

**Personalrat**  
an Grundschulen  
beim Schulamt  
für den Kreis Gütersloh

## In dieser Ausgabe:

1. Anträge an die Personalversammlung
2. Möglichkeiten zur Pflege von nahen Angehörigen - Modell 2 und 3
3. Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit)
4. Regelungen bei Erkrankungen von Beschäftigten
5. Schon gewusst? – Personalratsinfos im Netz: Neu QR-Code!
6. Verschiedene Kurzinfos & Tipps
  - Tarifbeschäftigte: Angleichungszulage beantragen
  - Verweis auf Verschwiegenheitspflicht des ÖPR
  - Hinweis auf respektvollen Umgang miteinander

**Hinweis:** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in der Regel die weibliche Personalform!

Ausgabe Juni 2023

Ihr Personalrats-INFO-Team:

Susanne Haase

☎ 05241/47127

Inge Kreienbaum-Dresemann

☎ 05242/54284

Verena Tubbesing

☎ 05241/5241406

## 1. Anträge an die Personalversammlung

Auf der Personalversammlung am 08.03.2023 wurden folgende Anträge verabschiedet, die an den Hauptpersonalrat, den Bezirkspersonalrat, an alle Parteien im Landtag, an die Gemeinden im Kreis Gütersloh, die Stadt Gütersloh und den Bildungsausschuss der Stadt Gütersloh mit der Bitte um Unterstützung gesendet werden.

### **Antrag 1: DRINGEND: Hilfe gegen Belastungen durch Lehrkräftemangel**

#### **Die Personalversammlung möge beschließen:**

Die Personalversammlung fordert die Landesregierung auf, folgende Maßnahmen gegen den Lehrkräftemangel und die daraus resultierenden Belastungen umgehend zu ergreifen:

- eine spürbare Entlastung der Kollegien an Grundschulen durch die Senkung der Unterrichtsverpflichtung – keine auch nur zeitweise zusätzliche Stundenerhöhung
- weitere Erhöhung der Anrechnungsstunden für besondere unterrichtliche und außerunterrichtliche Aufgaben
- verpflichtende pädagogische Grundausbildung für alle Seiteneinsteigerinnen und Nichterfüllerinnen von mindestens einem Jahr mit abschließender dienstlicher Beurteilung
- zusätzliche Entlastung für die Ausbildung von Quereinsteigerinnen
- Einrichtung umfassender personeller Hilfen (feste multiprofessionelle Teams an jeder Schule, bestehend aus sozialpädagogischen Fachkräften, Lehrkräften für sonderpädagogische Förderung, Grundschullehrkräften, Lehrkräften mit Kenntnissen in Deutsch als Zweitsprache, Schulsozialarbeiterinnen, Integrationskräften, medizinischen Fachkräften und Therapeutinnen)
- Unterstützung, personell und sächlich, bei der Integration und Beschulung von Zuwanderungskindern, auch durch die befristete Einstellung von zugewanderten Lehrkräften
- Schaffung von Rahmenbedingungen, damit die Konzentration auf die wesentlichen Aufgaben einer Lehrkraft (das Unterrichten und Erziehen) wieder möglich wird. Lehrerinnen sind keine Reinigungskräfte, Umzugshelferinnen, Verwaltungsassistentinnen oder Hausmeisterinnen
- Qualitätsanalyse und Vergleichsarbeiten (VERA 3) ersatzlos streichen
- weitere Erhöhung der Studienplatzkapazitäten, auch im Bereich Sonder- und Sozialpädagogik

#### **Begründung:**

Der Lehrkräftemangel an Grundschulen ist weiterhin gravierend und sogar zunehmend. Ein Ende ist noch lange nicht in Sicht. Nach wie vor laufen schulscharfe Ausschreibungen wiederholt leer. Ob unbesetzte Stellen, Seiteneinsteigerinnen, befristet Beschäftigte, gefordert sind immer die Kolleginnen mit dem Lehramt Grundschule, die unterstützend und begleitend tätig werden müssen. Dabei ist die Unterrichtsverpflichtung an Grundschulen hoch und die Zahl der Entlastungsstunden völlig unzureichend.

## **Antrag 2: Schaffung von verbindlichen Rahmenbedingungen für ein gelingendes inklusives Lernen und Unterrichten**

### **Die Personalversammlung möge beschließen:**

Die Personalversammlung fordert die Landesregierung auf, die Rahmenbedingungen für inklusives Lernen und Unterrichten endlich an die realen Bedarfe anzupassen und umzusetzen. Die Bedarfe und Gelingensbedingungen sind der Landesregierung mehr als hinreichend bekannt.

