



Personalrat
an Grundschulen
beim Schulamt
für den Kreis Gütersloh

Ausgabe März
2022

In dieser Ausgabe:

1. Wege in den Ruhestand
2. Lehrerrat – Funktion, Zuständigkeiten und Mitbestimmungsrechte
3. Teilnahme an Fortbildungen
4. Anerkennung einer Corona-Erkrankung als Dienstunfall
5. 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 weibliche Personalform.

Das Personalrats-Info-Team:

Susanne Haase ☎ 05241/47127
Inge Kreienbaum-Dresemann ☎ 05242/54284
Verena Tubbesing ☎ 05241/5241406

1. Wege in den Ruhestand

Wann kann ich in den Ruhestand gehen?

Wie hoch wird mein Ruhegehalt sein?

Wie wirkt sich meine Teilzeitbeschäftigung auf mein Ruhegehalt aus?

Hier einige Informationen in Kürze:

Erreichen der Regelaltersgrenze als Lehrkraft:

Geburtsjahr: 1956: 65 Jahre + 10 Mon.

1957: 65 Jahre + 11 Mon.

1958: 66 Jahre

dann Anhebung um 2 Monate pro Jahrgang

ab Geburtsjahr 1964: 67 Jahre

Dann gilt:

§ 31 LBG NRW (2): Leiterinnen und Lehrerinnen an öffentlichen Schulen treten mit dem Ende des Schulhalbjahres (31.01. bzw. 31.07.) nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand.

Hier ist kein Antrag erforderlich.

§ 44 TV-L: Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31.01. bzw. 31.07), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze erreicht hat.

Erreichen der Antragsaltersgrenze als Lehrkraft:

Auf Antrag ist die Zurruesetzung ab Vollendung des 63. Lebensjahres zum Ende des Schulhalbjahres (31.01. bzw. 31.07.) möglich.

Wer vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand tritt, muss einen lebenslangen **Versorgungsabschlag** hinnehmen.

Der Versorgungsabschlag beträgt 0,3 % für jeden Monat, der zum Zeitpunkt der Zurruesetzung an der Regelaltersgrenze fehlt. Das heißt, wer mit 63 Jahren in den Ruhestand geht, muss mit einem Versorgungsabschlag von 14,4 % rechnen (48 Monate x 0,3 %).

Der Antrag ist formlos auf dem Dienstweg an die Bezirksregierung zu richten.

Bei der Zurruesetzung wegen Dienstunfähigkeit/Dienstunfähigkeit auf Grund eines Dienstunfalls oder wegen Schwerbehinderung gelten besondere Bedingungen. Hier ist eine persönliche Beratung wichtig. Schwerbehinderte Menschen sollten sich mit der Schwerbehindertenvertretung (Herrn Sahrhage) in Verbindung setzen.

Höhe des Ruhegehalts:

Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der **ruhegehaltfähigen Dienstbezüge** und der **ruhegehaltfähigen Dienstzeiten** berechnet.

Dazu gehören im Wesentlichen:

- das Grundgehalt der Besoldungsstufe, die Sie in den vergangenen zwei Jahren innehatten
- der Familienzuschlag (Stufe 1)
- sonstige ruhegehaltfähige Dienstbezüge, z. B. Amtszulagen
- die Dienstzeiten
- die ruhegehaltfähigen Vordienstzeiten, z. B. Wehrdienst und Studienzeit (Von den Studienzeiten können höchstens 855 Tage = 2 Jahre und 4 Monate berücksichtigt werden.)

Daneben gibt es noch Regelungen zum Mindestruhegehalt sowie zu kinderbezogenen Familienzuschlägen und Kindererziehungszuschlägen.

Höchstversorgung: Das Ruhegehalt beträgt bei Vollbeschäftigung und mindestens 40 Dienstjahren 71,75 % vom Bruttogehalt.

Wichtig für alle, die in Teilzeit arbeiten bzw. gearbeitet haben:

Jede Stunde weniger führt zu einer Minderung von 0,3 %. Bei einem Bruttogehalt z. B. in der Besoldungsstufe A12 ist das nach heutigem Stand ein monatliches Minus von 3,14 €.

