

Münster, im September 2025

Personalrat
für Lehrerinnen und Lehrer
an Gymnasien und Weiterbildungskollegs
bei der Bezirksregierung Münster

Tätigkeitsbericht

für den Zeitraum
September 2024 bis September 2025

*vorgelegt zur
Personalversammlung
am 1. Oktober 2025 (13.30 – 16.00 Uhr)
im Joseph-König-Gymnasium Haltern*

Inhaltsverzeichnis:

	<i>Seite</i>
1. Vorwort	3
2. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	3
3. Schwerpunkte der Beratungstätigkeit des Personalrats	4
4. Verhandlungen mit der Bezirksregierung	7
5. Beschlüsse der Personalversammlung vom 07.11.2024	7
6. Lehrerausbildung (Praxissemester / Vorbereitungsdienst)	9
7. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	10
8. Einstellungen	11
9. Tarifrecht / TV-L	12
10. Versetzungen und Abordnungen	13
11. Beförderungen und Höhergruppierungen	15
12. Gleichstellung	15
13. Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung	18
14. Amtsärztliche Untersuchungen	19
15. Fort- und Weiterbildung	19
16. Arbeits- und Gesundheitsschutz	20
17. Schwerbehindertenvertretung	21

1. Vorwort

Der vorliegende Tätigkeitsbericht des Personalrats für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs bei der Bezirksregierung Münster bezieht sich auf den Berichtszeitraum 27. September 2024 – 11. September 2025. Grundlage für die Tätigkeit des Personalrats ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Im Rahmen des hier normierten Überwachungs- und Kontrollrechts war der Personalrat an 1276 Personal- und Fortbildungsmaßnahmen beteiligt. Neben der summarischen Darstellung der durchgeführten Beteiligungsverfahren gibt der Tätigkeitsbericht einen Einblick in die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des Personalrats. Es gehört zu seinen originären Aufgaben, sich für die berechtigten Belange der Beschäftigten einzusetzen, deren Fragen und Einwände aufzugreifen und im Dialog mit der Dienststelle vernünftige und praktikable Lösungen zu finden. Schließlich werden in diesem Bericht einige nützliche Hinweise zu allgemeinen dienstrechtlichen Themen gegeben. Falls Sie weiteren Informationsbedarf haben oder bei dienstrechtlichen Fragen oder Problemen mit der Dienststelle Beratung wünschen, nehmen Sie gerne mit einem Mitglied des Personalrats Kontakt auf.

Im Berichtszeitraum ergab sich eine personelle Veränderung in dem für die Beschäftigten an Gymnasien und Weiterbildungskollegs zuständigen Dezernat 47.5. In seiner Sitzung am 20. März 2025 verabschiedete der Personalrat die Personaldezernentin Frau RD' Verena Kunz und dankte für die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit während der zweijährigen Tätigkeit im Dezernat 47.5. Nach einer mehrmonatigen Vakanz wurde die Stelle der Personaldezernentin für die Gymnasien und Weiterbildungskollegs im Juli 2025 durch Frau RR' Alicia Pott besetzt.

2. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

Die Dienstanschrift des Personalrats lautet:

Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs
bei der Bezirksregierung Münster
Albrecht-Thaer-Straße 9 (Raum N 4033)
48147 Münster
Telefon: 0251 / 411 - 4139
E-Mail: Ulrich.Martin@bezreg-muenster.nrw.de

Die Mitglieder des Vorstands bieten regelmäßige Sprechzeiten im Personalratsbüro an:

montags: 13.30 – 15.30 Uhr
dienstags: 13.30 – 15.30 Uhr
mittwochs: 13.30 – 15.30 Uhr
donnerstags: Sitzungstag
freitags: 13.30 – 15.30 Uhr

Zur Vermeidung von Wartezeiten ist eine Voranmeldung empfehlenswert. Darüber hinaus stehen alle Personalratsmitglieder gerne für individuelle Terminvereinbarungen zur Verfügung. Diese bieten Beratung und Hilfe in dienstlichen Angelegenheiten an und begleiten Kolleginnen und Kollegen bei Gesprächen und Konflikten mit der Dienststelle oder mit Schulleitungen. Jede Lehrkraft kann das Personalratsmitglied ihres Vertrauens frei wählen.

Dem Personalrat gehören zurzeit die in der folgenden Übersicht aufgeführten Kolleginnen und Kollegen an:

Name	Kontakt	Dienststelle
Ahrens, Andreas (GEW)	andreas_ahrens@gmx.de 0251 / 9720210	Gymnasium Wolbeck Münster
Beran, Kerstin (PhV) Schriftführerin	kerstinberan@web.de 0179 / 7272883	Mariengymnasium Bocholt
Börger, Antje (GEW)	antje.boerger@posteo.de 0251 / 26529323	Wilhelm-Hittorf-Gymnasium Münster
Bruns, Meik (PhV) Stellv. Vorsitzender	brunsmeik@web.de 0251 / 5149569	Johann-Conrad-Schlaun-Gymnasium Münster
Candan, Gönül (GEW)	Goenuel.Candan@gmx.de 0231 / 53084736	WBK Emscher-Lippe Gelsenkirchen
Göbel, Anita (PhV) Stellv. Vorsitzende	goebel.anita@gmx.de 02571 / 589840	Gymnasium Martinum Emsdetten
Hamachers, Peter (PhV)	peter.hamachers@hg-gladbeck.de 0162 / 9386573	Heisenberg-Gymnasium Gladbeck
Kim, Hyun-Jin (VKL)	kimkopi@web.de 0251 / 39 63 20 86	Kopernikus-Gymnasium Rheine
Kleine Kreutzmann, Michaela (PhV)	Kleinekreutzmann@web.de 0251 / 1611065	Gymnasium Laurentianum Warendorf
Logermann, Britta (GEW)	britta.logermann@web.de 0171 / 8734399	Annette-v.-Droste-Hülshoff-Gymnasium Gelsenkirchen
Martin, Ulrich (PhV) Vorsitzender	un.martin@t-online.de 02861 / 603831	Geschwister-Scholl-Gymnasium Stadtlohn
Meier, Christian (PhV) Stellv. Vorsitzender	chrissims@web.de 0251 / 796102	Joseph-König-Gymnasium Haltern
Peine, Florian (GEW)	florian.peine@dionysianum.rheine.schule 0175 / 9610680	Gymnasium Dionysianum Rheine
Perick, Ludwig (PhV)	perickl@gmx.de 02543 / 9309590	St.-Antonius-Gymnasium Lüdinghausen
Pohl, Dr. Maria (VKL)	dr.pohl.maria@gmx.de 0251 / 31017	Freiherr-vom-Stein-Gymnasium Münster
Rühl, Kathrin (PhV)	kathrinruehl@icloud.com 02361 / 9917652	Max-Planck-Gymnasium Gelsenkirchen
Schneiders, Frank (PhV) Stellv. Schriftführer	f-schneiders@t-online.de 02361 / 62282	Carl-Friedrich-Gauß-Gymnasium Gelsenkirchen
Steens, Astrid (PhV)	astrid.steens@gmx.de 0251 / 27053021	Gymnasium Nepomucenum Coesfeld
Stroff, Christian (PhV)	cstroff@gmx.de 0251 / 1332146	Graf-Adolf-Gymnasium Tecklenburg
Tan, Guido (VKL)	tanahg8@gmail.com 0176 / 20970231	Werner-von-Siemens-Gymnasium Gronau
Wessmann, Barbara (GEW)	bwessmann@gmx.de 0591 / 12078076	Gymnasium Dionysianum Rheine

3. Schwerpunkte der Beratungstätigkeit des Personalrats

Der Personalrat beschäftigte sich im Berichtszeitraum mit einer Fülle von Themen, aus denen an dieser Stelle zwei Schwerpunkte beleuchtet werden sollen: dienstliche Abordnungen und die Belastungssituation der Kolleginnen und Kollegen.

Abordnungen sorgten weiterhin für viel Unruhe und waren Anlass vieler Beratungsgespräche der Personalratsmitglieder. Zum Schuljahresbeginn 2024/2025 wurden 119 Lehrkräfte – ganz überwiegend ohne ihr Einverständnis – für die Dauer von zwei Jahren an Grundschulen abgeordnet. Die dem Personalrat vorliegenden Rückmeldungen der Betroffenen ergeben erwartungsgemäß ein differenziertes Bild. Ein übereinstimmender massiver Kritikpunkt waren hingegen die als nicht zielführend wahrgenommenen Unterstützungsangebote der

Schulaufsicht bei der Bewältigung der Herausforderung des Einarbeitens in einem neuen System. Es nimmt nicht wunder, dass einige Lehrkräfte an dieser Situation auch langfristig erkrankten. An einzelnen Gymnasien, die 2024 mehrere Lehrkräfte für zwei Jahre abordnen mussten, erfolgten zum Schuljahresbeginn 2025/2026 Neueinstellungen und Versetzungen, teils in den Fächern der sich in Abordnung befindlichen Lehrkräfte - ein Umstand, der nicht nur Verbitterung bei den abgeordneten Lehrkräften bewirken dürfte, sondern der auch geeignet ist, Zweifel an einem kohärenten Verwaltungshandeln der Bezirksregierung Münster auszulösen.

