



Personalrat
für Lehrerinnen und Lehrer
an Grundschulen
des Kreises Gütersloh

Ausgabe Juni 2014

In dieser Ausgabe:

1. Anträge an die Personalversammlung
2. Konferenzen: *So wenige wie möglich – so viele wie nötig!*
3. Anwesenheitspflicht in der letzten Woche der Sommerferien
4. Klassenfahrten und Reisekosten
5. Information für Lehrkräfte, die an mehreren Schulen arbeiten
6. **Wichtig: Dienstunfälle melden!**
7. Mitarbeitergespräche/ Dienstgespräche
8. Versicherungsschutz bei Besuchen ehemaliger Schüler
9. Befristung und Entfristung von Arbeitsverträgen
10. Eingruppierung von Beamtinnen/ Beamten
11. Korruptionsprävention im Schulbereich – Handreichung des MSW

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
Jens Junker
Stefan Sahrhage
Verena Tubbesing

☎ 05241/47127 (privat)
☎ 05203/917304 (privat)
☎ 05203/918931 (privat)
☎ 05203/9176511 (privat)

05241/5052360 (dienstl.)
05423/6279 (dienstl.)
05204/997772 (dienstl.)
05204/997258 (dienstl.)

1. Anträge der Personalversammlung

Auf der Personalversammlung am 05.03.2014 wurden folgende Anträge verabschiedet, die nun den Landtagsfraktionen der CDU, SPD, FDP, der Grünen und der Linken, der GEW, dem VBE und dem Haupt- und Bezirkspersonalrat mit der Bitte um Unterstützung zugeschickt werden:

Antrag 1: Verbesserung der Arbeitsbedingungen an der Grundschule UNS REICHT ES!

Die Personalversammlung möge beschließen:

Grundschullehrerinnen und Grundschullehrer in NRW arbeiten seit Jahren unter steigenden Belastungen und fordern auch im Sinne der von ihnen unterrichteten Kinder eine Verbesserung schulischer Rahmenbedingungen.

Lehrerinnen und Lehrer möchten ihre Arbeit mit der notwendigen Motivation und entsprechendem Engagement ausüben, sie müssen aber auch den hohen Anforderungen während des gesamten Berufslebens gewachsen bleiben und gesund ihren Ruhestand erreichen können.

Dazu fordern wir folgende Präventionsmaßnahmen:

- Senkung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung auf mindestens 25 Stunden
- Herabsetzung der Altersgrenze auf 63 Jahre
- Keine Klasse mit mehr als 22 Kindern
- Erhöhung der Anrechnungsstunden auf mindestens eine Stunde je Lehrerstelle bzw. die Angleichung an andere Schulformen, um die Wahrnehmung der immer umfangreicheren Aufgaben in der Grundschule bewältigen zu können
- Entlastungsstunden für Lehrerräte (bedarfserhöhend) zur qualifizierten Wahrnehmung der Mitbestimmung und Mitwirkung
- Bereitstellung ausreichender Finanzmittel für personelle, sächliche und räumliche Ressourcen zur Umsetzung der Inklusion und der individuellen Förderung
- Vergleichsarbeiten (VERA 3) sind ersatzlos zu streichen. Das Geld soll den Schulen statt VERA zum Zwecke der individuellen Förderung zur Verfügung gestellt werden
- Abschaffung der Qualitätsanalyse
- Erhöhung der Vertretungsreserve
- Gesundheitsschutz für Lehrerinnen und Lehrer an Schulen als Qualitätsmerkmal guter Schulen verankern
- Verlängerung einer Altersteilzeitregelung zumindest unter den bisherigen Bedingungen für Beamte und Beamtinnen aus dem Jahr 2010
- Wiedereinführung der Altersteilzeit zu angemessenen Bedingungen für Tarifbeschäftigte

Begründung:

Statt einer Entlastung sind in den letzten Jahren immer neue Aufgaben auf die Schulen übertragen worden, verbunden mit einer Erhöhung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Das Land NRW ist auf dem Weg zur Inklusion. Die Anforderungen und die Leistungserwartungen an die Lehrerinnen und Lehrer werden in den kommenden Jahren noch höher und vielfältiger werden.

Der Druck auf die Kolleginnen und Kollegen hat sich damit weiter erhöht, mit häufig negativen Auswirkungen auf ihre Arbeit und Gesundheit. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen arbeiten bis zur Erschöpfung. Die Zeit für eine Regeneration nach anstrengenden Unterrichtsstunden fehlt häufig. Die Grundschule als die Schulform mit der heterogensten Schülerschaft steht unter allen Schulformen in Hinblick auf Gehalt, Arbeitszeit, Klassengrößen, Entlastungsstunden und Aufstiegsmöglichkeiten an letzter Stelle. Sie darf nicht länger das Stiefkind der Schulpolitik bleiben.

