



Personalrat
für Lehrerinnen und Lehrer
an Grundschulen
des Kreises Gütersloh

Ausgabe Februar 2018

In dieser Ausgabe:

1. Terminankündigung der Personalversammlung 2018
2. Datenschutz in der Schule
3. Die Elterneigenschaft im Sinne des Schulgesetzes
4. Dienstunfallanzeigen
5. Nebentätigkeiten
6. Neue Beurteilungsrichtlinien für Lehrer
7. Rückkehr von Lehrkräften im Ruhestand in den Schuldienst
8. Vertretung der Schulleitung
9. Schon gewusst? – Personalratsinfos im Netz

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!

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir die männliche Personalform.

Das Personalrats-Info-Team:

Susanne Haase	☎ 05241/47127	(privat)	05241/5052360	(dienstl.)
Jens Junker	☎ 05203/917304	(privat)		
Inge Kreienbaum-Dresemann	☎ 05242/54284	(privat)	05242/92695	(dienstl.)
Verena Tubbesing	☎ 05241/5241406	(privat)	05204/997258	(dienstl.)

1. Terminankündigung der Personalversammlung 2018

Zu unserer nächsten Personalversammlung möchten wir alle Kollegen herzlich einladen. Sie findet am Mittwoch, dem 25. April 2018 in der Zeit von 12.30 Uhr bis ca. 15.00 Uhr im Kreishaus Gütersloh statt.

Jeder Kollege, der an der Veranstaltung teilnehmen möchte, muss von der Schulleitung hierzu die Möglichkeit erhalten.

2. Datenschutz in der Schule

Im Schulbereich müssen Beurteilungen, Zeugnisnoten, Stundenpläne, Personalakten und Materialien zu Personalmaßnahmen in besonderem Maße geschützt werden.

Die §§ 120 bis 122 im Schulgesetz bilden die grundlegenden Bestimmungen für die Verarbeitung personenbezogener Daten von Schülern, Eltern und Lehrern. Diese Regelungen sind teils strenger als das allgemeine Datenschutzgesetz NRW.

Daten von Schülern

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben dürfen Schule und Schulaufsicht personenbezogene Daten von Schülern in erforderlichem Maße automatisiert verarbeiten. Zugangsberechtigt sind nur die im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung dafür infrage kommenden Personen. Nicht automatisiert verarbeitet werden dürfen unter anderem:

- Aufzeichnungen zum Arbeits- und Sozialverhalten,
- Daten über gesundheitliche Auffälligkeiten und 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.

Per Verordnung ist zugelassen, dass Lehrkräfte bestimmte Schülerdaten auf ihren privaten Computern verarbeiten dürfen, sofern die Schulleitung dies im Einzelfall schriftlich genehmigt hat und die Datenschutzaufgaben erfüllt sind.

Quelle: VO-DV I, BASS 10-44 Nr. 2.1

Daten von Lehrern

§ 121 im Schulgesetz räumt Schulaufsichtsbehörden und Schulen sehr weitgehende Rechte zur Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten ein. Per Verordnung ist unter anderem detailliert festgelegt, wer welche Daten zu welchen Zwecken verarbeiten darf. Nicht automatisiert verarbeitet werden dürfen unter anderem:

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

Nach dem Personalaktenrecht (§§ 83–91 Landesbeamtengesetz) sind die Personalakten im Ganzen, die Grundakte und Teilakten geschützt. Nicht erfasst sind die Sachakten, die nicht unmittelbar dienstliche Vorgänge enthalten, etwa Prüfungs- oder Kindergeldakten oder Unterlagen zur Personalplanung.

Quelle: VO-DV II, BASS 10-41 Nr. 6.1

3. Die Elterneigenschaft im Sinne des Schulgesetzes

Wer darf zum Elternsprechtag kommen? Wer ist informationsberechtigt? Welche Personen sind über schulische Ereignisse zu informieren?

Eine Hilfestellung bei der Beantwortung dieser Fragen gibt § 123 Schulgesetz NRW. Im Grundschulbereich nehmen demnach die Rechte und Pflichten der Eltern wahr:

- die nach dem bürgerlichem Recht für die Person des Kindes Sorgeberechtigten,
- der Lebenspartner des allein sorgeberechtigten Elternteils im Rahmen des § 9 Lebenspartnerschaftsgesetz,
- an Stelle der oder neben den Erziehungsberechtigten diejenigen, denen die Erziehung des Kindes mit Einverständnis der Personensorgeberechtigten anvertraut oder mitanvertraut ist. Das Einverständnis ist der Schule schriftlich nachzuweisen.

