



Personalrat
für Lehrerinnen und Lehrer
an Grundschulen
des Kreises Gütersloh

Ausgabe Dezember 2014

In dieser Ausgabe:

1. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)
2. Der Dienstherr hat das Letztentscheidungsrecht zur Wahl der Schulleitung
3. Einstellungsgespräche: Häufig gestellte Fragen
4. Kontaktaufnahme mit dem Personalrat bei Versetzungen und Abordnungen
5. Neuer Erlass des MSW zu Kettenbefristungen
6. Schadensersatzansprüche gegen Schüler?
7. Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014
8. Was passiert nach der Teilnahme an COPSOQ mit den Daten?
9. Nicht vergessen: Anträge für die Auszahlung einer vollen Sonderzahlung 2014 (Weihnachtsgeld) stellen!

Anhang: Antrag auf Auszahlung des vollen Weihnachtsgeldes

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,
dieses PR-Info enthält aktuelle und wichtige Informationen.
Bitte leiten Sie ein Exemplar auch an Lehrkräfte weiter, die sich
zurzeit in Elternzeit oder Beurlaubung befinden.
Vielen Dank!

Das Personalrats-Info-Team:

| | | | | |
|------------------|-----------------|------------|---------------|----------|
| Susanne Haase | ☎ 05241/5052360 | (dienstl.) | 05241/47127 | (privat) |
| Jens Junker | ☎ 05423/6279 | (dienstl.) | | |
| Stefan Sahrhage | ☎ 05204/997772 | (dienstl.) | 05203/918931 | (privat) |
| Verena Tubbesing | ☎ 05204/997258 | (dienstl.) | 05203/9176511 | (privat) |

1. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Was versteht man unter einem BEM?

Ein BEM ist ein Angebot des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter/ innen. Es konkretisiert den Fürsorgegedanken des Arbeitgebers.

Ein BEM umfasst alle Maßnahmen, die dazu dienen, Lehrkräfte mit gesundheitlichen Problemen oder Behinderungen dauerhaft an ihrem Arbeitsplatz einzusetzen.

Ein BEM ist als gesetzliche Vorgabe im § 84 Abs. 2 SGB IX verankert und betrifft **alle** Lehrerinnen und Lehrer.

Ein BEM erfolgt nur mit Zustimmung oder auf Wunsch der Lehrkraft.

Wann erfolgt ein BEM?

Wenn eine Lehrerin/ ein Lehrer länger als 30 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten arbeitsunfähig erkrankt ist, ist der Arbeitgeber zum Angebot eines (BEM) verpflichtet.

Dies gilt sowohl für länger andauernde Arbeitsunfähigkeit als auch für häufige Kurzerkrankungen.

Welches sind die Ziele des BEM?

Sie bestehen vorrangig darin:

- die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden
- einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen
- den Arbeitsplatz zu erhalten
- gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu vermeiden und zu beseitigen

Wie ist der Ablauf des BEM?

Die Schule hat die Bezirksregierung bzw. das Schulamt zu informieren, wenn eine Beschäftigte/ ein Beschäftigter insgesamt mehr als 30 Arbeitstage innerhalb von 12 Monaten erkrankt ist.

In diesem Fall schreibt die Bezirksregierung diese Person an und bietet ein BEM-Gespräch an.

Stimmt die/ der Beschäftigte dem BEM-Angebot auf dem beiliegenden Antwortbogen **nicht zu**, so ist das BEM-Verfahren beendet.

Stimmt die/ der Beschäftigte dem BEM-Angebot auf dem beiliegenden Antwortbogen **zu**, so wird das BEM-Gespräch eingeleitet.

Die/ der Beschäftigte entscheidet dann, ob sie/ er das Gespräch mit der Schulleitung führen will oder mit der Bezirksregierung bzw. mit dem Schulamt. Auch weitere Personen z.B. aus den Personalräten oder ggf. Schwerbehindertenvertretungen können auf Wunsch der/ des Beschäftigten am BEM-Gespräch beteiligt werden.

Ist geklärt, welche Personen am BEM-Gespräch teilnehmen, wird ein Gesprächstermin festgelegt.

Welche Hilfsangebote gibt es?