Eine sofortige spürbare Verbesserung der Arbeits- und Lernsituation an den Grundschulen ist unerlässlich!

Antrag 2: Erhöhung der Besoldung für Lehrerinnen und Lehrer an Grundschulen auf A 13 und für Tarifbeschäftigte auf EG 13

Die Personalversammlung möge beschließen:

- die Anerkennung der Gleichwertigkeit der Lehrerarbeit und damit der Lehrämter, die sich auch finanziell ausdrücken muss
- deshalb eine Heraufsetzung der Besoldung für Lehrerinnen und Lehrer auf A13 bzw. EG 13 im Rahmen der Dienstrechtsreform
- die Verbeamtung für alle Lehrerinnen und Lehrer und bis dahin eine gleiche Bezahlung für Tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte

Begründung:

Die akademische Ausbildung ist inzwischen für alle Lehrämter gleich lang. Daher fällt dieses Argument für die unterschiedliche Bezahlung der Lehrämter weg. Die anspruchsvolle Arbeit mit Kindern am Beginn ihrer Schullaufbahn muss endlich genauso honoriert werden wie die Arbeit mit Kindern anderer Altersgruppen. Die Aufgaben im Bildungs- und Erziehungsbereich haben sich für alle Schulformen grundlegend geändert und andere Aufgabenfelder sind in den Mittelpunkt gerückt:

- Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und Kompetenzen
- Integrationsleistungen hinsichtlich der Kinder mit Migrationshintergrund
- Realisierung inklusiven Unterrichts
- individuelle Förderung
- Kooperation mit außerschulischen Institutionen
- Beratung in schulischen und erzieherischen Fragen

Eine Bezahlung nach der Maxime:

Kleine Kinder – kleine Löhne, große Kinder – große Löhne ist nicht mehr hinzunehmen.

Antrag 3: Verbesserung der Rahmenbedingungen für Inklusion **Jetzt sofort!**

Die Personalversammlung möge beschließen:

Gelingensbedingungen für die Umsetzung der Inklusion sind:

- qualifizierte Fortbildungen mit ausreichender Stundenermäßigung
- eine schon vor der Einschulung vorliegende Diagnostik, die die erforderliche Unterstützung beschreibt, so dass diese nach der Einschulung nahtlos fortgeführt werden kann
- Einrichtung ausreichender und fester multiprofessioneller Teams an jeder Schule, bestehend aus sozialpädagogischen Fachkräften, Förderschullehrkräften und Grundschullehrkräften, die die unterschiedlichen Förderbedarfe aller Kinder begleiten
- Zeit für die Zusammenarbeit sowohl im Team als auch im Netzwerk mit Eltern, Kindergarten, Psychologen, Sozialarbeiter, Logopäden, Ergotherapeuten, etc.
- Anschaffung von Fördermaterial und die Umgestaltung von Klassenräumen sowie die Einrichtung von notwendigen Gruppen- und Förderräumen
- hinreichende sonderpädagogische Beratung und Betreuung im OGS-Bereich

Wir fordern daher:

- endlich ausreichende Finanzmittel für personelle, sächliche und räumliche Ressourcen
- eine stärkere Vernetzung aller an der Förderung beteiligten Institutionen und Einrichtungen
- die Anzahl der zugewiesenen Förderstunden muss sich an den tatsächlichen Bedarfen orientieren, mindestens sollte eine durchgängige Doppelbesetzung gewährleistet sein
- mindestens eine Anrechnungsstunde pro Mitglied eines multiprofessionellen Teams, um eine professionelle Förderung organisieren und leisten zu können

- Angebot von qualifizierten Fortbildungsmaßnahmen für alle an Grundschulen tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen
- Eingruppierung der sozialpädagogischen Fachkräfte nach EG 11 als notwendige Anpassung an veränderte Arbeitsbedingungen und Ausbildung
- keine Anrechnung des Einsatzes von sozialpädagogischen Fachkräften auf Lehrerstellen

Begründung:

Die Umsetzung der Inklusion verändert die Arbeit für alle an den Grundschulen tätigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Ein inklusives Bildungssystem macht nur dann Sinn, wenn es zu qualitativen Verbesserungen für **alle** Kinder führt. Das Kindeswohl muss hierbei an erster Stelle stehen. Dazu gehört neben der sächlichen und räumlichen Ausstattung auch die Einrichtung multiprofessioneller, fester Teams. Der Umsetzungsprozess kann und darf nicht der Kostenneutralität unterliegen. Es müssen Ressourcen geschaffen werden, die eine positive Einstellung und Umsetzung für alle Beteiligten gewährleisten.

