



... gefragt - geantwortet ...

Informationen zu schulischen Themen von A bis Z

Februar 2017

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de

ADO

Die **Allgemeine Dienstordnung** enthält eine Fülle von Regelungen für den Schulalltag und sollte in keiner Lehrerbücherei fehlen.

Altersermäßigung

Der Anspruch auf eine Altersermäßigungsstunde bei vollbeschäftigten Lehrkräften besteht zum Schuljahresbeginn, nachdem man 55 Jahre geworden ist. Lehrkräfte, die mindestens 50 % der 28 Pflichtstunden arbeiten, erhalten 0,5 Stunden Altersermäßigung.

Vom Beginn des nächsten Schuljahres an, nachdem man 60 Jahre alt geworden ist, ermäßigt sich die Unterrichtsverpflichtung bei Vollbeschäftigten um 3 Stunden, bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 75 % um 2 Stunden und bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 % um 1,5 Stunden.

Der Anspruch auf Ermäßigung in vollem Umfang besteht nur noch bei einer Stundenreduzierung von max. einer Unterrichtsstunde pro Woche.

Die GEW kritisiert diese Verschlechterung.

Altersteilzeit

Die Altersteilzeitregelung für Beamt*innen wurde verlängert.

In der Umsetzung für den Schulbereich wird sich – höchstwahrscheinlich – nichts ändern:

- 65% Arbeitsleistung des Durchschnitts der Stundenzahl in den letzten fünf Jahren vor Beginn der ATZ im Block- oder Teilzeitmodell
- Verzicht auf die Altersentlastung während der ATZ und vorher (ab 55); entsprechend der Länge der ATZ
- 80% der diesbezüglichen Nettoeinzüge
- 80% Wirksamkeit für das Ruhegehalt
- Beginn jeweils am 01.08. nach Vollendung des 60. Lebensjahres

Eine Altersteilzeitregelung für Angestellte, wie von der GEW gefordert, lehnt die Landesregierung bisher ab.

Amtsärztliche Untersuchungen

Amtsärztliche Untersuchungen unterliegen der Anhörung durch den Personalrat. Sind Sie betroffen, bietet Ihnen der Örtliche Personalrat (ÖPR) Unterstützung an, um gegenüber der Dienststelle Ihre Interessen zu vertreten. Betroffene sollten von sich aus den Personalrat kontaktieren und mit ihm das weitere Verfahren zu besprechen.

Attest – Krankmeldung

Beamtete Lehrkräfte müssen aufgrund von Krankheit am **4. Arbeitstag** ein Attest eines Arztes vorlegen. Tarifbeschäftigte können nur **3 Kalendertage** (Wochenende zählt mit) ohne ärztliches Attest vom Dienst fern bleiben. Aus der ärztlichen Bescheinigung muss die voraussichtliche Dauer der Erkrankung ersichtlich sein (ADO § 13).

Bedarfsbegehungen

Verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an Ihrer Schule ist der Schulleiter/die Schulleiterin. Auch als Kollege*in können Sie sich an den BAD (Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH) wenden, wenn Sie Mängel in Bezug auf den Gesundheitsschutz der Lehrkräfte in der Schule bemerkt haben. Falls Sie den BAD zu einer Bedarfsbegehung einladen, informieren Sie bitte den Personalrat. Übrigens: In das „Verbandbuch“, was es an jeder Schule geben sollte, müssen auch Unfälle der Lehrerinnen und Lehrer eingetragen werden.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann 02 12 / 1 39 51 21 dirk.bortmann@gew-nrw.de	Christoph Hanke 02 12 / 7 43 64 christoph.hanke@gew-nrw.de	Sabine Riffi 02 12 / 7 66 78 sabine.riffi@gew-nrw.de	Andrea Schütt 02 12 / 2 64 12 40 andrea.schuett@gew-nrw.de
--	---	---	---

Befristet Beschäftigte

Viele Kolleg*innen werden über Jahre hinweg befristet beschäftigt. Der Personalrat achtet darauf, dass nach Möglichkeit Anschlussverträge angeboten werden. Aufgrund eines Urteils des Bundesarbeitsgerichts haben Kolleg*innen das Recht unbefristet eingestellt zu werden, wenn sie mindesten sieben Jahre mit befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt waren. Ob die Voraussetzungen für eine unbefristete Einstellung vorliegen, unterliegt einer Einzelfallprüfung. Die GEW-Personalräte beraten befristet Beschäftigte gerne individuell.

BEM

BEM bedeutet Betriebliches Eingliederungsmanagement und gehört zu den Gesundheitsschutzmaßnahmen des Arbeitgebers. Ziel ist es die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Kolleg*innen, die mindestens 6 Wochen innerhalb eines Jahres wegen Krankheit gefehlt haben, werden von der Dienststelle zu einem BEM-Gespräch eingeladen. Dabei werden auch mehrere kürzere Fehlzeiten addiert. Sie können selbst entscheiden, ob sie das Gespräch im Schulamt oder mit ihrer Schulleitung führen möchten; in Einzelfällen ist es auch möglich, das BEM-Gespräch in der Bezirksregierung zu führen. In diesem Gespräch soll nach einem vorgegebenen Ablauf geklärt werden, ob die betroffene Lehrkraft Beeinträchtigungen im Schulalltag hat, die abgemildert werden können, z. B. durch geänderte Stundenplangestaltung, vorübergehenden Einsatz in Kleingruppen, eine Wiedereingliederung mit geringerer Stundenzahl usw. Das Gespräch ist freiwillig und das Verfahren kann jederzeit von der Lehrkraft abgebrochen werden. Nutzen Sie die Möglichkeit des BEM-Gesprächs und beziehen Sie den Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung frühzeitig mit ein.