Damit wird klargestellt, dass nicht nur die klassisch Sorgeberechtigten, sondern auch weitere Personen berechtigt sein können. Es ist mit Einverständnis der getrennt lebenden Eltern sogar zulässig, dass ein neuer Partner allein am Elternsprechtag teilnimmt oder sich in die Mitwirkungsgremien der Schule wählen lässt.

An folgende Grundsätze kann sich die Schule halten:

- Entscheidungen von erheblicher Tragweite (Schulwechsel, AO-SF usw.) sind immer von allen Sorgeberechtigten zu entscheiden.
- Entscheidungen im Tagesgeschäft trifft der Elternteil, bei dem das Kind den Lebensmittelpunkt hat.
- Bei getrennt lebenden aber gemeinsam Sorgeberechtigten besteht keine Verpflichtung sämtliche Informationen an beide Elternteile zu schicken oder alle Termine doppelt anzubieten. Hier besteht eine interne Informationspflicht der Eltern.
- Sollte es zu einem alleinigen Sorgerecht kommen – hierzu bedarf es grundsätzlich einer familiengerichtlichen Entscheidung – muss dies der Schule schriftlich nachgewiesen werden.

4. Dienstunfallanzeigen

Die Meldung eines Dienstunfalls erfolgt auf dem Dienstweg an die Bezirksregierung und der Bezirkspersonalrat erhält Ihre Dienstunfallanzeigen zur Kenntnis. Wird eine Meldung auf dem Dienstweg nicht ermöglicht, kann die Dienststelle auch direkt angesprochen werden. Sie bietet bei Bedarf eine direkte Beratung und Unterstützung an. Wenden Sie sich in einem solchen Fall bitte auch zeitgleich an den Personalrat.

Dienstunfallanzeigen beschränken sich nicht nur auf Unfälle verbunden mit körperlichen Verletzungen. Auch Beleidigungen und Beschimpfungen gegen Lehrkräfte gehören dazu, da sie zu psychischen Belastungen im Beruf führen können.

Die Bezirksregierung führt in diesem Zusammenhang mittlerweile für Beamte und Angestellte eine Statistik, in der nicht nur körperliche Gewalt, sondern auch eklatante Beleidigungen und Beschimpfungen festgehalten werden.

Um jedwede Form von Gewalt gegen Lehrkräfte der Dienststelle als Dienstunfall melden zu können, ist es unerlässlich, die Vorfälle genau zu dokumentieren und ggf. Zeugen zu benennen. Deshalb sollte dies im Verbandbuch des Lehrerkollegiums festgehalten werden.

Lehrkräfte, die Dienstunfälle bei der Bezirksregierung anzeigen, erhalten in der Regel bereits innerhalb von 14 Tagen eine Antwort. Im Falle einer Ablehnung der Anerkennung als Dienstunfall kann Widerspruch eingelegt werden. Auch in diesem Fall sollten Sie den Personalrat informieren.

Quelle: LBeamtenVG, Abschnitt 4 §§ 35 – 45

5. Nebentätigkeiten

Eine Nebentätigkeit ist eine berufliche Tätigkeit, die neben dem hauptberuflichen Dienst eines Arbeitnehmers (Tarifbeschäftigten) oder Beamten ausgeübt wird. Beschäftigte des öffentlichen Dienstes dürfen Nebentätigkeiten jedoch nicht uneingeschränkt ausüben.

Der Gesetzgeber hat im Nebentätigkeitsrecht Normen aufgestellt, die sowohl von Beamten als auch von Tarifbeschäftigten bei Aufnahme einer Nebentätigkeit zu beachten sind.

Der Arbeitgeber kann eine Nebentätigkeit untersagen oder die Genehmigung von Auflagen abhängig machen, wenn eine Beeinträchtigung der arbeitsvertraglichen Pflichten zu befürchten ist.

