNE BEZÜGE

Das Problem

Die Lehrkraft möchte ihren Fußballverein zum Champions League Endspiel begleiten. Die Kollegen im Fanklub haben auf ihren Jahresurlaub oder ihre geleisteten Überstunden zurückgegriffen und sich freigenommen. Denn wenn man schon mal dabei ist, will man auch ordentlich feiern. Die Schulleitung sieht keine Chance und verweist auf die Übertragung im Fernsehen.

Das Kind hat sich wieder mal im Kindergarten angesteckt und eine Betreuung für zu Hause ist nicht sofort zu bekommen. Die Lehrkraft ruft in der Schule an und bekommt prompt Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge von der Schulleitung.

Rechtslage im Überblick

Im Gegensatz zu anderen Beschäftigten kann die Lehrkraft in diesen Fällen nicht auf den gesetzlich zustehenden Urlaubsanspruch zurückgreifen. Gleiches gilt auch für anderes pädagogisches Personal (z. B. Schulsozialarbeiter/-in) im Landesdienst. Dieser Anspruch ist auf die Ferienzeiten beschränkt. Die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub oder Freizeitausgleich für Mehrarbeit zu beantragen, ist sehr stark eingeschränkt. Manches ist nur individuell an der Schule zu klären, wenn nämlich die Schulleitung den ihr zustehenden Ermessensspielraum ausnutzt. Allerdings gibt es in bestimmten Fällen Ansprüche, die nicht verwehrt werden dürfen. Obwohl die Regelungen für verbeamtete und tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen in vielen Fällen gleich sind, gilt es doch Nuancen zu unterscheiden.

Beamtenrechtliche Regelungen

Die Gewährung von Sonderurlaub bzw. Dienstbefreiung ist über die Ermächtigungsnorm des § 74 Landesbeamtengesetz (LBG) und der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten in NRW (SUrIV) geregelt. Nach § 11 SurIV ist Sonderurlaub aus wichtigen persönlichen Gründen möglich, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Zu beachten ist entsprechend der Hinweis des MSW zur Anwendung der Sonderurlaubsverordnung (BASS 21-05 Nr. 11), dass Sonderurlaub nicht alleine mit dem Argument eines eintretenden Unterrichtsausfalls abgelehnt werden kann. Insofern ist in jedem Einzelfall eine gesonderte Prüfung und Interessenab-

wägung erforderlich. Hier kann jederzeit der Lehrerrat oder die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen einbezogen werden, um zu klären, ob diese Einzelfallprüfung auch stattgefunden hat und wie sich die Entscheidung begründen lässt.

Im Runderlass des Innenministeriums vom 7. Oktober 2008 werden der Anlass und Umfang der Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung nach § 11 SurIV präzisiert. Dabei werden die Regelungen für die Tarifbeschäftigten nach TV-L § 29 de facto übertragen. (Siehe unten)

Über diese Regelungen hinaus ist Folgendes zu beachten:

Zum Zwecke einer notwendigen Betreuung eines erkrankten Kindes unter zwölf Jahren ist bei Beamtinnen und Beamten mit monatlichen Dienstbezügen unterhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze (für das Jahr 2012 = 50.850 Euro) in der gesetzlichen Krankenversicherung die Regelung des § 45 Sozialgesetzbuch V (SGB V) entsprechend anzuwenden, wenn eine anderweitige Betreuung des Kindes nicht gesichert ist. Dies bedeutet, dass für jedes erkrankte Kind (unter zwölf Jahren) jedes Elternteil bis zu zehn Tagen, Alleinerziehende bis zu 20 Tagen, Dienstbefreiung erhält, bei mehreren Kinder dürfen aber 25 Tage, bei Alleinerziehenden 50 Tage, im Kalenderjahr nicht überschritten werden.

Neben diesen persönlichen Anlässen nach § 11 der Sonderurlaubsverordnung gibt es noch weitere Gründe für Dienstbefreiung mit und ohne Bezahlung.

Ebenso kann bezahlter Sonderurlaub beantragt werden für

- die ehrenamtliche Jugendpflegearbeit, allerdings beschränkt auf die Schulferien (§ 7 SurIV),
- die Ausbildung im Brandschutz, im Katastrophenschutz, in der zivilen Verteidigung oder als Schwesternhelferin bzw. Pflegediensthelferin im Rahmen von bis zu 20 Arbeitstage (§ 8 SurIV),
- eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung im Rahmen von drei Monaten, allerdings muss ein dienstliches Interesse vorliegen (§ 10 SurIV).

Einen Ermessensspielraum hat die Schulleitung darüber hinaus im Rahmen von drei Arbeitstagen für sonstige dringende Fälle. Da diese im Runderlass des Innenministe-

riums nicht weiter definiert sind, besteht kein Rechtsanspruch auf Dienstbefreiung, aber sie ist auch nicht ausgeschlossen.

Sonderurlaub ohne Bezahlung kann bewilligt werden

- zur Wahrnehmung einer Tätigkeit im Ersatzschuldienst oder im Auslandsschuldienst (§ 12 Abs. 3 SurIV),
- zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungshilfe sowie zur Ausübung einer Tätigkeit in zwischenstaatlichen und überstaatlichen Organisationen (§ 9 SurIV).

Darüber hinaus bietet der § 12 Abs. 1 (SurIV) „Urlaub aus besonderem Anlass“ Spielräume, kurzfristige Dienstbefreiung ohne Bezahlung zu gewähren. Dies ist bei Anlässen, wie Umzug aus persönlichen Gründen, Eheschließung, Todesfälle naher Verwandter oder Bekannter usw., interessant. In diesem Rahmen können auch Vereinbarungen über Vor- und Nacharbeiten getroffen werden. Allerdings kann sich eine Schulleitung schnell auf die Einschränkung zurückziehen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Regelungen für Tarifbeschäftigte

Für Tarifbeschäftigte gilt das Arbeitsrecht und hier insbesondere der TV-L (§ 29 TV-L).