Beihilfe

Wechselt man z. B. durch Pensionierung zu einer anderen Abrechnungsstelle für Beihilfe, muss man bei bereits erfolgtem Abzug der Kostendämpfungspauschale die neue Abrechnungsstelle darauf hinweisen, um einen nochmaligen Abzug zu verhindern.

Die Summe der Ausgaben für die Kostendämpfungspauschale und des Eigenanteils bei zahntechnischen Leistungen sowie der Selbstbehalte bei Inanspruchnahme von Wahlleistungen im Krankenhaus dürfen die Belastungsgrenze von 1,5% der Bruttojahresbezüge der Beihilfeberechtigten nicht überschreiten.

Zahnärztliche Behandlungen – mit Ausnahme von Implantatbehandlungen - bedürfen keiner vorherigen Anerkennung durch die Beihilfefestsetzungsstelle. Es erübrigt sich daher, Heil- und Kostenpläne vor Behandlungsbeginn zur Prüfung vorzulegen. Man sollte jedoch vor der Durchführung sehr teurer Behandlungen sicherheitshalber bei der Beihilfestelle und der eigenen privaten Krankenversicherung erfragen, ob ein Heil- und Kostenplan vorgelegt werden soll.

Verbesserungen hat es bei den zahntechnischen Leistungen gegeben. Der beihilferechtliche Höchstbetrag für zahntechnische Leistungen bei der Versorgung mit Zahnersatz, -kronen und Suprakonstruktionen ist von 60 % auf 70 % erhöht worden. Der Beihilfeausschluss ist bei Beamten auf Widerruf und ihren beihilfeberechtigten Angehörigen von Aufwendungen für Zahnersatz, -kronen, Inlays und implantologischen Leistungen aufgehoben worden.

Beihilfefähig sind Aufwendungen für Brillengestelle sind bis zu einem Betrag von 70 € sowie sind Aufwendungen für die einfache Entspiegelung und die Härtung. Bei gleichbleibender Sehstärke ist eine erneute Beschaffung einer Brille bereits nach 3 Jahren beihilfefähig (Höchstbetrag 220 € pro Glas, ab 6 Dioptrin höchstens 250 € pro Glas).

Pflegebedingte Leistungen wurden erhöht, z. B. Verlängerung des Zeitraumes bei Verhinderungspflege auf sechs Wochen pro Jahr. Genaue Regelungen entnehmen Sie bitte den Informationen der Beihilfestellen.

Die ab dem 01.01. 2015 gültigen Vorschriften können auf der Homepage des LBV unter www.lbv.nrw.de eingesehen werden.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann 02 12 / 1 39 51 21 dirk.bortmann@gew-nrw.de	Christoph Hanke 02 12 / 7 43 64 christoph.hanke@gew-nrw.de	Sabine Riffi 02 12 / 7 66 78 sabine.riffi@gew-nrw.de	Andrea Schütt 02 12 / 2 64 12 40 andrea.schuett@gew-nrw.de
--	---	---	---

COPSOQ

Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen fühlen sich Lehrer*innen stärker mit ihrem Arbeitsplatz verbunden, sie fühlen sich sozial besser unterstützt und bewerten ihre Führungskräfte besser. Letzteres gilt insbesondere für Grundschullehrer*innen. Allerdings bewerten Lehrer*innen ihre Belastungen deutlich höher als andere Berufsgruppen und zwar im Hinblick auf quantitative Anforderungen ebenso wie im Hinblick auf emotionale Anforderungen, z.B. die Notwendigkeit Emotionen zu verbergen. Für Lehrer*innen besteht ein erhöhter Work-Privacy-Konflikt und ein erhöhtes Burnout-Risiko. Sie leiden unter einer großen Lärmbelastung, auch ihr Gesundheitszustand ist im Durchschnitt schlechter als bei anderen Berufsgruppen. Alarmierend ist es, dass Lehrer*innen Opfer verbaler und auch körperlicher Gewalt werden. Grundschullehrer*innen erleben dies nach Sonderpädagog*innen am häufigsten.

Die GEW-Personalräte fordern nachhaltige Entlastungen wie Stundenreduzierung, mehr Anrechnungsstunden für Grundschulen und die Senkung der Klassenfrequenzobergrenze.

Jede einzelne Schule kann zudem die Schulauswertung nutzen, um Belastungsschwerpunkte zu erkennen und gegenzusteuern, soweit dies mit den eigenen Mitteln und ohne Unterstützung durch den Dienstherrn überhaupt möglich ist.

Datenschutz

„Die Verarbeitung personenbezogener Daten von Schülerinnen und Schülern in privaten ADV-Anlagen (automatisierte oder automatische Datenverarbeitungsanlage) von Lehrerinnen und Lehrern für dienstliche Zwecke bedarf der schriftlichen, ein Verzeichnisse gemäß § 8 DSGVO NRW enthaltenden Genehmigung durch die Schulleiterin oder den Schulleiter.“ (s. VO-DV I vom 14. 06. 2007). Viele Schulleitungen haben ihren Kollegien ein entsprechendes Formular zur Beantragung vorgelegt. Um den Antrag nicht stellen zu müssen, haben Kollegien z. T. einen Kompromiss mit der Schulleitung gefunden, indem die Lehrkräfte schriftlich versichern, von der Schulleitung über den Datenschutz informiert worden zu sein und die Vorgaben des Datenschutzes einzuhalten. Selbstverständlich sind alle Lehrerinnen und Lehrer verpflichtet, die Datenschutzvorschriften einzuhalten. Die GEW meint aber auch, dass es Pflicht des Dienstherrn ist, sich für den Datenschutz einzusetzen, d.h. die entsprechenden Rahmenbedingungen, insbesondere die technischen Voraussetzungen dafür zu schaffen. (siehe LOGINEO)

Dienstjubiläum

Jubiläumsgeld für Angestellte

Beschäftigungszeit von 25 Jahren: 350 €, Beschäftigungszeit von 40 Jahren: 500 €.