### **Wir fordern daher:**

- Festlegung einer Klassenstärke von höchstens 20 Kindern angesichts der Heterogenität der Schülerschaft in den Klassen
- deutliche Erhöhung des LES-Budgets, damit Doppelbesetzungen (Regelschullehrkraft + Lehrkraft für sonderpädagogische Förderung) in jeder inklusiven Lerngruppe realisiert werden können
- dem Förderschwerpunkt ESE muss besonders Rechnung getragen werden. Die Rahmenbedingungen der Inklusion werden den Bedarfen gerade dieser Kinder nach Kontinuität und Beziehung nicht gerecht
- mindestens eine Anrechnungsstunde pro Mitglied eines Klassenteams, um eine professionelle Förderung organisieren und leisten zu können
- Kontinuität in der inklusiven Lerngruppe
- Vertretungsreserve für Lehrkräfte für sonderpädagogische Förderung
- weiterer Ausbau fester multiprofessioneller Teams an jeder Schule (sozialpädagogische Fachkräfte, Lehrkräfte für sonderpädagogische Förderung, Grundschullehrkräfte, Lehrkräfte mit Kenntnissen in Deutsch als Zweitsprache, Schulsozialarbeiterinnen, Integrationskräfte, medizinischen Fachkräfte, Therapeutinnen), um den unterschiedlichen Bedarfen aller Kinder gerecht zu werden
- angemessene Berücksichtigung der zeitintensiven Zusammenarbeit im inner- und außerschulischen Netzwerk
- entsprechende räumliche und sächliche Ausstattung jeder Schule (inklusive Lernmaterial, Umgestaltung von Klassenräumen, eine ausreichende Anzahl an Gruppen- und Förderräumen etc.)
- Angebot von qualifizierten Fortbildungsmaßnahmen für die unterschiedlichen sonderpädagogischen Bereiche mit ausreichender Stundenermäßigung für alle an Grundschulen tätigen Mitarbeiterinnen in den multiprofessionellen Teams
- ein zusätzlicher Fortbildungstag pro Schuljahr, um die Schulentwicklungsprozesse im Bereich Inklusion effektiv mit dem gesamten Kollegium voranzubringen
- eine schon vor der Einschulung vorliegende Diagnostik, die die erforderliche und vorangegangene Unterstützung beschreibt, so dass diese nach der Einschulung nahtlos fortgeführt werden kann
- keine Beschränkung der AO-SF-Verfahren, wenn Fachleute die Durchführung für erwiesenermaßen notwendig erachten

### **Begründung:**

Die Inklusion hat die Arbeit für alle an den Grundschulen tätigen Mitarbeiterinnen wesentlich verändert. Mit der Beschulung von neu zugewanderten Schülern und Schülerinnen sind die Schulen mit neuen Anforderungen konfrontiert. Der Umsetzungsprozess des Gemeinsamen Lernens kann und darf nicht der Kostenneutralität unterliegen. Es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Umsetzbarkeit für alle Beteiligten gewährleisten. Dem Bildungs- und Erziehungsauftrag kann man unter den Bedingungen noch immer nicht gerecht werden!

### **Antrag 3: Gesundheit erhalten und fördern - Arbeitsbedingungen an Grundschulen verbessern**

#### **Die Personalversammlung möge beschließen:**

Die Personalversammlung fordert die Landesregierung auf, dem seit Jahren unter steigenden, zunehmend krankmachenden Belastungen arbeitenden Personal an Grundschulen in NRW, auch im Sinne der Schülerinnen und Schüler, eine sofortige Verbesserung der schulischen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Lehrerinnen 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. Daher appelliert die Personalversammlung an die Landesregierung, dem Arbeits- und Gesundheitsschutz oberste Priorität einzuräumen.

#### **Dazu fordern wir folgende Maßnahmen:**

- Bereitstellung ausreichender Finanzmittel für personelle, sächliche und räumliche Ressourcen zur Umsetzung der Inklusion, der individuellen Förderung, der Integration von Zuwanderungskindern und für eine „gute, gesunde und saubere“ Schule
- Herabsetzung der Regelaltersgrenze auf 63 Jahre
- keine Klasse mit mehr als 20 Kindern bei gleichbleibendem Lehrerinnenschlüssel
- Entlastungsstunden für Lehrerräte (bedarfserhöhend) zur qualifizierten Wahrnehmung der Mitbestimmung und Mitwirkung
- ausreichende Fortbildungsmöglichkeiten für fachfremd unterrichtende Kolleginnen innerhalb der Dienstzeit
- eine Altersteilzeitregelung zu angemessenen Bedingungen für verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrerinnen
- Rücknahme der Einschränkungen bei der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung bzw. der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell
- bauliche Maßnahmen mit dem Blick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz (Schallschutz, Raumklima, Infektionsschutz ...)

#### **Begründung:**

Statt einer Entlastung werden weiterhin immer neue Aufgaben auf die Grundschulen übertragen, verbunden mit einer hohen wöchentlichen Pflichtstundenzahl und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit. Die Anforderungen und die Leistungserwartungen an die Lehrerinnen werden somit noch höher und vielfältiger. Das Arbeitsschutzgesetz und die EU-Richtlinie zum Gesundheitsschutz müssen endlich auch auf die Grundschulen angewandt werden!

Der Druck auf die Kolleginnen erhöht sich weiter, mit häufig negativen Auswirkungen auf ihre Arbeit und Gesundheit. Immer mehr Kolleginnen 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.