Im Zusammenhang mit den dienstlichen Abordnungen des Jahres 2024 erlebte die Bezirksregierung Münster bekanntlich ein juristisches Desaster: Das Verwaltungsgericht Münster hatte der Bezirksregierung Münster in mehreren Beschlüssen Verfahrensfehler nachgewiesen und deren defizitäre Auswahlwürdungen moniert. Das Ministerium für Schule und Bildung sah sich daraufhin veranlasst, in einem Erlass vom 27.11.2024 **Klarstellungen für zukünftige Abordnungsverfahren** zu treffen. Der Erlass bekräftigt die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts, dass es ermessenfehlerhaft ist, wenn die Schulleitung eine eigene Auswahlentscheidung trifft oder eine Rangfolge unter den in Betracht kommenden Personen festlegt. Es ist vielmehr darauf zu achten, dass der Kreis der Personen, die für eine Abordnung in Frage kommen, nicht von vornherein auf eine konkrete Stellen- oder Personenzahl begrenzt wird. Die konkrete Auswahl der für die Abordnung in Betracht kommenden Lehrkraft muss immer auf Ebene der Schulaufsichtsbehörde und nicht auf Ebene der Schulleitung erfolgen. Die Entscheidung, ob und in welcher Weise eine Abordnung ausgesprochen wird, steht im pflichtgemäßen Ermessen der Bezirksregierung. Der Erlass führt in diesem Zusammenhang beispielhafte Indikatoren wie Betreuungspflichten, Schwerbehinderung oder Gleichstellung, Schwangerschaft, Entfernung von Wohn- und Dienstort sowie pädagogische Gründe (z.B. Fachbedarfe) auf.

Der Erlassgeber stellt klar, dass **freiwillige Meldungen** von Lehrkräften vorrangig zu prüfen und zu fordern sind, so wie es auch der Personalrat in seinen Gesprächen mit der Bezirksregierung immer wieder angemahnt hatte. Ausdrücklich begrüßt der Personalrat die Initiative der Bezirksregierung Münster vom Januar 2025, in den Kollegien um freiwillige Unterstützung der Unterrichtsversorgung in Bedarfsregionen zu werben. Positiv hervorzuheben ist insbesondere die eröffnete Möglichkeit, dass interessierte Lehrkräfte vorab mit den zuständigen Schulämtern Kontakt aufnehmen konnten und mögliche Abordnungsschulen somit bei der Entscheidungsfindung bekannt waren. Es ist durchaus erfreulich, dass zum Schuljahr 2025/2026 insgesamt 34 Verlängerungs- oder Neuanträge für freiwillige Abordnungen an Grundschulen vorlagen, von denen 22 umgesetzt werden konnten. Weitere Unterstützung erfahren die Grundschulen durch 16 Lehrkräfte, die im Berichtszeitraum im Rahmen einer Vorgriffsstelle an einem Gymnasium eingestellt und gleichzeitig bis zum 31.7.2026 an eine Grundschule abgeordnet wurden.

Im Ganzen leisten die Gymnasien mit den **Vorgriffsstellen** derzeit einen beträchtlichen Beitrag zur Unterrichtsversorgung anderer Schulformen. Im laufenden Schuljahr befinden sich rund 300 Lehrkräfte der Einstellungsjahrgänge 2020 – 2025 in einer Abordnung an Gesamt-, Real-, Haupt-, Förder- und Grundschulen. Diese Abordnungen enden allesamt zum Ende des laufenden Schuljahres. Dann werden diese Lehrkräfte vollumfänglich den Stammschulen zur Verfügung stehen und den im Zuge des Endausbaus von G9 erwartbaren Bedarfsanstieg abfedern. Ob dies ausreichen wird, wirksame Entlastung an den Gymnasien zu schaffen, bleibt abzuwarten.

Schon jetzt berichten viele Gymnasien von einer angespannten Personalsituation, und viel zu viele als Mehrarbeit angeordnete Unterrichtsstunden werden weder ausbezahlt noch über Freizeit ausgeglichen, da sie unter die gesetzlich festgelegten Grenzen für vergütbare Mehrarbeit fallen. Die **Überlastung** vieler Kolleginnen und Kollegen und die daraus

erwachsende Frustration, den eigenen Ansprüchen an die Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern nicht mehr gerecht werden zu können, war in vielen Beratungsgesprächen des Personalrats eindrucksvoll spürbar. Den Schulen werden seit Jahren immer neue Aufgaben in Form von Projekten und Maßnahmen aufgeladen, ohne dass an anderer Stelle Kompensation geschaffen wird. Gleichzeitig erleben die Kolleginnen und Kollegen, dass ihre Arbeitsbedingungen vielerorts nicht mehr den Anforderungen an einen modernen und funktionalen Arbeitsplatz genügen. Auch im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerät der Lehrerberuf wegen der fehlenden Verlässlichkeit der Arbeitszeiten gegenüber anderen Professionen zunehmend ins Hintertreffen. Hierzu tragen auch Einschränkungen bei der voraussetzunglosen Teilzeit bei. Entgegen weit verbreiteter Vorurteile wird Teilzeit eben nicht beantragt, um die persönliche Work-Life-Balance zu erhalten und sich nachmittags in privaten Hobbies verwirklichen zu können, sondern schlicht und ergreifend, weil selbst bei einer reduzierten Stundenzahl die Belastungsgrenzen erreicht sind. Dies gilt in besonderer Weise für Lehrkräfte mit einem hohen Korrekturaufwand. Dass die Beanspruchungen stetig steigen, dokumentieren auch die Befunde der mittlerweile dritten „COPSOQ-Befragung zu psychosozialen Faktoren bei Lehrkräften“, die im Juli vorgestellt wurden. Die Untersuchung ergab stark erhöhte Werte in den Bereichen emotionale Anforderungen, Entgrenzung und „work-privacy-conflict“ sowie Präsentismus. Die bei lediglich 46,2 % liegende Rücklaufquote an den Gymnasien und Weiterbildungskollegs kann als Ausdruck eines verlorenen Vertrauens in die Unterstützungsstrukturen des Dienstherrn gewertet werden.

Leider gibt es bislang keine Aussicht auf eine Trendwende. Die **Landesregierung** hat mit der umstrittenen Wiedereinführung der ZP 10 an den Gymnasien eine mit Blick auf das Verhältnis von Aufwand und Ertrag unnötige Zusatzbelastung der Lehrkräfte mit den Fächern Deutsch, Englisch und Mathematik geschaffen, und durch die Ausweitung der Abiturprüfung um ein fünftes Fach ab dem Abitur 2030 wird sich die Belastung aller Lehrkräfte an Gymnasien ein weiteres Mal erhöhen. Einige der mit der geplanten Oberstufenreform angekündigten Maßnahmen wie die reduzierte Klausurdauer und der Wegfall der Facharbeit sind zwar begrüßenswerte Schritte zur Entlastung, aber das Ersetzen von Klausuren durch gleichwertige komplexe alternative Leistungsnachweise könnte wiederum neue Belastungen schaffen – wie schon bei den Kommunikationsprüfungen in den Fremdsprachen. Das am 2.7.2025 vom MSB vorgestellte Maßnahmenpaket „Schulkompass NRW 2030“ lässt befürchten, dass das ohnehin überlastete Personal demnächst noch mehr stemmen muss. Mit der geplanten Ausweitung der standardisierten Lernstandserhebungen und verbindlichen Zielvereinbarungen wird der Druck in den Schulen weiter steigen. Ob zusätzliche Vergleichstests und Datenerhebungen mit tatsächlichen Verbesserungen einhergehen und dem vom MSB definierten Ziel eines „wirksameren Unterrichts“ dienen, ist unter den gegebenen Rahmenbedingungen gewiss fraglich. Der Dienstherr sollte endlich erkennen, dass eine bessere individuelle Förderung der Schülerinnen und Schüler zusätzliche Ressourcen erfordert und dass sich eine dauerhafte Überlastung negativ auf die Unterrichtsqualität und die Lehrergesundheit auswirkt.

