

Münster, im September 2022

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

# **Tätigkeitsbericht**

für den Zeitraum  
September 2021 bis September 2022

*vorgelegt zur  
Personalversammlung  
am 27. Oktober 2022 (14.00 – 16.00 Uhr)  
im Pascal-Gymnasium Münster*

## **Inhaltsverzeichnis:**

	<i>Seite</i>
1. Vorwort	3
2. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	3
3. Unsere Schulen im dritten Jahr der Pandemie	4
4. Verhandlungen mit der Bezirksregierung	6
5. Beschlüsse der Personalversammlung vom 04.11.2021	7
6. Lehrerausbildung (Praxissemester / Vorbereitungsdienst)	8
7. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	9
8. Einstellungen	10
9. Tarifrecht / TV-L	11
10. Versetzungen und Abordnungen	11
11. Beförderungen und Höhergruppierungen	13
12. Gleichstellung	14
13. Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung	16
14. Amtsärztliche Untersuchungen	17
15. Fort- und Weiterbildung	17
16. Arbeits- und Gesundheitsschutz	18
17. Schwerbehindertenvertretung	19

## **1. Vorwort**

Der vorliegende Tätigkeitsbericht des Personalrats für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs bei der Bezirksregierung Münster bezieht sich auf den Berichtszeitraum 24. September 2021 – 15. September 2022. Grundlage für die Tätigkeit des Personalrats ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Im Rahmen des hier normierten Überwachungs- und Kontrollrechts war der Personalrat an 1535 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 sollen in diesem Bericht einige nützliche Hinweise zu allgemeinen dienstrechtlichen Themen gegeben werden.

Im Berichtszeitraum gab es einige personelle Veränderungen, die an dieser Stelle Erwähnung verdienen. Am 30. September 2021 trat der langjährige Leiter der Schulabteilung Wolfgang Weber in den Ruhestand. Für den Personalrat war Herr Weber stets ein fairer, auf Ausgleich bedachter Gesprächspartner, der die Belange der Beschäftigten angemessen im Blick hatte. Wir wünschen ihm alles Gute für den wohlverdienten Ruhestand. Zum neuen Abteilungsleiter wurde Herr Matthias Schmied ernannt. In der Personalratssitzung am 28. Oktober 2021 verabschiedete der Personalrat Frau LRSD' Heike Götte mit guten Wünschen in den Ruhestand. Zur neuen schulfachlichen Dezernentin im Dezernat 43 wurde die bisherige Schulleiterin des Schiller-Gymnasiums Münster, Frau OstD' Anne Eyben, ernannt. Unsere Personaldezernentin Frau RR' Vanessa Niedieker beendete ihre Tätigkeit im Dezernat 47.5 im September 2022. Eine Nachfolgeregelung war bei Redaktionsschluss noch nicht getroffen.

## **2. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner**

Die Dienstschrift 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 die Mitglieder des Vorstands und alle Personalratsmitglieder gerne für individuelle Terminvereinbarungen zur Verfügung. Alle Personalratsmitglieder 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:

<b>Name</b>	<b>Kontakt</b>	<b>Dienststelle</b>
Ahrens, Andreas (GEW)	andreas_ahrens@gmx.de Tel.: 0251 / 9720210	Gymnasium Wolbeck Münster
Beran, Kerstin (PhV) <b>Schriftführerin</b>	kerstinberan@web.de Tel.: 0179 / 7272883	Mariengymnasium Bocholt
Bruns, Meik (PhV) <b>Stellv. Vorsitzender</b>	brunsmeik@web.de Tel.: 0251 / 5149569	Johann-Conrad-Schlaun- Gymnasium Münster
Candan, Gönül (GEW)	Goenuel.Candan@gmx.de Tel.: 0231 / 53084736	WBK Emscher-Lippe Gelsenkirchen
Göbel, Anita (PhV) <b>Stellv. Vorsitzende</b>	goebel.anita@gmx.de Tel.: 02571 / 589840	Gymnasium Martinum Emsdetten
Hamachers, Peter (PhV)	peter.hamachers@hg-gladbeck.de Tel.: 02045 / 4682757	Heisenberg-Gymnasium Gladbeck
Heidebroek, Thomas (GEW)	th.heidebroek@gmx.de Tel.: 0208 / 660119	Josef-Albers-Gymnasium Bottrop
Kim, Hyun-Jin (VdK)	kimkopi@web.de Tel.: 0251 / 39 63 20 86	Kopernikus-Gymnasium Rheine
Kund, Isabelle (PhV)	i-kund@t-online.de Tel.: 02382 / 81932	Städtisches Gymnasium Ahlen
Logermann, Britta (GEW)	britta.logermann@web.de Tel.: 0171 / 8734399	Annette-v.-Droste-Hülshoff- Gymnasium Gelsenkirchen
Ludwig, Britta (PhV)	Britta.Ludwig@msgm.logineo.nrw Tel.: 0251 / 1447399	Maria-Sibylla-Merian-Gymnasium Telgte
Martin, Ulrich (PhV) <b>Vorsitzender</b>	un.martin@t-online.de Tel.: 02861 / 603831	Geschwister-Scholl-Gymnasium Stadtlohn
Meier, Christian (PhV) <b>Stellv. Vorsitzender</b>	chrissims@web.de Tel.: 0251 / 796102	Joseph-König-Gymnasium Haltern
Plümer-Krabbe, Katharine (GEW)	pluemmer-krabbe@gmx.de Tel.: 0251 / 48074839	Gymnasium Nepomucenum Coesfeld
Pohl, Dr. Maria (VdK)	dr.pohl.maria@gmx.de Tel: 0251 / 31017	Freiherr-vom-Stein-Gymnasium Münster
Renner, Charlotte (PhV)	rennerc@t-online.de Tel.: 02361 / 5822007	Annette-v.-Droste-Hülshoff- Gymnasium Gelsenkirchen
Schneiders, Frank (PhV) <b>Stellv. Schriftführer</b>	f-schneiders@t-online.de Tel.: 02361 / 62282	Carl-Friedrich-Gauß-Gymnasium Gelsenkirchen
Steens, Astrid (PhV)	astrid.steens@gmx.de Tel.: 0251 / 665291	Gymnasium Nepomucenum Coesfeld
Stroff, Christian (PhV)	cstroff@gmx.de Tel.: 0251 / 1332146	Graf-Adolf-Gymnasium Tecklenburg
Tan, Guido (VdK)	tanahg8@gmail.com 0176 / 20970231	Werner-von-Siemens-Gymnasium Gronau
Zajonz, Guido (SchaLL)	guido@zajonz.de Tel.: 0163 / 6927562	Gymnasium Petrinum Dorsten

### **3. Unsere Schulen im dritten Jahr der Pandemie**

Auch das vergangene Schuljahr 2021/22 wurde vor allem von der Corona-Pandemie bestimmt. Schulleitungen und Lehrkräfte mussten unter schwierigen Rahmenbedingungen Enormes leisten und haben vielfach ihre Belastungsgrenze erreicht oder überschritten. Die meisten Schulen bewegten sich auf dem schmalen Grat zwischen dem Wunsch, den Präsenzunterricht aufrechtzuerhalten und der Tatsache, dass es zunehmend zu coronabedingten Ausfällen von Lehrkräften kam. Die Folge war eine deutliche Zunahme von Mehrarbeit in den Schulen. Hier rächte sich, dass es das Land in der Vergangenheit

versäumt hatte, den Schulen eine adäquate Vertretungsreserve zur Verfügung zu stellen. Besonders belastend wirkte sich die Mehrarbeit aus, die aufgrund der vielen Quarantänefälle unter Schülerinnen und Schülern entstand. Die parallele Präsenz- und Distanzbeschulung bedeutete in den meisten Fällen de facto doppelte Arbeit. Dieses Problem potenzierte sich noch bei Klassenarbeiten und Klausuren. Für zusätzliches Unverständnis und Verärgerung sorgte das Kommunikationsverhalten des Schulministeriums, das die Schulen mit kurzfristig geänderten Vorgaben vor große Herausforderungen stellte. Im Unterricht ging es primär darum, pandemiebedingte Rückstände aufzuarbeiten. Bei einer zunehmenden Anzahl von Schülerinnen und Schülern manifestieren sich jedoch auch psychosoziale Probleme verschiedenster Art.