Folgende Anlässe führen zu einem Anspruch der tarifbeschäftigten Lehrkraft gegenüber dem Arbeitgeber, ohne dass dieser noch eine Ermessensentscheidung zu treffen hat. Wenn diese Anlässe vorliegen und die Tarifbeschäftigten dies der Schulleitung so früh wie möglich mitteilen, tritt die Arbeitsbefreiung ein.

Anlass und Umfang gelten laut RdErl. des Innenministeriums vom 7. Oktober 2008 auch für die Beamtinnen und Beamten, allerdings mit der Einschränkung, dass dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen dürfen.

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes

ein Arbeitstag

- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils

zwei Arbeitstage

c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort

ein Arbeitstag

d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum

ein Arbeitstag

e) Schwere Erkrankung

aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt,

ein Arbeitstag im Kalenderjahr

bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (siehe unten),

bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,

bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten

Für die in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten besteht bei Erkrankung eines Kindes ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 45 SGB V. Dieser Freistellungsanspruch verdrängt den Sonderurlaubsanspruch nach § 29 Abs. 1 Buchstabe e, TV-L. Es besteht keine Wahlmöglichkeit. Er führt zu einem Krankengeldanspruch gegenüber der Krankenversicherung. Gleichzeitig erhöht sich aber der Anspruch auf den Umfang der Arbeitsbefreiung. Dies bedeutet, dass für jedes erkrankte Kind (unter zwölf Jahren) jedes Elternteil bis zu zehn Tage, Alleinerziehende bis zu 20 Tage, Dienstbefreiung erhält, bei mehreren Kinder dürfen aber 25 Tage, bei Alleinerziehenden 50 Tage, im Kalenderjahr nicht überschritten werden.

Für die Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, sowie für gewerkschaftliche Funktionärstätigkeiten und für Mitglieder von Tarifkommissionen ergeben sich weitere Sonderurlaubsansprüche aus § 29 TV-L. Die in diesen Fällen möglichen Ansprüche auf Ersatz der Bezüge (Erstattung von Lohnausfall bei Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten) muss die Lehrkraft geltend machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abführen.

Wer ist zuständig?

Die für die Erteilung von Sonderurlaub grundsätzlich zuständigen Bezirksregierungen und Schulämter haben in der Regel die jeweiligen Schulleitungen ermächtigt, bis zur Dauer von fünf Tagen Sonderurlaub zu gewähren (BASS 21-05 Nr. 11). Im Rahmen der Übertragung der erweiterten Dienstvorgesetzeneigenschaften auf die Schulleitung wird diese Ermächtigung überflüssig, da mit der entsprechenden Verordnung spätestens zum 1.8.2013 diese Aufgaben alle Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen werden soll.

Für die Genehmigung der Beurlaubung zum Auslandsschuldienst ist nach § 59 Abs. 4 Nr. 3 Schulgesetz (SchulG) die Schulleitung zuständig.

Grundsätzlich gilt: Sonderurlaub ist auf dem Dienstweg rechtzeitig zu beantragen.

Allgemein gilt

Sonderurlaub **muss** Ihnen gewährt werden (§ 3 SURIV; § 29 TV-L):

- zur Wahrung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines öffentlichen Ehrenamtes, wenn dazu eine gesetzliche Verpflichtung besteht,
- zur Vorbereitung einer Wahl, wenn Sie für den Bundestag, Landtag, Kreistag, Stadtrat oder Gemeinderat kandidieren.

Sonderurlaub **kann** Ihnen gewährt werden

- für die Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen oder anderen fachlichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Unterrichtsausfall allein ist kein dienstlicher Grund, der einer Erteilung eines solchen Urlaubs entgegensteht.

Dies gilt auch für die Teilnahme an der Lehrerfortbildung eines kirchlichen, gewerkschaftlichen oder eines sonstigen privaten Trägers. Hier kann Unterrichtsbefreiung gewährt werden, wenn diese Veranstaltung zuvor vom MSW oder der Bezirksregierung anerkannt worden ist. Dieser Sonderurlaub steht Beschäftigten bis zu fünf Werktagen, mit Genehmigung des MSW bis zu zehn Werktagen zu (bei Schulen mit 6-Tage-Woche sechs bzw. zwölf Werktagen).

Schwierigkeiten dürfte es allenfalls geben, wenn die Beurlaubung unmittelbar vor den Ferien bzw. im Anschluss an die Ferien notwendig ist. Dies gilt nicht für den Sonderurlaubsanspruch nach § 29 TV-L.

Wenn Sie an einer Lehrerfortbildung des Dienstherrn, z. B. des Kompetenzteams oder der Bezirksregierung, teilnehmen wollen, brauchen Sie neben Ihrer Anmeldung keinen Sonderurlaub zu beantragen. Es handelt sich bei diesen Veranstaltungen um eine andere Form Ihrer dienstlichen Tätigkeit. Entsprechend gibt es auch keine Begrenzung hinsichtlich der Anzahl der Tage, die Sie wegen der Teilnahme an diesen dienstlichen Veranstaltungen nicht in der Schule verbringen.



WIR EMPFEHLEN

Wenden Sie sich bei Schwierigkeiten in jedem Fall sofort an den Lehrerrat an der Schule oder direkt an den Personalrat. Die GEW-Personalratsmitglieder beraten und können Ihr Anliegen gegenüber der Schulaufsicht vertreten.