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

#### **Antrag 4: Weitere Ausstattung von Lehrkräften mit Dienstgeräten zur Verarbeitung personenbezogener Daten**

##### **Die Personalversammlung möge beschließen:**

Die Personalversammlung fordert die Landesregierung auf, sicherzustellen, dass alle Lehrkräfte zeitnah flächendeckend mit einer ausreichenden Anzahl von Laptops ausgestattet werden, die sie zur Verarbeitung personenbezogener Daten unter Berücksichtigung des Datenschutzes, z. B. zum Erstellen von Zeugnissen, Förderplänen und Gutachten benötigen. Außerdem müssen eine regelmäßige Wartung und Aktualisierung dieser Geräte durch einen externen Support, z. B. seitens der Schulträger, sichergestellt werden.

##### **Begründung:**

Das Schulgesetz NRW (§ 120 – 122) legt fest, dass Prozesse bei der automatisierten Verarbeitung personenbezogener Daten so zu gestalten sind, dass sie den Anforderungen des Datenschutzes gerecht werden. Dabei sind technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, die geeignet sind, die Regelungen des Datenschutzgesetzes NRW einzuhalten. In der Schule ist die Schulleitung für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen verantwortlich.

Über die „Verordnung über die Verarbeitung zugelassener Daten“ (VO-DV I § 2 Abs. 2/VO-DV § 2 Abs. 4) wird die Verarbeitung von personenbezogenen Daten auf den privaten häuslichen ADV-Anlagen von Lehrerinnen geregelt. Die Genehmigung (dazu) darf nicht erteilt werden, wenn ein persönliches dienstliches digitales Gerät für schulische Zwecke zur Verfügung gestellt wird.

#### **Antrag 5: Anpassung der Besoldung für Sozialpädagogische Fachkräfte**

##### **Die Personalversammlung möge beschließen:**

Im Oktober 2022 legte die Landesregierung einen Stufenplan zur Überführung der Lehrkräfte im Primar- und Sekundar-I-Bereich aus der Besoldungsgruppe A12 in die Besoldungsgruppe A13 vor. Damit soll im Laufe von einigen Jahren das Gehalt auf das Niveau von A13 angepasst werden und die Kolleginnen und Kollegen werden am Ende dieser Zeit in die EG-Stufe A13 überführt. Auch Kolleginnen und Kollegen, die als Lehrkraft an einer Schule in NRW arbeiten, ohne dafür grundständig ausgebildet zu sein, werden davon profitieren.

Dies schließt jedoch nicht die Sozialpädagogischen Fachkräfte mit ein. Sie verbleiben in den Stufen 10 (Hochschulabschluss) bzw. 9a oder 9b (kein Hochschulabschluss). Uns erschließen sich keine Gründe, die es rechtfertigen, dass unsere Berufsgruppe übergangen wurde. Für uns sozialpädagogische Kolleginnen und Kollegen bedeutet es eine Herabsetzung in der Besoldung, weil die Kluft zu den Lehrerinnen und Lehrern größer wird. Dass wir leer ausgehen, ist letztendlich eine geringere Wertschätzung unserer Berufsgruppe, was nur durch einen Ausgleich aufgehoben werden kann.

Wir möchten, dass die Bedingungen für Sozialpädagogische Fachkräfte verbessert werden. Wir wünschen uns Wertschätzung für unsere Arbeit, die nicht weniger herausfordernd und anstrengend ist, als die der Lehrkräfte. Auch wir trotzen täglich den Widrigkeiten im schulischen Alltag und tragen maßgeblich dazu bei, dass Bildungsstandards in den Schulen aufrechterhalten bleiben. Dass die Höhergruppierung der Lehrkräfte nicht mit einem Gleichzug für uns einhergeht, stellt für uns eine Abwertung dar. Die Gehälter im Bereich der Multiprofessionellen Teams und der sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase müssen entsprechend steigen, um dieser Abwertung entgegenzuwirken.

##### **Wir fordern**

**=> Überführung in die nächsthöhere Entgeltstufe oder**

**=> eine angemessene Angleichungszulage.**

## 2. Möglichkeiten zur Pflege von nahen Angehörigen - Modell 2 und 3

Mit dem Fall akut auftretender Pflege eines nahen Angehörigen kann jeder von uns von einem Tag auf den anderen konfrontiert sein. Diese Notsituation hat der Rechtsgeber abgesichert durch den **Rechtsanspruch** auf Pflege- und Familienpflegezeit (§ 67 LBG, § 2 Abs. 1 PflegeZG).

Die Möglichkeiten der Pflege umfassen **drei Modelle**:

1. die **kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen** im akuten Pflegefall (Absicherung der pflegerischen Versorgung eines Pflegebedürftigen in einer Krisensituation)

Das Vorgehen und die Rechte im akuten Pflegefall, hier die kurzzeitige Arbeitsverhinderung bis zu 10 Tagen, wurde ausführlich im Info vom Herbst 2022 behandelt. Hintergrundinformationen sind dem o. g. Info zu entnehmen.