Das bedeutet:

1 Jahr	14/28 WStd. - 43,96 €	10 Jahre	14/28 WStd. - 439,60 €
	18/28 WStd. - 31,40 €		18/28 WStd. - 314,40 €
	24/28 WStd. - 12,56 €		24/28 WStd. - 125,60 €

Es ist übrigens ein sich hartnäckig haltendes Gerücht, dass die letzten Dienstjahre für die Höhe der Pension entscheidend sind. Jede Stunde der gesamten Dienstzeit zählt!

Hinweise:

- Ab dem 55. Lebensjahr können Sie einen Antrag auf Versorgungsauskunft beim LBV stellen und sich Ihr Ruhegehalt berechnen lassen. (Folgeantrag und Berechnung sind frühestens nach drei Jahren möglich.)
- Diesen Antrag sowie weitere Informationen zum Ruhestand finden Sie auf der Internetseite des LBV: <https://www.finanzverwaltung.nrw.de/de/ruhestand>
- Für persönliche Fragen können Sie sich gerne an unsere Personalräte Ulrike Kramer oder Georg Linnenbrink wenden.
- Tarifbeschäftigte Lehrkräfte erhalten ab dem vollendeten 27. Lebensjahr automatisch eine Renteninformation von ihrer Rentenversicherung, wenn sie bereits fünf Jahre versichert sind. Versicherte im Alter von 55, 58, 61 und 64 Jahren erhalten an Stelle der Renteninformation die ausführlichere Rentenauskunft. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich bitte an Ihre Rentenversicherung.

2. Lehrerrat – Funktion, Zuständigkeiten und Mitbestimmungsrechte

Gerade in diesen herausfordernden Zeiten ist es notwendig, sich auf die Gremien zu besinnen, die Unterstützung im Schulalltag leisten können. Der Lehrerrat steht hier als Vermittler zwischen Schulleitung und Kollegium (Lehrkräfte sowie pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen, die im Landesdienst stehen gemäß § 58 SchG NRW) in persönlichen und dienstlichen Angelegenheiten. Er verfügt als Mitwirkungsgremium über eigenständige Rechte und kann die Schulleitung als Gremium beraten (§ 69 SchG NRW). Allgemein gilt, dass der Lehrerrat grundsätzlich ein umfassendes Informationsrecht bezüglich aller Angelegenheiten, die Mitglieder des Kollegiums (s. o.) einer Schule betreffen, hat. (§ 69 Abs. 2 SchulG)

Dienstliche Absprachen können vorbereitet, im Vorfeld getroffen und Konferenzbeschlüsse, die für **jeden** verbindlich sind, auf den Weg gebracht werden. Auf diese Weise ist es möglich, manchen Konflikt zu vermeiden und auch seine Situation am Arbeitsplatz Schule mitzugestalten!

Die Schulleitung ist an die Beschlüsse gebunden (§ 59 (10) SchulG), sofern diese nicht gegen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften verstoßen.

Mitglieder der Lehrerräte benötigen zur eigenen Sicherheit fundierte Kenntnisse im rechtlichen Bereich, darüber hinaus sind Verhandlungsgeschick und rhetorische Fähigkeiten gefragt. Fortbildungsangebote sollten in jedem Fall genutzt werden! Der Örtliche Personalrat steht immer auch beratend zur Seite!

Voraussetzungen für die konstruktive Arbeit des Lehrrates:

Wahl § 69 (1) SchG NRW	3 bis max. 5 Mitglieder (gem. § 58 SchulG) Schulleitung ist ausgeschlossen von der Wahl, der Vorbereitung zur Wahl und selbst nicht wählbar Bestimmung eines Vorsitzenden und eines Stellvertreters
Fortbildungsmaßnahmen § 69 (6) SchG NRW	Teilnahmen an geeigneten Fortbildungen <u>sind</u> dem LR <u>zu ermöglichen</u> Kosten für die Basisqualifizierung trägt die Bezirksregierung
Arbeitsbedingungen und Entlastung § 69 (6) SchG NRW	angemessene Entlastung unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben im besten Fall aus dem „Kollegiumstopf“/Anrechnungsstunden (VO zu § 93 SchulG) alternativ eine gemeinsame Freistunde im Stundenplan, Entlastung durch Erlassen der Aufsichtszeiten, des Schreibens von Protokollen ...
Ausstattung des Lehrerrats	abschließbarer Schrank Ordner (Sammlung von Publikationen der Verbände und Gewerkschaften usw. zu bestimmten schulpolitischen Themen) Zugang zur ADO, BASS, LBG, Schulgesetz, Handreichung des MSW für Lehrerräte