Unsere Schulen benötigen daher dringend die personellen Ressourcen zum Aufholen und Unterstützen. Allerdings wurden an den Gymnasien im Berichtszeitraum lediglich 50 neue Lehrkräfte eingestellt. Bei 23 Neueinstellungen handelte es sich um sogenannte „Vorgriffseinstellungen“, die mit schulformübergreifenden Abordnungen bis zum 31. Juli 2026 verbunden sind. Aufgrund zahlreicher Problemanzeigen (z.B. wegen doppelter Klassenleitung oder Häufung von Konferenzen) hatte der Personalrat darauf hingewirkt, dass die Bezirksregierung eine Handreichung mit Empfehlungen für Schulleitungen sowie Lehrerinnen und Lehrer im Umgang mit Vorgriffsstellen erarbeitet. Die im Januar 2022 veröffentlichte Handreichung<sup>1</sup> gibt Antworten auf häufig gestellte Fragen, z.B. zu den Auswirkungen einer Teilzeitbeschäftigung während der Probezeit und zu den Regelungen im Zusammenhang mit der dienstlichen Beurteilung. Besonders hinweisen möchte der Personalrat auf das für Teilabordnungen geltende Mehrarbeitsverbot an der Abordnungsschule. Bei Teilabordnungen müssen die Lehrkräfte an Stamm- und Abordnungsschule wie Teilzeitkräfte behandelt werden. Der außerunterrichtliche Einsatz der Lehrkraft in der jeweiligen Schule sollte dementsprechend in analoger Anwendung des § 17 Abs. 1 ADO dem Stundenumfang entsprechen (vgl. Teilzeitempfehlung der Bezirksregierung Münster und schulinterne Teilzeitempfehlungen). Die Teilnahme an Veranstaltungen beider Schulen wie Pädagogischen Tagen, Informationsveranstaltungen, Schulfesten, Schulfahrten usw. sollte gemeinsam koordiniert werden.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie hat der Prozess der Digitalisierung zentrale Bedeutung in der Schulpolitik erhalten. Die Digitalisierung eröffnet den Lehrkräften neue Chancen und Möglichkeiten für die pädagogische Arbeit und kann gewiss eine Erleichterung darstellen. Immer mehr treten aber auch die Schattenseiten zu Tage. Kolleginnen und Kollegen berichten über eine zunehmende Entgrenzung der Arbeitszeit und erhebliche zusätzliche Belastungen durch die vorangetriebene Fortbildungsoffensive. Manche beklagen die Eingrenzung ihrer pädagogischen Freiheit. Aus personalvertretungsrechtlicher Sicht ist die bisherige Digitalisierungsstrategie des Landes NRW durchaus als kritikwürdig anzusehen, da sie im Wesentlichen auf normativen Setzungen beruht und keine ausreichende Beteiligung von Lehrerverbänden und Personalräten vorsieht. Um die pädagogischen Aus- und Nebenwirkungen der Digitalisierung angemessen in den Blick zu nehmen und einer Verselbstständigung des Digitalisierungsprozesses entgegenzuwirken, bedarf es jedoch eines transparenten Diskurses mit allen bildungspolitischen Akteuren.

In den Schulen gibt es nach wie vor große Unterschiede bei der digitalen Ausstattung. Dies gilt auch für die zum Einsatz kommenden Lernplattformen. Der Koalitionsvertrag der neuen Landesregierung legt fest, dass Schulen bzw. die Schulträger in der Wahl der Lernmanagementsysteme frei sind. Hieraus ergibt sich die klare Forderung, dass die zwischen Schulministerium und Hauptpersonalrat geschlossene Dienstvereinbarung zu

---

<sup>1</sup> [https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule\\_und\\_bildung/personalangelegenheiten\\_schule/vorgriffsstellen/FAQ-Vorgriffsstellen.pdf](https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/vorgriffsstellen/FAQ-Vorgriffsstellen.pdf)

LOGINEO auf andere gebräuchliche Systeme angepasst wird. Es muss ein verbindlicher Rahmen geschaffen werden, der Regelungen zur innerdienstlichen Kommunikation und zur Erreichbarkeit trifft und damit eine digitale Entgrenzung der Arbeitszeit verhindert. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet zudem, dass die für die Administration von LOGINEO vorgesehene Entlastungsregelung auch für andere Systeme Anwendung findet.