Dabei gibt es Tätigkeiten, die nicht als Nebentätigkeiten gelten, wie z. B. Mitgliedschaft in Personalvertretungen, Gebietskörperschaften, Gemeindeverbänden oder Tätigkeit als ehrenamtliche Richter, Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen, Ehrenamt in Organisationen für den Feuerschutz oder die Abwehr von Gefahren oder wenn sich die Tätigkeit aus dem Hauptamt ergibt. Bei Letztem handelt es sich um Mehrarbeit, für die besondere Vorschriften gelten.

1. Regelungen für Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte haben grundsätzlich Anspruch auf die Ausübung einer entgeltlichen Nebentätigkeit. Dieser Anspruch ergibt sich nach § 3 Absatz 4 TV-L. Danach besteht für Tarifbeschäftigte aber auch eine Verpflichtung zur Anzeige der Nebentätigkeit vor der Aufnahme.

Die Anzeige einer Nebentätigkeit erfolgt schriftlich auf dem Dienstweg an die Dienstvorgesetzten (Schulaufsichtsbeamten), und zwar auf einem entsprechenden Formblatt beim Schulamt oder bei der Bezirksregierung.

Eine Abführung von Einkünften aus Nebentätigkeiten über 9.600 Euro im Jahr gilt für Tarifbeschäftigte nur dann, wenn es sich um Nebentätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes handelt. Sie können also durchaus mehr Geld verdienen, wenn sie z. B. schriftstellerisch oder musisch tätig sind, ohne dass der Arbeitgeber einen Zugriff auf die Einkünfte hat.

2. Regelungen für Beamte

Beantragung

Wenn ein Beamter sich dazu entschließt einer Nebentätigkeit nachzugehen, so muss er diese in den meisten Fällen vorher genehmigen lassen. Die rechtliche Grundlage finden Sie im Landesbeamtengesetz (LBG) NRW (ab § 48) und in der Nebentätigkeitsverordnung (NtV) NRW. Eine Genehmigung ist nicht notwendig, wenn Beamte zur Übernahme einer Nebentätigkeit verpflichtet sind bzw. soweit sie nicht nach § 7 NtV bereits allgemein genehmigt sind.

Die Genehmigung einer Nebentätigkeit erfolgt ebenfalls durch die Dienstvorgesetzten (Schulaufsichtsbeamten). Anträge sind schriftlich auf einem entsprechenden Formblatt (⇒ Formular ‚Antrag auf Nebentätigkeit‘ auf der Webseite des Schulamtes unter ‚Formulare und Links‘) an das Schulamt bzw. an die Bezirksregierung zu stellen. Die Genehmigung muss erteilt werden, wenn die Nebentätigkeit dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt.

Für jede Nebentätigkeit muss die Genehmigung einzeln beantragt werden; diese ist auf längstens fünf Jahre befristet.

Der Beamte oder die Beamtin hat Nachweise über Art und Umfang zu erbringen, sowie über die Entgelte und geldwerten Vorteile aus der Nebentätigkeit. Nach der Genehmigung einer Nebentätigkeit sind der Dienststelle eventuelle Veränderungen bezüglich der Angaben im Antrag zu melden. Auch die Beendigung der Nebentätigkeit ist anzuzeigen. Die Entscheidung des Dienstvorgesetzten über den Antrag auf Genehmigung einer Nebentätigkeit erfolgt schriftlich.

Wann wird eine Genehmigung versagt?

Ein Beamter hat keinen Rechtsanspruch auf Genehmigung einer Nebentätigkeit. Die Genehmigung einer Nebentätigkeit ist zu versagen oder auch zu widerrufen, wenn die begründete Besorgnis besteht, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden können (⇒ genauere Ausführungen siehe § 49 Abs. 2 LBG).

Ein Versagungsgrund gilt in der Regel als gegeben, wenn die zeitliche Beanspruchung durch Nebentätigkeiten in der Woche ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet. Die Versagung oder der Widerruf einer Genehmigung der Nebentätigkeit bedarf der Schriftform und unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats.