INFO

Sonderurlaubsverordnung SURIV (zuletzt geändert am 8.12.2009)

Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte aus persönlichen Gründen laut RdErl. des Innenministeriums vom 7.10.2008 – 24-42.01.14

Hinweise des MSW zur Anwendung der Sonderurlaubsverordnung (BASS 21-05 Nr. 11 / Stand vom 1.7.2011)

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst – Land (TV-L)



DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden

www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

STUFENWEISE WIEDEREINGLIEDERUNG

Durch eine stufenweise, d. h. zeitlich gestaffelte Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit sollen arbeitsunfähige Beschäftigte kontinuierlich an die Belastungen ihres Arbeitsplatzes herangeführt werden. Diese Form der medizinischen Rehabilitation – gesetzlich in § 74 Sozialgesetzbuch V (SGB V) für die gesetzliche Krankenversicherung geregelt – ist jetzt in § 28 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) generell Bestandteil der Leistungen zur medizinischen Rehabilitation für Behinderte oder von Behinderung bedrohter Menschen.

Wiedereingliederung ist eine fürsorgliche Maßnahme des Arbeit- bzw. Dienstgebers, die Beschäftigten nach längerer Erkrankung die Rückkehr in den Beruf bzw. die Wiederaufnahme der Arbeit erleichtern sollen.

Voraussetzung

Notwendig ist, dass Beschäftigte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichten können und sich mit der stufenweisen Wiedereingliederung einverstanden erklären. Der behandelnde Arzt sollte die Art der möglichen Tätigkeiten bezogen auf den Arbeitsplatz sowie die täglich verantwortbare Arbeitszeit attestieren.

Die Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Krankenversicherungsrechts bleibt dabei bestehen. Auf die stufenweise Wiedereingliederung haben Beschäftigte keinen Rechtsanspruch gegen ihren Arbeitgeber, es sei denn, sie sind schwerbehindert (BAG vom 13. Juni 2006 – 9 AZR 229/05). Allerdings ist der Arbeitgeber durch § 84 Abs. 2 SGB IX gehalten, im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements die Möglichkeit einer stufenweisen Wiedereingliederung sorgfältig zu prüfen und in seine Überlegungen zur Vermeidung weiterer Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten einzubeziehen. Sie ist nicht durchführbar, wenn der Arbeitgeber glaubhaft macht, die Beschäftigten unter den vom behandelnden Arzt genannten Vorgaben nicht beschäftigen zu können.

Tarifbeschäftigte

Für in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Tarifbeschäftigte gibt es im § 74 Sozialgesetzbuch Teil V (SGB

V) eine Wiedereingliederungsregelung nach längerer Arbeitsunfähigkeit. Die dort vorgesehene Wiedereingliederung vollzieht sich aber grundsätzlich im Zustand der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit. In der Zeit der Wiedereingliederung wird in der Regel kein Arbeitsentgelt für die erbrachte Arbeitsleistung gezahlt, sondern es verbleibt bei einem Anspruch auf Krankenbezüge bzw. auf Krankengeld oder ggf. auf Übergangsgeld.

Die Wiedereingliederung setzt das Einverständnis aller Beteiligten – Krankenkasse, Arbeitgeber, Tarifbeschäftigte und ggf. Deutsche Rentenversicherung oder Agentur für Arbeit – voraus.

Für Tarifbeschäftigte, die in einer privaten Krankenversicherung versichert sind, gilt Entsprechendes. Ob während einer Wiedereingliederung ein versichertes Krankentagegeld fortgezahlt wird, ist abhängig von den (vereinbarten) geltenden Versicherungsbedingungen.

Es bestehen ggf. Ausnahmen von der Regel:

Durch die Neugestaltung der tarifvertraglichen Bezüge im Tariffrecht der Länder – Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder (TVÜ-L) – können die Wiedereingliederungsverfahren unterschiedlich ablaufen, je nachdem, ob sich die Tarifbeschäftigten noch in der Gehaltsfortzahlungsphase (Krankenbezüge), in der Krankengeldphase oder außerhalb der Krankengeldphase befinden.

Deshalb kann die Wiedereingliederung für den arbeitsunfähigen Tarifbeschäftigten noch in der Gehaltsfortzahlungsphase bzw. der Krankengeldphase durchgeführt und abgeschlossen werden, sofern ein Gehaltsfortzahlungsanspruch nach der Übergangsregelung des § 13 TVÜ-Länder aufgrund vor dem 1. Juli 1994 geschlossener Angestelltenverträge besteht.

Somit sind drei Fallgruppen zu unterscheiden:

- Es besteht ein Gehaltsfortzahlungsanspruch von 26 Wochen gem. § 13 TVÜ-L
- Es besteht nur (noch) Anspruch auf Krankenbezüge gem. § 22 TV-L
- Es besteht ein Anspruch auf Übergangsgeld für die Dauer der Wiedereingliederung

Beamtinnen und Beamte

Der nach der Arbeitszeitverordnung für Beamtinnen und Beamte dort im § 2 Abs. 4 geregelte Anspruch auf eine Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung ist durch RdErl. des MSW – siehe BASS 21-01 Nr. 28 – auf Lehrerinnen und Lehrer anwendbar gemacht worden.

Eine Wiedereingliederung von maximal sechs Monate findet demnach regelmäßig statt, wenn der behandelnde Arzt eine solche Maßnahme befürwortet, die zumutbare Belastung (Arbeitszeit) angibt und die Prognose aufstellt, dass mit Ablauf der Wiedereingliederung aller Voraussicht nach von einer Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit ausgegangen werden kann. In begründeten Ausnahmefällen kann die Wiedereingliederung für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach amtsärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist.

Der Antrag ist unter Beifügung der ärztlichen Bescheinigung an die Dienststelle zu richten. In der Eingliederung werden die Bezüge fortgezahlt (wie in der Zeit der Dienstunfähigkeit).

Eine individuelle Beratung sollte aber stets bei der GEW, ggf. der Schwerbehindertenvertretung oder bei der zuständigen Personalvertretung angefragt werden.