Zahlreiche empirische Befunde belegen, dass Lehrkräfte im dritten Jahr der Pandemie extrem belastet sind und viele am Rand der Erschöpfung stehen. Um Lehrkräfte wirksam vor Überlastung zu schützen, bedarf es eines neuen Blicks auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Angebote zur Stärkung der Resilienz sind zweifelsohne sinnvoll, aber sie sind nur dann zielführend, wenn auch die Rahmenbedingungen spürbar verbessert werden. Gemeinsam mit den Personalräten der anderen Schulformen hat der Personalrat Gymnasium / WBK die Bezirksregierung und das Schulministerium schriftlich aufgefordert, nicht nur auf Verhaltensprävention zu setzen, sondern auch die Verhältnisprävention stärker in den Blick zu nehmen, wenn es um die Gesundheit der Lehrkräfte geht. Lehrkräfte benötigen dringend Entlastung, und an den Schulformen Gymnasium und Weiterbildungskolleg gilt dies in besonderer Weise für die stark korrekturbelasteten Kolleginnen und Kollegen. Es gibt einzelne Möglichkeiten, die innerschulische Belastungssituation abzufedern. Hier können die Handreichung „Entlastungsmöglichkeiten im Schulalltag“<sup>2</sup> und die „Hinweise zur angemessenen Verteilung bzw. Reduzierung der Arbeitsbelastungen von Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien und Weiterbildungskollegs“<sup>3</sup> nützliche Hinweise liefern. Letztlich muss aber der Dienstherr systemische Entlastung schaffen. Im schwarz-grünen Koalitionsvertrag wird zugesagt, Lehrkräfte von Bürokratie und Verwaltungsaufgaben zu entlasten und die Notwendigkeit von neuen Aufgaben kritisch zu prüfen, damit sich Lehrkräfte stärker auf qualifizierten Unterricht konzentrieren können. Es bleibt zu hoffen, dass dieser Ankündigung schnell Taten folgen. Der wissenschaftlich belegten Überbelastung der Lehrkräfte an Gymnasien kann jedoch nur mit einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung begegnet 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 der Regierungspräsident, der Abteilungsleiter sowie die zuständigen Dezernentinnen und Dezernenten der Schulabteilung teil. In der „Gemeinschaftlichen Besprechung“ am 1. September 2022 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?

---

<sup>2</sup> [https://www.bezreg-muenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/gesundheit\\_krisenmanagement\\_an\\_schulen/entlastung\\_schulalltag/index.html](https://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/gesundheit_krisenmanagement_an_schulen/entlastung_schulalltag/index.html)

<sup>3</sup> [https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule\\_und\\_bildung/personalvertretung\\_schule/personalraete/Empfehlungen\\_zur\\_Entlastung\\_an\\_Gymnasien\\_Weiterbildungskollegs.pdf](https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/personalvertretung_schule/personalraete/Empfehlungen_zur_Entlastung_an_Gymnasien_Weiterbildungskollegs.pdf)

- Welche Überlegungen zu weiteren Maßnahmen zur (insbesondere auch fachspezifischen) Lehrerversorgung am Gymnasium und zu Maßnahmen mit Auswirkungen auf die Gymnasien gibt es aktuell?
  - Wie bewertet die Bezirksregierung das Instrument der Vorgriffseinstellungen? Welche Probleme wurden der Schulaufsicht angezeigt, und wie wurden diese gelöst?
2. Arbeitsplatz Gymnasium
- Im Koalitionsvertrag der schwarz-grünen Landesregierung wird angekündigt, Lehrkräfte von Bürokratie und Verwaltungsaufgaben zu entlasten und die Notwendigkeit von neuen Aufgaben kritisch zu überprüfen, damit sich Lehrkräfte stärker auf qualifizierten Unterricht konzentrieren können. Wie ist der Sachstand hinsichtlich der versprochenen Aufgabenkritik und Entlastung der Lehrkräfte? Wie wird sich die Bezirksregierung in den notwendigen Prozess der Entlastung von Lehrkräften einbringen?
3. Verschiedenes
- Ukraine-Krieg: Auswirkung auf die Schulen
  - erste Evaluation des „Handlungskonzepts Corona“
  - ...

## **5. Beschlüsse der Personalversammlung vom 04.11.2021**

Auf der Personalversammlung am 4. November 2021 wurden zwei Anträge angenommen.

Der erste Antrag zielt darauf ab, *„dass die Rechte und Pflichten der abgeordneten Lehrerinnen und Lehrer schriftlich fixiert und allen Kollegen und Schulleitungen zur Kenntnis gebracht werden“*. Der Personalrat sieht dieses Anliegen mit der Veröffentlichung der entsprechenden Handreichung (siehe oben) als erledigt an.