Rechte und Aufgaben des Lehrrates:

Mitgliedschaft	ist freiwillig Grundlage des gemeinsamen Handelns ist das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit. (§ 62 Abs.1 SchulG, § 2 LPVG) Gewählte Mitglieder des Lehrerrates dürfen keine Benachteiligung erfahren. (§ 62 LPVG)
Zeitnahe und umfassende Information § 69 (2) SchG NRW	Die Schulleitung ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der Lehrerinnen oder pädagogischen Mitarbeiterinnen (§ 58 SchulG) zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.
Beratungs- und Vermittlungsfunktion § 69 (2) SchG NRW	zum Beispiel bei: Unzufriedenheit hinsichtlich des Stundenplanes ADO regelt in § 12 (1), dass die Lehrerinnenkonferenz (siehe ÖPR Info vom Februar 2020) über Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen entscheidet. Im Kollegium kann per Beschluss der LK festgelegt werden, wie viele Springstunden bspw. eine Teilzeitkraft maximal haben sollte, wie mit den Vertretungsreservestunden verfahren werden soll u.a.
Formales Mitbestimmungsrecht	⇒ bei Einstellung in befristete Beschäftigungsverhältnisse (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG in Verb. mit BASS 11-11 Nr. 2.2 Abs. 4.6 (Erlass über Flexible Mittel)

	<p>⇒ bei Anordnung, Genehmigung und Widerruf von angeordneter Mehrarbeit, wenn diese vorauszusehen ist und die Kollegin dieser zugestimmt hat (§ 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG)</p> <p>Der Lehrerrat muss i. d. R. binnen zwei Wochen gemäß Beschluss entscheiden (§ 66 LPVG), in dringenden Fällen kann auf eine Woche verkürzt werden.</p> <p>Keine Zustimmung durch den Lehrerrat => Binnen zwei Wochen muss eine Erörterung stattfinden, sofern die Schulleitung an der Maßnahme festhält.</p> <p>Erörterung führt zu keinem Ergebnis => Ablehnung muss in den nächsten zwei Wochen erfolgen (Frist kann im Einvernehmen mit der Schulleitung um weitere zwei Wochen verlängert werden). In jedem Falle muss bei der Ablehnung eine Begründung gegeben werden. (§ 66 Abs. 2 LPVG)</p> <p>Achtung: Fristverstreichung entspricht einer Zustimmung!</p> <p>Die notwendige Zustimmung müsste die Schulleitung dann über die Dienststelle beim PR beantragen.</p> <p>⇒ Teilnehmerinnenauswahl bei Fortbildungen (§ 69 Abs. 2 SchulG in Verb. mit § 59 Abs. 6 SchulG)</p>
<p>Allgemeine Überwachungsaufgabe Information (§ 69 Abs. 2 SchulG) und Anhörung des LR</p>	<p>⇒ Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen</p> <p>⇒ Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen</p> <p>⇒ Genehmigung von Sonderurlaub</p> <p>⇒ Unfallverhütung, sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz</p>
<p>SchIPS-Leserechte</p>	<p>SchIPS ist das zentrale Schulinformations- und Planungssystem für die Schulaufsicht in NRW. Lehrerräte haben ein Recht auf Einsicht in die jeweils aktuellen (SchIPS-)Daten zur Unterrichtsversorgung.</p> <p>Durch die Kenntnis der Daten kann der Lehrerrat Maßnahmen der Schulleitung bewerten, mögliche Maßnahmen prüfen oder Initiativanträge stellen.</p>
<p>Informationspflicht § 69 (5) SchulG</p>	<p>Der Lehrerrat hat einmal im Schuljahr in der Lehrerkonferenz über seine Tätigkeit zu berichten.</p> <p>Tipp: TO Konferenz: „Neues aus dem Lehrerrat“ etablieren (Briefkasten für Anliegen und Wünsche einrichten)</p>
<p>Rücktrittsrecht § 69 (7) SchulG</p>	<p>⇒ Mandatsniederlegung ist in der laufenden Amtsperiode möglich, auch ein kollektiver Rücktritt des gesamten Lehrerrates</p> <p>⇒ Unterschreitung der Mindestanzahl => ein neuer Lehrerrat muss gewählt werden</p> <p>⇒ Kommt kein neuer Lehrerrat zustande, übernimmt an Grundschulen der Örtliche Personalrat die Aufgaben.</p>

Nähere und umfassendere Informationen:

<https://www.schulministerium.nrw/Recht/Dienstrecht/Personalvertretungsrecht/Handreichung-Lehrerrat.pdf>

3. Teilnahme an Fortbildungen

Immer wieder kommt es im Arbeitsalltag zu Situationen, in denen man eigene Kenntnisse gern auffrischen und erweitern möchte oder dazu, dass man sich in neue Arbeits-/Fachbereiche einarbeiten möchte, um die eigene Arbeit wirksamer, effektiver oder auch innovativer zu gestalten. Zahlreiche Fortbildungsangebote zu verschiedenen Themen helfen dann weiter.