Angestellte müssen unbedingt beachten, dass sie das Jubiläumsgeld nur sechs Monate rückwirkend geltend machen können, falls die Behörden nicht ordnungsgemäß handeln.

Jubiläumsgeld für Beamt*innen

Dienstzeit von 25 Jahren: 300 €, von 40 Jahren: 450 €, von 50 Jahren: 500 €

Angestellten wie Beamt*innen stehen für diese Jubiläen außerdem je ein Arbeitstag Sonderurlaub zu.

Dienstunfall

Ein Dienstunfall oder Schadensfall muss auf dem Dienstweg der Bezirksregierung angezeigt werden. Der Unfallanzeige ist eine vom Arzt ausgefüllte ärztliche Bescheinigung beizufügen. Formulare sind auf der Seite der Bezirksregierung unter Service, Formulare und Vordrucke herunter zu laden. Anträge auf Gewährung von Sachschadenersatz sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Erstattet wird bei Sachschäden an Kraftfahrzeugen höchstens die Höhe der Selbstbeteiligung der Vollkaskoversicherung.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de

Einstellungen

Festeinstellungen in den Schuldienst erfolgen in der Regel über schulscharfe Ausschreibungen. Bei der geringen Bewerberzahl ist die weiterhin mögliche Einstellung über eine sogenannte Listenziehung zurzeit selten erfolgreich. Die Stellen werden im Internet ausgeschrieben, wie auch die Stellen für Vertretungslehrkräfte.

- **LEO** – Lehrereinstellung Online. NRW (www.schulministerium.nrw.de/BiPo/LEO/angebote)
Informationen zur Lehrereinstellung in Nordrhein-Westfalen
ständig aktuelle Stellenausschreibungen für eine Dauerbeschäftigung
Online-Bewerbung für den öffentlichen Schuldienst
- **VERENA** – Vertretungseinstellung nach Angebot (befristete Anstellung) (www.verena.nrw.de)
- **ANDREAS** (www.andreas.nrw.de)
Andere Berufsgruppen (z.B. Sozialpädagogen, Technische Lehrer, Werkstatllehrer)

Elterngeld und Elterngeld Plus

Nach dem bisherigen Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) können Eltern für Kinder bis maximal zum 14. Lebensmonat des Kindes Elterngeld erhalten. Durch die Novellierung des BEEG können Eltern neben diesem Basiselterngeld auch Elterngeld Plus erhalten.

Das Basiselterngeld, kann ein Elternteil maximal zwölf Monate lang erhalten. Dabei wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach der Geburt des Kindes mitgezählt und ein dann erzieltetes Einkommen gegengerechnet. Wenn beide Eltern ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken, so können sie das Elterngeld maximal vierzehn Monate lang beziehen. Diese vierzehn Monate können aneinandergereiht werden oder auch gleichzeitig genommen werden.

Alleinerziehende können das Elterngeld ebenfalls vierzehn Monate lang erhalten genauso wie Eltern, bei denen der andere Elternteil wegen schwerer Krankheit oder Schwerbehinderung das Kind nicht betreuen kann.

Die Höhe des Elterngeldes richtet sich nach der Höhe der durchschnittlichen Einkünfte in den zwölf Monaten vor dem Geburtsmonat des Kindes. Es wird dabei nicht das Familieneinkommen zugrunde gelegt, sondern das Einkommen desjenigen Elternteils, das die Elternzeit nimmt.

Einkünfte während der Zeit des Anspruchs auf Elterngeld, wie auch Mutterschaftsgeld, werden auf das Elterngeld angerechnet.

Die neuen Elterngeld Plus Monate sind Bezugsmonate, in denen man Elterngeld höchstens in der Höhe eines halben zustehenden Basiselterngeldbetrages erhalten kann. Einen Lebensmonat des Kindes mit Basiselterngeld kann man sich auch in zwei Monatsbeiträgen mit Elterngeld Plus auszahlen lassen. Wer also nur Elterngeld Plus wählt, kann dieses somit bis zu 24 Monate erhalten. Die maximale Bezugsdauer des Elterngeldes kann durch die Inanspruchnahme der vier zusätzlichen Partnerschaftsbonusmonate auf bis zu 28 Monate ausgedehnt werden.

Eine Kombination von Elterngeld-Monaten mit Elterngeld-Plus-Monaten ist möglich.

Das Elterngeld ist sozialabgabenfrei und wird auch nicht versteuert. Allerdings ist es progressionswirksam, d. h. es führt dazu, dass das zu versteuernde Einkommen ggf. mit einem höheren Steuersatz besteuert wird. Die Beantragung des Elterngeldes erfolgt bei den Kreis- bzw. Stadtverwaltungen.