Es ist dringend geboten, das vorhandene Personal vor übermäßiger Belastung zu schützen, um dessen Arbeitskraft möglichst lange zu erhalten. Gleichzeitig muss die Nachwuchsgewinnung stärker in den Blick genommen werden. Die vom Schulministerium gestarteten Kampagnen zur Lehrkräftegewinnung werden ebenso wenig reichen wie wohlklingende, wertschätzende Worte der Politik. **Attraktive Arbeitsbedingungen** sind die beste Werbung für den Lehrerberuf. Hierzu zählen kleinere Klassen, eine zeitgemäße Ausstattung von Schulgebäuden, weniger Bürokratismus und eine verringerte Unterrichtsverpflichtung. Angesichts der Zunahme psychischer Belastungen bei Kindern und Jugendlichen sowie der gestiegenen Fallzahlen von Gewaltkriminalität an Schulen ist ein konsequenter Ausbau psychosozialer Unterstützungsstrukturen erforderlich. Statt weiter an der Belastungsschraube zu drehen, ist der Dienstherr gefordert, Lösungen anzubieten, wie die Schulen entlastet und gestärkt werden können. Hierzu bedarf es einer systematischen Aufgabenkritik: Es ist klug, sich auf Maßnahmen zu beschränken, die evidenzbasiert wirksam

sind, und andere wegzulassen, deren Nutzen fragwürdig oder nicht ersichtlich ist. So können Ressourcen effektiver genutzt und eine Konzentration auf das Wesentliche ermöglicht werden.

4. Verhandlungen mit der Bezirksregierung

Zur Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten befinden sich die Mitglieder des Personalrats im regelmäßigen Austausch mit den zuständigen Dezernentinnen und Dezernenten der Dezernate 43 (Schulaufsicht), 46 (Lehrerausbildung und Fortbildung) und 47 (Personalangelegenheiten / Unterrichtsversorgung). Schulformübergreifende Fragen werden im Rahmen des regelmäßig stattfindenden „Runden Tisches“ mit allen Personalratsvorständen besprochen. Eine wichtige Gesprächsebene für die Erörterung aktueller Problemfragen stellen die „Gemeinschaftlichen Besprechungen“ mit der Leitung der Dienststelle dar (vgl. § 63 LPVG). An diesen Besprechungen nehmen in der Regel der Regierungspräsident, der Abteilungsleiter sowie die zuständigen Dezernentinnen und Dezernenten der Schulabteilung teil. In der „Gemeinschaftlichen Besprechung“ im September 2025 standen folgende Tagesordnungspunkte zur Beratung an:

1. Unterrichtsversorgung an den Gymnasien und Weiterbildungskollegs
 - Wie stellt sich die allgemeine und die fachspezifische Stellenbesetzungssituation an den Gymnasien und Weiterbildungskollegs zurzeit dar?
 - Wie viele zusätzliche Gymnasiallehrkräfte werden nach den Berechnungen der Bezirksregierung Münster wegen der Umstellung von G8 auf G9 zum Schuljahr 2026/27 gebraucht?
 - Welche Maßnahmen plant die Bezirksregierung Münster mit Blick auf den steigenden Bedarf an Lehrkräften?
 - Welche Einstellungsperspektiven ergeben sich künftig für neu ausgebildete Lehrkräfte?
2. Überlastung der Lehrkräfte

Die Durchführung der Abiturprüfungen und der Zentralen Prüfungen am Ende der Klasse 10 (ZP 10) stellt für die Lehrkräfte an Gymnasien eine erhebliche Doppelbelastung dar. In einer repräsentativen Umfrage gaben zwei Drittel der Lehrkräfte an, zeitgleich in beide Prüfungsverfahren eingebunden zu sein. Zugleich werden hinsichtlich der ZP 10 erhebliche Zweifel an einem angemessenen Verhältnis von organisatorischem Aufwand und pädagogischem Ertrag deutlich. Die Einführung eines 5. Abiturfachs und die mit dem „Schulkompass NRW 2030“ angekündigten zusätzlichen Lernstandserhebungen in den Jahrgangsstufen 5 und 7 werden die Belastungssituation weiter verschärfen.

 - Welche Maßnahmen prüft die Bezirksregierung Münster, um die Belastung der Lehrkräfte zu verringern?
3. Verschiedenes
 - Stellenbesetzungssituation im Dezernat 47.5
 - Unstimmigkeiten bei der Berechnung der Jubiläumsdienstzeiten der Beschäftigten
 - Sachstand: Ansprechperson für Gewaltvorfälle

5. Beschlüsse der Personalversammlung vom 7. November 2024

Auf der Personalversammlung am 7.11. 2024 wurden zwei Anträge angenommen:

Antrag 1:

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den Hauptpersonalrat beim MSB für eine Reduktion der Pflichtstundenzahl auf 22 Stunden einzusetzen und zusätzliche Entlastung für Vielkorrigierende.

Begründung:

Zusätzliche Aufgaben und Tätigkeiten haben die Arbeitszeit der Lehrkräfte erheblich verlängert, ohne dass ausreichende Entlastungen durch Anrechnungsstunden gewährt wurden. Die Arbeitszeit übersteigt oft die für Beamte in NRW festgelegten 41 Stunden. Die verlängerten Klausurzeiten (bis zu 270 Minuten plus Auswahlzeit) führen zudem zu einer erhöhten Korrekturlast und verstärken die ungleiche Belastung im Kollegium. Auch im Zuge der bundesweiten Vereinheitlichung des Zentralabiturs sollte das Pflichtstundendeputat der Länder angeglichen werden, um faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Antrag 2:

Die Personalversammlung möge beschließen, dass sich der Personalrat bei der Bezirksregierung Münster und über den HPR beim Ministerium für Schule und Bildung dafür einsetzt, die berufliche Stellung bereits tätiger Lehrkräfte deutlich aufzuwerten. Eine zentrale Maßnahme ist die Erweiterung individueller Arbeitszeitanpassungen nach den Bedürfnissen der Lehrkräfte durch „voraussetzungslose“ Teilzeitmöglichkeiten, auch im Blockmodell.

Begründung:

Die vorgeschlagene Maßnahme dient der Gesunderhaltung des Lehrpersonals (z.B. für Vielkorrigierende ist das Arbeitspensum oft nur in Teilzeit zu bewältigen) und steigert die Attraktivität des Lehrberufs – ein wertvoller Schritt zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels. In einer Zeit, in der flexible Arbeitsbedingungen (z.B. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten) in anderen Branchen bereits üblich sind, verliert der Lehrberuf an Attraktivität.

Der Personalrat beschloss, beide Anträge an den Hauptpersonalrat im MSB weiterzuleiten, und bat diesen darum, sich der Anliegen anzunehmen. Mit Schreiben vom 15.8.2025 berichtet der Vorsitzende Ingo Köhne über den Stand der Bearbeitung:

Sehr geehrter Herr Martin, liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Hauptpersonalrat bedankt sich für die Zusendung der in der Personalversammlung Münster 2024 beschlossenen Anträge. Der Hauptpersonalrat hat über diese beraten; die darin enthaltenen Anliegen wurden und werden vom Hauptpersonalrat jedoch auch in anderen und von den genannten Anträgen unabhängigen Zusammenhängen vertreten.

Hierzu gehört namentlich die Forderung nach einer Reduktion der Pflichtstundenzahl, deren Erforderlichkeit sich aus den u.a. von hohem Korrekturbedarf schriftlicher Arbeiten in unserer Schulform ergibt.

Der Hauptpersonalrat hat sich z.B. in seiner Stellungnahme zum Haushalt 2026 nachdrücklich für eine generelle Aufgabenkritik und eine Entlastung der Lehrkräfte an Gymnasien ausgesprochen. Dies betrifft insbesondere auch die zeitlichen Belastungen durch Unterrichtsverpflichtungen sowie durch Korrekturaufwand, Konferenzen und zusätzliche schulische Aufgaben. So heißt es in der Eingabe: „Haushaltswirksame Veränderungen müssen darin bestehen, die wöchentlichen Pflichtstundenzahlen zu reduzieren, die Zahl der sog. Anrechnungsstunden zu vergrößern, die Klassen- und Kursstärken zu reduzieren, um dem Erfordernis der individuellen Förderung gerecht werden zu können.“ Zudem wird auf die unzumutbaren Belastungen durch die Erhöhung der Korrekturstandards und die wachsenden psychischen Anforderungen durch Beratungstätigkeiten eingegangen – insbesondere für Vielkorrigierende. Der Hauptpersonalrat warnte dabei bereits im Jahre 2022 eindringlich vor weiterem Personalausfall infolge von Überlastung und wies nachdrücklich auf die Notwendigkeit zusätzlicher Ressourcen hin.