Antrag 4: Anrechnung der Ausbildungszeiten (Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes)

Die Personalversammlung möge beschließen:

Die Lehrerinnen und Lehrer im Kreis Gütersloh nehmen die Änderung des Beamtenversorgungsgesetzes (LBeamVG NRW) vom 01.06.2013 – hier vor allem die Änderung des § 12 (Anrechenbarkeit der Ausbildungszeiten) mit Unmut zur Kenntnis und erwarten von der Landesregierung eine entsprechende Nachbesserung.

Begründung:

Eine Versetzung in den Ruhestand ist für Lehrkräfte im Regelfall erst zum Ende eines Schulhalbjahres bzw. am Ende eines Schuljahres möglich.

Das Schulhalbjahr endet am 31.01., das Schuljahr endet am 31.07. eines Jahres.

Die Wahl der für die Anrechenbarkeit der Ausbildungszeiten relevanten Termine (1. Januar und 1. Juli) stellen für Lehrkräfte eine Verschlechterung um zusätzliche 30 Tage Anrechenbarkeit bei der Berechnung des Ruhegehaltes dar.

Im Zusammenhang mit weiteren ständigen Verschlechterungen in anderen Bereichen (z.B. Erhöhung der Altersgrenze, Verminderung der Versorgungsbezüge, Mehrarbeit und Mehrbelastung im Zusammenhang mit der Inklusion) ist diese Verschlechterung nicht akzeptabel.

2. Konferenzen: So wenige wie möglich – so viele wie nötig!

Hier einige Grundsätze:

Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters (§ 68 Abs. 1 SchulG):

- Die Schulleiterin/ der Schulleiter führt den Vorsitz der Lehrerkonferenz,
- bereitet die Konferenz vor,
- erteilt eine schriftliche Einladung unter Beifügung der Tagesordnungspunkte,
- leitet und schließt die Sitzung,
- stellt die ordnungsgemäße Einberufung des Gremiums fest,
- ist über die zu beachtenden aktuellen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu den einzelnen Themen informiert,
- terminiert die Sitzung so, dass sich alle Lehrkräfte vorbereiten können.

Teilzeitkräfte (§ 17 Abs. 2 ADO):

- Teilzeitkräfte nehmen in der Regel an Konferenzen teil.
- Wichtig ist eine langfristige und verlässliche Terminplanung durch die Schulleitung.
- Dazu gehört auch die Einhaltung des geplanten Zeitrahmens.
- Die Lehrerkonferenz sollte einen Beschluss über den Einsatz von Teilzeitkräften fassen.

- Gleichstellungsbeauftragte, Lehrerrat und Teilzeitkräfte können gemeinsam diesen Beschluss vorbereiten.
- Dazu sind die Empfehlungen der Bezirksregierung hilfreich.
- Ein "Tandemmodell" (Bildung von Konferenzteams) ist möglich.
- Eine Beurlaubung für einzelne Konferenzen darf es nur in Ausnahmefällen geben.
- Nicht anwesende Lehrkräfte sind verpflichtet, sich über die Inhalte zeitnah und umfassend zu informieren.

Protokoll (§ 63 Abs. 4 SchulG, BASS 17 – 02 Nr. 1)

- Das Führen eines Protokolls ist notwendig.
- Das Protokoll enthält die Bezeichnung des Mitwirkungsgremiums, das Sitzungsdatum, die Tagesordnung, die Namen der Teilnehmer, die Anträge, den Wortlaut der Beschlüsse und jeweils die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, sowie die zur Aufnahme in die Niederschrift abgegebenen Erklärungen.
- Das Protokoll wird von der/ dem Vorsitzenden und der/ dem Protokollführer/ in unterschrieben.
- Nachträgliche Änderungen oder Ergänzungen des Protokolls darf es nicht geben.
- Zu Beginn der nächsten Sitzung beschließt das Mitwirkungsgremium über die Genehmigung des Protokolls.

3. Anwesenheitspflicht in der letzten Woche der Sommerferien

§ 14 Abs. 2 Satz 2 ADO führt aus: *"In der letzten Woche vor Beginn des neuen Schuljahres müssen sich die Lehrer und Lehrerinnen zur Dienstleistung für schulische Aufgaben bereithalten, soweit dies für die organisatorische Vorbereitung erforderlich ist und vorher angekündigt wurde. Die Pflicht zur frühzeitigen Ankündigung gilt auch für die Vorbereitung und Abnahme von Nachprüfungen und für schulinterne Fortbildungen."*

Das bedeutet:

- Ein Urlaub sollte üblicherweise nicht die letzte Woche der Sommerferien umfassen.
- Eine generelle Anwesenheitspflicht in der letzten Woche der Sommerferien gibt es nicht.
- Notwendige Arbeiten zur Vorbereitung des Schuljahres müssen rechtzeitig angekündigt und benannt werden.
- Eine detaillierte Planung oder die Möglichkeit, die Präsenz nicht abzurufen, kann auch kurzfristig erfolgen.
- Lehrkräfte sind verpflichtet, auch in der unterrichtsfreien Zeit an Fortbildungen teilzunehmen (§ 57 Abs. 3 SchulG). Daraus folgt: Wenn eine Fortbildung in die letzte Ferienwoche gelegt wird, ist diese auch zu besuchen.
- Die Lehrerkonferenz hat hier ein Mitsprache- und Entscheidungsrecht (§ 68 SchulG). Sie darf Grundsätze zur Fortbildungsgestaltung festlegen. Aber sie darf nicht beschließen, dass es generell keine Anwesenheitspflicht in der letzten Woche der Sommerferien gibt.

4. Klassenfahrten und Reisekosten

Im April 2013 wurde der neue Erlass "Richtlinien für Schulfahrten" veröffentlicht (BASS 14-12, Nr. 2). Die Neuregelung war notwendig geworden, weil der jahrelange Einsatz von GEW und VBE für die Bezahlung der Reisekosten mit Hilfe diverser Gerichtsurteile nun endlich Früchte trägt.

Im Folgenden einige Hinweise zu den wichtigsten Regelungen:

- Die Durchführung von Klassenfahrten gehört grundsätzlich zu den Dienstpflichten der Lehrerinnen und Lehrer. Natürlich können pädagogische Überlegungen, aber auch persönliche Verhältnisse der Lehrkräfte (z. B. gesundheitliche Probleme) dazu führen, keine Klassenfahrten vorzusehen.
- Die Schulen entscheiden in eigener Verantwortung über die Durchführung von Schulfahrten im Rahmen der zugewiesenen Mittel für die Reisekosten der Lehrkräfte.

- Die Schulkonferenz legt ein Fahrtenprogramm für das jeweilige Schuljahr fest, durch das die Anzahl, die Dauer sowie die Kostenobergrenze bestimmt werden. Schulfahrten dürfen nur unter Beachtung des zur Verfügung stehenden Reisekostenbudgets vorgesehen werden.
- Über Ziel, Programm und Dauer der Einzelfahrt entscheidet die Klassen- bzw. Jahrgangsstufenpflegschaft auf Vorschlag des Klassenlehrers.
- Der Schulpflegschaft und der Lehrerkonferenz ist Gelegenheit zur vorbereitenden Beratung zu geben. Die Kostenobergrenze für Schulfahrten ist möglichst niedrig zu halten, damit alle Schülerinnen und Schüler teilnehmen können und Familien finanziell nicht unzumutbar belastet werden. Der finanzielle Aufwand darf kein Grund dafür sein, dass eine Schülerin oder ein Schüler nicht teilnehmen kann.
- Soweit nicht gewährleistet ist, dass Reisekostenmittel in ausreichender Höhe zur Verfügung stehen, darf die Dienstreise nicht genehmigt werden.
- Verträge mit Beförderungs- und Beherbergungsunternehmen werden im Namen der Schule und nicht im eigenen Namen der Lehrerin oder des Lehrers oder im Namen der Eltern abgeschlossen.
- Zuschüsse von schulischen Fördervereinen zu den Reisekosten von Lehrkräften bei Klassenfahrten dürfen nur in Anspruch genommen werden, sofern keine spezielle Fahrt oder Lehrkraft bezuschusst wird und die volle Dispositionsfreiheit der Schule über den Zuschuss erhalten bleibt. (siehe auch Merkblatt des MSW: "Information zur Annahme von Belohnungen und Geschenken im Schulbereich")
- Die Inanspruchnahme eines vom Reiseveranstalter angebotenen Freiplatzes für die begleitende Lehrkraft mit Genehmigung der Schulleitung ist straf- und disziplinarrechtlich unbedenklich. Bedenklich hingegen ist es, einen derartigen Freiplatz für die begleitenden Lehrerinnen und Lehrer in den Verhandlungen mit dem Reiseveranstalter einzufordern. Die Annahme von über den Besuch mit der Schulklasse hinausgehenden Vorteilen durch die begleitenden Lehrerinnen und Lehrer ist grundsätzlich nicht statthaft.

(Erlass des MSJK vom 7. Juni 2005 - 222 - 6.08.01.18.01.01)

Mittlerweile wird klar, dass das Geld für die Schulfahrten trotz Erhöhung der Haushaltsmittel nicht für den bisherigen Umfang der Schulfahrten ausreichen wird. Neue "Verzichtsdiskussionen" sind schon im Umlauf. Lehrkräfte wurden bereits zur Abgabe einer vorformulierten Verzichtserklärung aufgefordert und so in einen Interessen- und Loyalitätskonflikt gegenüber dem Dienstherrn, den Schülern und Eltern gebracht.