Ab 2015 können 24 statt bisher zwölf Monate Elternzeit, auf die Zeit nach dem dritten und vor der Vollendung des achten Lebensjahres genommen werden, ohne dass es der Zustimmung des Arbeitgebers bedarf. Die Elternzeit muss spätestens sieben Wochen vor dem Zeitpunkt, von dem ab sie in Anspruch genommen werden soll, angezeigt werden. Die Frist zur Bekanntgabe der geplanten Elternzeit vom dritten bis einschließlich achten Lebensjahr des Kindes verlängert sich auf dreizehn Wochen.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann 02 12 / 1 39 51 21 dirk.bortmann@gew-nrw.de	Christoph Hanke 02 12 / 7 43 64 christoph.hanke@gew-nrw.de	Sabine Riffi 02 12 / 7 66 78 sabine.riffi@gew-nrw.de	Andrea Schütt 02 12 / 2 64 12 40 andrea.schuett@gew-nrw.de
--	---	--	--

Beide Elternteile können ihre Elternzeit zudem jetzt auf je drei statt wie bislang zwei Zeitabschnitte aufteilen. Eine einmal bewilligte Elternzeit kann generell vorzeitig beendet werden, wenn der Dienstherr zustimmt. Die Frage ergibt sich häufig, wenn innerhalb einer Elternzeit eine neue Schwangerschaft eintritt. Bei dieser sogenannten „kurzen Geburtenfolge“ kann man die Elternzeit abbrechen, und eine neue Elternzeit für das jüngere Kind antreten, um so noch einige Monate für das ältere Kind für später zu gewinnen. Diese vorzeitige Beendigung einer Elternzeit zu Beginn einer neuen Mutterschutzfrist kann große finanzielle Vorteile bringen, weil dann nämlich in vielen Fällen während der neuen Mutterschutzfrist die Dienstbezüge wieder gezahlt werden.

Elternzeit

Das Ende der Elternzeit wird von der Dienststelle nur sechs Wochen vor Beginn der Sommerferien oder zwei Wochen vor den übrigen Ferienterminen akzeptiert. Ansonsten kann der Dienst erst nach den Ferien aufgenommen werden und der Anspruch auf Besoldung besteht erst nach den Ferien. Ausnahme: Kehrt man allerdings nach genau einem Jahr aus der Elternzeit zurück, wird das Gehalt auch während der bevorstehenden Ferien bezahlt, unabhängig davon, wie nah dieser Termin vor den Ferien liegt. Wichtig ist auch, dass eine Elternzeit mit dem Beginn einer erneuten Mutterschutzfrist vorzeitig beendet werden kann. Dies hat zur Folge, dass die Mutter die Elternzeit für später aufsparen kann und wieder Dienstbezüge während der Mutterschutzfrist erhält.

Für Tarifbeschäftigte gibt es keine Beschränkung bei der Gestaltung der Zeiträume. Sie können z. B. das Ende der Elternzeit auf den letzten Schultag vor den Sommerferien legen, um das Schuljahr angemessen vorzubereiten.

Wird das Kind vor dem errechneten Geburtstermin geboren, verlängert sich die Mutterschutzfrist nach der Geburt um diesen Zeitraum. Die Mutterschutzfrist beträgt dann mehr als zwei Monate. Diese Zeit wird auf die Zahlung des Elterngeldes angerechnet. Der Partner kann dann keine zwölf Monate Elternzeit nehmen, sondern nur elf Monate, auch dann, wenn die Mutter nach der Mutterschutzfrist sofort wieder berufstätig ist, weil Mutterschutzfrist und ein Jahr Elternzeit des Partners die Gesamtzeit für Elterngeld von 14 Monaten übersteigt.

Sich selbst vertreten in der Elternzeit

Während der Elternzeit kann man sich selbst vertreten. Der Vorteil gegenüber einer Teilzeitbeschäftigung liegt einmal darin, unterhältig, d. h. mit weniger als 14 Stunden arbeiten zu können und zum anderen einen Zuschuss zu seiner Krankenversicherung in Höhe von ca. 30 € pro Monat zu bekommen.

Fortbildungen

Der Fortbildungsetat eines jeden Jahres muss bis zum 1.4. des Folgejahres ausgeschöpft werden. Allerdings können Restmittel im Umfang eines Jahresetats (mindestens 1.600 €) ins neue Haushaltsjahr übernommen werden. Aus dem Fortbildungsetat können schulinterne Fortbildungen ebenso finanziert werden wie die Teilnahme einzelner Kolleg*innen an externen Fortbildungen. Auch Fahrtkosten z.B. zu Fortbildungen des K-Teams oder Kosten, die durch den Erwerb oder die Auffrischung der Rettungsfähigkeit bereits entstanden sind, müssen aus dem Etat der Schulen finanziert werden. Für alle schulexternen Fortbildungen während der Unterrichtszeit, die nicht vom K-Team oder der Bezirksregierung angeboten werden, muss **Sonderurlaub** beantragt werden.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann 02 12 / 1 39 51 21 dirk.bortmann@gew-nrw.de	Christoph Hanke 02 12 / 7 43 64 christoph.hanke@gew-nrw.de	Sabine Riffi 02 12 / 7 66 78 sabine.riffi@gew-nrw.de	Andrea Schütt 02 12 / 2 64 12 40 andrea.schuett@gew-nrw.de
--	---	---	---

Inklusion

Ab dem 1.8.2014 gilt das Inklusionsgesetz (9. Schulrechtsänderungsgesetz). Damit wird die inklusive Beschulung von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf zum Regelfall. In einer Übergangsphase von mindestens 10 Jahren soll die Inklusion jedoch vorwiegend an Schwerpunktschulen stattfinden, denen dafür sonderpädagogische Ressource zugewiesen wird. Da bei der Einschulung der Förderbedarf oft noch gar nicht festgestellt wurde, kommt es nach einem AOSF-Verfahren z. T. noch zu einem Schulwechsel an eine GL-Schule. Für sogenannte Einzelintegrationsmaßnahmen, die die absolute Ausnahme sein sollen, stehen Sonderpädagog*innen meist nur wenige Stunden zur Verfügung. Für bauliche Veränderungen und die sächliche Ausstattung sind die Schulträger zuständig. Integrationshelfer werden je nach Förderbedarf durch das Sozialamt oder Jugendamt -finanziert; sie müssen von den Eltern beantragt werden. Die GEW kritisiert die völlig unzureichenden Bedingungen sowohl an den Regelschulen als auch an den Förderschulen, die Kompliziertheit dieser Verfahren ebenso wie das Fehlen verbindlicher gesetzlicher Vorgaben im Hinblick auf Klassengröße, Zahl der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf in einer Klasse und Anzahl der Stunden in Doppelbesetzung.

