



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

**Ausgabe Juli 2025**

### In dieser Ausgabe:

1. Annahme von Geschenken
2. Anwesenheitspflicht in den Ferien
3. Wiedereinstellung oder Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand / in die Rente
4. Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase – Neufassung des Erlasses
5. Befristete Einstellung im öffentlichen Schuldienst
6. Schon gewusst? - Personalratsinfos im Netz

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

Ihr Personalrats-INFO-Team:

Ina Beke-Bramkamp  
Susanne Haase  
Jens Junker  
Verena Tubbesing

☎ 0521/9677365  
☎ 05241/47127  
☎ 05203/917304  
☎ 05241/5241406

## 1. Annahme von Geschenken

Zum Schuljahresende nehmen viele Eltern und Schulkinder die Gelegenheit wahr, den in der Schule beschäftigten Personen mit einem Geschenk für ihr Engagement zu danken.

Allgemein gelten für die Annahme von Geschenken und Belohnungen in Nordrhein-Westfalen strenge Bestimmungen, die unbedingt beachtet werden sollten.

Die folgenden Informationen sollen helfen, bei der Annahme von Geschenken und Belohnungen richtig zu handeln. So kann der entgegengebrachte Dank angemessen gewürdigt und es können rechtliche Probleme vermieden werden.

### **Gesetzliche Regelungen**

Laut § 42 des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und § 59 des Landesbeamtengesetzes (LBG) sowie § 3 Abs. 3 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) dürfen Beamtinnen sowie Tarifbeschäftigte des Landes Nordrhein-Westfalen grundsätzlich keine Geschenke, Belohnungen oder sonstigen Vorteile im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit annehmen. Dieses Verbot soll jeden Anschein der Bestechlichkeit vermeiden. Es gilt auch nach Beendigung des aktiven Beschäftigungsverhältnisses.

Ein Verstoß gegen dieses Annahmeverbot kann sowohl dienstrechtliche als auch strafrechtliche Konsequenzen haben.

### **Was zählt als Geschenk oder Vorteil?**

Geldgeschenke dürfen in keinem Fall angenommen werden.

Geschenke oder Belohnungen können neben Geldleistungen oder Sachgeschenken auch noch viele weitere Formen der Vorteilsannahme sein. Beispiele sind insbesondere:

- Gutscheine (z. B. Eintrittskarten, Fahrscheine, Flugtickets)
- zinslose oder zinsgünstige Darlehen
- Vergünstigungen bei privaten Geschäften
- kostenlose oder vergünstigte Unterkünfte
- Nutzung von Fahrzeugen, Maschinen oder Benzin
- u. ä.

### **Zulässige Geschenke**

Geschenke und Belohnungen dürfen nur angenommen werden, wenn eine stillschweigende Genehmigung vorliegt oder wenn die zuständige dienstvorgesetzte Stelle (Bezirksregierung bzw. Schulamt) zustimmt. Folgende Beispiele können als stillschweigende Genehmigung angesehen werden:

- geringwertige Aufmerksamkeiten (z. B. Massenwerbeartikel wie Kugelschreiber, Kalender, handgefertigte Geschenke von Kindern)
- Geschenke aus dem Kollegenkreis (z. B. zu Anlässen wie Geburtstagsfeiern oder Dienstjubiläen)
- Geschenke von Eltern oder Schulkindern im Rahmen von Schulveranstaltungen (z. B. Blumen, Pralinen, Eintrittskarten zu Schulabschlussfeiern)
- übliche Bewirtung bei Veranstaltungen, an denen Sie im Rahmen Ihres Amtes teilnehmen
- geringfügige Dienstleistungen, die Ihre Arbeit erleichtern (z. B. Abholung vom Bahnhof)
- Annahme von Ansichtsexemplaren (z. B. Schulbücher), die in der Schulbibliothek inventarisiert werden
- Eintrittskarten zu Ausstellungen, Museen oder Theatern, die im Zusammenhang mit dem Unterricht stehen (unter der Bedingung, dass diese allgemein und unabhängig vom Einzelfall angeboten werden)
- Begrüßungsgeschenke für Schulen im Rahmen von Schulpartnerschaften, sofern sie angemessen sind
- Freiplätze und Vergünstigungen für Schulfahrten, die im Rahmen des Vertragsangebots angeboten werden

### Vorgehen bei Unsicherheiten

Bei Unsicherheiten bezüglich „zulässiger“ Geschenke sollten Sie immer die dienstvorgesetzte Stelle zurate ziehen, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden. Im Zweifelsfall sollten Geschenke abgelehnt oder zurückgegeben werden.