2. die **Pflegezeit bis zu sechs Monaten** bei längerfristig nachgewiesener Pflegebedürftigkeit
3. die **Familienpflegezeit bis zu 24 Monaten**, wenn sechs Monate nicht ausreichen, bzw. die **Familienpflegezeit als Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell**

### WICHTIG:

- Eine Kombination der verschiedenen Modelle ist nur **nahtlos** möglich.
- Insgesamt dürfen 24 Monate nicht überschritten werden.
- Für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen kann es nur **einmal** in Anspruch genommen werden.

<b>Modell 2: Pflegezeit + sonstige Freistellungen</b>		
	<b>Tarifbeschäftigte</b>	<b>Beamate</b>
	entweder komplette Freistellung oder Teilzeit mit anteiligem Entgelt	entweder komplette Freistellung oder Teilzeit mit anteiligen Bezügen
	- <b>bis zu 6 Monaten</b> (Pflegezeit) - <b>bis zu 3 Monaten</b> (Begleitung in der letzten Lebensphase)	- <b>bis zu 6 Monaten</b> (Pflegezeit) - <b>bis zu 3 Monaten</b> (Begleitung in der letzten Lebensphase)
<b>Rechtsgrundlage</b>	- § 3 Abs. 1 + 6 i.V.m. § 4 Abs. 1 PflegeZG - § 3 Abs. 6 i.V.m. § 4 Abs. 3 PflegeZG	- § 67 LBG i.V.m. § 16 Abs. 1 Nr. 2a FrUrlV oder - § 16 Abs. 1 Nr. 2b FrUrlV
<b>Antrag bei der zuständigen Dienststelle</b>	„10 Arbeitstage“ vor Beginn mit Angabe des Zeitraums und Umfangs (PflegeZG § 3 Abs. 3)	„zwei Wochen“ vor Beginn mit Angabe des Zeitraums und Umfangs (§ 16 Abs. 5 FrUrlV)
<b>Voraussetzung</b>	- Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes (6 Monate / § 3 Abs. 2 PflegeZG) - Ärztliches Zeugnis (3 Monate / § 3 Abs. 6 PflegeZG)	- Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes (6 Monate / § 16 Abs. 2 FrUrlV) - Ärztliches Zeugnis (3 Monate / § 16 Abs. 2 FrUrlV)
<b>Förderung</b>	<b>auf Antrag zinsloses Darlehen</b> gem. § 3 Abs. 7 PflegeZG vom Bundesministerium der Justiz / Bundesamt für Justiz	bei kompletter Freistellung zurzeit <b>keine Fördermöglichkeiten</b> , aber Anspruch auf <b>Beihilfe</b> gem. § 64 Abs. 5 i.V.m. § 67 LBG

Im Unterschied zur Familienpflegezeit (Modell 3 s. u.) hat in der Pflegezeit eine Lehrkraft, egal ob beamtet oder tarifbeschäftigt, **die Wahl** zwischen **vollständiger Freistellung oder Teilzeit**.

<b>Modell 3: Familienpflegezeit (Teilzeit = TZ)</b>		
	<b>Tarifbeschäftigte</b>	<b>Beamtinnen</b>
	<p><b>1. max. 24 Monate Familienpflegezeit als TZ im beantragten Umfang</b></p> <p><b>2. Familienpflegezeit als TZ im Blockmodell</b> mit ermäßigter Arbeitszeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraumes - mindestens 15 (Zeit) Stunden, für Lehrkräfte 15/41 der jeweiligen Pflichtstundenzahl</p>	<p><b>1. max. 24 Monate Familienpflegezeit als TZ im beantragten Umfang</b></p> <p><b>2. Familienpflegezeit als TZ im Blockmodell</b> mit ermäßigter Arbeitszeit während der Pflegephase zu Beginn des Bewilligungszeitraumes - mindestens 15 (Zeit) Stunden, für Lehrkräfte 15/41 der jeweiligen Pflichtstundenzahl</p>
<b>Rechtsgrundlage</b>	§ 2 Abs. 1 FPfZG Bundesministerium der Justiz / Bundesamt für Justiz	§ 67 LBG i.V.m. § 16a Abs. 2 und 3 FrUrlV
<b>Antrag bei der zuständigen Dienststelle</b>	8 Wochen vor Beginn bzw. 3 Monate bei Übergang von Pflegezeit zu Familienpflegezeit mit Angabe des Zeitraums und Umfangs der Freistellung	8 Wochen vor Beginn bzw. 3 Monate bei Übergang von Pflegezeit zu Familienpflegezeit mit Angabe des Zeitraums und Umfangs der Freistellung
<b>Voraussetzung</b>	Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes (§ 2a Abs. 4 FPfZG Bundesministerium der Justiz / Bundesamt für Justiz)	Nachweis der Pflegebedürftigkeit durch Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes (§16a Abs. 5 FrUrlV)
<b>Fördermöglichkeit</b>	zinsloses Darlehen gem. § 3 Abs.1 FPfZG Bundesministerium der Justiz / Bundesamt für Justiz	Aufstockung der Bezüge gem. § 65 Abs. 2 LBG und § 67 LBG i.V.m. § 16a Abs. 3 FrUrlV
	<p>- Die Höhe des Darlehens richtet sich nach der Höhe des Lohnausfalls. Grundsätzlich wird die Hälfte der Gehaltsdifferenz zwischen monatlichem Nettogehalt vor und während der anteiligen Freistellung ausgezahlt (§ 3 Abs. 7 PflegeZG).</p> <p>- Der <b>Antrag</b> ist beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu stellen.</p> <p>- Die Pflegeversicherung zahlt zu bestimmten Bedingungen für Pflegepersonen Beiträge zur Rentenversicherung. Die Höhe der Beiträge richtet sich</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nach dem Pflegegrad</li> <li>• der bezogenen Leitungsart</li> </ul> <p>(Ratgeber Pflege vom Bundesministerium für Gesundheit 2019)</p>	<p>- Aufstockung der Bezüge um die Hälfte der Differenz zwischen bisherigen und geringeren Bezügen</p> <p>- Der <b>Antrag</b> ist bei der zuständigen Dienststelle zu stellen.</p>