Im Gespräch wird eine gemeinsame Lösung mit der/ dem Beschäftigten erarbeitet. Folgende Hilfsangebote sind u.a. möglich:

- Stufenweise Wiedereingliederung/ Arbeitsversuche
- technische Umrüstung des Arbeitsplatzes
- Veränderungen der Arbeitsorganisation
- Veränderungen der Arbeitsumgebung

- Veränderungen der Arbeitszeit
- Qualifizierungsmaßnahmen
- medizinische Rehabilitation

2. Der Dienstherr hat das Letztentscheidungsrecht zur Wahl der Schulleitung

Die schulrechtlichen Regelungen zur Wahl der Schulleitung in der Schulkonferenz müssen aufgrund verschiedener Gerichtsurteile neu gefasst werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang der Bericht der Landesregierung für den Schulausschuss zum Thema "Verfahren zur Bestellung von Schulleiterinnen und Schulleitern". Dem Bericht ist unter anderem diese Aussage zu entnehmen: "Nach der dargestellten Rechtslage liegt das Letztentscheidungsrecht über die Ernennung beim Dienstherrn, es kann also auch eine Ernennung entgegen den Voten von Schulkonferenz und Schulträger erfolgen."

3. Einstellungsgespräche: Häufig gestellte Fragen

Folgende Fragen treten bei Bewerberinnen und Bewerbern immer wieder auf, wenn sie sich um eine Stelle im öffentlichen Schuldienst bemühen:

Habe ich bei mehreren Vorstellungsgesprächen das Recht, mir eine gewisse Bedenkzeit zu erbeten?

Die Einstellungsbüros der Bezirksregierungen geben hierzu klare Hinweise an Schulen und Dienststellen. Das Einstellungsangebot ist an den erstplatzierten Bewerber auszuhändigen. Dieser hat das Recht, sich eine **Bedenkzeit von 3 Werktagen** auszubitten. Hierbei zählt der Tag der Bekanntgabe **nicht** mit. Ein z.B. am Montag abgegebenes Einstellungsangebot muss somit spätestens bis Donnerstag (23.59 Uhr) derselben Woche angenommen werden.

Welche Fragen dürfen von der Auswahlkommission nicht gestellt werden, um ein klares Bild über die Kandidaten zu erhalten?

Auch hier gelten klare Vorgaben, denn zu den sogenannten unzulässigen Fragen gehören z.B. folgende Bereiche:

- Schwangerschaft
- gesundheitliche Eignung
- Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung
- Zugehörigkeit zu Verbänden
- Konfessionszugehörigkeit (Ausnahme: Bekenntnisschule)
- Umzugsbereitschaft/ vorhandener PKW

Der Bewerber darf grundsätzlich nicht zu Umständen gefragt werden, die zur Privat-/ Intimsphäre gehören.

(Quelle: INES-Handbuch der Bezirksregierungen)

4. Kontaktaufnahme mit dem Personalrat bei Versetzungen und Abordnungen

Der Personalrat ist bei Maßnahmen bezüglich Versetzungen und Abordnungen zustimmungspflichtig. Daher empfiehlt er allen Lehrerinnen und Lehrern, sich bei Bedarf

rechtzeitig vor einer bevorstehenden Versetzung oder Abordnung an ein Personalratsmitglied zu wenden.

Erhält der Personalrat keine persönliche Rückmeldung, wird einer Personalmaßnahme in der Regel auch ohne die entsprechende persönliche Hintergrundinformation zugestimmt, da das Einverständnis vorausgesetzt wird.

5. Neuer Erlass des MSW zu Kettenbefristungen

Die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung hat zu einer weiteren Entschärfung auf dem Gebiet der Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverträge geführt. Das Schulministerium (MSW) hat mit Erlass vom 18.09.2014 den bisherigen Erlass vom 27.09.2013 verbessert:

Nunmehr sollen die Bezirksregierungen bei statt bisher 10-jähriger Beschäftigungszeit schon nach 7 Jahren mit durchgehenden Einzelbefristungen (= Kettenbefristungen) prüfen, ob ein Rechtsmissbrauch im Sinne der höchstrichterlichen Rechtsprechung vorliegt.

Zur Erinnerung: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in einem Fall einer Lehrkraft eine Missbrauchskontrolle der Kettenbefristungen veranlasst gesehen, da die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse mehr als 6,5 Jahre bei 13 Verträgen betrug (BAG vom 13.02.2013 – 7 AZR 225/11).

6. Schadensersatzansprüche gegen Schüler?

Juristische Quelle für die Schadensersatzansprüche ist das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) und darin die §§ 823 ff.

Gegen wen können Ansprüche gestellt werden?