Unterstützung für das gemeinsame Lernen bieten in Solingen die „Wegbegleiter“. Das Material der Fachgruppe „Wegbegleiter“ (WeGL) ist downloadbar von der Homepage der GS Wiener Straße: www.grundschule-wiener-strasse.de.

Lehrerrat

Der Lehrerrat hat eine allgemeine Beratungs- und Vermittlungsfunktion. Er kann die Schulleitung z. B. beraten, wenn es um Sachverhalte wie die Verteilung von Anrechnungstunden, Stundenplangestaltung, um Vertretungskonzepte oder um Grundsätze der Lehrerfortbildung geht, über die in der Lehrerkonferenz entschieden wird. Die Schulleitung ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der Lehrkräfte bzw. Sozialpädagog*innen zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören. Auf Wunsch der betroffenen Kolleg*innen vermittelt der Lehrerrat in einem Konflikt mit der Schulleitung. Der Lehrerrat wirkt mit bei der befristeten Einstellung von Personal und bei der Auswahl von Kolleg*innen für Fortbildungsmaßnahmen. Der Lehrerrat hat ein Recht auf Fortbildung und vorgesehen ist eine angemessene Entlastung von der Unterrichtsverpflichtung!

Vorhersehbare Mehrarbeit z. B. für eine Kollegin im Mutterschutz oder bei längerfristiger Erkrankung ist nur noch mit Zustimmung des Lehrerrates möglich. Lehnt der Lehrerrat die Mehrarbeit ab, so müssen Schulamt und Personalrat darüber beraten. Gerne beraten die GEW-Personalräte Lehrerräte über ihre Möglichkeiten.

Aufgrund der zahlreichen befristeten Einstellungen in den Schulen und z. T. kurzfristigen Verenausschreibungen ist es dem Personalrat nicht möglich, jedes Verfahren in der Schule zu begleiten. Deshalb kooperiert er bei befristeten Einstellungen mit dem Lehrerrat. Die Mitglieder des Lehrerrates haben das Recht, am Auswahl- und Entscheidungsprozess beteiligt zu werden.

LOGINEO - Online-Kommunikation

Die Landesregierung plant die flächendeckende Vernetzung aller Lehrer*innen in NRW über die Online-Plattform LOGINEO beginnend ab dem Sommer 2017. Damit will das Land einen standardisierten und gesicherten Datentransfer an Schulen ermöglichen. Auf private Provider, Internetdienstleistungen oder Cloud-dienste kann verzichtet werden, weil verschiedenen Anwendungen wie die unterrichtliche Arbeit, die Kommunikation mit den Kolleg*innen oder Verwaltungsaufgaben oder Beschaffung von Informationen über LOGINEO erfolgen können. Allerdings fehlen z. Zt. PC-Arbeitsplätze; Lehrer sollen weiterhin ihre eigenen Endgeräte benutzen. Ein weiteres Problem sieht die GEW auch in der ständigen Erreichbarkeit. LOGINEO darf nicht dazu führen, dass Arbeit- und Privatleben noch weniger getrennt werden als bisher.

Medikamentengabe

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann 02 12 / 1 39 51 21 dirk.bortmann@gew-nrw.de	Christoph Hanke 02 12 / 7 43 64 christoph.hanke@gew-nrw.de	Sabine Riffi 02 12 / 7 66 78 sabine.riffi@gew-nrw.de	Andrea Schütt 02 12 / 2 64 12 40 andrea.schuett@gew-nrw.de
--	---	--	--

Im Zuge der Integration von Kindern mit Förderbedarf kommt es immer häufiger vor, dass Lehrkräfte Medikamente geben sollen. Es ist zwar zulässig, dass Eltern Lehrkräfte mit einer Medikamentengabe betrauen, es besteht aber keine Verpflichtung für die Lehrkraft, eine Aufgabe, wie z.B. die regelmäßige Tablettengabe oder wie das Messen des Glukosegehaltes im Blut bei Kindern mit Diabetes und daraus folgend die entsprechende Versorgung mit Insulin zu übernehmen. Die Krankenkasse übernimmt u. U. die Versorgung des Kindes. Wenn Sie sich auf freiwilliger Grundlage, nach Rücksprache und Einweisung durch den behandelnden Arzt, doch zu medizinischen Maßnahmen bereit erklären, empfiehlt sich eine schriftliche Vereinbarung über die näheren Umstände dieser Maßnahmen. Eine Handreichung zum Thema Medikamentengabe ist vom Ministerium veröffentlicht worden. Sie betont ebenfalls die Freiwilligkeit der Übernahme solcher Verantwortung.

Mehrarbeit

Der Verrechnungszeitraum für geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich der Kalendermonat (BASS 21 - 22 Nr. 21,4.2) Eine Verrechnung von Ausfallstunden und Mehrarbeit bis zum Ende des Schuljahres oder Schulhalbjahres ist nicht rechtens.

Teilzeitbeschäftigten Kolleg*innen wird die Mehrarbeit bis zur vollen Stundenzahl anteilig und nicht als Mehrarbeitsvergütung bezahlt. Die Bezirksregierung Düsseldorf verfügt, dass für teilzeitbeschäftigte Beamte der Zeitraum einer Woche die Grundlage für die Abrechnung von Mehrarbeit bildet. Die geleistete Mehrarbeit bis zur vollen Stelle kann nicht mit Ausfallstunden anderer Wochen verrechnet werden. Antragsfrist neuerdings (BGB): Die Verjährung beträgt drei Jahre ab Ende des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Mehrarbeit wird auch anteilig bezahlt, wenn sich Beschäftigte in der Anspannphase der Altersteilzeit oder dem Sabbatjahrmmodell befinden. Auf dem Formular kennzeichnet man die *anteilige* Mehrarbeit mit einem „A“.