<b>Rückzahlung</b>	§§ 5 + 6 FPfZG Bundesministerium der Justiz / Bundesamt für Justiz	§ 67 LBG i.V.m. § 16a Abs. 3 FrUrlV
	24 Monate Pflege (Darlehen) 24 Monate Rückzahlung Darlehen	24 Monate Pflegephase (Vorschuss auf Dienstbezüge) 24 Monate Nachpflegephase (Rückzahlung Vorschuss)

**Achtung:** Im Unterschied zur Pflegezeit von 6 Monaten ist hier bei der **Familienpflegezeit** von bis zu 24 Monaten **nur eine Teilzeitbeschäftigung** möglich, die mindestens 15/41 Arbeitsstunden umfassen muss.

**Weitere Informationen zum Thema Pflege finden sich unter:**

- [www.bundesgesundheitsministerium.de/pflege](http://www.bundesgesundheitsministerium.de/pflege)
- [www.pflegeleistungs-helfer.de](http://www.pflegeleistungs-helfer.de)

### **3. Begrenzte Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit)**

Aus unterschiedlichen Gründen fällt der Lehrerberuf als Vollzeitbeschäftigung mit allen zusätzlichen Aufgaben und Anforderungen, die zudem immer mehr werden, Kolleginnen zunehmend schwerer. Um sich den Berufsalltag zu erleichtern und sich zu entlasten, haben viele auf einen voraussetzungslosen Teilzeitantrag zurückgegriffen.

Mit dem neuen Handlungskonzept wird dieser Weg erschwert, wenngleich betont werden muss, dass die Bezirksregierung und die Schulämter im Rahmen ihrer Möglichkeiten die persönliche Situation der Kolleginnen (noch) in ihre Entscheidungen zur Unterstützung/Bewilligung des Antrags auf voraussetzungslose Teilzeit einfließen lassen.

Ist die hohe Belastung auf gesundheitliche und psychische Gründe zurückzuführen, haben beamtete Kolleginnen die Möglichkeit sich auf § 27 des Beamtenstatusgesetz zu berufen: die begrenzte Dienstfähigkeit. Eingeführt wurde diese zum 01.06.1999, um Beamtinnen, wenn sie nicht mehr voll belastbar sind, nicht pensionieren zu müssen.

Wesentliche Voraussetzung für diesen Weg sind haltbare und nachweisbare Gründe, die belegen, dass eine Kollegin nicht mehr „voll dienstfähig“ sein kann.

**Die begrenzte Dienstfähigkeit ist keine Form der Teilzeitbeschäftigung, sondern eine Teildienstfähigkeit.**

Die Feststellung der Teildienstfähigkeit kann

- vom Dienstherrn veranlasst werden, wenn Anhaltspunkte für eine nicht mehr uneingeschränkte Dienstfähigkeit der Beamtin gegeben sind. Eine amtsärztliche Untersuchung wird veranlasst.
- eine Lehrkraft von sich aus über eine amtsärztliche Untersuchung beantragen, wenn sie sich selbst nicht mehr für voll dienstfähig hält.

Wichtig:

- Die Feststellung einer „begrenzten Dienstfähigkeit“ u. a. auf Grundlage von ärztlichen Gutachten erfolgt ausschließlich über den Amtsarzt.
- Voraussetzung ist, dass man noch mit mindestens der Hälfte der Pflichtstunden tätig sein kann.

Die eigene gesundheitliche Situation sollte bei Antragstellung gut vor dem Hintergrund der notwendigen mindestens 50% gegebenen Dienstfähigkeit reflektiert werden. Kommt der Amtsarzt laut ärztlichem Gutachten und eigener Begutachtung zu dem Schluss, dass die Dienstfähigkeit nicht mehr den geforderten 50 % entspricht, kann er Entscheidungen in Richtung (zeitweiser) Zuruhesetzung fällen.

Rechtliche Grundlagen für die Höhe der Besoldung beim Vorliegen einer begrenzten Dienstfähigkeit sind die §§ 9 und 71 des Landesbesoldungsgesetzes (LBesG) für das Land NRW.