Auch die Forderung nach einer Aufwertung der beruflichen Stellung z.B. durch individuelle Gestaltung des Arbeitspensums wurde und wird durch den Hauptpersonalrat thematisiert. Der Auftrag des MSB an die Bezirksregierungen, nichtfamiliär begründete Teilzeitanträge strenger

zu prüfen, stand und steht seit jeher in der Kritik des Gremiums. Der Alltag von Lehrkräften an Gymnasien ist durch ihre von Blockungen bestimmten Stundenpläne in besonderer Weise von Präsenzverfordernissen in Schule geprägt. Viele klagen über zu viele „Hohlstunden“ im Stundenplan, an denen sie nicht zur Vor- oder Nachbereitung von Unterricht kommen, sondern oftmals zu diversen Aufgaben in Schule wie zum Beispiel Vertretungsunterricht herangezogen werden. Die Möglichkeit zur Reduzierung des Stundendeputats durch persönliche Entscheidung stellte in der Vergangenheit oft einen Rest individueller Freiheit dar, Arbeitszeit noch irgendwie in Würde zu gestalten. Die Bedeutung derartiger individueller Arbeitszeitgestaltung als Beitrag zur Gesunderhaltung der Lehrkräfte und zur Attraktivitätssteigerung des Berufs wurde vom Gremium daher mehrfach betont.

Im Rahmen der Erörterung eines vom zuständigen Bezirkspersonalrat abgelehnten Gleichstellungsplans hat das Gremium überhaupt die vom genannten Plan vorgenommene Gewichtung dienstlicher Belange vor privaten kritisiert und die Ablehnung des Gleichstellungsplanes unterstützt und konnte sich mit seiner Argumentation dem MSB gegenüber durchsetzen.

Die Planung eines Freistellungsjahres durch Ansparen („Teilzeit im Blockmodell“) stellt für viele Kolleginnen und Kollegen eine motivierende Perspektive dar. Hierfür sollten die Möglichkeiten weiterhin bestehen. Der HPR stand und steht mit den Bezirkspersonalräten im engen Austausch und berät regelmäßig über diesbezügliche Entscheidungen der Bezirksregierungen.

Gern stehe ich im Rahmen der anstehenden Personalversammlung 2025 persönlich für Fragen zur Verfügung. Ich freue mich auf dieses Wiedersehen mit Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen.

Mit kollegialen Grüßen

Ingo Köhne (Vorsitzender)

6. Lehrerausbildung (Praxissemester / Vorbereitungsdienst)

Praxissemesterstudierende:

Das Praxissemester findet in der Regel im 2. oder 3. Semester des „Master of Education“-Studiums (8. / 9. Fachsemester) in Zusammenarbeit von Universität und den ihr zugeordneten Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) statt. Über ein Online-Verfahren wählen die Studierenden unter Beachtung bestimmter Vorgaben fünf Schulen aus, an denen sie ihr Praxissemester absolvieren möchten. Auf dieser Grundlage erfolgt anschließend die Verteilung auf die einzelnen ZfsL und die Schulen. Das Praxissemester startet zweimal jährlich: Mitte Februar und Mitte September. Die folgende Übersicht zeigt die Verteilung der Praxissemesterstudierenden auf die einzelnen ZfsL im Berichtszeitraum:

	Durchgang 09 / 2024	Durchgang 02 / 2025
ZfsL Bocholt	62	66
ZfsL Gelsenkirchen	22 ¹	28 ²
ZfsL Münster	57	69
ZfsL Recklinghausen	55	61
ZfsL Rheine	47	42
Summe	243 ¹	266 ²

¹+6 im Ausland; ²+11 im Ausland

Vorbereitungsdienst:

Die Zahl der Referendarinnen und Referendare, die zum Stichtag 1.8.2024 ihren Vorbereitungsdienst an den ZfsL mit Schulformschwerpunkt Gymnasium absolvieren, schlüsselt sich wie folgt auf:

ZfsL Bocholt	74
ZfsL Gelsenkirchen	69
ZfsL Münster	137
ZfsL Recklinghausen	71
ZfsL Rheine	162
Summe	513

Zum 1.11.2024 haben insgesamt 204 Bewerberinnen und Bewerber einen Seminarplatz an den ZfsL in Münster (112) und Bocholt (92) angeboten bekommen. Zum 1.5.2025 wurde insgesamt 186 Bewerberinnen und Bewerbern ein Seminarplatz an den ZfsL in Recklinghausen (89) und Rheine (97) zugewiesen. Ungefähr 30% der Bewerberinnen und Bewerber haben den Vorbereitungsdienst am zugewiesenen ZfsL nicht aufgenommen.

Eine längere Erkrankung während des Referendariats kann dazu führen, dass der Vorbereitungsdienst nicht innerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Zeit abgeschlossen werden kann. In diesen Fällen besteht jedoch die Möglichkeit, den Vorbereitungsdienst auf Antrag aus besonderen Gründen um bis zu sechs Monate zu verlängern (vgl. § 7 OVP, Abs. 3). Führt die Dauer einer Erkrankung dazu, dass der Vorbereitungsdienst nicht innerhalb von 18 Monaten zuzüglich einer maximalen Verlängerungsmöglichkeit von sechs Monaten abgeschlossen werden kann, droht allerdings eine Entlassung aus dem Amt. Betroffene sollten unbedingt Kontakt mit dem Personalrat aufnehmen.

Referendarinnen und Referendare, die das Zweite Staatsexamen nicht bestanden haben, sollten sich zwecks Beratung an ein Personalratsmitglied wenden. Gemäß § 79 Abs.1 LBesG sind die Anwärtergrundbezüge nach nicht bestandenem Examen für einen Zeitraum von 6 Monaten um 15% zu kürzen. Die gesetzlich vorgeschriebene Kürzung der Anwärterbezüge unterliegt der Mitbestimmung durch den Personalrat. Nur in besonderen Härtefällen kann von der Kürzung abgesehen werden. Da der Anwärtergrundbetrag nicht auf unter 30% des Grundgehalts (erste Erfahrungsstufe des Einstiegsamtes) herabgesetzt werden kann (derzeit 1515,52 €) und dies durch eine Kürzung um 15% erfolgen würde, ist nunmehr eine Kürzung um 14% vorgesehen.

Nach einer Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst auf eigenen Antrag, ohne dass ein wichtiger Grund anerkannt wurde, kann einmalig eine Wiedereinstellung erfolgen, wenn zwischen Entlassung und Wiedereinstellung ein Zeitraum von mindestens zwei Jahren liegt. Eine Wiedereinstellung vor Ablauf dieser Zwei-Jahres-Frist ist nur möglich, wenn die Beendigung des Vorbereitungsdienstes aus wichtigem Grund, z.B. längere schwere Erkrankung, auf eigenen Antrag erfolgt ist und dieser Antrag entsprechend genehmigt wurde.

7. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Das Angebot einer befristeten Einstellung richtet sich in erster Linie an sogenannte „Erfüller“, also an Lehrkräfte mit Master-Abschluss und Zweitem Staatsexamen. „Nicht-Erfüller“ mit abgeschlossenem Lehramtsstudium, Absolventen einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung und vergleichbarer Qualifikationen können nur nachrangig berücksichtigt werden, wenn die ausgeschriebene Stelle anderweitig nicht besetzt werden kann. Entsprechend dem „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ sind auch Pensionäre zur

Annahme befristeter Beschäftigungsverhältnisse angesprochen, um so dem Lehrkräftemangel entgegenzuwirken.

Sobald ein Vertretungsgrund vorliegt, schreibt die betreffende Schule nach Rücksprache mit der Bezirksregierung die Vertretungsstelle im Internetportal VERENA aus. Dauer und Umfang der Beschäftigung sowie Anforderungen können dem Ausschreibungstext entnommen werden. Der Lehrerrat und die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sind bei der Ausschreibung und bei der Stellenbesetzung zu beteiligen.

Befristet eingestellte Lehrkräfte dürfen nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Eine Teilnahme an mehrtägigen Wanderfahrten ist im Falle einer Teilzeitbeschäftigung ausgeschlossen, es sei denn, dass vorher ein zeitlicher Ausgleich für die zusätzlich zu leistende Arbeit vereinbart worden ist. Ansonsten kann auch ein finanzieller Ausgleich für den Zeitraum der zusätzlichen Beanspruchung vorher bei der Bezirksregierung beantragt werden.

