



Personalrat
an Grundschulen
beim Schulamt
für den Kreis Gütersloh

Ausgabe Juni 2026

In dieser Ausgabe:

1. **Anträge an die Personalversammlung**
2. **Schadenshaftung bei dienstlichen Pflichtverletzungen von Lehrkräften im Schuldienst**
3. **Kinderkrankentage 2026 – Was gilt für Tarifbeschäftigte und für Beamtinnen und Beamte in NRW?**
4. **Fortbildungsplanung und Beteiligungsrechte des Lehrerrats**
5. **Schon gewusst? - Personalratsinfos im Netz**

Ihr Personalrats-INFO-Team:

Ina Beke-Bramkamp
Susanne Haase
Nadine Intrup
Kerstin Köhler

☎ 0521/9677365
☎ 05241/47127
☎ 05203/9191865
☎ 0521/173438

1. Anträge an die Personalversammlung

Auf der Personalversammlung am 24.06.2026 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 Personalmangel**

Die Personalversammlung möge beschließen:

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

- Doppelbesetzung als Standard, d. h. 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)
- Einstellung von Alltagshelfern ohne Lehrerstellen zu verlieren
- 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
- Unterstützung, personell und sächlich, bei der Integration und Beschulung von Zuwanderungskindern
- Schaffung von Rahmenbedingungen, damit die Konzentration auf die wesentlichen Aufgaben einer Lehrkraft (das Unterrichten und Erziehen) wieder möglich wird und die Balance zwischen beidem wieder hergestellt wird. Lehrerinnen sind keine Reinigungskräfte, Umzugshelferinnen, Verwaltungsassistentinnen oder Hausmeisterinnen
- Qualitätsanalyse ersatzlos streichen
- weitere Erhöhung der Studienplatzkapazitäten, auch im Bereich Sonder- und Sozialpädagogik

Begründung:

Der Personalmangel an Grundschulen ist weiterhin gravierend. Ein Ende ist noch lange nicht in Sicht. Nach wie vor laufen schulscharfe Ausschreibungen 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 zu 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 Budgets für sonderpädagogische Förderung (LES und sonstige), damit Doppelbesetzungen (Regelschullehrkraft + Lehrkraft für sonderpädagogische Förderung/ MPT GL) in jeder inklusiven Lerngruppe realisiert werden können
- mindestens eine Anrechnungsstunde pro Mitglied eines Klassenteams, um eine professionelle Förderung organisieren und leisten zu können
- Den Förderschwerpunkten esE und GE muss besonders Rechnung getragen werden. Die Rahmenbedingungen der Inklusion werden den Bedarfen gerade dieser Kinder nach Kontinuität und Beziehung nicht gerecht
- Kontinuität in der Betreuung inklusiver Lerngruppen
- Vertretungsreserve für Lehrkräfte für sonderpädagogische Förderung sowie für sozialpädagogische Fachkräfte und für Fachkräfte im MPT
- 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 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 und die hohen Belastungen reduzieren. 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 Schülerschaft, eine sofortige Verbesserung der schulischen Rahmenbedingungen zu schaffen.

Die Kolleginnen 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:

- eine spürbare Entlastung der Kollegien an Grundschulen durch Herabsetzung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl und/oder einige Stunden der Unterrichtsverpflichtung durch Organisationsstunden zu ersetzen
- Anhebung der Leitungszeit, um den stetig steigenden Verwaltungsaufwand sowie die Bewältigung der gestiegenen Schulleitungsaufgaben zu gewährleisten
- Anhebung der Stunden (volle Stelle/Schule) für das Sekretariat sowie für die Hauswartung
- Herabsetzung der Regelaltersgrenze auf 63 Jahre – keine auch nur zeitweise zusätzliche Stundenerhöhung
- Rücknahme der Einschränkung bei der voraussetzungslosen Teilzeitbeschäftigung bzw. der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell, aus Gründen der zu hohen Belastung und zur Gesundheitserhaltung
- Rücknahme der Bagatellgrenze bei der Vergütung von Mehrarbeit bei Teilzeitkräften
- keine Klasse mit mehr als 20 Kindern bei gleichbleibendem Lehrerinnenschlüssel
- Ausreichendes Raumangebot, das den Anforderungen des veränderten Schulalltags gerecht wird (Differenzierungsräume, Beratungsräume, Räume für verschiedene Lernangebote, AG- und OGS-Bedarf)
- 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
- bauliche Maßnahmen mit dem Blick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz (Schallschutz, Raumklima, Infektionsschutz ...)
- 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
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen der pädagogischen Mitarbeiter u. a. durch Schaffung von Versetzungs-möglichkeiten und Anpassung der Stufenzuordnung durch Anerkennung der Vorerfahrungen