Die Bezahlung erfolgt zunächst gemäß der vom Amtsarzt festgelegten Stundenzahl. Dazu kommt ein Zuschlag in Höhe der Hälfte der Differenz, die zwischen dem Vollzeitgehalt und dem Gehalt, das durch die Stundenzahl der „begrenzten Dienstfähigkeit“ festgelegt wurde. Den Antrag können Lehrkräfte auch stellen, wenn sie schon teilzeitbeschäftigt sind, und weiter reduzieren müssen.

**Rechenbeispiel:**

*Bezüge, die bei einer Vollzeitbeschäftigung zustehen würden = 3.000 €.*

*Beschäftigungsumfang im Rahmen der begrenzten Dienstfähigkeit = 70 %*

*Tatsächliche Teilzeitbezüge (70 % von 3.000 €) = 2.100 €*

*Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitbezügen = 900 €*

*50 % davon = 450 €*

*Teilzeitbezüge Gesamt: 2.100 € + 450 € = **2.550 €**.*

Die Besoldung der Bezüge empfangenden Personen, die begrenzt dienstfähig sind, werden von Amts wegen und so schnell wie möglich auf Grundlage der Änderungen umgestellt. Hierfür muss kein gesonderter Antrag mehr gestellt werden.

Für angestellte Kolleginnen gibt es die Möglichkeit der begrenzten Dienstfähigkeit nicht, sie können nur z. B. eine Erwerbsminderungsrente beantragen, die finanziell aber nicht vergleichbar ist. Das bedarf dringend der Nachbesserung!

#### **4. Regelungen bei Erkrankungen von Beschäftigten**

In § 15 ADO werden die Regelungen hinsichtlich Meldungspflicht der Abwesenheit, Einreichung einer ärztlichen Bescheinigung, Meldung an die Schulaufsichtsbehörde, Meldung an das Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung ausgeführt:

**§ 15 ADO: Abwesenheit**

(1) Wer gehindert ist, seinen Dienstpflichten nachzukommen, hat die Schulleiterin oder den Schulleiter unverzüglich unter Angabe des Grundes zu benachrichtigen.

(2) Wird der Dienst wegen Krankheit von Beamtinnen oder Beamten länger als drei Arbeitstage, von Tarifbeschäftigten länger als drei Kalendertage versäumt, so ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der die voraussichtliche Dauer der Erkrankung ersichtlich ist (§ 62 Absatz 1 LBG, § 5 Absatz 1 EntgFG) \*

(3) Unabhängig von der Dauer meldet die Schulleitung das Versäumnis der Schulaufsichtsbehörde, bei Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern der Leitung des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung. Die Schulaufsichtsbehörde oder die Leitung des Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung kann hierzu unter Berücksichtigung der rechtlichen Erfordernisse (z. B. betriebliches Eingliederungsmanagement, Datenschutz) weitere Festlegungen treffen.

(4) Über das krankheitsbedingte Versäumnis von Tarifbeschäftigten ist die Schulaufsichtsbehörde spätestens am Ende eines Kalendermonats zu unterrichten.

**\*HINWEIS!** Aktuell ändert sich das Vorgehen beim Eintritt einer Erkrankung: Eine ärztliche Bescheinigung wird bei Tarifbeschäftigten zukünftig nicht mehr ausgestellt, da die Krankenkasse direkt vom behandelnden Arzt über die Dienstunfähigkeit informiert wird.

Die Schulleitung meldet die Abwesenheit von Tarifbeschäftigten daher unmittelbar in Form einer „Anzeige wegen Abwesenheitszeiten“ unter Angabe der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung an die Schulaufsichtsbehörde.

Das Schulamt für den Kreis GT stellt dazu ein Formular auf seiner Homepage zur Verfügung (<https://www.kreis-guetersloh.de/themen/bildung/schulamt/formulare-und-links>), das an eine speziell für diese Zwecke eingerichtete E-Mail-Adresse geschickt wird ([krankmeldungen-grundschulen@kreis-guetersloh.de](mailto:krankmeldungen-grundschulen@kreis-guetersloh.de)).

Nach Eingang der Meldung nimmt das Schulamt Kontakt zu der jeweiligen Krankenkasse auf, um sich die Dienstunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer bestätigen zu lassen.

### **Was passiert, wenn eine Erkrankung längere Zeit andauert?**

#### **Für Tarifbeschäftigte gilt:**

Nach einer Erkrankung, die länger als 30 Arbeitstage bzw. inkl. Wochenende länger als 42 Krankheitstage (= 6 Wochen) andauert, wird die Lohnfortzahlung eingestellt. Tarifbeschäftigte erhalten dann einen Krankengeldzuschuss (in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem monatlichen Nettoentgelt des Beschäftigten).

Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit gemäß § 34 Abs. 3 TV-L von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit (also vom ersten Krankheitstag an) infolge derselben Krankheit gezahlt.

#### **Für Beamte gilt:**

Nach 6 Wochen Erkrankung innerhalb eines Jahres (= 30 Arbeitstage bzw. 42 Krankheitstage inkl. Wochenende) muss auch bei Beamten die Bezirksregierung involviert werden. Dies erfolgt durch die Schulaufsichtsbehörde. Die Bezüge werden nicht eingestellt, die Einleitung eines BEM-Verfahrens erfolgt (s. u.).