INFO

Der GEW-Ratgeber für „Schwerbehinderte Lehrkräfte im Schuldienst“, 5. Auflage Mai 2010

Hauptschwerbehindertenvertretung beim MSW

<http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Lehrer/Schwerbehindertenvertretung/download/index.html>

DIE BILDUNGSMACHER 
Lernen · Wissen · Anwenden
www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

TARIFBESCHÄFTIGTE

Die Situation

Frau M. hat nach Ihrem Abitur erst einmal einige Zeit im Ausland verbracht. Danach begann sie das Studium der Sozialwissenschaft und Philosophie. Während der Studienzzeit gab sie u. a. auch Kurse an einer VHS (insgesamt sechs Monate). Nachdem sie mit dem Diplom ihr Studium abgeschlossen hatte, war sie zwei Jahre befristet an der Hochschule als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig und betreute in diesem Rahmen auch Studenten und Studentinnen. Mit 37 Jahren wurde sie – nach Anerkennung ihres Diploms als erstes Staatsexamen – erstmals zunächst befristet und ab ihrem 41. Lebensjahr unbefristet als Lehrerin im Tarifbeschäftigtenverhältnis in unterschiedlichen Schulformen beschäftigt.

Die Rechtslage im Überblick

Auch wenn in Nordrhein-Westfalen gemäß § 57 Abs. 5 Schulgesetz (SchulG) Lehrkräfte grundsätzlich verbeamtet werden sollen, sind fast ein Viertel der Beschäftigten in Schulen (Lehrkräfte und Sozialpädagogen) angestellt. Dies hat mit der bundesweit niedrigsten Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung (seit 2009 mit 40 Jahren, vorher mit 35 Jahren) zu tun. Viele Lehrkräfte wurden aus Altersgründen nicht verbeamtet, obwohl sie die fachlichen Voraussetzungen – das zweite Staatsexamen – erfüllen. Außerdem wurden und werden viele sogenannte „Nichterfüller/-innen“ eingestellt, die die Lehrerausbildung noch nicht abgeschlossen haben, weil großer Bedarf an Lehrkräften bestand und immer noch besteht.

Grundlage des Tarifbeschäftigtenverhältnisses

Mit Tarifbeschäftigten werden privatrechtliche Arbeitsverträge nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) abgeschlossen. Die §§ 611 ff BGB, der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) sowie zahlreiche Arbeitnehmerschutzgesetze regeln die privatrechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Zu nennen sind das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz, das Bundeselterngeld- und das Elternzeitgesetz,

das Sozialgesetzbuch IX (betrifft Schwerbehinderte) oder das Arbeitszeitgesetz. Durch Richterrecht, das heißt durch das Recht, das an den zuständigen Arbeitsgerichten gesprochen wird, wird die Vertragsfreiheit zusätzlich eingeschränkt und das Arbeitsrecht gestaltet.

Das Arbeitsverhältnis kann unbefristet oder befristet für einen bestimmten Zeitraum, z. B. als Krankheitsvertretung, geschlossen werden (befristetes Beschäftigungsverhältnis).

Der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TV-L)

Der TV-L als Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst gilt unmittelbar für alle Lehrkräfte, die beim Land angestellt sind. Für Nichtgewerkschaftsmitglieder gilt er über den Arbeitsvertrag. Für die Vergütung nach TV-L werden angestellte Lehrkräfte verschiedenen Entgeltgruppen zugeordnet. Man spricht hierbei von Eingruppierung. Für angestellte Lehrkräfte in NRW gilt außerdem der Erlass des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Schule und Weiterbildung (MSW NRW) vom 25. November 1999 (BASS 21-01 Nr. 11).

Um das Arbeitsverhältnis der tarifbeschäftigten Lehrkraft dem Beamtenverhältnis möglichst anzugleichen, gibt es zahlreiche Verweisungsvorschriften: zum Beispiel die Sonderregelung für Tarifbeschäftigte als Lehrkräfte (§ 44 TV-L).

Eingruppierung

Ohne auf die umfangreichen Einzelheiten einzugehen, kann generell gesagt werden, dass die Eingruppierung für Lehrerinnen und Lehrer mit dem Lehramt für die Primarstufe und für die Sekundarstufe I bei einer entsprechenden Verwendung nach Entgeltgruppe 11 erfolgt und derjenigen mit der Lehrbefähigung für das Lehramt für Sonderpädagogik und für die Sekundarstufe 2 und im Berufskolleg nach Entgeltgruppe 13 bei einer entsprechenden Verwendung. Für diese Sek-II-Lehrkräfte gilt die normale TV-L-Tabelle.

Für Lehrkräfte, die kein zweites Staatsexamen haben und damit als „Nichterfüller/-innen“ oder Seiteneinsteiger/-innen beschäftigt werden, werden nach dem Erlass des Kultusministeriums vom 20. No-

vember 1981 (BASS 21-21 Nr. 53) eingruppiert. Sofern ein Einsatz in der Primarstufe, in der Hauptschule oder der Realschule erfolgt ist die Entgeltgruppe 11 maßgebend, bei Einsatz in der Förderschule, dem Berufskolleg und der Sek. II in Gesamtschule oder Gymnasium die Entgeltgruppe 12 oder z. T. auch in 13 je nach Ausbildung. Allerdings wird hier insgesamt die sogenannte (geminderte) Lebertabelle des TV-L angewendet.

Für alle Angestellten gilt, dass vorherige Berufserfahrungen dazu führen, dass die Einstufung (es gibt hier 5 Stufen im TV-L) der neu eingestellten Lehrkräfte zumeist mindestens ab der Stufe 3 der jeweiligen Entgeltgruppe vorgenommen wird und hierfür eine großzügige Anerkennung der jeweiligen Berufserfahrungen bzw. beruflichen Vorerfahrungen vorgenommen wird (§ 16 TV-L und Erlasse des MSW vom 23. Februar 2008 und 8. Juni 2009).