Kolleginnen und Kollegen, die an einer Schule befristet eingestellt sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen ein Anrecht auf eine Bezahlung in den Sommerferien. (Erlass des MSB vom 8.12.2017, Az. 214-1.14.07-1318) Die Weiterzahlung erfolgt automatisch, wenn der Vertragsbeginn am 1. Februar oder früher liegt und darüber hinaus die Vertragslaufzeit bis zum letzten Schultag vor den Sommerferien vereinbart worden ist. Bei einem Vertragsbeginn nach dem 1. Februar werden die Ferien nur bezahlt, wenn eine Weiterbeschäftigung nach den Ferien absehbar ist. Der Antrag auf Weiterbeschäftigung muss vor den Ferien von der Schule gestellt werden, bei der die Anschlussanstellung nach den Ferien erfolgt.

Im Berichtszeitraum wurden dem Personalrat auch einige Fälle von unbefristeten Übernahmen von Lehrkräften, die einen Antrag auf Entfristung ihres befristeten Arbeitsvertrages gestellt hatten, zur Mitbestimmung vorgelegt. In diesen Fällen hatte die Prüfung ergeben, dass ein Rechtsmissbrauch aufgrund der langen Beschäftigungsdauer - in der Regel nach sieben Jahren - oder der Vielzahl der befristeten Verträge vorlag, so dass als Rechtsfolge die Entfristung des Arbeitsverhältnisses vorzunehmen war. Die Stundenzahl des unbefristeten Vertrags entspricht in der Regel dem Durchschnitt der Stundenzahl aller befristeten Verträge. Nach der Entfristung kann ein Antrag auf Aufstockung der Stundenzahl gestellt werden. Auch eine spätere Übernahme in ein Beamtenverhältnis ist bei Vorliegen der Voraussetzungen möglich.

Im Zuge der Beschulung ukrainischer Schülerinnen und Schüler wird Schulen die Möglichkeit eingeräumt, befristete Stellen auszuschreiben. Diese werden unter www.verena.nrw.de („Stellen zur Unterstützung Geflüchteter“) veröffentlicht.

8. Einstellungen

Im Berichtszeitraum wurden an den Gymnasien im Regierungsbezirk Münster 72 Personen neu eingestellt, darunter zwei Fachkräfte für sonderpädagogische Förderung, drei sozialpädagogische Fachkräfte sowie ein Seiteneinsteiger im Rahmen der „Pädagogischen Einführung“. Die Zahl der Neueinstellungen ist gegenüber den Vorjahren erneut gesunken (2024: 84 / 2023: 147). 33 Stellen wurden über das Listenverfahren und 39 Stellen im Ausschreibungsverfahren besetzt. Bei 26 der insgesamt 72 Neueinstellungen handelte es sich um „Vorgriffseinstellungen“, die mit einer schulformübergreifenden Abordnung verbunden sind.

Die von der Bezirksregierung Münster vorgenommenen Einstellungen an den Gymnasien verteilen sich wie folgt auf die einzelnen Regionen:

November 2024 – August 2025:

Stadt / Kreis	Stellen insgesamt:
Borken	11
Bottrop	5
Coesfeld	3
Gelsenkirchen	12
Münster	5
Recklinghausen	32
Steinfurt	1
Warendorf	3
Summe:	72

Bei den 26 Vorgriffseinstellungen wurde an folgende Schulformen abgeordnet:

Gesamtschule	Grundschule	Hauptschule	Realschule	Förderschule
4	16	2	2	2

In fünf Fällen wurden die Verträge von vormals befristet Beschäftigten antragsgemäß entfristet. An den Weiterbildungskollegs wurden im Berichtszeitraum drei Lehrkräfte neu eingestellt, wobei eine Einstellung im Rahmen des Seiteneinstiegs nach der OBAS erfolgte.

Die Ausschreibungstexte werden dem Personalrat nicht zur förmlichen Beteiligung vorgelegt. Die Schulleitung ist nach § 69 Abs. 2 SchulG verpflichtet, den Lehrerrat umfassend zu unterrichten und anzuhören. Die Teilnahme an den Auswahlgesprächen gehört hingegen zu den personalvertretungsrechtlichen Aufgaben des Personalrats. Gemäß BASS 21-01 Nr. 16 (2.7) ist ein Mitglied der Personalvertretung zu den Auswahlgesprächen einzuladen. Kommen Schulleitungen dieser Maßgabe nicht nach, so stellt dies einen Verfahrensfehler dar. Das mit beratender Stimme teilnehmende Personalratsmitglied achtet insbesondere auf die Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber sowie auf die Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung. Nur an den elf Gymnasien, an denen den Schulleitungen zusätzlich die fakultativen Dienstvorgesetzeneigenschaften übertragen wurden, wird diese Kontrollfunktion jeweils von einem Lehrratsmitglied wahrgenommen.

9. Tarifrecht / TV-L

Die Eingruppierung von tarifbeschäftigte Lehrkräften ist in dem Tarifvertrag über die Eingruppierung und Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) geregelt. Dabei werden „Erfüller“, also Lehrkräfte mit den fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis, in die EG 13 eingruppiert. Bei „Nichterfüllern“ werden vier Fallgruppen unterschieden:

1. ohne abgeschlossene Hochschulausbildung: EG 10
2. abgeschlossene Hochschulbildung (Bachelor): EG 11
3. abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung (Master): EG 12
4. lehramtsbezogene Hochschulbildung ohne Vorbereitungsdienst: EG 13

Lehrkräfte mit der Lehramtsbefähigung für die Sekundarstufe I werden bei Tätigkeit an einem Gymnasium nach einer Übergangsregelung (mit jährlich anwachsenden Zulagen) ab dem 1.8.2026 in die EG 13 statt bisher EG 11 eingruppiert. Die Stufenzuordnung zu einer der sechs Stufen ist allein von der einschlägigen Berufserfahrung abhängig (§ 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L). Der Personalrat empfiehlt daher allen Eingestellten, alle Unterlagen über vorausgehende Beschäftigungsverhältnisse der Bezirksregierung zur Überprüfung und ggf. Anerkennung für die daraus resultierende Einstufung zu übersenden. Falls Tarifbeschäftigte dies noch nicht getan haben, sollten sie dieses schnellstmöglich nachholen. Sofern sich im Einzelfall rückwirkende finanzielle Ansprüche ergeben, werden diese nur für höchstens sechs Monate erfüllt. Bei Problemen bezüglich der Anerkennung wird empfohlen, sich mit dem Personalrat in Verbindung zu setzen.

Im Falle einer Höhergruppierung (Beförderung) werden die Beschäftigten der Stufe zugeordnet, deren Tabellenentgelt mindestens dem bisherigen Tabellenentgelt entspricht, mindestens aber der Stufe 2 der nächsthöheren Entgeltgruppe. Liegt der Gehaltszuwachs dabei unter 180 Euro, wird dieser Betrag als Garantiebetrag an Stelle des Höhergruppierungsgewinns ausbezahlt (§ 17 Abs. 4 Satz 2 TV-L). Mit der neuen Eingruppierung beginnt nun die volle Stufenlaufzeit zur nächsten Stufe von vorne zu laufen.

Grundsätzlich beträgt die Probezeit bei Tarifbeschäftigte gemäß § 2 Abs. 4 TV-L sechs Monate; sie kann nicht verlängert werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund gelten gemäß § 30 Abs. 4 TV-L die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit sachlichem Grund (z.B. Elternzeitvertretung) die ersten sechs Monate als Probezeit.

Seiteneinsteiger

Die OBAS - Ausbildung (BASS 20-03 Nr. 17) findet in einem Tarifbeschäftigungsverhältnis in der Regel mit voller Unterrichtsverpflichtung statt (Teilzeit auch möglich), wobei 6 Stunden zu Ausbildungszwecken erlassen werden. Die Kollegen und Kolleginnen an Gymnasien, Gesamtschulen und Berufskollegs werden dabei in die EG 13 eingestuft. Werden sie nach erfolgreicher Ausbildung, die in der Regel 24 Monate dauert, weiter als tarifbeschäftigte Lehrkräfte beschäftigt, so verbleiben sie in der EG 13 unter Anrechnung der Stufenlaufzeit und der Probezeit. Auf eine weitere Probezeit ist dann zu verzichten und dieser Verzicht in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