Laut Schulgesetz und ADO besteht sogar die **Verpflichtung**, sich regelmäßig fortzubilden.

Was ist aber zu beachten, wenn man an einer Fortbildung teilnehmen möchte?

Möglichkeit 1:

Die Schulleitung wählt einige Teilnehmer aus, die dann an den einzelnen Fortbildungen teilnehmen können. Hierbei wird der Lehrerrat und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen beteiligt.

Möglichkeit 2:

Bei eigenem Interesse an einer bestimmten Fortbildung (innerhalb der Unterrichtszeit), ist ein schriftlicher Antrag auf Teilnahme an die Schulleitung zu stellen.

Es gibt verschiedene **Arten von Fortbildungen**, z. B.

- Veranstaltungen eines bestimmten (externen) Trägers/Veranstalters
- Veranstaltungen der Kompetenzteams vor Ort, auch kollegiumsinterne Fortbildungen
- Online-Fortbildungen

Für kollegiumsinterne Veranstaltungen werden meist **pädagogische Tage** veranschlagt und das gesamte Kollegium wird an diesem Tag fortgebildet.

Für Veranstaltungen anderer Träger kann bei der Schulleitung **Sonderurlaub** beantragt werden, wenn diese in die Unterrichtszeit fallen. Bis zu 5 Tage Sonderurlaub im Jahr können gewährt werden (für nicht kollegiumsinterne und nicht dienstliche Fortbildungen).

Jeder Schule steht ein **Fortbildungsetat** zur Verfügung. Sprechen Sie mit Ihrer Schulleitung, ob die Kosten für Ihre individuell gewählte Fortbildung daraus bezahlt werden können. Hierbei ist ein Nutzen der Fortbildungsinhalte für die Schule bedeutsam.

Die Fortbildungsmaßnahmen sollen so durchgeführt werden, dass Beschäftigten, die Kinder betreuen oder pflegebedürftige Angehörige versorgen, sowie Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme möglich ist. Entstehen durch die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen notwendige **Kosten für die Betreuung von Kindern unter zwölf Jahren**, so sind diese vom Dienstherrn zu erstatten. (§ 11 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz)

Anmeldungen zu Fortbildungen von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten behinderten Menschen im Sinne des § 2 (3) SGB IX sollen gemäß § 164 (4) SGB IX und Punkt 13 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen (BASS 21-06 Nr. 1) bevorzugt berücksichtigt werden.

4. Anerkennung einer Corona-Erkrankung als Dienstunfall

Was ist ein Dienstunfall?

Laut Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW ist ein Dienstunfall ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist.

Corona als Dienstunfall?

Grundsätzlich ist es möglich, dass eine Erkrankung aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 als Dienstunfall mit den besonderen Leistungen der Dienstunfallfürsorge anerkannt wird. Es müssen jedoch Anhaltspunkte vorliegen, dass die Infizierung mit an Sicherheit grenzender

Wahrscheinlichkeit in Folge der Ausübung des Dienstes eingetreten ist. Allein durch die Inkubationszeit von mehreren Tagen kann es schwierig sein, einen eindeutigen Nachweis darüber zu erbringen.

Welche Kriterien müssen für den Nachweis einer Coronainfektion erfüllt sein?

Das Finanzministerium hat einen Erlass veröffentlicht, der Kriterien beschreibt, nach denen künftig die Einzelfallprüfung in den Dienststellen erfolgt. Dazu gehören:

- intensiver direkter Kontakt mit einer infektiösen Person (mind. 15 Minuten bei Unterschreitung von 1,5 bis 2 Metern)
- eine Ansteckung bzw. Erkrankung muss innerhalb von zwei Wochen nach diesem Kontakt erfolgt sein

Im Einzelfall kann für eine Übertragung von Krankheiten auch zur Anerkennung als Dienstunfall führen:

- ein zeitlich kürzerer, aber besonders intensiver Kontakt (z. B. durch Anspucken)
- ein diffuses Ausbruchsgeschehen, bei dem die Infektionen im direkten Umfeld erfolgt sind und die äußeren Rahmenbedingungen die Infektion am Dienort wahrscheinlich gemacht haben (z. B. bei unzureichenden Lüftungsmöglichkeiten)

Was, wenn die Erkrankung symptomlos erfolgte?