Probezeit

Wird keine andere Vereinbarung getroffen, gelten die ersten sechs Monate der Beschäftigung in diesem Vertragsverhältnis als Probezeit. Eine Verlängerung der Probezeit ist nicht möglich, da ab sechs Monaten das Kündigungsschutzgesetz gilt und damit Probezeitregelungen ohne rechtliche Folgen für das Arbeitsverhältnis sind.

Arbeitszeit, Urlaub, Mehrarbeit

Die Arbeitszeit (Unterrichtspflicht), der Jahresurlaub und die Mehrarbeitsvergütung regeln sich nach den Bestimmungen, wie sie für die Lehrkräfte im Beamtenverhältnis gelten. Das heißt die Arbeitszeit regelt sich nach Pflichtstunden nach der Verordnung zu § 93 SchulG (BASS 11-11). Der Urlaub ist durch die Schulferien abgegolten.

Bei Mehrarbeit entsteht ein Ausgleichsanspruch durch Freizeitgewährung oder Mehrarbeitsvergütung, wenn mehr als drei Mehrarbeitsstunden im Monat geleistet werden. Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte hat die GEW vor dem Bundesarbeitsgericht erstritten, dass jede geleistete Mehrarbeitsstunde mit einer anteiligen TV-L-Vergütung zu bezahlen ist. Erst wenn in diesen Fällen die Vollbeschäfti-

gung erreicht wird, gilt die allgemeine Regelung zur Vergütung von Mehrarbeit.

Befristet Beschäftigte haben ggf. einen Anspruch auf anteiligen Jahresurlaub, wenn dieser nicht durch Schulferien, die in die Beschäftigungszeit fallen, ausgeglichen wird.

Die Zusatzversorgung

Die Versorgungseinrichtung des Bundes und der Länder (VBL) soll mit einer Zusatzversorgung sicherstellen, dass Angestellte hinsichtlich der Altersversorgung nicht benachteiligt sind. Die schlechte Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung hat in den letzten Jahren dieses Bestreben allerdings kontokariert.

Beförderung

Beförderungs- und Funktionsstellen an öffentlichen Schulen können auch mit Lehrern im Angestelltenverhältnis besetzt werden. Bedingung ist, dass sie die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis erfüllen und auch die für entsprechende Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis notwendigen Voraussetzungen für eine Beförderung mitbringen. Es ist somit durchaus möglich, dass einer Lehrkraft im Angestelltenverhältnis die stellvertretende Leitung oder die Leitung einer Schule übertragen wird.

TIPP

Der Personalrat ist, nachdem die GEW dies juristisch bereits erkämpft hatte, nun auch durch das neue Landespersonalvertretungsgesetz von der Dienststelle (Schulamt oder Bezirksregierung) zu der Einstufung um Zustimmung zu befragen. Damit soll gewährleistet werden, dass auf der Grundlage der erweiterten Möglichkeit bei der Erseinstufung alle Neueingestellten auch gleichbehandelt werden. Alle Neueingestellten sollten mithilfe des Personalrates die bestmögliche Einstufung mit der Dienststelle verhandeln.

Im Ausgangsfall können zwei Jahre und sechs Monate und die gesamte Zeit der befristeten Tätigkeit für die Stufenfeststellung berücksichtigt werden, sodass mindestens die Stufe 3 erreichbar wäre. Dies macht finanziell einen Unterschied von ca. 400,- Euro je nach EG (schulformbezogen) aus.

INFO

Homepage der GEW NRW:
www.gew-nrw.de unter dem Stichwort Recht und Gesetz/Tarifbeschäftigte oder Tarifrecht/TV-L

Homepage der GEW-Bund:
www.gew.de, hier unter Tarif und TV-L mit weiteren Publikationen und Entgelttabelle

Kommentar zum TV-L von Andreas Hamm, Peter Jonas und Ute Lorenz, erste Auflage 2008; zu beziehen über den NDS-Verlag

WIR MEINEN



Durch eine noch größere Anzahl von Tarifbeschäftigten, die Gewerkschaftsmitglied werden, können die derzeitigen Arbeitsbedingungen und Gehälter weiter verbessert werden. Zur notwendigen Angleichung mit den Beamten – unter anderem im Gehalt – ist der Abschluss eines Tarifvertrages zur besseren Eingruppierung notwendig. Dieser wird sich nur durch einen Arbeitskampf und damit Streikmaßnahmen erreichen lassen.

Einige tarifbeschäftigte Lehrkräfte halten eine Mitgliedschaft in der GEW für überflüssig – schließlich werden sie ja von Erfolgen der GEW nicht ausgeschlossen. Andere Kollegen halten es für vordringlich, sich in interne Auseinandersetzungen über die Berechtigung der Forderungen zu begeben – sehr zur Freude der Arbeitgeber. Sie haben schon immer davon profitiert, wenn Lehrkräfte sich wahlweise nach Fächern, Schulformen, Alter oder Region über Fragen der Arbeitszeit oder der Bezahlung untereinander streiten, statt gemeinsam für ihre Interessen zu kämpfen. Einigkeit macht auch Lehrkräfte stark! Deshalb ist es wichtig, dass sich alle gewerkschaftlich organisieren.