Welche Nebentätigkeiten sind genehmigungspflichtig? (§§ 49, 51 LBG; § 6 NtV)

Nachfolgende Nebentätigkeiten müssen grundsätzlich vor Aufnahme genehmigt werden:

- die Übernahme einer Vormundschaft, Pflegschaft oder Testamentsvollstreckung,
- die Übernahme eines Nebenamtes,
- die Übernahme einer Nebenbeschäftigung gegen Vergütung,
- die gewerbliche Tätigkeit oder Mitarbeit in einem gewerblichen (auch eigenen) Betrieb,
- die Ausübung eines freien Berufes,
- Eintritt in den Vorstand, Verwaltungs- oder Aufsichtsrat einer Gesellschaft oder eines Unternehmens,
- Vortragstätigkeiten gegen Vergütung, wenn ein Sachgebiet in Fortsetzungen einem gleichbleibenden Personenkreis vermittelt wird,
- schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische Tätigkeiten können genehmigungspflichtig sein, wenn vertragliche Bindungen für einen längeren Zeitraum bestehen.

Nebentätigkeiten dürfen nur genehmigt werden, wenn sie den dienstlichen Interessen nicht zuwiderlaufen.

Sie sind allgemein genehmigt, sofern

- sie einen geringen Umfang haben,
- dienstliche Interessen nicht beeinträchtigen,
- keine Vergütung gewährt wird oder
- die Vergütung den Betrag von insgesamt 100 € monatlich nicht übersteigt

Welche Tätigkeiten sind genehmigungsfrei? (§ 51 LBG)

Nicht jede Nebentätigkeit muss vorher genehmigt werden. Genehmigungsfrei sind – sofern sie dienstliche Interessen nicht beeinträchtigen – z. B.:

- die Verwaltung des eigenen Vermögens,
- schriftstellerische, wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeiten, sofern sie nicht aufgrund vertraglicher Bindungen über einen längeren Zeitraum oder gegen Vergütung erbracht werden,
- mit Lehr- und Forschungsaufgaben zusammenhängende Gutachtertätigkeit,
- die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen der Beamten in Gewerkschaften und Berufsverbänden oder in Organen von Selbsthilfeeinrichtungen,
- unentgeltliche Tätigkeiten in Organen von Genossenschaften,
- Vortragstätigkeiten, sofern sie nicht ein Sachgebiet in Fortsetzung einem gleichbleibenden Personenkreis vermitteln (z. B. Volkshochschulkurs).

Welche Nebentätigkeiten sind anzuzeigen? (§ 10 NtV)

Der Beamte hat nicht genehmigungspflichtige Tätigkeiten wie wissenschaftliche, künstlerische, schriftstellerische und Vortragstätigkeiten, die er gegen Vergütung ausüben will, dem Dienstvorgesetzten (Schulaufsicht) vor Aufnahme schriftlich anzuzeigen. (⇒ Formular ‚Antrag auf Nebentätigkeit‘ auf der Webseite des Schulamtes unter ‚Formulare und Links‘) Dabei hat er Nachweise über Art und Umfang sowie über Entgelte und geldwerte Vorteile zu erbringen.

Die Anzeigepflicht soll dem Dienstvorgesetzten einen Überblick über die tatsächlichen Belastungen des Beamten verschaffen. Die Anzeigepflicht erübrigt sich nicht dadurch, dass eine anzeigepflichtige Nebentätigkeit auf Vorschlag oder Veranlassung des Dienstvorgesetzten übernommen wurde, oder die Nebentätigkeit der Dienststelle in Folge einer Vergütungszahlung oder aus anderen Gründen bereits bekannt ist (z. B. Leitung eines Silentiums, Prüfertätigkeit bei Staatsprüfungen).

Wann ist eine Aufstellung der Nebeneinnahmen vorzulegen? (§ 53 LBG, §§ 13, 15 NtV)

Der Beamte hat am Jahresende seinem Dienstvorgesetzten eine jeden Einzelfall erfassende Aufstellung über Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie über die Vergütung daraus vorzulegen, die er für

- eine genehmigungspflichtige Nebentätigkeit erhalten hat,
- eine nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit erhalten hat, soweit es sich um
 - eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst,
 - eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit,
 - eine mit Lehr- und Forschungsaufgaben zusammenhängende Gutachtertätigkeit oder
 - eine Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen der Beamten in Organen von Selbsthilfeeinrichtungen handelt, wenn die Vergütung insgesamt 1.200 € im Jahr übersteigt.

Zu melden sind die Bruttoeinnahmen abzüglich der mit der Nebentätigkeit im Zusammenhang stehenden notwendigen Aufwendungen (Fahrt- und Materialkosten usw.), wenn sie nicht erstattet wurden.