## 2. Anwesenheitspflicht in den Ferien

Für die Anwesenheitspflicht in den Ferien gibt es gesetzliche Grundlagen in der **ADO** (Allgemeinen Dienstordnung für Lehrkräfte und Schulleitungen an öffentlichen Schulen) und dem **SchulG** (Schulgesetz NRW).

**Grundlage für den Einsatz in der letzten Sommerferienwoche ist der § 14 Abs. 2 Satz 2 ADO.** Dieser führt aus:

„In der letzten Woche vor Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres müssen sich die Lehrerinnen und Lehrer zur Dienstleistung für schulische Aufgaben bereithalten, soweit dies für die organisatorische Vorbereitung des neuen Schuljahres erforderlich ist und vorher angekündigt wurde. Die Pflicht zur frühzeitigen Ankündigung gilt auch für die Vorbereitung und Abnahme von Nachprüfungen und für schulinterne Fortbildungen.“

Hieraus geht zwar hervor, dass ein Urlaub üblicherweise nicht die letzte Woche der Sommerferien umfassen sollte. Es ist jedoch auch festgelegt, dass die Anwesenheit in der Schule rechtzeitig angekündigt werden muss.

Die letzte Woche in den Ferien beginnt genau eine Woche vor dem Unterrichtsbeginn am selben Wochentag.

**Auch das Schulgesetz enthält einige Vorgaben, die die Anwesenheit in den Ferien regeln:**

Gemäß § 59 Abs. 2 Nr. 5 ist die Schulleitung dafür verantwortlich, dass alle Vorbereitungen zum Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres abgeschlossen sind.

Zudem erwähnt der § 57 Abs. 3, dass Lehrkräfte verpflichtet sind, auch in der unterrichtsfreien Zeit an Fortbildungen teilzunehmen. Wenn also eine Fortbildung in die letzte Ferienwoche gelegt wird, so ist diese auch zu besuchen. Hier kann die Lehrerkonferenz nach § 68 SchulG Grundsätze zur Fortbildungsgestaltung festlegen.

### Wichtig:

- Eine generelle Anwesenheitspflicht in der letzten Woche der Sommerferien ergibt sich **nicht** aus § 14 Abs. 2 Satz 2 ADO oder den Vorschriften aus dem Schulgesetz.
- Die notwendigen Arbeiten zur Vorbereitung des Schuljahres, das auf die Sommerferien folgt, müssen rechtzeitig angekündigt und benannt werden. Als angemessener Zeitraum kann das Ende des Schulhalbjahres angesehen werden. Eine kurzfristige Ankündigung ist möglich, falls eine detaillierte Planung vorher nicht fertiggestellt werden konnte.
- Die Lehrerkonferenz hat gemäß § 68 Abs. 3 Nr. 7 SchulG hier ein Mitsprache- und Entscheidungsrecht, welches allerdings nicht so weit gehen darf, dass in der letzten Schulwoche keine Anwesenheit verpflichtend festgelegt werden kann.
- Für Schulleitungen gilt diesbezüglich der § 30 Abs. 2 ADO. Auch in den Schulferien müssen die Dienstgeschäfte der Schulleitung ausreichend wahrgenommen werden. Über die jeweils getroffene Vertretungsregelung für die Schulferien sind die zuständigen Schulaufsichtsbehörden und der Schulträger rechtzeitig vor dem Beginn der Ferien zu unterrichten.

### **3. Wiedereinstellung oder Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand / in die Rente**

Lehrkräfte können den Eintritt in den Ruhestand bzw. in die Rente auf Antrag hinausschieben oder auch nach Eintritt in den Ruhestand / in die Rente wiedereingestellt werden, wenn ihre Tätigkeit der Sicherung der Unterrichtsversorgung dient und somit im dienstlichen Interesse liegt. In Zeiten des Fachkräftemangels ist dies sogar ein großes Anliegen der Landesregierung und eine Möglichkeit zur Sicherstellung qualifizierten Unterrichts.