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 Kolleginnen 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 Beschäftigten 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 Arbeitszeit, Klassengrößen, Entlastungstunden und Aufstiegsmöglichkeiten an letzter Stelle.

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

Antrag 4: Weitere Ausstattung des pädagogischen Personals mit Dienstgeräten zur Verarbeitung personenbezogener Daten

Die Personalversammlung möge beschließen:

Die Personalversammlung fordert die Landesregierung auf, sicherzustellen, dass alle pädagogischen Kräfte 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 II § 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.

2. Schadenshaftung bei dienstlichen Pflichtverletzungen von Lehrkräften im Schuldienst

1. Rechtsgrundlagen

Grundsätzlich gilt: Verletzt eine Lehrkraft ihre Amtspflicht und entsteht dadurch einem Dritten gegenüber ein Schaden, haftet der Dienstherr nach **Art. 34 Grundgesetz (GG)** in Verbindung mit **§ 839 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** für diesen Schaden. Dies wird als Amtshaftung bezeichnet.

In Artikel 34 des GG heißt es:

„Verletzt jemand in Ausübung eines ihm anvertrauten öffentlichen Amtes die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so trifft die Verantwortung grundsätzlich den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst er steht. **Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit** bleibt der Rückgriff vorbehalten.“

Im § 839 BGB ist aufgeführt:

„(1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder fahrlässig die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so hat er dem Dritten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Fällt ihm nur Fahrlässigkeit zur Last, so kann er dann in Anspruch genommen werden, wenn der Verletzte nicht auf andere Weise Ersatz zu erlangen vermag.“

2. Definition und Klärung von Begrifflichkeiten

Eine Lehrkraft haftet zunächst für Schäden, die sie vorsätzlich oder fahrlässig durch die Verletzung einer Amtspflicht (z. B. der Aufsichts- oder Sorgfaltspflicht) verursacht hat. Gegenüber einem geschädigten Dritten (z. B. einem Kind, den Eltern oder einer Jugendherberge) tritt im Rahmen der Amtshaftung jedoch der Staat beziehungsweise der Dienstherr an die Stelle der Lehrkraft. Sollte die Lehrkraft jedoch vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt haben, so kann der Dienstherr die Lehrkraft sehr wohl in Regress nehmen und von ihr die Kosten zurückfordern.

Da ein Schulträger nach gefestigter Rechtsauffassung **nicht als „Dritter“** gilt, kann er das Land bei einer Beschädigung von Schuleigentum nicht im Rahmen der Amtshaftung für durch Lehrkräfte verursachte Schäden haftbar machen.

„**Grob Fahrlässig**“ handelt nach Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH, Urteil vom 18.12.1996, NJW 1012/1013), „wer die im Verkehr erforderliche Sorgfalt in besonders schwerem Maße verletzt, wer nicht beachtet, was im gegebenen Fall jedem einleuchten müsste, und wer die einfachsten, ganz nahe liegenden Überlegungen nicht anstellt.“

3. Beispiele aus der Praxis

Haftet eine Lehrkraft persönlich für den Schaden, wenn

- a) **durch ihre Verletzung der Aufsichtspflicht eine Schülerin/ein Schüler einen Körper- oder Sachschaden erleidet?**

Eine Lehrkraft muss zunächst grundsätzlich für Schäden, die sie **fahrlässig oder vorsätzlich** durch Verletzung ihrer Amtspflichten (z. B. Aufsichtspflicht) verursacht hat, einstehen. In ihrer Haftungspflicht gegenüber einem Dritten (z. B. Kind, Eltern, Jugendherberge) tritt dann aber anstelle der Lehrkraft der Staat ein (Schuldneraustausch).