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

TARIFBESCHÄFTIGTE (KÜNDIGUNG)

Die Situation

Die 1969 geborene und verheiratete H Müller ist seit dem 1. Juli 1991 als Grundschullehrerin in der Grundschule K in D beim Land angestellt. Das Land erlangte am 9. Februar 2009 Kenntnis davon, dass Eltern, deren Kinder die Grundschule D-K besuchen, der Klägerin vorwerfen, sie habe zu einem nicht näher bezeichneten Zeitpunkt im Schuljahr 2008/2009 zwei

Schülern der damaligen ersten Klasse den Mund mit Bürotasafilmband zugeklebt, weil diese zuvor den Unterricht gestört hätten, und sich ein ähnlicher Vorfall an einer Schülerin zwei Jahre zuvor ereignet habe. Daraufhin wurde Frau Müller fristlos aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt. H trägt vor, ihr sei nicht bewusst gewesen, dass die spontane, aus einer scherzhaften Situation entstandene Handlung ein solch schlimmes Verhalten sein solle.

Rechtslage im Überblick

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den §§ 33, 34 TV-L. Es sind hierbei verschiedene Fallgestaltungen vorgegeben: Kündigung während der Probezeit bzw. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit (§ 34 TV-L), außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB); Unkündbarkeit nach § 34 Abs. 2 TV-L sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Alters-

gründen (§ 33 Abs. 1 Buchstabe a TV-L i. V. m. Nr. 4 des § 44 TV-L), wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 33 Abs. 2 TV-L) oder aufgrund eines Auflösungsvertrages (§ 33 Abs. 1 Buchstabe b TV-L).

Nach § 1 Abs. 1 Kündigungsschutzgesetz, das erst nach 6-monatiger Beschäftigungszeit angewendet werden kann, kann nur „ordentlich“ (fristgerecht) gekündigt werden, wenn entweder ein betrieblicher (z. B. Wegfall des Arbeitsplatzes), verhaltensbedingter (Fehlverhalten) oder personenbedingter (z. B. langandauernde Krankheit mit negativer Zukunftsprognose) Grund hierfür vorliegt.

Soll das Arbeitsverhältnis eines/einer Tarifbeschäftigten beendet werden, greifen unterschiedliche Regelungen.

1. Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen Auflösungsvertrag beendet werden. Da hierbei das Kündigungsschutzgesetz mit seinen Fristen umgangen werden kann, ist Vorsicht geboten! Dies könnte negative Folgen beim Bezug von Arbeitslosengeld haben und eine Sperrzeit nach sich ziehen. Auch hier ist der Personalrat zu beteiligen, § 74 Abs. 2 und 3 LPVG.
2. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bedarf gemäß § 623 BGB immer der Schriftform.
3. Bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind die Kündigungsfristen (s. u.) gemäß § 34 TV-L zu beachten: Bei befristeten Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund (siehe befristetes Beschäftigungsverhältnis) gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverträgen mit sachlichem Grund (befristetes Beschäftigungsverhältnis) die ersten sechs Monate als Probezeit. Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt, § 30 IV, V S.1 TV-L.
4. Bei einer ordentlichen Kündigung ist die Beteiligung des Personalrates erforderlich, § 74 Abs. 2, 3.
5. Bei einer Abmahnung, einer Kündigung in der Probezeit und bei einer außerordentlichen (fristlosen) Kündigung hat der Personalrat ein Anhörungsrecht, § 74 Abs. 2 LPVG.

Zeugnis

Lehrkräfte im Tarifbeschäftigtenverhältnis – auch solche in befristeten Verträgen – haben einen Anspruch auf Feststellung der Bewährung in einer dienstlichen Beurteilung zum Ende der Probezeit.

Sie haben Anspruch auf ein qualifiziertes Dienstzeugnis zum Ende des Vertragsverhältnisses. Aus wichtigem Grund, z. B. beim Wechsel der Schulleitung bzw. vor einer Versetzung, besteht im laufenden Vertragsverhältnis ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis (§ 35 TV-L).

TIPP

Der Personalrat ist – nach der erkämpften Reform des LPVG NRW – wieder bei Kündigung um Zustimmung zu befragen. Eine ohne Mitbestimmung des Personalrates ausgesprochene Kündigung und ein ohne Anhörung des Personalrates geschlossener Aufhebungsvertrag ist rechtswidrig, § 74 Abs. 3 LPVG.

Der Beschäftigte erhält vom Personalrat dessen Stellungnahme, wenn gegen eine Kündigung, eine Abmahnung oder einen Aufhebungsvertrag Einwendungen von ihm erhoben werden, § 74 Abs. 4 LPVG.

Achtung Frist!

Wenn die Kündigung im Briefkasten ist, dann muss schnell reagiert werden – innerhalb von drei Wochen nach Zugang muss

Klage vor dem Arbeitsgericht erhoben werden. Für GEW-Mitglieder: Rechtsschutz beantragen; die GEW beauftragt den DGB-Rechtsschutz für die Prozessvertretung ohne Kosten für das Mitglied.

Fall-Lösung

Das Ankleben von Tesa-Band auf den Mund von Grundschulern durch den Lehrer zur Disziplinierung rechtfertigt nicht grundsätzlich ohne vorherige Abmahnung eine außerordentliche Kündigung. (Nachgebildet einem Rechtsfall vor dem Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt, Entscheidungsdatum: 11.11.2010, Aktenzeichen: 3 Sa 40/10)

INFO

Homepage der GEW NRW: www.gew-nrw.de unter dem Stichwort Recht und Gesetz/Tarifbeschäftigte oder Tarifrecht/TV-L

Kommentar zum TV-L von Andreas Hamm, Peter Jonas und Ute Lorenz, erste Auflage 2008; zu beziehen über den NDS-Verlag

Hinweise zur Beschäftigung der Lehrkräfte im Tarifbeschäftigtenverhältnis – BASS 21-01 Nr. 11

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden

www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

Bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses sind die Kündigungsfristen gem. § 34 TV-L zu beachten:

Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Tarifbeschäftigte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist

bis zu 1 Jahr:	1 Monat zum Monatsabschluss
nach einer Beschäftigungszeit von mehr als 1 Jahr:	6 Wochen
von mindestens 5 Jahren:	3 Monate
von mindestens 8 Jahren	4 Monate
von mindestens 10 Jahren	5 Monate
von mindestens 12 Jahren	6 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres, § 34 Abs. 1 TV-L.

Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Tarifbeschäftigte unkündbar, § 34 Abs. 2 TV-L. Eine außerordentliche Kündigung bleibt aber möglich (§ 626 BGB).

Übersicht zur Teilzeitbeschäftigung im Beamtenrecht des Landes NRW

Stand: November 2007

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer	Kumulation	Nebentätigkeit
Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 LBG)	Antragsabhängig. Kann bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. (Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung)	Keine		Wie bei vollzeitbeschäftigten Beamten (die Ausübung eines Zweiterberufs soll ausgeschlossen sein).
Familienpolitische Teilzeitbeschäftigung bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 66 LBG)	Antragsabhängig. Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Dem Antrag ist zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Solange die Voraussetzungen (Betreuung und Pflege) vorliegen.		Wie bei vollzeitbeschäftigten Beamten. Die Nebentätigkeit muss mit dem Zweck der Freistellung vereinbar sein.
Familienpolitische Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 67 LBG)	Antragsabhängig. Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Dem Antrag soll entsprochen werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Nur während der Elternzeit oder einer familienpolitischen Beurlaubung.		Wie bei vollzeitbeschäftigten Beamten. Die Nebentätigkeit muss mit dem Zweck der Freistellung vereinbar sein.
Altersteilzeit (§ 65 LBG) Ist in der allgemeinen Landesverwaltung zzt. ausgesetzt.	Antragsabhängig. Muss vor dem 1. Januar 2012 beginnen. Angestellte: derzeit nicht möglich, Verhandlungen zu einem neuen ATZ-Tarifvertrag von GEW aufgenommen.	Muss bis zum Ruhestand gehen.		Einkünfte aus Arbeitstätigkeit dürfen 400 Euro im Monat nicht übersteigen.
Beurlaubung aus familienpolitischen Gründen (§ 71 LBG)	Antragsabhängig. Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Dem Antrag ist zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Bis zur Dauer von zwölf Jahren. (Elternzeiten bleiben unberücksichtigt)	Urlaub aus familiären und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen darf die Höchstgrenze von zwölf Jahren nicht überschreiten.	Eine Nebentätigkeit darf dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.
Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 LBG) (Wird in den Bereichen Sek.-Stufe I und II praktisch nicht mehr angewandt)	Antragsabhängig. Bei Bewerberüberhang aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt.	Bis zu sechs Jahren	Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen darf die Höchstgrenze von zwölf Jahren nicht überschreiten.	Während des Bewilligungszeitraumes ist die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeit ausgeschlossen. Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit erlaubt wie bei Vollzeitbeschäftigung.
Altersurlaub (§ 70 Abs. 1, 4 LBG) (Wird in Bereichen der Sek.-Stufe I und II praktisch nicht mehr angewandt)	Antragsabhängig. Nach Vollendung des 50. Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen.		Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen sowie Altersurlaub darf die Höchstgrenze von zwölf Jahren nicht überschreiten. Höchstgrenze 15 Jahre.	Während des Bewilligungszeitraumes ist die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeit ausgeschlossen. Nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit erlaubt, wie bei Vollzeitbeschäftigung

Weitere Beurlaubungsmöglichkeiten ergeben sich für Beamtinnen und Beamte aus den §§ 11, 12 Sonderurlaubsverordnung.

Für Tarifbeschäftigte enthält der TV-L im § 11 (Teilzeitbeschäftigung), im § 28 (Beurlaubung) vergleichbare tarifliche Anspruchsgrundlagen und in § 29 TV-L in speziell aufgeführten Anlässen (Niederkunft, Krankheit d. Kindes, Tod Ehepartner usw.) Arbeitsbefreiungsmöglichkeiten.

VERSETZUNG

Das Problem

Im Lehrerzimmer der Schule geht es in der Pause an diesem Tag noch hektischer zu als sonst. Gruppen von Lehrkräften diskutieren erregt. Kurz zuvor hat der Schulleiter/die Schulleiterin bekannt gemacht, dass ein Mitglied des Kollegiums versetzt werden muss, weil die Zahl der Schülerinnen und Schüler im kommenden Schuljahr bei spärlichen Anmeldungen stark zurückgeht. Ist das nun die Gelegenheit, die Kollegin A loszuwerden, die aufgrund ihrer kritischen Aktivität der Schulleiterin/des Schulleiters recht unbequem ist? Bietet sich nicht die Versetzung des Kollegen B an, der ohnehin aus familiären Gründen versetzt werden will, dessen Versetzungsgesuch in den Bereich einer anderen Bezirksregierung jedoch abschlägig beschieden worden ist?

Rechtslage im Überblick

1. Versetzung auf Antrag

Der Dienstherr hat „im Rahmen des Dienst- und Treueverhältnisses für das Wohl des Beamten und seiner Familie ... zu sorgen“. Soweit der gesetzliche Auftrag. Ein direkter Rechtsanspruch auf eine Versetzung gegenüber dem Arbeitgeber lässt sich jedoch daraus nicht ableiten.

Innerhalb des Landes bestehen Unterschiede bei der Stellenbesetzung. Bereichen mit erheblichem Mangel an Lehrkräften stehen Gebiete gegenüber, in denen der pädagogische Bedarf annähernd gedeckt ist. Gerade in diese Regionen zielen aber oft Versetzungsanträge von Lehrkräften. Sie sollten dem Personalrat eine Kopie Ihres Versetzungsantrages zuschicken,

damit er sich auch für die von Ihnen vortragenen Gründe einsetzen kann.