Personalversammlung

Die Personalversammlung ist das Forum der Kolleginnen und Kollegen an Grundschulen, in dem sich mindestens einmal im Jahr über dienstliche Angelegenheiten ausgesprochen werden kann. Sie findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt und bedarf nicht der Zustimmung des/der Vorgesetzten (§ 47 LPVG).

Alle Beschäftigten haben das Recht, an der Personalversammlung teilzunehmen (§ 45 LPVG). Hierunter sind alle an der Schule beschäftigten Lehrkräfte zu verstehen, auch wenn sie zum Zeitpunkt der Versammlung im Sabbatjahr sind, sich im Urlaub befinden, Elternzeit genommen haben oder für andere Tätigkeiten freigestellt sind. Damit ist eindeutig klargestellt, dass auch LAA, Vertretungskräfte und Schulleitungen der Personalversammlung angehören. Wenn der Betrieb einer Schule nicht aufrechterhalten werden kann, weil die Beschäftigten zur Personalversammlung gehen, kann die Einrichtung für die Dauer der Versammlung geschlossen werden.

Warum soll ich zu einer Personalversammlung gehen?

- Informationen über meine Rechte erhalten
- Meine Situation an meiner Schule ansprechen können
- Ideen austauschen
- Mit anderen Kolleginnen und Kollegen vernetzen, um zu sehen, dass ich mit meinen Anliegen nicht allein bin
- Unterstützung bekommen
- Gemeinsam Forderungen entwickeln und beschließen

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de

Pflegeunterstützungsgeld

Bei einer akut auftretenden Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist und vom Arzt bescheinigt wird, dass der Angehörige pflegebedürftig ist (Pflegestufe). Ein Pflegeunterstützungsgeld können Tarifbeschäftigte unverzüglich bei der Pflegeversicherung des zu Pflegenden beantragen. Es wird bis zu zehn Tage gezahlt und beträgt maximal 90% des Nettogehaltes. Im Beamtenbereich wird die Besoldung bis zu neun Arbeitstage weiter gewährt.

Probezeit bei Verbeamtung auf Lebenszeit

Die Probezeit für die Verbeamtung auf Lebenszeit ist auf drei Jahre festgesetzt worden. Als Verkürzung können nur noch Vordienstzeiten angerechnet werden. Die Mindestdauer beträgt ein Jahr.

Reisekosten/Fahrtkosten

Lehrer*innen können nicht mehr zum Verzicht auf Reisekosten im Zusammenhang mit Klassenfahrten genötigt werden. Auch Auslagen für Tagesfahrten sind erstattungsfähige Reisekosten.

Für Fahrten zwischen zwei Dienstorten werden Fahrtkosten bzw. Reisekosten erstattet. Das gilt auch bei mehreren Schulstandorten, bzw. bei Abordnungen.

Rettungsfähigkeit

Seit Januar 2016 gibt es kostenlose staatliche Angebote zur Auffrischung der Rettungsfähigkeit. Die GEW rät dringend davon ab, weiterhin gebührenpflichtige Kurse zu buchen. Wer in den staatlichen Kursen keinen Platz erhält, sollte sich auf eine Warteliste setzen lassen.

Sabbatjahr

Das Sabbatjahr ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die es ermöglicht, dass der Teil, um den die Arbeitszeit ermäßigt ist, zu einem zusammenhängenden Zeitraum am Ende der bewilligten Teilzeitbeschäftigung zusammengefasst wird. Je nach Antrag der Lehrkraft sind folgende Teilzeitvarianten möglich:

- **Drei Jahre** Teilzeitbeschäftigung mit zwei Drittel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von zwei Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.
- **Vier Jahre** Teilzeitbeschäftigung mit drei Viertel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von drei Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.
- **Fünf Jahre** Teilzeitbeschäftigung mit vier Fünftel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von vier Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.
- **Sechs Jahre** Teilzeitbeschäftigung mit fünf Sechstel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von fünf Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.
- **Sieben Jahre** Teilzeitbeschäftigung mit sechs Siebtel der Bezüge, wobei sich an eine Vollbeschäftigung von sechs Jahren eine völlige Freistellung von einem Jahr anschließt.

Für teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer gelten die Regelungen sinngemäß. Allerdings dürfen Beamte die Hälfte der regelmäßigen Pflichtstundenzahl im Durchschnitt des Bewilligungszeitraums nicht unterschreiten. Für Tarifbeschäftigte gilt das nicht.

Die Teilzeitbeschäftigung nach dem Sabbatjahrmotiv beginnt jeweils am 1. August und Sabbatjahr endet am 31. Juli, ist also abgestimmt auf das Schuljahr. Anträge sind jeweils bis zum 1. Februar zu stellen.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de

Schwerbehinderung

Biggi Mahlendorf und ihre Vertreterin Christina Schulz zur Wiesch beraten gerne im Falle einer Schwerbehinderung zu Fragen des Schulalltags. Sie helfen auch, den Antrag auf Schwerbehinderung zu stellen.