- b) **ihr aus einem verschlossenen Fach im Lehrerzimmer Geld für eine Klassenfahrt gestohlen wird?**

Auch hier haftet die Lehrkraft nur dann persönlich, wenn ihr **grobe Fahrlässigkeit** vorgeworfen werden kann.

- c) **sie in der Schule ein Kopiergerät benutzt und durch unsachgemäße Behandlung beschädigt?**

Wird die Beschädigung des Eigentums des Schulträgers weder grob fahrlässig noch vorsätzlich herbeigeführt, bedeutet dies, dass der Schulträger den verursachten Schaden, selbst bei fahrlässigem Handeln der Lehrkraft, zu tragen hat. Zur Erinnerung: Bei **grob fahrlässigem bzw. vorsätzlichem** Handeln kann eine Lehrkraft allerdings zur Verantwortung gezogen werden und muss dann auch für einen verursachten Schaden haften.

- d) **sie den Hauptschlüssel für die Schließanlage der Schule verliert?**

Wie bei der Beschädigung eines Kopiergerätes kann beim Verlust des Schulschlüssels die Lehrkraft nicht unmittelbar von der Schule oder vom Schulträger verpflichtet werden, den Schaden zu tragen. Gegebenenfalls übernimmt das Land als Dienstherr die Kosten im Rahmen der **Amtshaftung**. Sollte die Lehrkraft jedoch **grob fahrlässig** gehandelt haben, so könnte der Dienstherr die Lehrkraft sehr wohl in Regress nehmen und von ihr die Kosten zurückfordern. Ob die Lehrkraft bei einem Schlüsselverlust **grob fahrlässig** gehandelt hat und ihr daher eine Verletzung der Sorgfaltspflicht angelastet werden kann, ist letztlich eine **Wertungsfrage**.

Daher ist der Abschluss einer Schlüsselversicherung sinnvoll, da sie dann eintritt, wenn das Verhalten der Lehrkraft als grob fahrlässig bewertet wird und sie demzufolge im Rahmen des Regresses persönlich haftbar gemacht wird.

- e) **sie einer Schülerin/einem Schüler im Unterricht ein Mobiltelefon abnimmt und dieses dann beschädigt wird?**

Hat eine Lehrkraft einem Schüler/einer Schülerin während des Unterrichts ein hochwertiges Mobiltelefon abgenommen und es fällt ihr auf dem Weg ins Lehrerzimmer aus der Hand, sodass das Display beschädigt wird, stellt sich die Frage nach der Haftung für den entstandenen Schaden. In diesem Fall hat die Lehrkraft **das Geschehen aktiv beeinflusst**, sodass hieraus ein Mitverschulden der Lehrkraft und eine anteilige Kostenerstattung hergeleitet werden kann.

Etwas anders stellt sich der Sachverhalt dar, wenn einem Schüler/einer Schülerin z. B. ein hochwertiges Mobiltelefon in der Schule beschädigt wird. Hier gilt der Grundsatz, dass weder der Schulträger noch die Lehrkraft oder das Land für Beschädigungen oder Verlust von elektronischen Geräten oder sonstigen Gegenständen haften. Begründet wird dies damit, dass solche elektronischen Geräte eindeutig nicht zu den „gewöhnlich“ von Schülern und Schülerinnen in die Schule mitzubringenden Gegenständen gehören.

Sinnvoll ist daher, dass in einer Haus- bzw. Schulordnung den Schülern und Schülerinnen und deren Eltern mitgeteilt gemacht wird, dass solche Geräte und andere wertvolle Gegenstände nicht mit in die Schule zu bringen sind.