Symptomlose Erkrankungen können ebenfalls grundsätzlich als Dienstunfall anerkannt werden. Angesichts des Risikos von später auftretenden Körperschäden kann eine Anerkennung des Dienstunfalls die Berechtigung auch zu späterer Fürsorge ermöglichen.

Was kann zu einem Ausschluss einer Anerkennung als Dienstunfall führen?

Eine Infektionswahrscheinlichkeit außerhalb des Dienstes durch Kontakte zu infektiösen Personen kann die Anerkennung ausschließen, ebenso die vorsätzliche Nichteinhaltung von Hygiene- und Schutzmaßnahmen.

Wie stelle ich einen Antrag auf Anerkennung meiner Coronainfektion als Dienstunfall?

1. Besteht ein konkreter Verdacht, sich in der Schule mit dem Virus angesteckt zu haben, sollte dies umgehend **schriftlich angezeigt** werden (Beamte: Dienstunfallanzeige, Tarifbeschäftigte: Meldung als Arbeitsunfall bei der Unfallkasse NRW, jeweils auf dem Dienstweg, bei beiden Gruppen ein Vermerk im Verbandbuch für Lehrerinnen). Bei der Kontaktaufnahme mit dem Gesundheitsamt sollte der Zusammenhang zu einem Dienstunfall geschildert werden.
2. Bei der Beantragung einer Anerkennung als Dienstunfall kann ein vom Finanzministerium erstellter **Fragebogen** hilfreich sein, der auf der Website des Ministeriums zu finden ist (<https://www.schulministerium.nrw/ressourcen-einsatz-und-ausbildung-der-lehrkraefte> → unterster Absatz).

Nutzen Sie ihn, um das jeweilige Infektionsgeschehen detailliert für die Dienstunfallanzeige darzustellen und fügen Sie ihn Ihrem Antrag bei. Der Fragebogen kann auch **als Hilfe** dienen, um **im Vorfeld** wichtige Aspekte zu dokumentieren – falls es zu einer Coronainfektion kommen sollte.

Was gilt für Tarifbeschäftigte?

Die Ausführungen gelten analog für Tarifbeschäftigte. Sie können eine Coronainfektion im Rahmen der Anzeige eines Arbeitsunfalls an die Unfallkasse NRW melden. Die Unfallkasse NRW wird das Infektionsgeschehen auf ähnliche Art ermitteln und wird sich schriftlich an Sie wenden.

Weitere Informationen und Formulare zur Anerkennung von Dienst-/Arbeitsunfällen unter <https://www.bezreg-detmold.nrw.de/wir-ueber-uns/organisationsstruktur/abteilung-4/dezernat-47/dienstunfaelle>

Wenden Sie sich bei Nichtanerkennung des Dienstunfalls an uns oder direkt an den Bezirkspersonalrat Grundschulen bei der Bezirksregierung DT.

Quellen:

- Website des MSB: <https://www.schulministerium.nrw/ressourcen-einsatz-und-ausbildung-der-lehrkraefte>
- Personalratsinfo des Hauptpersonalrats für Lehrkräfte an Förderschulen und Schulen für Kranke in NRW, September 2021
- Aushang 61 des Personalrat Grundschule bei der Bezirksregierung Detmold, 13. September 2021

5. Schon gewusst? – Personalratsinfos im Netz

Sie erinnern sich, irgendwann einmal 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**.

Auf folgendem Weg gelangen Sie zu uns:

Öffnen Sie www.kreis-guetersloh.de ⇒ Kopfzeile: „Themen“ ⇒ Bildung: Schulamt ⇒ Schulamt für den Kreis GT ⇒ herunterscrollen bis zur Überschrift: Personalrat der Grundschulen ⇒ herunterscrollen bis zur Überschrift **“Personalrats Info - Ausgaben hier“**.



Der Personalrat
wünscht
allen Kolleginnen
und Kollegen
einen schönen Frühling
und erholsame Osterferien!