10. Versetzungen und Abordnungen

Verfahren und Erlasse

Der Versetzungserlass vom 24.11.1989 (BASS 21-01 Nr. 21) sieht Versetzungen zur Gewährleistung einer gleichmäßigen Versorgung mit Lehrerinnen und Lehrern im Land NRW vor (bezirksintern und bezirksübergreifend). Auf Versetzungen auf eigenen Wunsch besteht zwar kein Rechtsanspruch, aber der Dienstherr hat im Rahmen der Fürsorgepflicht (§ 45 BeamtenStG) die Versetzung dann durchzuführen, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Hierbei sind persönliche und dienstliche Interessen sorgfältig gegeneinander abzuwegen. Voraussetzung für eine laufbahngleiche Versetzung ist immer die Freigabe der zuständigen Bezirksregierung. Fünf Jahre nach dem ersten zulässig gestellten Versetzungsantrag bedarf es keiner Freigabe zum Versetzungstermin mehr. Für Versetzungsanträge muss das Onlineverfahren (www.oliver.nrw.de) genutzt werden. Zusätzlich muss der unterschriebene Papierausdruck auf dem Dienstweg über die

Schulleitung eingereicht werden. Zu beachten ist, dass es sich bei den im Internet angegebenen Abgabeterminen um Ausschlussfristen handelt. Der allgemeine Versetzungs-termin ist nur noch der 1. August eines Jahres. Spätester Abgabetermin für Versetzungsanträge zum 1.8.2026 ist der 30.11.2025. Für das Ländertauschverfahren gilt abweichend: Versetzungen werden zum 1. Februar oder zum 1. August eines jeden Schuljahres durchgeführt. Im Verfahren zum 1. Februar endet die Antragsfrist am 30. Juni des Vorjahres; im Verfahren zum 1. August endet die Antragsfrist am 10. Januar des laufenden Jahres. Bei der Versetzungsentscheidung spielen die Entfernung zum Wohnort, familiäre und soziale Gründe sowie die Anzahl der bereits gestellten Anträge eine gewichtige Rolle.

Rückkehr aus Elternzeit

Weiterhin gilt die Regelung, dass Lehrkräfte, die weniger als zwölf Monate beurlaubt waren, grundsätzlich an die bisherige Schule zurückkehren; dazu müssen sie keinen Rückkehrantrag stellen. Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus einer Beurlaubung bzw. Elternzeit, die mindestens acht Monate dauerte, haben einen Anspruch auf einen wohnortnahen Einsatz. Sie sind - auch innerhalb der laufbahnrechtlichen oder tarifrechtlichen Probezeit – auf Wunsch im Umkreis von 50 km einzusetzen. Im Berichtszeitraum konnten erfreulicherweise alle, die an ihre Stammschule zurückkehren wollten, wunschgemäß eingesetzt werden.

Beteiligung des Personalrats

Die Wünsche der Antragstellerinnen und Antragsteller waren nicht immer mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen. Schwierig gestalteten sich insbesondere die Versetzungsanträge in die Stadt Münster und ihr Umland, da Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus einer Beurlaubung aufgrund ihres Gesetzesanspruchs auf wohnortnahen Einsatz vorrangig zu versorgen sind. Vor der Entscheidung über die Versetzungsanträge hatten sich zahlreiche Kolleginnen und Kollegen mit einer Eingabe an den Personalrat gewandt. Dieser hat sämtliche Eingaben mit der Behörde verhandelt, um das Anliegen der Beschäftigten möglichst umfassend zu unterstützen. In vielen Fällen konnte eine Lösung im Sinne der Kolleginnen und Kollegen erreicht werden. Lehrkräfte, die sich um eine Versetzung bemühen, wird empfohlen, eine formlose Bitte um Unterstützung mit der Kopie des Versetzungsantrags an den Personalrat zu senden. Dies sollte möglichst frühzeitig (am Ende der Antragsfrist) erfolgen.

Übersicht der Versetzungen im Berichtszeitraum

bezirksintern / schulformintern	21
bezirksintern / Abgänge in andere Schulformen	6
bezirksintern / Zugänge aus anderen Schulformen	8
bezirksübergreifend / Abgänge	12
bezirksübergreifend / Zugänge	34
Lehrtauschverfahren / Abgänge in andere Bundesländer	3
Lehrtauschverfahren / Aufnahmen aus anderen Bundesländern	5

Abordnungen bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres müssen dem Personalrat gemäß § 91 Abs. 3 LPVG nicht zur Mitbestimmung vorgelegt werden, sofern diese nicht mit dem Ziel der Versetzung erfolgen. In diesen Fällen kann der Personalrat nur dann im Interesse der Betroffenen tätig werden, wenn er von diesen direkt eingeschaltet wird.

11. Beförderungen und Höhergruppierungen

Im aktuellen Berichtszeitraum konnten nur 19 A 14-Beförderungen vorgenommen werden. Die A 15-Verfahren sind dahingehend modifiziert worden, dass anstelle der Beratung im Anschluss an eine Mitschaustunde eine kollegiale Beratung zu einem schulfachlichen oder allgemeinen pädagogischen Thema zu leisten ist. Diese Neuerung gilt nicht für die A 15 Z-Verfahren (stellv. Schulleitung). Nützliche Informationen zu den umfassend überarbeiteten Beurteilungsrichtlinien und eine FAQ-Liste finden sich auf der Homepage des Schulministeriums.¹

Bei den A 14-Ausschreibungstexten hat sich der Personalrat mit der Behörde auf 26 standardisierte Aufgabenbeschreibungen verständigt, die zu verwenden sind. Dadurch wird die Transparenz hinsichtlich Art und Umfang der zu übernehmenden Aufgaben erhöht und verhindert, dass Aufgaben zu umfangreich oder zu speziell formuliert werden.

Die Bewerbung um eine Beförderungsstelle kann auch digital erfolgen unter Angabe der Schule, der Wertigkeit der Stelle (A 13 / A 14 / A15), der Ausschreibungsnummer der Stelle und der Schule, an der man derzeit beschäftigt ist. Auch die Übersendung des eingescannten Bewerbungsformulars ist möglich.

Die Beförderungen an den Gymnasien und Weiterbildungskollegs verteilen sich wie folgt:

	Gymnasien	Weiterbildungskollegs
A 13		3
A 14 / EG 14	19	0
A 15	28	0
A 15 Z (stellv. Schulleitung)	7	0
A 16 (Schulleitung)	3	0
Fachleitung	9	
Ltd. Direktor eines ZfsL	1	

Den Personalrat erreichten vereinzelt Anfragen von Kolleginnen und Kollegen, die sich aus verschiedenen Gründen nicht mehr in der Lage sahen, eine A 14-Aufgabe, für die sie befördert worden waren, weiterhin zu übernehmen. Sie zogen in Erwägung, sich von der Aufgabe entpflichten und auf A 13 Z zurückzustufen zu lassen. Der Personalrat weist darauf hin, dass es sich bei A 14-Beförderungen nicht um Funktionsstellen handelt, wie dies bei A 15-Stellen der Fall ist. Die Übernahme einer anderen Aufgabe im pädagogischen Bereich oder im Verwaltungsbereich ist daher im Einvernehmen mit der Schulleitung möglich und sollte ernsthaft geprüft werden. In jedem Fall empfiehlt es sich, den Personalrat zu kontaktieren.

12. Gleichstellung

Dargestellt sind die Verhältnisse für das Schuljahr 2024/25 an Gymnasien und Weiterbildungskollegs im Bereich der Bezirksregierung Münster. Aufgeschlüsselt nach Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern geben die ersten Tabellen die Situation an den Gymnasien wieder, die zweiten Tabellen stellen die entsprechenden Daten für die Weiterbildungskollegs im Bereich der Bezirksregierung Münster dar. Tarifbeschäftigte sind den entsprechenden Besoldungsstufen zugeordnet worden.

¹ <https://www.schulministerium.nrw/beurteilungsrichtlinien-fuer-lehrkraefte>

Gymnasium:

Absolute Zahlen:

Besoldungsgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Summe
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
A 16	43	26		1	70
A 15 Vertretung	38	24	4	1	67
A 15 Fachleitung	74	45	4	25	148
A 15 Koordination	125	97	15	63	300
A 14	462	299	118	467	1346
A 13	622	750	178	1114	2664
A 12	4	5	2	2	13
Summe	1368	1246	321	1673	4608

Relative Zahlen:

Besoldungsgruppe	männlich	weiblich
A 16	61,4%	38,6%
A 15 Vertretung	62,7%	37,3%
A 15 Fachleitung	52,7%	47,3%
A 15 Koordination	46,7%	53,3%
A 14	43,1%	56,9%
A 13	30,0%	70,0%
A 12	46,2%	53,8%
gesamt	36,7%	63,3%

Weiterbildungskolleg:

Absolute Zahlen:

Besoldungsgruppe	Vollzeit		Teilzeit		Summe
	männlich	weiblich	männlich	weiblich	
A 16	2	1			3
A 15 Leitung		2			2
A 15 Leitung RS					0
A 15 Vertretung		3		1	4
A 15 Fachleitung					0
A 15 Koordination	6	1	3	1	11

<i>A 14 Leitung</i>					0
<i>A 14 Vertretung</i>		2			2
<i>A 14</i>	16	15		6	37
<i>A 13</i>	12	7	2	7	28
<i>A 12</i>	7	14	1	6	28
<i>Summe</i>	43	45	6	21	115

Relative Zahlen:

<i>Besoldungsgruppe</i>	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>
<i>A 16</i>	66,7%	33,3%
<i>A 15 Leitung</i>		100%
<i>A 15 Leitung RS</i>		
<i>A 15 Vertretung</i>		100%
<i>A 15 Fachleitung</i>		
<i>A 15 Koordination</i>	81,8%	18,2%
<i>A 14 Vertretung</i>		100%
<i>A 14</i>	43,2%	56,8%
<i>A 13</i>	50,0%	50,0%
<i>A 12</i>	28,6%	71,4%
<i>gesamt</i>	42,6%	57,4%

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte an den Gymnasien im Regierungsbezirk Münster liegt bei 63,3%, an den WBKs sind es 57,4%; im Vergleich zum Vorjahr sind die Anteile leicht gestiegen. Die Zahl der Lehrkräfte am Gymnasium ist insgesamt etwas gestiegen, von 4.532 im Schuljahr 2023/24 auf nun 4.608.