Schulleiter*in als Dienstvorgesetzte

Ab dem Schuljahr 2015/16 wurden weitere Dienstvorgesetztenaufgaben an alle Schulleitungen übertragen:

- Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Anordnung oder Genehmigung von Dienstreisen
- Erstellung eines Dienstzeugnisses (§ 35 TV-L)
- Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit
- Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub und Gewährung von Arbeitsbefreiung

Sofern die Schulen fakultative Dienstvorgesetztenaufgaben wählen, kommt noch hinzu:

- Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe bzw. Einstellung von Tarifbeschäftigten
- Verleihung der Eigenschaften einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit.

Lehrerräte und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen haben das Recht, sich im Hinblick auf ihre Beteiligungsrechte schulen zu lassen.

Seiteneinsteiger

Der Seiteneinstieg für die Grundschule ist seit diesem Jahr möglich. Auch Personen mit einem abgeschlossenen Studium in den Fächern Musik, Kunst oder Sport dürfen sich auf ausgeschriebene Stellen für Grundschullehrer*innen bewerben. Lehrkräfte mit einer Lehramtsbefähigung für die Grundschule werden aber in den Einstellungsverfahren vorrangig berücksichtigt.

Sonderpädagogik - Erwerb des Lehramtes

Ein nachträglicher Erwerb des Lehramtes Sonderpädagogik mit der Besoldung in A13 ist möglich, z.B. im Rahmen von VOBASOF, einer berufsbegleitenden Ausbildung. Neben neu ausgeschriebenen Stellen für Sonderpädagog*innen, die für Grundschulkolleg*innen freigegeben sind, ist dies in Einzelfällen auch im Wege des Laufbahnwechsels für Kolleg*innen möglich, die bereits unbefristet als Grundschullehrer*innen im Dienst des Landes NRW tätig sind.

Sonderurlaub

Die Erteilung von Sonderurlaub ist für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis in der Freistellungs- und Urlaubsverordnung (FrUrIV) geregelt, für Angestellte im Tarifvertrag Länder (TV-L). Dort werden in einem abschließenden Katalog die Anlässe für Sonderurlaub aus persönlichen Gründen unter Fortzahlung des Gehaltes geregelt. Hier die wichtigsten Anlässe:

- Niederkunft der Ehefrau oder der eingetragenen Lebenspartnerin: 1 Arbeitstag
- Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners, eines Kindes oder eines Elternteils: 2 Arbeitstage
- Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort 1 Arbeitstag
- 25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum: 1 Arbeitstag
- Erkrankung einer oder eines im Haushalt lebenden Angehörigen: 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
- Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr pro Kind, maximal 12 Arbeitstage im Kalenderjahr
- Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann
02 12 / 1 39 51 21
dirk.bortmann@gew-nrw.de

Christoph Hanke
02 12 / 7 43 64
christoph.hanke@gew-nrw.de

Sabine Riffi
02 12 / 7 66 78
sabine.riffi@gew-nrw.de

Andrea Schütt
02 12 / 2 64 12 40
andrea.schuett@gew-nrw.de

Diese Aufzählung von Anlässen schließt weitere Gründe nicht aus, Sonderurlaub zu beantragen.

In sonstigen dringenden Fällen (hierzu gehört auch die Teilnahme an religiösen Veranstaltungen) kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Arbeitstagen gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 33 FrUrlV, § 29 TV-L).

Zuständig für Sonderurlaub bis zu 5 Tagen im Kalenderjahr ist die Schulleitung.

Tarifbeschäftigte

Tarifbeschäftigte werden nach dem TVL (Tarifvertrag der Länder) bezahlt. Für die erstmalige Festlegung der Einstufung innerhalb der Eingruppierung werden nur noch berufliche Vorerfahrungen (z.B. als befristet beschäftigte Lehrkraft) anerkannt.

Die erreichte Stufenzuordnung wird beibehalten, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens 6 Monaten liegt.

Kolleg*innen, die noch nach der alten Regelung unter Berücksichtigung förderlicher Zeiten eingruppiert wurden, können in der erworbenen Erfahrungsstufe bleiben, wenn sie einen Anschlussvertrag bekommen. Dabei ist eine Unterbrechung von max. einem Monat bzw. Länge der Sommerferien unschädlich.

Seit 2006 (Umstellung von BAT auf TVL) werden Lehrer*innen an Grundschulen in EG 11 eingruppiert. Gegenüber den beamteten Kolleg*innen bedeutet dies eine erhebliche finanzielle Schlechterstellung. Im Jahr 2015 hat der dbb (Deutscher Beamtenbund) mit dem Arbeitgeber eine Lehrerentgeltordnung (L—EGO) vereinbart. Diese gilt unmittelbar nur für Mitglieder des dbb, wird aber durch den Arbeitgeber im Wege der Übertragung auf alle Tarifbeschäftigten angewendet. 30 € Zulage werden gezahlt, anstatt Tarifbeschäftigte gleich zu bezahlen. Mit dem Tarifvertrag von 2017 konnten die Gewerkschaften durch Einführung einer sechsten Stufe zumindest für die langfristig beschäftigten Tarifkräfte eine bessere Bezahlung erreichen. Außerdem wird die GEW mit den Arbeitgebern einen Tarifvertrag zur Entgeltordnung abschließen, mit dem von vornherein eine Weiterentwicklung verabredet wird. Die GEW fordert weiterhin: Gleiches Geld für gleiche Arbeit.

Teilzeit

Den Bezirkspersonalräten ist es in langwierigen Verhandlungen gelungen, neue Teilzeitempfehlungen mit der Dienststelle zu vereinbaren. Diese sind auf der Homepage der Bezirksregierung Düsseldorf zu finden (Empfehlungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter

Lehrkräfte vom 18.10.2013). Den Schulen wird empfohlen, auf der Grundlage dieser Empfehlungen eigene Teilzeitvereinbarungen zu erarbeiten.