Die jährlichen Einnahmen für Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst dürfen die Höchstgrenze von 9.600 € nicht übersteigen. Sind die Einkünfte dennoch höher, so sind die über diese Höchstgrenze hinausgehenden Beträge an den Dienstherrn abzuführen.

Sondervorschriften für*a) Beamte mit einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 63 (voraussetzungslos)*

Bei einer Teilzeitbeschäftigung gemäß § 63 LBG darf der Beamte eine Nebentätigkeit in dem Umfang ausüben, wie sie vollbeschäftigten Beamten zugestanden wird. Als zeitliche Begrenzung wird hier ein Fünftel der Zeit eines vollbeschäftigten Beamten zugrunde gelegt.

b) Beamte mit einer Freistellung gemäß § 64 (aus familiären Gründen)

Während einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung gemäß § 64 LBG dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

c) Beamte mit einer Beurlaubung gemäß § 70 (arbeitsmarktpolitische Gründe)

Mit dem Antrag auf Beurlaubung gemäß § 70 LBG hat der Beamte eine Erklärung abzugeben, während der Beurlaubung auf jede Ausübung einer genehmigungspflichtigen Nebentätigkeit zu verzichten. Auf Antrag können von dieser Vorschrift Ausnahmen grundsätzlich zugelassen werden.

d) Ruhestandsbeamte

Ein Ruhestandsbeamter, der außerhalb des öffentlichen Dienstes eine Beschäftigung aufnehmen will, die mit seiner dienstlichen Tätigkeit in den letzten fünf Dienstjahren im Zusammenhang steht, hat diese Beschäftigung dem letzten Dienstvorgesetzten anzuzeigen (§ 52 LBG).

Die Anzeigepflicht entfällt

- grundsätzlich nach fünf Jahren bzw.
- nach drei Jahren seit Beendigung des aktiven Dienstes bei Beamten, die mit Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt wurden.

Wer wegen Dienstunfähigkeit oder Schwerbehinderung in den Ruhestand getreten ist und das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, muss dann, wenn aus einer Erwerbstätigkeit weitere Einkünfte erzielt werden, eine Kürzung der Pension hinnehmen, wenn dadurch die eigene Pension plus die Einkünfte aus dieser Erwerbstätigkeit die Höchstpension von 71,75 % um mehr als 525 € überschritten wird.

Wer vorzeitig aufgrund der Antragsaltersgrenze in den Ruhestand tritt, darf durch Pension und Erwerbseinkommen keine höheren Einkünfte als die ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge (100%-Grenze) erzielen. Ansonsten erfolgt eine Kürzung der Pension auf diese Grenze.

Sobald ein Ruhestandsbeamter die Regelaltersgrenze erreicht hat, ergibt sich bei einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst die zuletzt genannte Grenze. Eine Tätigkeit außerhalb des öffentlichen Dienstes führt dann zu keiner Kürzung der Pension.

6. Neue Beurteilungsrichtlinien für Lehrer

Im Bereich der Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung wird zu bestimmten Anlässen beurteilt, insbesondere vor dem Ablauf der laufbahnrechtlichen bzw. arbeitsvertraglichen Probezeit oder aus Anlass der Bewerbung um eine Beförderungsstelle. Dies erfolgt nach Erlasslage der Leistungs- und Beurteilungsrichtlinien.

Die bisherigen Leistungs- und Beurteilungsrichtlinien aus dem Jahr 2003 wurden umfassend überarbeitet, zusammengefasst und neu gewichtet. Die Kriterien wurden für Lehrer aller Schulformen und möglichst viele Personengruppen entwickelt und sind auf deren Aufgabenbereich abgestimmt. Da es an dieser Stelle den Rahmen sprengen würde, auf alle Personengruppen einzugehen, erfolgt hier eine Beschränkung auf die Lehrer.

Der Erlass gilt für alle verbeamteten und im Tarifbeschäftigungsverhältnis arbeitenden Lehrkräfte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag, nicht aber für befristete Beschäftigte.

Im neuen Erlass vom 19.07.2017 sind die Kriterien zur Bewertung wie folgt definiert:

Befähigung ist die Summe der Fähigkeiten, die sich aus den Kenntnissen und Erfahrungen ergibt, die für die dienstlichen Tätigkeiten von Bedeutung sind.