Ein möglicher Verzicht durch Einzelne darf bei der Planung und Genehmigung der Schulfahrten keine Rolle spielen. Eine Schulfahrt darf nur genehmigt werden, wenn die Haushaltsmittel der Schule für alle Reisekosten reichen!

Hinweis: Das Schulamt für den Kreis Gütersloh macht darauf aufmerksam, dass eine Fahrtkostenrückerstattung auf jeden Fall beantragt werden sollte. In den letzten Jahren konnten alle Anträge berücksichtigt werden! Ansprechpartnerin ist Frau Offel.

Freizeitausgleich für Teilzeitbeschäftigte vorgeschrieben

Für alle Teilzeitbeschäftigten hat die Schulleitung mit der Genehmigung der Fahrt festzulegen, wie der konkrete Ausgleich für die Mehrarbeit wegen der Vollzeitbeanspruchung während der ganztägigen Klassenfahrt geschehen soll (Richtlinien für Schulfahrten Punkt 4, Nr. 1). Der Ausgleich soll insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben vorgenommen werden, unterrichtlicher Ausgleich ist nicht ausgeschlossen.

Sollte trotz dieser Bestimmungen kein Freizeitausgleich erfolgen, können teilzeitbeschäftigte Angestellte folgenden Antrag an das Schulamt stellen:

„Ich bin teilzeitbeschäftigte Lehrkraft und habe vom ... bis ... eine ganztägige Klassenfahrt begleitet. Ein Freizeitausgleich wurde mir nicht gewährt. Ich beantrage die Vergütung in Höhe der Vollbeschäftigung für diesen Zeitraum gemäß Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 22.8.2001.“

Der Antrag muss spätestens 6 Monate nach der Klassenfahrt gestellt werden (Ausschlussfrist!).

In der Frage des Ausgleichs bei außerunterrichtlichen oder unterrichtlichen Belastungen steht auch teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis grundsätzlich das gleiche Recht wie den Angestellten zu. Anders als bei Angestellten gibt es allerdings bisher keine positiven Gerichtsurteile zu dieser Frage. Es sollten daher schulinterne Regelungen des Ausgleichs durch Beschluss in der Lehrerkonferenz getroffen werden.

5. Information für Lehrkräfte, die an mehreren Schulen arbeiten

Wenn Sie als Lehrkraft vorübergehend oder auch dauernd an mehreren Schulen arbeiten (z. B. Abordnungen, Tätigkeit im GL, HSU-Lehrkräfte, Fachkräfte für Religion, Dependancen), steht Ihnen u. U. ein Fahrtkostenersatz zu.

Sie sollten die nachstehend beschriebenen Bedingungen für sich prüfen und die Fahrtkosten entsprechend bei der Dienststelle oder beim Finanzamt geltend machen.

Für Fahrten zur regelmäßigen Dienststelle stehen Ihnen keine Fahrtkosten zu. Als regelmäßige Dienststelle gilt die Schule, an der Sie die meisten Stunden unterrichten. Arbeiten Sie an verschiedenen Schulen mit gleicher Stundenzahl, so gilt die Schule als regelmäßige Dienststelle, die der Wohnung am nächsten liegt.

Erstattet werden jedoch Fahrten zwischen der regelmäßigen Dienststelle und der anderen Schule. Fahren Sie von zu Hause unmittelbar zur anderen Schule bzw. am Ende des Unterrichts von der anderen Schule wieder nach Hause, ohne die regelmäßige Dienststelle zu "berühren", ist diese ganze Strecke zu ersetzen.

Ihnen steht Kilometergeld von 0,30 € bei Benutzung eines PKW oder die Erstattung der Fahrkarte zu.

Rechtsgrundlage: BASS 21 - 24 Nr. 1

Beispiele:

- Sie fahren von der regelmäßigen Dienststelle zur anderen Schule und wieder zurück zur regelmäßigen Dienststelle.
Erstattung: zweimal Entfernung in km oder Fahrkarte
- Sie fahren von zu Hause unmittelbar zur anderen Schule, ohne die regelmäßige Dienststelle zu "berühren" (z. B. daran vorbeizufahren) und wieder nach Hause.
Erstattung: zweimal Entfernung in km von zu Hause zur anderen Schule oder Fahrkarte.
- "Berühren" Sie die regelmäßige Schule, können Sie nur die Kilometer zwischen den Schulen geltend machen.
- Sie fahren zur regelmäßigen Dienststelle, dann zur anderen Schule und anschließend nach Hause.
Erstattung: Entfernung in km zwischen den Schulen und von der anderen Schule nach Hause oder Fahrkarte.