Das Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSB NRW) informierte in einer Mail vom 12.03.2025 wie folgt:

#### **a) Hinausschieben des Ruhestands oder der Rente**

Verbeamtete Lehrkräfte können nach § 32 Abs. 1 Landesbeamtengesetz einen Antrag stellen, den Eintritt in den Ruhestand hinauszuschieben, der im Einzelfall geprüft wird und genehmigt werden kann, wenn ein dienstliches Interesse vorliegt. Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Eintritt in den Ruhestand zu stellen. Die Frist von sechs Monaten dient dem Zweck, der dienstvorgesetzten Stelle ausreichend Vorlaufzeit für die erforderliche Antragsprüfung und etwaige personelle Dispositionen einzuräumen. Wenn ein dienstliches Interesse an einer Weiterbeschäftigung besteht und ausreichend Bearbeitungszeit bleibt, können auch verspätet eingehende Anträge noch positiv beschieden werden.

Verbeamtete Lehrkräfte, die zum Zeitpunkt des Erreichens der Regelaltersgrenze bereits den Höchstruhegehaltssatz von 71,75 Prozent erarbeitet haben, erhalten ab diesem Zeitpunkt einen nicht ruhegehaltfähigen Besoldungszuschlag in Höhe von zehn Prozent des Grundgehalts (§ 71a Landesbesoldungsgesetz – LBesG NRW). Lehrkräfte, die den Höchstruhegehaltssatz noch nicht erreicht haben, erhöhen durch die Fortsetzung ihrer Tätigkeit im Beamtenverhältnis ihre Versorgungsansprüche um jährlich knapp 1,8 Prozent (§ 16 Absatz 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz – LBeamtVG NRW). Der längere Verbleib im aktiven Schuldienst wird sich somit entweder direkt durch den Besoldungszuschlag oder perspektivisch durch erhöhte Versorgungsbezüge auszahlen.

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte besteht nach § 41 Satz 3 Sozialgesetzbuch VI die Möglichkeit, durch vertragliche Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien während des Arbeitsverhältnisses den Beendigungszeitraum über das Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze ggf. auch mehrfach hinauszuschieben. Sie würden somit später in die Rente eintreten und ihre Regelaltersrente erst später in Anspruch nehmen. Dies würde sich positiv auf ihre Rente auswirken. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung müssen nach Erreichen der Regelaltersgrenze nicht mehr entrichtet werden.

#### **b) Wiedereinstellung nach Eintritt in den Ruhestand oder die Rente**

Ehemalige verbeamtete oder tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die sich bereits im Ruhestand oder in der Rente befinden, können befristet wieder in den Schuldienst eingestellt werden. Die Beschäftigung erfolgt unabhängig von den im aktiven Dienst erreichten Beförderungs- und Funktionsämtern in der Funktion als Lehrkraft in einem befristeten Tarifbeschäftigungsverhältnis. Die Eingruppierung erfolgt in der Funktion als Lehrkraft nach dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L).

Für ehemalige verbeamtete Lehrkräfte, die nach Eintritt in den Ruhestand wieder im Schuldienst tätig sind, wurde mit dem Gesetz zur Anpassung der Dienst- und Versorgungsbezüge in den Jahren 2024 und 2025 sowie zur Änderung weiterer dienstrechtlicher Vorschriften im Land Nordrhein-Westfalen vom 29. Oktober 2024 die Sonderregelung zur Aussetzung der Hinzuverdienstgrenze um weitere fünf Jahre bis zum Ablauf des Jahres 2029 verlängert. Damit ist es für pensionierte Lehrkräfte ab Erreichen der Regelaltersgrenze weiterhin finanziell

attraktiv, vorübergehend auch in einem größeren Stundenumfang wieder zu unterrichten. Sie müssen nicht mit Abzügen von ihrem Ruhegehalt rechnen.