Nach wie vor liegt am Gymnasium in den Eingangssämtern der Frauenanteil (70%) über dem Gesamtanteil (63,3%). Bereits ab dem ersten Beförderungsaamt A 14 ändert sich dies. Ab hier liegt der Anteil der männlichen Stelleninhaber (43,1%) über dem Anteil der Männer an den Gesamtbeschäftigten (36,7%). In den Beförderungssämtern A 15 und auch in A 16 ist der Anteil an männlichen Stelleninhabern noch deutlich höher. Aufgrund der geringen Beschäftigtenzahl an den Weiterbildungskollegs lässt die Beförderungsstruktur kaum geschlechterspezifische Rückschlüsse zu. Insgesamt sind die Geschlechterverhältnisse in Schulleitung, Stellvertretung, Funktionsamt und Fachleitung in beiden Schulformen im Vergleich zu den Vorjahren weiterhin konstant geblieben.

Teilzeitquote:

<i>Schulform</i>	<i>männlich (absolut)</i>	<i>weiblich (absolut)</i>	<i>männlich (relativ)</i>	<i>weiblich (relativ)</i>
<i>Gymnasium</i>	321	1673	19,0%	57,3%
<i>WBK</i>	6	21	12,2%	31,8%

Es zeigen sich nach wie vor sowohl schulform- als auch geschlechtsbezogen große Unterschiede. So ist die Teilzeitquote am Gymnasium deutlich höher als am WBK, und in beiden Schulformen arbeiten deutlich mehr Kolleginnen als Kollegen in Teilzeit. Besonders auffallend bleibt, dass mehr als die Hälfte der Kolleginnen am Gymnasium in Teilzeit arbeitet. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Teilzeitquoten in beiden Schulformen leicht erhöht.

13. Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Lehrkräfte haben verschiedene Möglichkeiten, sich beurlauben zu lassen und ihre Beschäftigung in Teilzeit auszuüben. Der Personalrat berät Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich möglicher Arten von Teilzeit und Beurlaubung und den damit verbundenen Bedingungen und Neuerungen.

Voraussetzungslose Teilzeit kann nur bewilligt werden, wenn dienstliche Belange (wie z.B. ein fachbezogener Lehrkräftebedarf) nicht entgegenstehen. Nach Inkrafttreten des Handlungskonzepts Unterrichtsversorgung am 14.12.2022 ergaben sich Änderungen in der Verwaltungspraxis hinsichtlich der Bewilligung von Anträgen auf voraussetzungslose Teilzeit. Diese werden nun ausschließlich nach Einzelfallprüfung entschieden. Anträge aus triftigen persönlichen Gründen, die längstens ein Schuljahr und eine Stundenreduzierung lediglich in geringem Umfang umfassen, können weiterhin bewilligt werden. Folgeanträge von Lehrkräften ab dem 55. Lebensjahr werden unverändert behandelt. Nach der Vollendung des 60. Lebensjahres werden Anträge auf voraussetzungslose Teilzeit in der Regel genehmigt.

Änderungen ergaben sich aus dem Handlungskonzept Unterrichtsversorgung ebenfalls für die Bewilligung von Anträgen zur Teilzeit im Blockmodell. Diese werden nach Einzelfallprüfung in der Regel nur bewilligt, wenn die Freistellungsphase frühestens im Schuljahr 2028/29 liegt. Anträge von Lehrkräften, bei denen die Freistellungsphase direkt in die Pensionierung mündet, sind von den Einschränkungen nicht betroffen.

Urlaub aus familiären Gründen, Elternzeit oder (Familien-) Pflegezeit werden gewährt, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine Beurlaubung ohne Bezüge oder mit unterhälfthiger Teilzeitbeschäftigung ist über einen Zeitraum von längstens 15 Jahren möglich. Urlaub ohne Dienstbezüge ist grundsätzlich auch als Altersurlaub und Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen möglich. Anzumerken ist, dass in diesen Fällen während der Beurlaubung kein Beihilfeanspruch besteht.

Schulleitungen geben bei eingereichten Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung ein Votum ab. Ablehnungen obliegen allein der Bezirksregierung, die ihrerseits Teilzeitanträge gemäß § 72 Satz 1 Abs. 13 LPVG nur mit Zustimmung des Personalrats ablehnen kann.

Der Personalrat berät Teilzeitkräfte auch hinsichtlich ihrer besonderen Rechte im unterrichtlichen Einsatz, z.B. lediglich proportional häufig Vertretungsunterricht zu erteilen, wobei ab der ersten Vertretungsstunde vergütet werden muss, oder im Hinblick auf zusätzliche Aufgaben, die auch bei Beförderungen nur anteilig wahrzunehmen sind. In Teilzeit beschäftigte Lehrerinnen und Lehrer dürfen nur entsprechend der Teilzeitquote zu Verwaltungsaufgaben herangezogen werden. Grundsätzlich sind diese Fragen in § 17 ADO und in den „Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien bzw. an Weiterbildungskollegs“ geregelt. Der Personalrat empfiehlt, das schulinterne Teilzeitpapier regelmäßig zu aktualisieren.

14. Amtsärztliche Untersuchungen

Eine amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit erfolgt in der Regel, wenn die verbeamtete Lehrkraft infolge einer Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst verrichtet hat und zudem nicht absehbar ist, wann sie wieder voll einsatzfähig sein wird. Vor einer beabsichtigten amtsärztlichen Untersuchung zur Feststellung der Dienstfähigkeit wird der Personalrat gemäß §75 (1) Nr. 4 LPVG angehört. Im Berichtszeitraum geschah dies in 73 Fällen (Vorjahr: 69). Der Personalrat nimmt - ggf. in Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung - vor jeder Anhörung mit den Betroffenen Kontakt auf, um sich so gezielter für die jeweiligen Interessen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber der Bezirksregierung einzusetzen zu können. Eine Aufforderung, sich zur Klärung der Dienstfähigkeit amtsärztlich untersuchen zu lassen, muss gemäß der aktuellen Rechtsprechung u.a. Angaben zu Anlass, Art und Umfang der ärztlichen Untersuchung enthalten. Sie muss aus sich heraus für die betroffene Lehrkraft verständlich sein.

Wird bei der amtsärztlichen Untersuchung eine dauerhafte Dienstunfähigkeit festgestellt, so wird die Lehrkraft in den vorzeitigen Ruhestand versetzt, wenn sie nicht anderweitig eingesetzt werden kann. Bei Lehrkräften kommt ein anderweitiger Einsatz allerdings kaum in Betracht. Lässt die Erkrankung zwar nicht mehr den Einsatz mit voller Stelle zu, jedoch durchaus einen Einsatz mit weniger Stunden (mindestens 50%), so kann der Amtsarzt oder die Amtsärztin eine begrenzte Dienstfähigkeit feststellen. Die Wochenstundenzahl wird entsprechend reduziert. Begrenzt Dienstfähige erhalten zusätzlich zu der anteiligen Besoldung einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag (vgl. § 71 LBesG NRW). Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit unterliegt der Zustimmung durch den Personalrat. Im Berichtszeitraum gab es hierzu insgesamt 9 Mitbestimmungsverfahren.

Der Personalrat wird bei der amtsärztlichen Untersuchung vor der Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht beteiligt. Nach der aktuellen Rechtsprechung ist eine Verbeamtung nicht möglich, wenn die vorzeitige Pensionierung vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze überwiegend wahrscheinlich ist. Hierfür müssen tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen.