3. Kinderkrankentage 2026 - Was gilt für Tarifbeschäftigte und für Beamtinnen und Beamte in NRW?

Lange war unklar, wie viele Kinderkrankentage verbeamteten Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2026 zustehen. Nach Auslaufen der bisherigen Sonderregelung zum 31. Dezember 2025 fehlte zunächst eine rechtliche Anschlussregelung. Erst der inzwischen vorliegende Änderungsentwurf zur Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW sieht eine Fortführung der erweiterten Ansprüche vor. Für tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen gelten dagegen weiterhin die bundesrechtlichen Regelungen zum Kinderkrankengeld. Der folgende Überblick fasst die wichtigsten Regelungen zusammen.

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten die Regelungen des § 45 SGB (Sozialgesetzbuch) V. Gesetzlich versicherte Eltern haben im Jahr 2026 Anspruch auf Kinderkrankengeld und Freistellung von der Arbeit:

- 15 Arbeitstage je Kind und Elternteil
- maximal 35 Arbeitstage pro Elternteil bei mehreren Kindern
- 30 Arbeitstage je Kind für Alleinerziehende
- maximal 70 Arbeitstage für Alleinerziehende bei mehreren Kindern

Während der Freistellung zahlt die gesetzliche Krankenkasse Kinderkrankengeld; eine reguläre Entgeltfortzahlung erfolgt grundsätzlich nicht.

Beamtinnen und Beamte

Nach der ursprünglichen Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW bestanden lediglich Ansprüche von bis zu vier Arbeitstagen je Kind und höchstens zwölf Arbeitstagen im Kalenderjahr. Für die Jahre 2024 und 2025 galten jedoch erweiterte Sonderregelungen. Mit dem Auslaufen dieser Regelung zum Jahreswechsel entstand eine Phase rechtlicher Unsicherheit. Viele betroffene Familien konnten zunächst nicht verlässlich einschätzen, welche Freistellungsansprüche im Jahr 2026 gelten würden.

Geplante Regelung für 2026

Nach dem derzeit vorliegenden Verordnungsentwurf sollen die erweiterten Kinderkrankentage rückwirkend zum 1. Januar 2026 fortgeführt werden. Vorgesehen sind:

- 13 Arbeitstage Sonderurlaub je Kind
- maximal 30 Arbeitstage bei mehreren Kindern
- 26 Arbeitstage je Kind für Alleinerziehende

- maximal 60 Arbeitstage bei mehreren Kindern

Die Freistellung erfolgt unter Fortzahlung der Besoldung. Beamtinnen und Beamte behalten somit während der Betreuung ihres erkrankten Kindes ihre vollen Bezüge.

Kurzüberblick

Beschäftigtengruppe	Anspruch 2026	Leistung während der Freistellung
Tarifbeschäftigte	15 Tage je Kind (max. 35 Tage)	Kinderkrankengeld der Krankenkasse
Beamtinnen und Beamte	13 Tage je Kind (geplante Neuregelung)	volle Besoldung

Hinweis: Die dargestellten Ansprüche für Beamtinnen und Beamte beruhen auf dem vorliegenden Änderungsentwurf zur Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW, der eine rückwirkende Anwendung zum 1. Januar 2026 vorsieht.

Quellen: § 45 SGB V; Freistellungs- und Urlaubsverordnung Nordrhein-Westfalen (FrUrlV NRW); Änderungsentwurf zur FrUrlV NRW 2026; Informationen des Ministeriums des Innern NRW (Stand: Mai 2026).

4. Fortbildungsplanung und Beteiligungsrechte des Lehrerrats

Mit dem 17. Schulrechtsänderungsgesetz, das zum 1. August 2025 in Kraft getreten ist, wurden die Regelungen zur Fortbildungsplanung an Schulen in Nordrhein-Westfalen weiter konkretisiert. Im Folgenden werden die wesentlichen rechtlichen Grundlagen, Zuständigkeiten und Beteiligungsrechte des Lehrerrats dargestellt.