Leistung ist die praktische Umsetzung der Befähigung in Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse auf dem konkreten Dienstposten im Beurteilungszeitraum.

Eignung ist die aus Befähigung und Leistung abzuleitende Qualifikation für ein ausgeübtes oder angestrebtes Amt.

Die Kriterien für die Note im Leistungsbericht oder in der dienstlichen Beurteilung richten sich nach den Leistungen, die in den einzelnen Feldern, in denen Handlungskompetenz von Lehrern gefordert wird, erbracht worden sind. Folgende **einheitliche Beurteilungsmerkmale** wurden für die Lehrer definiert und werden bewertet:

1. Unterricht oder Ausbildung
2. Diagnostik und Beurteilung
3. Erziehung und Beratung
4. Mitwirkung in der Schul- oder Seminarentwicklung
5. Zusammenarbeit
6. Soziale Kompetenz

Bisher erfolgten die Beurteilungen zu Leistung und Befähigung in Form eines Fließtextes. Hier hat das Ministerium vor dem Hintergrund der Problematik der Vergleichbarkeit der Fließtexte unterschiedlicher Autoren einen Wechsel vom „Freitext zum Punktesystem“ vollzogen.

In den Beurteilungsmerkmalen wird getrennt mit Punkten bewertet, dabei sind Zwischenwerte nicht zulässig. 5 Punkte bedeuten, dass die Anforderungen in besonderem Maße übertroffen werden; 4 Punkte, die Anforderungen werden übertroffen; 3 Punkte, Leistungen und Befähigungen entsprechend den Anforderungen und damit dem Durchschnitt; 2 Punkte, entsprechen im Allgemeinen noch den Anforderungen; 1 Punkt, entspricht nicht mehr den Anforderungen.

Die einzelnen Leistungs- und Befähigungsmerkmale werden unterschiedlich gewichtet, das schließt eine Gesamtwertung in Form eines arithmetischen Mittels aus. Bei der Bewertung ist ein strenger Maßstab zu beachten. Bei einer Beurteilung während der laufbahnrechtlichen Probezeit sind die Merkmale 1.-3. von besonderem Gewicht. Zu den ausgewiesenen Punkten ist eine weitere Vorgabe der Rechtsprechung, dass das Gesamturteil verbal begründet werden muss. Die in den einzelnen Beurteilungskriterien vergebenen Punkte müssen sich in dem Gesamturteil widerspiegeln und wesentliche Gründe für die Beurteilung sind in der Regel darzulegen.

Damit die Vergleichbarkeit der Beurteilungen gewährleistet ist, sollen die Maßstäbe regelmäßig mit den Beurteilern erörtert werden. Die zuständige Personalvertretung muss die Gelegenheit haben, daran teilzunehmen.

Diese Neuerungen müssen von den Schulleitungen in den Konferenzen dargestellt werden. Der Personalrat erinnert an dieser Stelle an „Traditionen“, die eingehalten werden sollten:

- Unterrichtsbesuche müssen 14 Tage vorher angekündigt werden.
- In Unterrichtsbesuchen und Beurteilungsgesprächen darf der zu Beurteilende jemanden aus dem Kollegium oder dem Lehrerrat hinzuziehen.

Der Beurteilungszeitraum wurde einheitlich auf drei Jahre vor dem Stichtag festgesetzt.

Weitere Informationen sind dem Erlass selbst („Richtlinien für die Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung des für Schule zuständigen Ministeriums“) und dem Runderlass vom 19.07.2017 (-231-1.18.07.03-6214 / BASS 21-02 Nr. 2) zu entnehmen. Regelungen zu Abordnungen und Teilabordnungen wurden aufgenommen. Unter Punkt 13 finden sich ausführliche Regelungen für schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen.

Fragen und Antworten zu den ab 1. Januar 2018 geltenden Beurteilungsrichtlinien finden Sie unter: www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Dienstrecht/Beamtenrecht/Beurteilungsrichtlinien-Lehrkraefte/FAQ-Beurteilungsrichtlinien/index.html

Formblätter und Formulare:

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Dienstrecht/Beamtenrecht/Beurteilungsrichtlinien-Lehrkraefte/index.html>

Quelle: BASS 21-02 Nr.2 vom 19.07.2017, www.schulministerium.nrw.de

7. Rückkehr von Lehrkräften im Ruhestand in den Schuldienst

Im Rahmen des Maßnahmenpaketes zur Sicherung der Unterrichtsversorgung vom 23.02.2017 hat bereits die alte Landesregierung verfügt, dass

- Lehrkräfte nach Eintritt in den Ruhestand befristet erneut als Lehrer arbeiten oder
- nach Erreichen der Regelaltersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand länger im aktiven Dienst verbleiben können.