Wohnen Sie außerhalb Ihres Dienstortes, werden die Fahrtkosten jeweils nur ab der Stadtgrenze erstattet.

Fahrtkosten müssen innerhalb eines halben Jahres nach Entstehung geltend gemacht werden.

6. Wichtig: Dienstunfälle melden!

Für Beamte wird bei Vorliegen eines Dienstunfalls gemäß § 30 Abs. 2 BeamtVG Unfallfürsorge gewährt. Je nach Art des Unfalls können das sein:

- Heilverfahren
- Unfallausgleich
- Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen
- Einsatzversorgung
- einmalige Unfallentschädigung
- Unfallruhegehalt oder Unterhaltsbeitrag
- Schadensausgleich in besonderen Fällen
- Unfall-Hinterbliebenenversorgung

Nach einem Dienstunfall hat die Beamtin/ der Beamte daher eine Anzeige über einen Dienstunfall oder Schadensfall auszufüllen. Dieser Unfallanzeige ist eine vom Arzt ausgefüllte ärztliche Bescheinigung für die Anerkennung eines Dienstunfalls beizufügen. Beide Vordrucke sind zwingend vorgeschrieben und umgehend auf dem Dienstweg der personalaktenführenden Dienststelle, also der zuständigen Bezirksregierung vorzulegen. Auch der Personalrat erhält Kenntnis von dem Dienstunfall.

Weitere Hinweise (Quelle: Bezirksregierung Detmold):

- Unvollständige Unfallanzeigen, also auch solche, bei denen die geforderten Anlagen fehlen, werden zurückgesandt und sind vervollständigt wieder einzureichen.
- Achten Sie bitte darauf, dass der Untersuchungsbefund des Arztes zwischen unfallbedingtem und unfallunabhängigem Befund differenziert.
- Wegen der Anerkennung eines Unfalls als Dienstunfall ergeht nach Prüfung der Unfallanzeige und der eingereichten Unterlagen ein entsprechender Bescheid. Ggf. sind auch Regressansprüche gegen Dritte zu prüfen.
- Anträge auf Gewährung von Sachschadenersatz sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen.

Was ist ein Dienstunfall?

Die rechtliche Grundlage findet sich in § 31 BeamtVG. Dieser sagt in Absatz 1:

(1) Dienstunfall ist ein auf *äußerer Einwirkung* beruhendes, *plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes*, einen *Körperschaden* verursachendes Ereignis, das *in Ausübung oder infolge des Dienstes* eingetreten ist. Zum Dienst gehören auch:

1. Dienstreisen und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort,
2. die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und
3. Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst oder in dem ihm gleichstehenden Dienst, zu deren Übernahme der Beamte gemäß § 98 des Bundesbeamtengesetzes verpflichtet ist, oder Nebentätigkeiten, deren Wahrnehmung von ihm im Zusammenhang mit den Dienstgeschäften erwartet wird, sofern der Beamte hierbei nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist (§ 2 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch).

*Äußere Einwirkung

Die äußere Einwirkung muss von krankhaften Abläufen innerhalb des Körpers unterschieden werden. Für einen Dienstunfall ist es daher wichtig, dass dieser nicht auf körperlichen oder seelischen Veranlagungen des Beamten beruht.

*Plötzliches Ereignis

Das plötzliche Ereignis kann nur angenommen werden, wenn nicht schon eine länger andauernde Einwirkung erfolgt ist.

*Örtliche und zeitliche Bestimmbarkeit

Eine örtliche und zeitliche Bestimmbarkeit liegt vor, wenn das schädigende Ereignis in einem kurzen Zeitraum stattgefunden hat.

*Körperschaden

Ein Körperschaden liegt vor, wenn der psychische oder physische Zustand eines Menschen beeinträchtigt wird, hierbei kommt es nicht auf die Schwere der Beeinträchtigung an. Auch ein Nervenschock kann eine Beeinträchtigung in diesem Sinne sein.

*In Ausübung oder infolge des Dienstes

Hierbei ist die dienstliche Sphäre durch die Dienstzeit und den Dienstort bestimmt. Zu den Dienstzeiten gehören bei Lehrkräften nicht nur die Unterrichtszeiten, sondern auch die Zeiten, in denen andere Aufgaben, wie Klassenfahrten, Konferenzen oder Elternsprechtage wahrgenommen werden.

Wichtig: Hierzu gehört auch der Weg zur Arbeitsstelle und zurück.