Die Mitbestimmung des Personalrats nach § 72 Abs. 1 Nr. 5 i. V. m. § 91 Abs. 1, 2 LPVG trägt hier dazu bei, dass Versetzungen gerechter durchgeführt werden und schwerwiegende soziale Gründe berücksichtigt werden können.

Versetzungsanträge aus persönlichen Gründen können nur elektronisch über das Portal www.oliver.nrw.de gestellt werden. Vor Antragstellung sollten sich alle Kolleginnen und Kollegen von ihren Personalräten beraten lassen, um die Erfolgsaussicht ihres Antrages zu steigern.

2. Versetzungen aus dienstlichen Gründen

Geregelt ist dies in § 25 LBG (beamtete Lehrkräfte) und in § 4 Abs. 1 TV-L (tarifbeschäftigte Lehrkräfte).

Auch bei diesen Maßnahmen ist das persönliche Interesse der Lehrkräfte gegenüber dem dienstlichen abzuwägen, nämlich das Interesse, am bisherigen Arbeitsplatz weiterarbeiten zu können, weiterhin einen kurzen Anfahrtsweg zur Schule zu haben und das Interesse dienstlicher Stellen, den Mangel (oder den rechnerischen Überhang) gleichmäßig zu verteilen. Vor einer Versetzung sind die Betroffenen von der Dienststelle anzuhören und der Personalrat ist zu beteiligen. Ist der Personalrat nicht beteiligt worden oder ist die Anhörung unterblieben, kann die Versetzung rechtsunwirksam sein.

Stimmt der Personalrat nicht zu, muss im sogenannten Stufenverfahren (Bezirkspersonalrat bei Grundschulen, sonst Hauptpersonalrat) oder aber in der Einigungsstelle entschieden werden.

Ausnahmeregelung

Nun gibt es jedoch eine Ausnahme, die in § 66 Abs. 8 LPVG festgelegt ist. „Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Er hat dem Personalrat die vorläufigen Regelungen mitzuteilen und zu begründen ...“

Das Oberverwaltungsgericht (OVG) Münster führt dazu aus: „Eine Maßnahme duldet der Natur der Sache nach keinen Aufschub, soweit es sich um dringliche, unaufschiebbare Fälle handelt. Ein Fall ist dringlich, wenn bei Unterlassung der alsbaldigen Durchführung der Erfolg vereitelt oder einem durch die Unterlassung Betroffenen ein Schaden entstehen würde, der in keinem Verhältnis zum Nutzen und Zweck der Mitbestimmung steht. Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, entscheidet der Dienststellenleiter nach pflichtgemäßem Ermessen.“ (OVG Münster vom 19. März 1979 - CL 23/78 und vom 16. November 1978 - CL 3/78.)

Im Schulbereich dürften die Voraussetzungen für die Anwendung des § 66 Abs. 8 LPVG nur in Ausnahmefällen gegeben sein, wenn z. B. Schulabschlüsse gefährdet sind. Unterrichtsausfall allein zählt nicht zu den Ausnahmefällen.

INFO

<http://www.oliver.nrw.de>

BASS 21-01 Nr. 21

DIE BILDUNGSMACHER

Lernen · Wissen · Anwenden



www.gew-bildungsmacher.de
(Schullexikon, Dein Job)

Impressum

Arbeitsplatz Schule

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen, Nünningstraße 11, 45141 Essen, Telefon 0201 2940301

Redaktion: Referat F., Referat für Personalvertretungsrecht

Gestaltung: AMG Communication, Mülheim an der Ruhr

Copyright: neue deutsche schule Verlagsgesellschaft mbH, Nünningstraße 11, 45141 Essen, Telefon 0201 2940306, Fax 0201 2940314



Die Versicherung,
die ich brauche.

richtig versichert beruhigt

Überall lauern Risiken, die nicht annähernd berechenbar sind. Wir wissen, was Brand-, Einbruch- und Haftpflichtschäden bedeuten. Im Falle des Falles haben Sie einen beruhigenden Schutz: die **DOCURA Hausratversicherung** – so leistungsstark und günstig wie die **DOCURA Haftpflichtversicherung**. Und das schon seit 100 Jahren!

www.docura.de

DOCURA^{VVaG}
VERSICHERUNGEN

Vertrauen auf Gegenseitigkeit

☎ 0234-937150 Königsallee 57 44789 Bochum

Kooperatives Lernen – unsere Besten für Ihren Unterricht!



Unser Bestseller für kooperativen Unterricht

Unterrichten Sie erfolgreich und motivierend mit Kooperativem Lernen! Unser Ratgeber macht Sie mit den Kernelementen des Kooperativen Lernens vertraut und zeigt Ihnen, wie Sie die Strategien ganz einfach in Ihren Unterricht einbauen.

Das Buch ist eine echte Methoden-Schatztruhe, anschaulich und vielfach im Unterricht und in der Lehrerfortbildung erprobt.

über 20.000
verkaufte Exemplare!

A4-Format, 178 Seiten

ISBN: 978-3-87964-306-6

24,80 Euro

Noch mehr Praxishelfer:



Ludger Brüning / Tobias Saum
**Erfolgreich unterrichten
durch Visualisieren**

Grafisches Strukturieren
mit Strategien des
Kooperativen Lernens

A4-Format, 126 Seiten
ISBN: 978-3-87964-308-0
19,80 Euro



Ludger Brüning / Tobias Saum
**Erfolgreich unterrichten
durch Kooperatives Lernen**

Neue Strategien zur
Schüleraktivierung Band 2

A4-Format, 182 Seiten
ISBN: 978-3-87964-312-7
24,80 Euro

NDS
Neue Deutsche Schule
Verlagsgesellschaft mbH

Bestellungen:

Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH • Postfach 102752 • 45027 Essen
Bestellen Sie versandkostenfrei in unserem Online-Shop: www.nds-verlag.de