Um Kollegen zu diesem Schritt zu motivieren, wurden bereits unter der alten Landesregierung finanzielle Anreize geschaffen, die nun entsprechend ausgeweitet wurden.

Die Beschäftigung der ehemaligen Lehrkräfte, beamtet oder angestellt, erfolgt ausschließlich in einem befristeten Tarifbeschäftigungsverhältnis. Eingruppiert werden sie unter Berücksichtigung ihrer Berufserfahrung in der Funktion als Lehrkraft nach dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TVEntgO-L).

Die jeweils aktuelle Entgelttabelle ist eingestellt unter: www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Dienstrecht/BesoldungEntgelt/Informationen-zum-Entgelt.pdf

Regelungen für Pensionäre/verbeamtete Lehrer:

§ 71 a des Landesbesoldungsgesetzes sah einen Zuschlag bei Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand vor. Diese Regelung wurde von der neuen Landesregierung erweitert: Musste bisher eine besondere Bedarfslage gegeben sein, so entfällt diese. Bei jedem Hinausschieben des Ruhestandes wird der Zuschlag gewährt.

Darüber hinaus wurde die Hinzuverdienstgrenze für Ruheständler durch die Änderung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes außer Kraft gesetzt, zunächst befristet bis 31.12.2019 (rückwirkend für alle Erwerbseinkommen, die seit dem 01.01.2017 erzielt worden sind).

Findet der Eintritt in den Ruhestand nach Erreichen der Regelaltersgrenze statt, erfolgen durch den Hinzuverdienst keine Abzüge vom Ruhegehalt. Damit wird es finanziell deutlich attraktiver auch in einem größeren Stundenumfang zu unterrichten.

Erfolgte der Eintritt in den Ruhestand vor Erreichen der Regelaltersgrenze gelten weiterhin Hinzuverdienstgrenzen. Betroffene Lehrkräfte sollten sich hierzu im Bedarfsfall vom Landesamt für Besoldung und Versorgung beraten lassen.

Neben der Vergütung der geleisteten Unterrichtsstunden erhöht sich der Ruhegehaltsatz entsprechend der verlängerten Dienstzeit. Wurde der Höchstsatz bereits erreicht, erfolgt ein Zuschlag in Höhe von 10% des Grundgehaltes. Der Zuschlag ist nicht ruhegehaltfähig. Der Zuschlag wird gewährt ab dem Folgemonat des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze und wenn der Höchstsatz des Ruhegehaltes (71,75 %) erreicht ist.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung wird ein nicht ruhegehaltfähiger Zuschlag gewährt. Die Bemessungsgrundlage für den Zuschlag ist das Ruhegehalt, das bei Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze zugestanden hätte.

Beihilfe: Der Anspruch bleibt unverändert.

Sozialversicherung: Ab Erreichen der Altersgrenze besteht Beitragsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung. Vor Erreichen der Altersgrenze besteht Beitragspflicht in der Arbeitslosenversicherung.

Regelungen für Lehrkräfte in Rente/angestellte Lehrer:

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze können Lehrer, die eine Altersrente beziehen, weiterhin in der Regel unbegrenzt hinzuverdienen. Sie zahlen nur in die Kranken- und Pflegeversicherung ein, sofern sie nicht nur eine versicherungsfreie geringfügige Beschäftigung (bis 450 Euro) ausüben. Es besteht keine Versicherungspflicht in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Bei lebensjüngeren Rentnern gibt es differenzierte Hinzuverdienstgrenzen, die sich durch das neue Flexirentengesetz ab 01.07.2017 ändern (Stand November 2017). Betroffene Lehrkräfte sollten sich hierzu von der Deutschen Rentenversicherung beraten lassen. Bei einem Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze sollten sich betroffene Lehrkräfte bezüglich der Sozialversicherung vom zuständigen Sozialversicherungsträger beraten lassen.