Kausalität

Die einzelnen Merkmale des § 31 BeamtVG müssen in einem ursächlichen Zusammenhang stehen. Liegt z. B. ein Körperschaden vor, der sowohl durch ein äußerliches Ereignis, als auch auf eine Veranlagung des Beamten zurückzuführen ist, so muss zunächst geprüft werden, welche der Ursachen die Wesentliche ist.

Problem

Problematisch sind hier immer die Fälle der Gelegenheitsursache. D. h., dass zwischen der Ursache und dem Dienst nur eine rein zufällige Beziehung besteht, es bei der Kollegin oder dem Kollegen auch bei einer anderen Tätigkeit außerhalb der Schule zu der gleichen Verletzung über kurz oder lang gekommen wäre, weil ein anlagebedingtes Leiden vorliegt.

7. Mitarbeitergespräche/ Dienstgespräche

Mitarbeiter-, Entwicklungs-, Jahres-, Planungs- oder Kooperationsgespräche – egal, welcher Name gewählt wird – es geht in der Regel um Personalführung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Und damit bedarf die Einführung des Instruments "Mitarbeitergespräch" der Mitbestimmung der Personalräte. Da dies bisher nicht geschehen ist, sind Mitarbeitergespräche und auch Zielvereinbarungsgespräche als Personalführungsinstrumente im Schulbereich nicht eingeführt.

Nach wie vor gilt der Beschluss des OVG Münster vom 26.04.2010:

- Die Durchführung von Mitarbeitergesprächen und das Abschließen von Zielvereinbarungen kann nach derzeitiger Rechtslage in den Schulen nicht eingefordert werden.
- Im Rahmen der Qualitätsanalyse werden durch das Qualitätstableau keine individuellen Zielvereinbarungen zwischen Schulleiterin/ Schulleiter und einzelnen Lehrkräften eingefordert.

Wodurch unterscheiden sich Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung von herkömmlichen dienstlichen Gesprächen?

Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung wurden als Personalführungs- und Entwicklungsinstrument aus der Privatwirtschaft übernommen. Sie sollen einmal jährlich durchgeführt werden und dienen dazu, die Effektivität und Effizienz der Arbeit von Beschäftigten im Hinblick auf zuvor festgelegte Ziele zu überprüfen. Dabei sind die Gesprächsinhalte losgelöst von konkreten Alltagssituationen und der eigentlichen Aufgabenerfüllung.

Als Personalführungsinstrument ist das Mitarbeitergespräch gekennzeichnet durch drei Elemente:

- Überprüfung der Zielerreichung (falls Ziele bereits vereinbart waren)
- Standortbestimmung/ Beurteilung
- Neue Zielvereinbarung/ sonstige Absprachen

Kurzum: Ausgehend von der Bilanzierung des zurückliegenden Zeitraumes (Zielerreichung) und des aktuellen Standes (Beurteilung) werden neue Zielvereinbarungen für den nächsten anstehenden Zeitraum abgeschlossen.

Bei **Dienstgesprächen** handelt es sich dagegen um nahezu täglich anfallende Gespräche mit unterschiedlichen Inhalten: Anfallende Arbeiten werden abgesprochen, Veranstaltungen werden geplant, Stunden-, Vertretungs- und Aufsichtspläne werden koordiniert oder Konflikte müssen geklärt werden.

Festzuhalten ist: Mitbestimmungspflichtige Mitarbeitergespräche und das Abschließen von Zielvereinbarungen haben eine völlig andere Zielsetzung und damit einen anderen Stellenwert als dienstliche Gespräche.

Mitarbeitergespräche sind als Instrument der Personalführung eingebunden in ein hierarchisches System, in dem Ziele von oben vorgegeben werden und Beschäftigte meist nicht beeinflussen können, ob die nötigen Ressourcen zur Erreichung der Ziele zur Verfügung stehen.

Dienstgespräche sind Gespräche, deren Inhalte über die Nachfrage nach dem persönlichen Befinden bis hin zur Regelung täglicher Abläufe, der Dienstertfüllung bzw. den üblichen Arbeitsbesprechungen reichen können.

Warum ist die Beteiligung der Personalräte bei der Einführung von Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgesprächen für die Beschäftigten wichtig?

Die Durchführung der Mitarbeitergespräche ist – wie hier deutlich wird – von verschiedenen Interessenlagen geprägt. Dies führt zu erheblicher Verunsicherung bei allen Beteiligten. Ungeklärt sind bislang neben den Regelungen zur Durchführung auch die Folgen z. B. für den Arbeitseinsatz oder die Zulassung bzw. Nichtzulassung zu Fortbildungen, die Unterstützung im Rahmen der weiteren beruflichen Entwicklung und anderes mehr.