### **Wie berechnen sich die 6 Wochen bzw. die 6 Wochen und die Jahresfrist?**

Die 6 Wochen und die Jahresfrist starten mit dem ersten Krankheitstag. Es gelten für die Jahresfrist also nicht das Kalender- oder das Schuljahr. Es werden auch die Tage einer Arbeitsunfähigkeit mitgerechnet, die nicht durch Attest belegt werden, aber bekannt sind.

Beispiele:

- Wenn also die Beschäftigte von Montag bis Freitag krankgeschrieben ist, dann sind das 5 Krankheitstage, auch wenn die Kollegin einen Tag in der Woche frei hat.
- Wenn die Kollegin Freitag, Montag und Dienstag krankgeschrieben ist, dann sind das auch 5 Krankheitstage, da das Wochenende für die 6 Wochen-Regelung (= 42 Krankheitstage) mitgezählt wird.

Hiervon abzugrenzen sind die Regelungen zur Vorlage eines Attests, bei der es Unterschiede zwischen Beamten und Tarifbeschäftigten hinsichtlich des Einbezugs des Wochenendes gibt! (→ siehe oben: §15 (2) ADO und Hinweis zu den aktuellen Änderungen)

Wenn es darum geht festzustellen, ob die Lohnfortzahlung eingestellt wird, beginnt bei Tarifbeschäftigten die 6-Wochenberechnung bei jeder Erkrankung mit neuem Grund von Neuem. Ausnahme: Wenn eine zweite Erkrankung während der bestehenden Arbeitsunfähigkeit auftritt, werden diese sich überschneidenden Erkrankungen als eine einheitliche Erkrankung behandelt.

### **Wann wird mir ein BEM-Gespräch angeboten?**

Die Bezirksregierung bzw. das Schulamt (bei Tarifbeschäftigten) ist dazu verpflichtet, jeder (verbeamteten oder tarifbeschäftigten) Lehrkraft ein sog. betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, wenn sie 6 Wochen im Jahr erkrankt gewesen ist. Auch hier gilt wieder die Jahresfrist, nicht aber das Kalender- oder Schuljahr.

Daher sind alle Lehrkräfte mit einer entsprechenden Abwesenheit auf dem Dienstweg der Bezirksregierung bzw. dem Schulamt (bei Tarifbeschäftigten) zu melden, damit die Lehrkräfte angeschrieben werden können und ihnen ein BEM-Gespräch angeboten werden kann.

Sollten Sie Fragen rund um ein BEM-Gespräch oder eine Wiedereingliederung haben, wenden Sie sich gern an Ihren Personalrat!

### **Kann eine Überprüfung der Dienstfähigkeit erfolgen?**

Bei Erkrankungen, die länger als drei Monate andauern, ist bei verbeamteten Lehrkräften eine Überprüfung der Dienstfähigkeit vorzunehmen (§ 26 BeamStG).

Dies überprüft ein Amtsarzt. Wenn dieser zu dem Ergebnis kommt, dass die Lehrkraft nicht mehr dienstfähig ist, wird sie zum Ende des Monats in den Ruhestand versetzt. Gegen diese Zuruhesetzung kann innerhalb eines Monats Einspruch erhoben werden.

Nach § 29 BeamStG ist eine Rückkehr nach erfolgter Zuruhesetzung innerhalb von 5 Jahren möglich. Dies kann durch die Bezirksregierung veranlasst werden oder auf Antrag des Betroffenen. In beiden Fällen überprüft der Amtsarzt dann die Dienstfähigkeit.

Wenn bei Ihnen eine amtsärztliche Untersuchung ansteht, melden Sie sich bei Rückfragen oder einem Unterstützungsbedarf an Ihren (Bezirks-) Personalrat!

### **Muss ich während der Erkrankung zu Hause bleiben?**

Während einer Erkrankung dürfen die Beschäftigten alles machen, was für ihre Genesung förderlich ist. Dies kann auch ein Aufenthalt am Meer oder in den Bergen sein, wenn sich dadurch der Gesundheitszustand verbessert. Was genau für Ihre Genesung förderlich ist, sollten Sie im Einzelfall vorher mit Ihrem Arzt absprechen.

## **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 folgenden Wegen gelangen Sie zu uns:

- Öffnen Sie [www.kreis-guetersloh.de](http://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“**.

- Über diesen QR-Code:



## **6. Verschiedene Kurzinfos & Tipps**

### **➤ Tarifbeschäftigte: Angleichungszulage beantragen!**

Die Angleichungszulage wurde 2015 in den Tarifverhandlungen erreicht und steht den angestellten Lehrkräften zu, die nach dem 01.08.2015 in der Grundschule oder der Sekundarstufe I (HS, RS, GE) eingestellt und in die Entgeltgruppe 11 eingruppiert wurden. Außerdem müssen diese Zulage auch diejenigen bekommen, die als Seiteneinsteigerinnen mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss (Diplom, Magister, Master) an diesen Schulformen in die Entgeltgruppe 10 eingruppiert wurden.