Für ehemalige verbeamtete Lehrkräfte, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand getreten sind, gelten besondere Hinzuverdienstgrenzen. Betroffene Lehrkräfte sollten sich hierzu im Bedarfsfall vom Landesamt für Besoldung und Versorgung beraten lassen.

Ehemalige tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die nach Eintritt in die Rente wieder im Schuldienst tätig sind, können ab Erreichen der Regelaltersgrenze in der Regel unbegrenzt hinzuverdienen. Bei lebensjüngeren Rentnerinnen und Rentnern gibt es differenzierte Hinzuverdienstregelungen. Betroffene Lehrkräfte sollten sich hierzu von der Deutschen Rentenversicherung beraten lassen.

**Informationen** zu diesem Thema sind auch auf der Seite des Bildungsportals zu finden: <https://www.schulministerium.nrw/beschaeftigung-lebensaelterer-lehrkraefte>

**Voraussetzung für die Einstellung** sind freie Stellenanteile bei den jeweiligen Schulamtsbezirken und fachliche Bedarfe an den Schulen.

**Beschäftigungsmöglichkeiten** für Lehrkräfte in Ruhestand oder Rente, die befristet wieder in den Schuldienst eingestellt werden möchten, sind unter [www.verena.nrw.de](http://www.verena.nrw.de) zu finden.

#### **4. Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase – Neufassung des Erlasses**

Der Einstellungserlass für Sozialpädagogische Fachkräfte in der Schuleingangsphase von 2018 wurde überarbeitet. Viele Bedingungen müssen nun nicht mehr extra geregelt werden, sondern werden durch § 58 Schulgesetz und § 44 TV-L abgedeckt.

##### **Was ist neu?**

- Die wichtigste Neuerung ist die Änderung der Rechtsstellung der Sozialpädagogischen Fachkräfte in der Schuleingangsphase: Nach dem Erlass gelten Sozialpädagogische Fachkräfte nun als pädagogisches Personal nach § 58 Schulgesetz und als Lehrkräfte im Sinne von § 44 TV-L. Hiermit erfolgt eine Gleichstellung mit den päd. Fachkräften im MPT.
- Das bedeutet, dass z. B. schwerbehinderte Kolleginnen die entsprechende Schwerbehindertenermäßigung, d. h. eine Reduzierung der Unterrichtsstunden erhalten (vorher waren es zusätzliche Urlaubstage, die in den Ferien genommen werden mussten).
- Die Altersermäßigung kann nun ohne zusätzliche Rundvergütung gewährt werden.
- Die wöchentliche Arbeitszeit liegt analog zu § 44 TV-L bei Neuanstellungen bei 41 Stunden.
- Die Sozialpädagogischen Fachkräfte teilen sich die Verantwortung mit allen Beteiligten der Schule für die systemische Unterstützung des Gemeinsamen Lernens.

##### **Was bleibt?**

- eine Unterrichtsverpflichtung von 28 Unterrichtsstunden (analog zu den Lehrkräften)
- keine pädagogischen Angebote während der Ferien durch Sozialpädagogische Fachkräfte
- keine Abdeckung der Studentafel durch Sozialpädagogische Fachkräfte (s. Leitlinien des Gemeinsamen Lernens)
- professionsspezifischer Einsatz in der Schuleingangsphase
- Förderung der basalen Fähigkeiten, die für das schulische Lernen notwendig sind
- Ermittlung von Lernausgangslagen und Erstellung von Förderplänen in Kooperation im multiprofessionellen Team

- eigenverantwortliche Planung und Durchführung von Förderangeboten
- Mitwirkung bei Förderplangesprächen
- Mitwirkung bei der Kooperation mit außerschulischen Institutionen, insbesondere Kindertageseinrichtungen

## **5. Befristete Einstellung im öffentlichen Schuldienst**

Mit der befristeten Einstellung kann konkreter Vertretungsbedarf zum Beispiel aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit oder längerer Erkrankung von Beschäftigten aufgefangen und somit Unterrichtsausfall vermieden werden. Darüber hinaus gibt es befristete Projektverträge, unter anderem im Rahmen des Startchancen-Programms, zur Förderung Geflüchteter oder für Alltagshelfende. Stellenangebote für befristete Einstellungen sind im Bildungsportal NRW unter VERENA veröffentlicht. Das Arbeitsverhältnis kann nach den Vorgaben des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) bis zur Dauer von zwei Jahren sachgrundlos (z. B. für Projekte) befristet werden. Bis zur Gesamtdauer von zwei Jahren sind bis zu drei Verlängerungen gestattet. Besteht dagegen ein Sachgrund für eine befristete Einstellung, z. B. ein Vertretungsbedarf, sind auch Verlängerungen über die Gesamtdauer von zwei Jahren hinaus möglich.