Zum Schutz der Beschäftigten sind daher – wie in anderen Verwaltungsbereichen bereits geschehen – eindeutige Regelungen zu treffen, um die notwendige Transparenz und Rechtssicherheit für alle Beteiligten herzustellen. Im Verwaltungsbereich wurden Mitarbeitergespräche bereits vor einigen Jahren eingeführt und zwar mit der vorgeschriebenen Beteiligung der Personalräte. Dort erhalten die Beschäftigten zudem Fortbildungsangebote, in denen sie über ihre Rechte und Möglichkeiten ausführlich informiert werden.

Fazit: Das OVG Münster bestätigt mit seinem Beschluss vom 26.04.2010: Solange Mitarbeitergespräche im Schulbereich nicht unter Beteiligung des Personalrats eingeführt sind, gibt es keine Verpflichtung für Lehrkräfte, ein solches Gespräch zu führen.

8. Versicherungsschutz bei Besuchen ehemaliger Schüler

Gerne kommen ehemalige Schülerinnen und Schüler an ihre Grundschule zurück, um ihren einstigen Lehrerinnen und Lehrern einen Besuch abzustatten. Sicherlich wird der ein oder andere z. B. auch mal am Sportunterricht teilnehmen oder auf dem Schulhof Fußball spielen.

Doch welche Konsequenzen hat es, wenn dabei ein Unfall passiert?

Grundsätzlich gilt, dass ehemalige Schülerinnen und Schüler, die zu Besuch sind, über die Haftpflicht- bzw. Krankenversicherung ihrer Eltern versichert sind und nicht über die Schule bzw. den Schulträger. Ausgenommen davon sind z. B. Unfälle im Rahmen von schulischen Veranstaltungen, an denen die Schüler "offiziell" beteiligt werden, wie z. B. eine Kooperation innerhalb eines Leseprojekts. Es wird geraten, ehemalige Schülerinnen und Schüler nicht am Sportunterricht teilnehmen zu lassen.

9. Befristung und Entfristung von Arbeitsverträgen

Die Frage der Entfristung von Arbeitsverhältnissen langjährig beschäftigter Lehrkräfte im Schuldienst des Landes NRW beschäftigt immer noch zahlreiche Dienststellen.

In einem Urteil des LAG Köln (AZ 13 Sa659/10) wurde bereits nach einer Befristungsdauer von 6 ½ Jahren bei insgesamt 17 Arbeitsverträgen von einem Rechtsmissbrauch des Landes ausgegangen.

Wir empfehlen Betroffenen daher, unter Beteiligung des Personalrates, die eigene Vertragssituation genau zu prüfen und ggf. eine Entfristung laufender, langjähriger Arbeitsverträge einzufordern.

10. Eingruppierung von Beamtinnen/ Beamten

Durch das Dienstrechtsanpassungsgesetz kommt es zu erheblichen Änderungen im Besoldungsrecht. Seit dem 10.01.2014 bestehen nun auf Grundlage eines Runderlasses des Finanzministeriums umfangreiche Durchführungshinweise zur Eingruppierung der Beamtinnen und Beamten. Sollte eine Eingruppierung in die unterste Stufe der jeweiligen Besoldungsstufe erfolgen, empfehlen wir, den Dienstherrn auf etwaige berücksichtigungsfähige Zeiten hinzuweisen, falls diese nicht von Amts wegen in die Eingruppierungsentscheidung einfließen. Als berücksichtigungsfähige Zeiten im Sinne des § 28 Abs. 1 ÜBesG NRW gelten z. B. Zeiten einer

Kinderbetreuung, Pflegezeiten naher Angehöriger, Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit im öffentlichen Dienst, Wehrdienst, Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr, Entwicklungsdienst und Eignungsübung. Darüber hinaus können weitere Zeiten als förderlich anerkannt werden, falls sie für die Verwendung als Lehrkraft hilfreich sind.

11. Korruptionsprävention im Schulbereich – Handreichung des MSW

Es mutet etwas abenteuerlich an, aber auch im Schulbereich kann man mit der Frage der Korruption durch Vorteilsannahme konfrontiert werden. Unter dem Stichwort "Belohnungen und Geschenke im Schulbereich" hat das MSW eine aktuelle Handreichung ins Bildungsportal gestellt. Abweichend von den früheren Regelungen werden nun keine sogenannten Wertgrenzen (wie z. B. "1 € pro Schüler") mehr vorgegeben. Es kommt auf die Umstände des Einzelfalles an. Zudem wird klargestellt, dass die Annahme von Freiplätzen für Schulfahrten und Eintrittskarten zum kostenlosen Besuch von Kulturveranstaltungen unter bestimmten Voraussetzungen zulässig ist.



**Der Personalrat
wünscht allen
Kolleginnen und
Kollegen erholsame
Sommerferien!**