Die Fortbildungsplanung an Schulen

Mit dem zum 1. August 2025 in Kraft getretenen 17. Schulrechtsänderungsgesetz wurde die Verantwortung der Schulleitung im Bereich der Fortbildungsplanung erweitert. Die Schulleitung ist nun verpflichtet, für jedes Schuljahr eine verbindliche Fortbildungsplanung zu erstellen. Diese Planung dient dazu, die schulische Qualitätsentwicklung systematisch zu unterstützen und den Fortbildungsbedarf des Kollegiums gezielt zu berücksichtigen.

Die Lehrerkonferenz legt gemäß § 68 Abs. 3 Nr. 3 SchulG NRW auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters die Grundsätze der Lehrerfortbildung fest. Diese Grundsätze bilden den Rahmen, innerhalb dessen die Schulleitung die konkrete Fortbildungsplanung umsetzt. Dazu gehört insbesondere die Entscheidung über Inhalte, Schwerpunkte und die organisatorische Umsetzung der Fortbildungsmaßnahmen.

Die Fortbildungsplanung umfasst in der Regel Fortbildungsangebote für das gesamte Kollegium sowie für einzelne Teilgruppen (§ 59 Abs. 6 SchulG NRW). Dadurch können sowohl schulweite Entwicklungsziele als auch spezifische fachliche oder pädagogische Bedarfe berücksichtigt werden.

Über die Teilnahme an konkreten Fortbildungsveranstaltungen entscheidet die Schulleitung unter Beteiligung des Lehrerrats. Der Lehrerrat ist dabei rechtzeitig, umfassend und nachvollziehbar zu informieren und vor der Entscheidung anzuhören (§ 69 Abs. 2 und 6 SchulG NRW). Die Beteiligung soll sicherstellen, dass die Interessen der Beschäftigten angemessen berücksichtigt werden.

Die Schulleitung kann Lehrkräfte sowie andere Beschäftigte auch verpflichten, an bestimmten Fortbildungen teilzunehmen, wenn dies zur schulischen Entwicklung oder zur Sicherung der Unterrichtsqualität erforderlich ist. In diesen Fällen sind die rechtlichen Beteiligungsrechte des Lehrerrats ebenfalls zu beachten.

Die Teilnahme an amtlich genehmigten Fortbildungen gilt als dienstliche Tätigkeit. Lehrkräfte benötigen daher keinen Sonderurlaub. Dies gilt unabhängig davon, ob die Fortbildung innerhalb oder außerhalb der Schule stattfindet. Reisekosten können nach den Bestimmungen des Landesreisekostengesetzes Nordrhein-Westfalen (LRKG NRW) erstattet werden, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.

Qualifizierung für Lehrerratsmitglieder

Damit der Lehrerrat seine gesetzlichen Beteiligungsrechte sachgerecht wahrnehmen kann, haben seine Mitglieder einen Anspruch auf grundlegende und vertiefende Qualifizierungsmaßnahmen (§ 69 Abs. 4 SchulG NRW). Diese Qualifizierungen sollen die Mitglieder in die Lage versetzen, ihre Aufgaben rechtssicher und kompetent auszuüben.

Die gesetzliche Regelung wird durch den Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 4. März 2013 (BASS 20-22 Nr. 63) konkretisiert. Danach gelten diese Qualifizierungsmaßnahmen als im besonderen dienstlichen Interesse liegend. Das bedeutet, dass die Teilnahme grundsätzlich zu ermöglichen ist und dienstlich unterstützt werden soll (§ 69 Abs. 6 Satz 3 SchulG NRW).

Die entstehenden Reisekosten werden zunächst durch die jeweilige Schule verauslagt. Anschließend erfolgt eine Erstattung durch die zuständigen Bezirksregierungen.

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 2024 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 ⇒ 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:



**Ihr örtlicher Personalrat
wünscht Ihnen
für die kommenden Wochen
einen erfolgreichen Endspurt
und anschließend
erholsame Sommerferien!**