Die Schulleitung schreibt die Stelle aus. An den Auswahlgesprächen muss die AfG (Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen) beteiligt und der Lehrerrat in beratender Funktion einbezogen werden. Die Laufzeit des Vertrags muss zum Befristungsgrund passen. Befristete Arbeitsverträge werden schriftlich geschlossen und unterliegen grundsätzlich der Mitbestimmung des Personalrats. Werden der Schule „Stellen und Mittel“ zur Verfügung gestellt, kann die Schulleitung „befristete Verträge zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben abschließen“ (vgl. § 57 Abs. 5 SchulG NRW). Eingruppierung und Stufenfestsetzung unterliegen immer der Mitbestimmung des Personalrats. Die Voraussetzungen für die Bewerbung auf eine befristete Stelle im Schuldienst des Landes NRW sind je nach Einstellungsgrund und nach Schulform unterschiedlich. Sie sind in der Stellenausschreibung benannt. Da befristet Beschäftigte als tarifbeschäftigte Lehrkräfte oder pädagogisch Beschäftigte eingestellt sind, gelten die Regelungen des Tarifvertrages der Länder (TV-L).

### Ferienregelung

Unter bestimmten Voraussetzungen werden auch die Sommerferien bezahlt. Bei folgenden Konstellationen muss das Beschäftigungsverhältnis auch die Sommerferien umfassen:

- wenn die Einstellung bis spätestens zum 1. Februar erfolgt und bis zum Beginn der Sommerferien geht,
- wenn die Einstellung nach dem 1. Februar erfolgt und nach den Ferien fortgeführt werden soll,

Dabei ist zu berücksichtigen, dass während der Gesamtdauer des Beschäftigungsverhältnisses die Unterrichtszeit zur Ferienzeit in einem Verhältnis von mindestens 2,5 : 1 stehen muss.

### Mögliche Entfristung

Wenn Beschäftigte mindestens 6 Jahre befristet eingestellt sind und mehrfache Vertragsverlängerungen vorliegen, kann es sein, dass die Befristung rechtsmissbräuchlich ist. Dies bedeutet, dass unter Umständen eine Entfristung aufgrund der Beschäftigungsdauer und/oder der Anzahl der Verträge angezeigt ist.

Auf dem Dienstweg kann ein formloser Antrag zur Entfristung gestellt werden. Der Antrag ist über die Schulleitung ans Schulamt bzw. die Bezirksregierung zu richten. Unter Einbindung der Schulleitung wird von der Schulaufsicht geprüft, ob die Person für die Übernahme ins Dauerbeschäftigungsverhältnis geeignet ist. Eine Entfristung von Bewerberinnen, die eine Staatsprüfung nicht oder endgültig nicht bestanden haben, ist nicht möglich.

Sollte der Antrag von der Schulbehörde abgelehnt werden, kann noch der Gang zum Arbeitsgericht und die Erhebung einer Entfristungsklage als weiterer Schritt in Betracht gezogen

werden. Die Klage muss innerhalb von drei Wochen nach Auslaufen eines Vertrages eingereicht werden. Es empfiehlt sich, vorab eine Rechtsberatung einzuholen und ggf. Rechtsschutz in Anspruch zu nehmen.

Wichtig: Eine Chance auf Entfristung besteht nur, wenn entsprechende Stellen zur Verfügung stehen.

## 6. 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 an Grundschulen beim Schulamt für den Kreis Gütersloh**.

Auf folgenden Wegen gelangen Sie zu uns:

- a) 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“**.
- b) Über diesen QR-Code:



(Bildquelle: Pixabay)