- **Gegen Schüler?** Eine Verantwortung scheidet völlig aus, wenn sie das 7. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (§ 828 Abs. 1 BGB). Sind Schüler zwischen 7 und 18 Jahren, ist die Verantwortlichkeit gegeben, wenn sie die erforderliche Einsicht haben, d. h. sie müssen das Unrecht der Tat erkennen können (§ 828 Abs. 2 BGB). Das müsste im Einzelfall (wie auch der Tathergang, das Verschulden, Vorsatz oder Fahrlässigkeit) von der Lehrkraft dargelegt werden. Schüler im Grundschulalter haben in der Regel kein Einkommen und Vermögen. Haben aber die Eltern eine das Kind mit einschließende Haftpflichtversicherung, könnte diese für den Schaden aufkommen. Jeder Einzelfall ist zu prüfen.
- **Gegen die Eltern?** Nein, weil die GS/ OGS für die Aufsicht zuständig ist (§ 832 Abs. 1 BGB).
- **Gegen die GS/ den Träger der OGS?** Nein, es sei denn, es läge eine Verletzung der Aufsichtspflicht vor (§ 832 Abs. 2 BGB).

7. Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung 2014

Am 26.11.2014 fanden die Wahlen der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Lehrerinnen und Lehrer beim Schulamt für den Kreis Gütersloh statt. Über 20% der Wahlberechtigten fanden sich hierzu im Kreishaus Gütersloh ein.

Einstimmig wurde die bisherige Vertrauensperson **Stefan Sahrhage** für weitere vier Jahre in seinem Amt bestätigt. Zu seiner ersten Stellvertreterin wurde erneut **Janine Altekrüger** gewählt. Neuer zweiter Stellvertreter wurde **Jens Junker**.

8. Was passiert nach der Teilnahme an COPSOQ mit den Daten?

Ihre Daten werden verschlüsselt an die Datenbank der FFAS übermittelt und dort ebenfalls verschlüsselt gespeichert. Aus den Durchschnittswerten jeder Schule werden die Schulberichte erstellt (Mindestteilnehmerzahl ist hierbei fünf). Zudem werden schulübergreifende Gesamtanalysen (z.B. nach Schulart, Altersgruppe, Geschlecht, Schwerbehinderung etc.) angefertigt (Mindestgröße von Untergruppen ist hierbei zehn). Alle Analysen sind komplett anonym, Einzelnennungen sind nie aus den Ergebnissen ersichtlich oder ableitbar. Nach Beendigung der Befragung und der Analyse der Daten werden diese mit den Schulkennungen in einem Bankschließfach verwahrt. Damit stehen die Daten z.B. für eine Veränderungsanalyse in einem zweiten Zyklus zur Verfügung.

Für wissenschaftliche Analysen (z.B. Generierung von Referenzwerten, Vergleiche mit anderen Berufsgruppen) werden die Daten **unter Löschung der Schulkennung anonymisiert** in die COPSOQ-Datenbank bei der FFAS integriert.

(Quelle: Bezirksregierung Detmold)

9. Nicht vergessen: Anträge für die Auszahlung einer vollen Sonderzahlung 2014 (Weihnachtsgeld) stellen!

Bezüglich der Sonderzahlungen 2014 ist entsprechend der Vorjahre zu verfahren: Zur persönlichen Rechtswahrung ist auch in diesem Jahr ein entsprechender Antrag erforderlich, in dem Sie sich gegen die Höhe der Sonderzahlung 2014 wenden. Anträge sind an das Landesamt für Besoldung zu richten. Sie finden diese im Anhang dieses Personalrats-Infos oder als ausfüllbares Dokument auf den Internetseiten des VBE und der GEW.

Überprüfen Sie auch, ob Sie sich gegen den Wegfall des **Urlaubsgeldes** wenden können und einen entsprechenden Antrag stellen dürfen. **Nach dem 30.11.2003** eingestellte, verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer haben **keinen** Anspruch auf Urlaubsgeld. (Sonderzahlungsgesetz NRW -SZG NRW- GV.NRW.2003 S. 696, vom 30.11.2003) Entsprechende Musteranträge finden Sie ebenfalls auf den Internetseiten der GEW und des VBE.

**EIN NEUES JAHR HEIßT:
NEUE HOFFNUNG,
NEUES LICHT,
NEUE GEDANKEN UND
NEUE WEGE ZUM ZIEL.**

**DER PERSONALRAT WÜNSCHT
ALLEN KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN
FROHE WEIHNACHTEN UND
EINEN GUTEN START INS JAHR 2015**

Antrag auf Auszahlung des vollen Weihnachtsgeldes

Absender

Ort, Datum

Personalnummer

An das Landesamt für Besoldung
und Versorgung des Landes NRW
Johannstraße 35
40476 Düsseldorf

Sonderzahlung 2014

Sehr geehrte Damen und Herren,

hiermit beantrage ich bezüglich der Sonderzahlung für das Jahr 2014 die Auszahlung der Differenz zwischen der bereits an mich geleisteten Zuwendung und eines Betrages der nach dem Besoldungsrecht für den Monat Dezember maßgebenden Bezüge bzw. nach den für den Monat Dezember vor Anwendung von Ruhens- und Anrechnungsvorschriften zustehenden laufenden Versorgungsbezügen.