Unterricht in der offenen Ganztagschule

Die Unterrichtsstunde beträgt für Lehrkräfte 45 Minuten. Dies gilt auch für die abgeleiteten Unterrichtsstunden nachmittags in der offenen Ganztagschule, die für Angebote genutzt werden sollen, „die geeignet sind, die Kinder ergänzend zum Unterricht individuell zu fördern und zu fordern“ (BASS 12-63Nr.4). Hierzu gehört auch die Hausaufgabenbetreuung. Aus organisatorischen Gründen werden Lehrer*innen häufig im 60-Minuten-Rhythmus eingesetzt. Die zu viel geleistete Arbeitszeit muss dann an anderer Stelle erstattet werden.

Betreuungszeiten, z. B. Mittagspousenaufsicht sind für Grundschullehrkräfte nicht vorgesehen. Eine teilweise Anrechnung der Betreuungszeit auf die wöchentlichen Unterrichtsstunden wie bei den weiterführenden Schulen gibt es für die Grundschule nicht.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann 02 12 / 1 39 51 21 dirk.bortmann@gew-nrw.de	Christoph Hanke 02 12 / 7 43 64 christoph.hanke@gew-nrw.de	Sabine Riffi 02 12 / 7 66 78 sabine.riffi@gew-nrw.de	Andrea Schütt 02 12 / 2 64 12 40 andrea.schuett@gew-nrw.de
--	---	---	---

Urlaub aus familiären Gründen

Einem Beamten kann Urlaub ohne Dienstbezüge bis zu drei Jahren (mit der Möglichkeit der Verlängerung) gewährt werden, wenn er mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt. Während der Zeit ohne Dienstbezüge besteht im Gegensatz zu der voraussetzungslosen Beurlaubung (§ 70 LBG) ein Anspruch auf Leistungen der Beihilfe, wie bei Beamten mit Dienstbezügen (§ 71 LBG), wenn kein Anspruch auf Krankenversorgung über Angehörige besteht. In der Beurlaubung kann man sich selbst auch mit wenigen Stunden in der Schule vertreten.

Verbeamtung - neue Höchstaltersgrenze

Die Höchstaltersgrenze ist von bisher 40 auf 42 Jahre erhöht worden. Schwerbehinderte Menschen (mindestens ein GdB von 50) dürfen auch noch verbeamtet werden, wenn sie das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Hinausschiebungsgründe:

Die Höchstaltersgrenze von 42 Jahren erhöht sich

- um Zeiten der Ableistung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a des Grundgesetzes um die Zeit der Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst
- bei der tatsächlichen Betreuung eines minderjährigen Kindes um jeweils bis zu drei Jahren, bei mehreren Kindern um insgesamt bis zu sechs Jahren, sofern über einen dementsprechenden Zeitraum die berufliche Tätigkeit nicht mehr als zwei Drittel der jeweiligen regelmäßigen Arbeitszeit betragen hat.
- um Zeiten der Pflege von nahen Angehörigen

Diese Hinausschiebungsgründe gelten nicht für schwerbehinderte Menschen, die die Sonderaltersgrenze von 45 Jahren in Anspruch nehmen.

Es kann auch weiterhin zur Fristwahrung der Verbeamtung ein Antrag auf Einstellung gestellt werden, kurz bevor das jeweilige Höchstalter vollendet wird. Dieser Antrag gilt dann maximal für ein Jahr bis zur endgültigen Einstellung.

Versetzungen

Möchten Sie sich aus persönlichen Gründen **innerhalb der Stadt Solingen** versetzen lassen, schicken Sie einen formlosen Antrag auf dem Dienstweg an das Schulamt und informieren Sie Ihre GEW-Personalräte über ihre Einsatzwünsche.

Möchten Sie sich über die Stadt Solingen hinaus versetzen lassen, sollten Sie den Versetzungsantrag möglichst früh stellen. Genaue Hinweise findet man im Internet unter **OLIVER**. Auch hier ist es sinnvoll, den Bezirkspersonalrat mit einzubeziehen. Infos geben die GEW-Personalräte. Manchmal kann

- **OLIVER** – Online Versetzung. NRW (www.oliver.nrw.de)
 - Landesinternes Versetzungsverfahren
 - Laufbahnwechselverfahren
 - Lehrertauschverfahren zwischen den Bundesländern
 - Stellen für die sonderpädagogische Förderung für Dauerbeschäftigte mit allgemeinem Lehramt
- **STELLA** (www.schulministerium.nrw.de)
Ausschreibungsportal bietet Funktions- und Beförderungstellen für Lehrkräfte, die sich bereits im Schuldienst in NRW befinden.

Wiedereingliederung nach Krankheit

Die stufenweise Wiedereingliederung soll dem Arbeitnehmer nach längerer Erkrankung die Rückkehr in den Beruf eröffnen. Ein Arzt muss bescheinigen, dass die bisherige Tätigkeit teilweise wieder verrichtet werden kann. Dazu erstellt er einen Plan über den genauen Arbeitsumfang, der über eine allmähliche Steigerung bis zur ursprünglich gearbeiteten Stundenzahl ansteigen muss. Die stufenweise Wiedereingliederung wird beim Schulamt beantragt. Sie ist bis zu einem halben Jahr ohne eine amtsärztliche Untersuchung möglich.

Eine Information der Solinger GEW-Mitglieder im örtlichen Grundschulpersonalrat

Dirk Bortmann 02 12 / 1 39 51 21 dirk.bortmann@gew-nrw.de	Christoph Hanke 02 12 / 7 43 64 christoph.hanke@gew-nrw.de	Sabine Riffi 02 12 / 7 66 78 sabine.riffi@gew-nrw.de	Andrea Schütt 02 12 / 2 64 12 40 andrea.schuett@gew-nrw.de
--	---	---	---