15. Fort- und Weiterbildung

Die Internetseite des Ministeriums „Fort- und Weiterbildung für das Schulpersonal“, die unter www.lfb.nrw.de aufgerufen werden kann, gibt einen Überblick über den ScheLF-Katalog. Für die Bezirksregierung Münster wird das Angebot unter www.lfb.nrw.de/brms angeboten. An einigen Schulen wurde der Fortbildungskatalog via Schulmail verteilt. Die Ansprechpartnerin seitens der Bezirksregierung Münster ist unter eva-maria.schwarz@brms.nrw.de erreichbar.

Im letzten Fortbildungskatalog für den Bezirk Münster wurden neben abiturrelevanten Themen auch fachbezogene Fortbildungen für die Sekundarstufe II/I angeboten. Insgesamt blieb der SII-Bereich eher unterrepräsentiert. Der Personalrat wird sich weiterhin für ein größeres Angebot an schulformspezifischen und weniger schulformübergreifenden Fortbildungen einsetzen. Das bevorzugte Fortbildungsformat war eine Kombination aus einer Veranstaltung in Präsenz und einer weiteren Veranstaltung in Form einer Videokonferenz. Der Personalrat achtet bei der Zustimmung zu Fortbildungen auf die Einhaltung der abgesprochenen Kernzeiten (9.00 – 16.00 Uhr). Mit Blick auf Onlinefortbildungen verweist der Personalrat auf die „Dienstvereinbarung mit den Hauptpersonalräten zum Einsatz digitaler Formate in der Lehrkräftefortbildung“ (BASS 20-22 Nr. 15).

Der Personalrat weist darauf hin, dass die Reisekosten und ggf. die Teilnahmekosten für externe Veranstaltungen grundsätzlich aus dem Fortbildungsbudget der einzelnen Schule zu erstatten sind.

16. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Auf der Homepage der Bezirksregierung sind die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgeführt.² Als zusätzliches Gremium ist bei der Bezirksregierung Münster ein regionaler Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingerichtet. Dort arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der Bezirksregierung, der „BG prevent“ (vormals: „B.A.D.“), der Unfallkasse NRW, der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretung regelmäßig zusammen.

Neuer Generalist für den Arbeits- und Gesundheitsschutz an Schulen im Bezirk Münster ist Herr Jürgen Steiert (juergen.steiert@brms.nrw.de). Als Arbeitsmediziner ist Herr Jan Niklas Wellmann neu im Team der „BG prevent“. Nach langem Ringen um eine tragfähige Finanzierung konnte Frau Bettina Ramor (bettina.ramor@brms.nrw.de) auch nach ihrem Ruhestand dafür gewonnen werden, die Stelle der Sozialen Ansprechpartnerin Sucht auszufüllen. Die Finanzierung ist auf ein Jahr begrenzt. Der Personalrat begrüßt diese Lösung, setzt sich aber weiterhin für eine langfristige Besetzung dieser Stelle ein.

Die Ausbildung von Lehrkräften zu Sozialen Ansprechpartnern wurde im letzten Jahr weiterverfolgt. Die ersten drei Personen sind bereits qualifiziert und wurden in ihre Tätigkeitsbereiche eingewiesen, sechs weitere folgen. Frau Jutta Klein ist für den Bereich Gymnasien und Weiterbildungskollegs zuständig.

Für die arbeitsmedizinische Betreuung der verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer des Landes NRW ist die „BG prevent“ zuständig, die sich um alle arbeitsmedizinischen Probleme der Lehrerinnen und Lehrer kümmert. Lehrkräfte können die für sie zuständigen Arbeitsmediziner oder „BG prevent“ - Sicherheitstechniker im Zentrum Gelsenkirchen oder im Zentrum Münster kontaktieren. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte ist hingegen die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen zuständig. Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz können direkt an die „BG prevent“ oder an die Personalratsmitglieder gerichtet werden. Die „BG prevent“ hat im Berichtszeitraum sechs Regelbegehung an Gymnasien unter Beteiligung des Personalrats durchgeführt. Die an den Begehung teilnehmenden Personalratsmitglieder konnten ihre Erfahrungen aus der Praxis mit einbringen, so dass die Wirksamkeit der Beratungen in einigen Punkten erhöht werden konnte.

Seit 2007 finden Einzelberatungen für schwangere Lehrerinnen zu wichtigen Themen des Mutterschutzgesetzes und zum Infektionsschutz durch die Betriebsärztinnen und -ärzte der „BG prevent“ statt. Zum Mutterschutz gibt es ausführliches Informationsmaterial der Bezirksregierung im Internet.

Bei der Nachsorge zur COPSOQ-Befragung konnten alle Schulen, die dies beantragt hatten, Unterstützung zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen vor Ort durch die „BG prevent“ bekommen. Die Gesamtpräsentation der Studienergebnisse fand am 3.7.2025 in der Behörde statt. Die teilnehmenden Personalratsmitglieder teilten die Einschätzung, dass diese

² https://www.bezreg-muenster.de/system/files/media/document/file/45_angebote_arbeits_gesundheitsschutz.pdf

Ergebnisse ein Ausgangspunkt für Maßnahmen an den einzelnen Schulen sein können. Sie halten es aber darüber hinaus weiterhin für geboten, im MSB auf Maßnahmen für eine echte Verhältnisprävention zu drängen.

Die BEM-Verfügung für längerfristig erkrankte Beschäftigte ist überarbeitet worden und kann auf den Seiten der Bezirksregierung abgerufen werden. Bezuglich dieser Verfügung besteht eine jährlich zu wiederholende Informationspflicht durch die Schulleitungen.

17. Schwerbehindertenvertretung

Im Sozialgesetzbuch IX heißt es: In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unterrichtet die Behörde die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend und hört sie vor einer Entscheidung an. Getroffene Entscheidungen werden ihr unverzüglich mitgeteilt (vgl. § 178 SGB IX Satz 2). Die Schwerbehindertenvertretung wird von schwerbehinderten und diesen gleichgestellten Lehrkräften gewählt. Sie wacht darüber, dass die Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX und der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen eingehalten werden (vgl. BASS 21 – 06 Nr. 1).

Die Vertrauensperson vertritt die Interessen der Kolleginnen und Kollegen und steht ihnen beratend sowie helfend zur Seite. Klärende Informationsgespräche betreffen unter anderem Fragen zu folgenden Themen: Anerkennung einer Schwerbehinderung, Einstellung, Versetzung, Beurteilung, Beförderung, Präventionsgespräch (BEM), Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung, Vertretung und Aufsicht, Mehrarbeit, Hilfen im Arbeits- und Berufsleben, Pflichtstundenermäßigung, beschränkte Dienstfähigkeit, Dienstunfähigkeit, Altersteilzeit, Anwendung der Bandbreitenregelung, Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung, Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung, Versetzung in den Ruhestand.

Durch den Kontakt der Vertrauensperson mit den zuständigen Vertreterinnen und Vertretern der Bezirksregierung lassen sich auf direktem Weg viele Fragen schnell klären. In strittigen Angelegenheiten gibt die Vertrauensperson mündlich oder schriftlich eine differenzierte Stellungnahme gegenüber der Behörde ab. Auf Wunsch begleitet sie die Kolleginnen und Kollegen bei Präventionsgesprächen (BEM) und allen sonstigen Gesprächen mit der Schulleitung, der ZfsL-Leitung oder der Behörde. Die Vertrauensperson nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Personalrats teil. Schwerbehindertenvertretung und Personalrat stimmen sich ab, um die berechtigten Anliegen schwerbehinderter Menschen zu vertreten.

Kolleginnen und Kollegen, die erwägen, einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung oder einen Antrag auf Gleichstellung zu stellen, sollten rechtzeitig Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen, um sich in ihren Anliegen sachkundig beraten zu lassen. Gerne können persönliche Beratungsgespräche nach Absprache in der Schule, im ZfsL oder in der Behörde vereinbart werden (Dienstgebäude Albrecht-Thaer-Str. 9, 48147 Münster, Raum N 4039).

Für alle Anfragen schwerbehinderter und gesundheitlich beeinträchtigter Lehrkräfte ist Ingrid Schürmann als Vertrauensperson über die Telefonnummer 0251/411-2017 oder die E-Mail-Adresse ingrid.schuermann@bezreg-muenster.nrw.de zu erreichen. Stellvertretende Vertrauensperson ist Martin Knapheide, zuständig für die Referendarinnen und Referendare, erreichbar unter der Telefonnummer 0251/411-1965 oder über die E-Mail-Adresse martin.knapheide@bezreg-muenster.nrw.de.