Die Angleichungszulage von 105 € ist in der Gehaltsabrechnung extra ausgewiesen, Teilzeitbeschäftigte bekommen sie anteilig.

Wer feststellt, dass diese Zulage nicht gezahlt wird, muss sofort einen schriftlichen Antrag an das Schulamt stellen. Leider kann wegen der tariflichen Ausschlussfrist eine rückwirkende Zahlung nur für sechs Monate erfolgen.

Wer vor dem 01.08.2015 eingestellt wurde, musste diese Zulage seinerzeit schriftlich bis spätestens 31.07.2017 aktiv beantragen. Wer den Antrag verpasst hat, bekommt keine Zulage. **Nun gibt es wegen der Besoldungsanpassung auf A13 für genau diese Lehrkräfte der Grundschule und der Sekundarstufe I eine erneute Antragsmöglichkeit, zumindest für diejenigen, die in Entgeltgruppe 11 eingruppiert sind.** Sie gehören zu der Gruppe, die eine aufsteigende Zahlung bis zur Höhergruppierung in Entgeltgruppe 13 im Jahr 2026 bekommen (ab 01.11.22: 115 €; ab 01.08.23: 230 €; ab 01.08.24: 345 €; ab 01.08.25: 460 €).

Wer in EG 11 eingruppiert ist, vor dem 01.08.2015 eingestellt wurde und die Zulage von 105 € nicht erhält, muss bis spätestens zum 31.10.2023 folgenden Antrag an die Schulbehörde stellen: „Ich beantrage die Zahlung der aufsteigenden Zulage im Zusammenhang mit der Besoldungsanpassung auf A13.“ Nur durch diesen Antrag wird die Zahlung der Angleichungszulage und der aufsteigenden Zulage rückwirkend ab 01.11.2022 und die Höhergruppierung am 01.08.2026 gesichert.

➤ **Verweis auf Verschwiegenheitspflicht des ÖPR**

Für alle Personen, die Aufgaben oder Befugnisse im Zusammenhang mit der Personalvertretung wahrnehmen oder wahrgenommen haben, gilt gemäß § 10 BPersVG (§ 9 LPVG) eine Verschwiegenheitspflicht. Sie gilt nicht nur für die Mitglieder der Personalvertretungen, sondern auch für Ersatzmitglieder, Sachverständige, Mitglieder von Einigungsstellen usw. Die Verschwiegenheitspflicht wirkt über die jeweils ausgeübte Funktion hinaus auch nach deren Beendigung. Sie gilt umfassend für alle Tatsachen und Angelegenheiten, über die im Zusammenhang mit der personalvertretungsrechtlichen Tätigkeit Kenntnis erlangt wurde, und sie gilt grundsätzlich gegenüber jedermann.

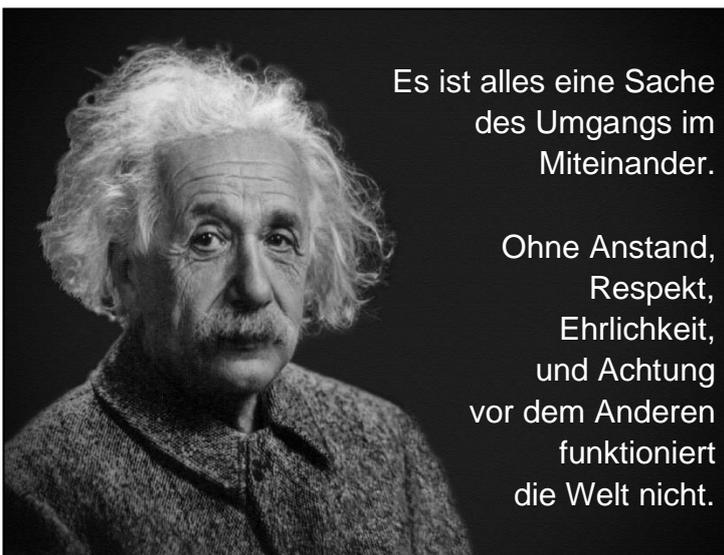
Die Verletzung der Schweigepflicht kann zum Ausschluss aus dem Personalrat wegen grober Pflichtverletzung führen (§ 25 LPVG).

➤ **Hinweis auf respektvollen Umgang miteinander**

In eigener Sache:

Als Mitglieder des Örtlichen Personalrates beraten und begleiten wir Sie gerne bei Ihren Anliegen. Wir bemühen uns um Zeitnähe und Kompetenz. Sollten wir einmal keine Antwort haben, verweisen wir an entsprechende Stellen.

Wie jeder Mensch freuen wir uns über eine kurze Rückmeldung, z. B. wenn Schreiben an Sie herausgegangen sind und/oder auch über das kleine Wörtchen Danke.



**In diesem Sinne  
wünscht der Personalrat  
allen Kolleginnen  
und Kollegen  
möglichst stressfreie  
Arbeitswochen  
bis zu den Sommerferien!**

**Halten Sie durch!**