Das Schulministerium bietet angestellten Bewerbern an, dass ihre nützliche berufliche Vorerfahrung (so genannte förderliche Zeiten) anerkannt wird und zu einem höheren Einstiegsgehalt führt.

Der längere Verbleib im aktiven Schuldienst zahlt sich für Lehrkräfte entweder direkt durch den Besoldungszuschlag oder perspektivisch durch erhöhte Versorgungsbezüge aus.

Quelle: Landesbesoldungsgesetz - LBesG NRW, § 71a

8. Vertretung der Schulleitung

Da die schwierige Stellensituation auch vor Schulleiterstellen nicht Halt macht und immer häufiger Schulleiter fehlen, muss auch hier eine Vertretungsregelung greifen. So müssen die Kollegen die Vertretung übernehmen. Doch wer genau?

Grundsätzlich gehört es zu den Dienstpflichten des Konrektors, die kommissarische Schulleitung und die damit verbundenen Aufgaben auch bei dauernder Abwesenheit des Schulleiters zu übernehmen.

Sollte jedoch kein ständiger Vertreter vorhanden sein oder sollte dieser ebenfalls verhindert sein, besagt § 32 Absatz 4 ADO, dass der dienstälteste Kollege die Vertretung übernimmt.

Diese Regelung ergibt sich ebenfalls aus § 60 Absatz 2 SchulG. Dieser regelt, dass der Schulleiter oder die Schulleiterin einen anderen Kollegen des Kollegiums mit der Vertretung beauftragen darf. Am Ende muss dies der dienstälteste Kollege sein. Dienstältester ist derjenige, der das höchste Dienstalter nach Beendigung der Probezeit vorzuweisen hat.

Für Grundschulen bedeutet dies, dass es z. B. nicht auf das Statusamt ankommt und die an der Schule tätigen sonderpädagogischen Lehrkräfte mit höherer Besoldung (A 13) vorrangig heranzuziehen sind, sondern es allein darauf ankommt, wer im Kollegium das höchste Dienstalter hat.

Unbenommen dieser Vorschrift darf der Schulleiter gemäß § 60 Absatz 2 SchulG auf Dauer oder für einen bestimmten Vertretungsfall auch eine andere Regelung treffen und einen anderen Kollegen benennen.

Wenn die Schulleitungsstelle auf unbestimmte Zeit vakant ist, also nicht im Krankheitsfall oder bei Elternzeit der Schulleitung, ist es wichtig, dass die Person, die die Vertretung übernimmt, auch offiziell (von der Schulaufsicht) dazu beauftragt wird. Nur dann kann sie nach 13 Monaten eine entsprechende Besoldungszulage erhalten.

Als Folge einer kommissarischen Übertragung der Schulleitung gehen alle Pflichten einer Schulleitung auf die beauftragte Lehrkraft über. Wenn man sich den Aufgabenkatalog in den §§ 59 SchulG und 20ff ADO ansieht, gehören neben schulorganisatorischen Dingen auch Personalplanung, Haushalt, Verwaltungsaufgaben und die Überwachung der Bildungs- und Erziehungsarbeit zum täglichen Geschäft. Hinzu kommt die unterrichtliche Verpflichtung.

9. Schon gewusst? – Personalratsinfos im Netz

Sie erinnern sich, irgendwann mal etwas zu einem bestimmten Thema in einem Personalratsinfo gelesen zu haben, finden aber das PR-Info nicht mehr?? Kein Problem!

Dieses Ihnen vorliegende und die Personalratsinfos seit dem Jahr 2012 finden Sie zum Nachlesen im **Internetauftritt** Ihres **Örtlichen Personalrats für Grundschulen im Kreis Gütersloh**.

Öffnen Sie dazu einfach die Website ⇒ www.schulen-gt.de. Im linken Seitenbereich finden Sie uns unter ⇒ 'Schulamt für den Kreis Gütersloh' und dort erneut links innerhalb der Kategorie 'Kreis Gütersloh' ⇒ Örtlicher Personalrat für Grundschulen.

Auch auf folgendem Weg gelangen Sie zu uns: ⇒ www.kreis-guetersloh.de ⇒ Schule & Bildung ⇒ Schulamt ⇒ rechter Seitenbereich: Personalrat der Grundschulen.

Der Personalrat wünscht
allen Kolleginnen und Kollegen
einen guten Start ins 2. Schulhalbjahr!