Begründung:

Nach dem Sonderzahlungsgesetz erhalte ich nur noch _____ % der Dezember-Bezüge, während mir nach dem aufgehobenen Sonderzuwendungsgesetz für das Jahr 2014 ein weitaus höherer Betrag zugestanden hätte. Dies verstößt nach meiner Auffassung gegen den verfassungsrechtlich garantierten Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation gemäß Art. 33 Abs. 5 Grundgesetz (GG), gegen den Gleichheitsgrundsatz in Art. 3 Abs. 1 GG (unterschiedliche Behandlung von Beamten und Versorgungsempfängern) und gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung von Beamten und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst. Nach dem zwischen der dbb Tarifunion und der TDL abgeschlossenen TVL erhalten Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis bereits am 30. Juni 2003 bestanden hat, in den Entgeltgruppen

| | |
|---------------|------|
| E 1 bis E 8 | 95 % |
| E 9 bis E 11 | 80 % |
| E 12 bis E 13 | 50 % |
| E 14 bis E 15 | 35 % |

des in den Kalendermonaten Juli, August, September gezahlten durchschnittlichen monatlichen Entgelts. Diese Jahressonderzahlung wird zudem dynamisiert. Die Sonderzahlung der Beamten/ innen und der Versorgungsempfänger/ innen ist dagegen seit 2006 wie folgt bemessen:

Während die Beamten/ innen der Besoldungsgruppen A 2 bis A 6 eine Sonderzahlung in Höhe von 60 vH erhalten, beträgt sie für die Besoldungsgruppen A7 und A8 sowie für die Empfänger/ innen von Anwärterbezügen 45 vH und für die übrigen Besoldungsgruppen 30 vH der für den Monat Dezember maßgebenden Bezüge. Die Versorgungsempfänger/ innen der Besoldungsgruppen A 1 bis A 6 erhalten

ebenfalls 60 vH, der Besoldungsgruppen A 7 und A 8 39 vH und die übrigen Besoldungsgruppen 22 vH der für den Monat Dezember zustehenden Versorgungsbezüge.

Daher erhalten Beamte/ innen eine geringere Jahressonderzahlung als die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Damit wird dem Grundsatz „gleiches Gehalt bei gleicher Leistung“ wiederum - und zwar drastisch - zuwidergehandelt. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts vom 19. Dezember 2002, AZ: 2 C 34.01 (ZBR 2003, 212 ff.) darf die Alimentation der Beamten nicht greifbar hinter der materiellen Ausstattung der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zurückbleiben.

Der dbb NRW lässt zur Zeit bei verschiedenen Verwaltungsgerichten die Rechtmäßigkeit der Sonderzahlungen anhand von Musterverfahren überprüfen. Es sind Verfahren bei den Verwaltungsgerichten Arnsberg, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Köln und Minden anhängig.

Das Verwaltungsgericht Arnsberg hat - bezogen auf die Sonderzahlungen 2003 bis 2006 - mit Beschlüssen vom 14. März 2008 dem Bundesverfassungsgericht die Frage vorgelegt, ob das Gesetz über die Gewährung einer Sonderzahlung an Beamte, Richter und Versorgungsempfänger für das Land Nordrhein-Westfalen mit Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes in der bis zum 28. August 2006 gültigen Fassung vereinbar ist. Auch wenn das Bundesverfassungsgericht den Vorlagebeschluss mit Entscheidung vom 14. Oktober 2009 als unzulässig zurückgewiesen hat, steht die Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichts im Raum. Es muss nun entscheiden, ob es einen neuerlichen Vorstoß an das Bundesverfassungsgericht unter Beachtung seiner Ausführungen unternehmen will.

Im Hinblick auf diese Musterverfahren und dem Fehlen einer Musterprozessvereinbarung erkläre ich mich mit dem Ruhen des Verfahrens einverstanden, wenn von meinem Dienstherrn auf die Geltendmachung der Einrede der Verjährung verzichtet wird. Ich bitte insoweit um ausdrückliche Bestätigung.

Mit freundlichen Grüßen