Der zweite Antrag fordert den Personalrat auf, sich über den Hauptpersonalrat dafür einzusetzen, *„dass, bezogen auf die tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer, endlich der folgende Grundsatz der Landesverfassung NRW umgesetzt wird: ‚Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn.‘ (Artikel 24, Absatz 2, Satz 2) Diese Umsetzung sollte mit dem Ziel geschehen, dass die Tarifbeschäftigten den gleichen Netto-Lohn erhalten und auch im Krankheits- und Rentenfall gleich gut abgesichert werden wie ihre beamteten Kollegen“*. In seiner Sitzung am 11. November 2021 beschloss der Personalrat, diesen Antrag an die tariffähigen Gewerkschaften GEW und PhV weiterzuleiten, da er nicht in die Zuständigkeit des Hauptpersonalrats fällt. Im Antwortschreiben des Philologen-Verbandes wird ausgeführt, dass der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ im vorliegenden Fall nicht anwendbar sei, da Beamtinnen und Beamte keinen Lohn in Form eines Arbeitsentgelts erhalten. Sie würden vielmehr vom Dienstherrn alimentiert. Durch die EntgO-L im TV-L sei sichergestellt, dass alle Beschäftigten auf Landesebene entsprechend ihrer Eingruppierung gleich entlohnt würden. Die GEW verweist ebenfalls auf die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts finde der Gleichbehandlungsgrundsatz im Verhältnis von Angestellten zu Beamten keine Anwendung, da für die Regelung ihrer jeweiligen Rechtsverhältnisse unterschiedliche Träger zuständig seien und sie nicht in derselben Ordnung zu ihrem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn stünden. Ein Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes sei daher nicht verpflichtet, einen Angestellten, der die gleiche Tätigkeit wie ein Beamter ausübt, auch in gleicher Weise wie diesen zu vergüten. Sowohl PhV als auch GEW verweisen auf die Tarifverhandlungen, die mit dem Ziel geführt werden müssten, die Gerechtigkeitslücke in der Nettobehaltung zu verringern.

## **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. Start des Praxissemesters ist zweimal jährlich: Mitte Februar und Mitte September. Folgende Übersicht zeigt die Verteilung der Praxissemesterstudierenden auf die einzelnen ZfsL im Berichtszeitraum:

	Durchgang 09 / 2021	Durchgang 02 / 2022
ZfsL Bocholt	79	70
ZfsL Gelsenkirchen	41	35
ZfsL Münster	80	63
ZfsL Recklinghausen	64	64
ZfsL Rheine	82	72
Summe	346	304

### Vorbereitungsdienst:

Die Zahl der Referendarinnen und Referendare, die zum Stichtag 1. August 2022 ihren Vorbereitungsdienst an den ZfsL absolvieren, schlüsselt sich wie folgt auf:

ZfsL Bocholt	110
ZfsL Gelsenkirchen	107
ZfsL Münster	229
ZfsL Recklinghausen	97
ZfsL Rheine	135

Zum 1. Mai 2022 wurde insgesamt 265 Bewerberinnen und Bewerber ein Seminarplatz an den ZfsL in Bocholt und Münster zugewiesen. Im Regierungsbezirk Münster traten rund ein Drittel der Bewerberinnen und Bewerber das Referendariat nicht an. Fünf Referendarinnen haben von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, den Vorbereitungsdienst aus familienpolitischen Gründen in Teilzeit zu absolvieren.

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. Die gesetzlich vorgeschriebene Kürzung der Anwärterbezüge um 15% nach nicht bestandenem Examen unterliegt der Mitbestimmung durch den Personalrat. Nur in besonderen Härtefällen kann



von der Kürzung abgesehen werden. § 79 Abs. 1 LBesG bestimmt, dass als zulässige Höchstgrenze bei der Kürzung der Anwärterbezüge im Vorbereitungsdienst für die Lehrämter in NRW Leistungen in Höhe von 30% des Grundgehaltes (erste Erfahrungsstufe des Einstiegsamtes) verbleiben müssen (derzeit: 1339,02 €).

Die pandemiebedingten Vorschriften der OVP zu den Staatsprüfungen (§ 32a) sind mit Beginn der Sommerferien am 27. Juni 2022 ausgelaufen. Daher gelten mit Beginn des Schuljahres 2022/23 für alle Prüfungsverfahren wieder die Vorgaben der ursprünglich gültigen OVP. Ein modifiziertes Prüfungsverfahren (Fachgespräch) und der Freiversuch entfallen damit. Sollten sich diesbezüglich Aktualisierungen ergeben, werden diese auf der Internetseite des Landesprüfungsamtes veröffentlicht.<sup>4</sup>

## **7. Befristete Beschäftigungsverhältnisse**

Das Angebot einer befristeten Einstellung richtet sich in erster Linie an so genannte „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.

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.

Befristete Einstellungsverträge in Teilzeit können hinsichtlich ihres Umfanges der Beschäftigung aufgestockt werden: Im Rahmen von Maßnahmen zur Beschulung von neu zugewanderten Kindern und Jugendlichen können weitere Stunden an die Lehrkräfte vergeben werden.

Für befristet eingestellte Lehrkräfte in Teilzeit gilt das Verbot der Mehrarbeit; eine Teilnahme an mehrtägigen Wanderfahrten ist damit ausgeschlossen. Kolleginnen und Kollegen, die an einer Schule befristet eingestellt sind, haben unter bestimmten Voraussetzungen ein Anrecht auf eine Bezahlung in den Sommerferien. 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.

Dem Personalrat werden manchmal auch Anträge von unbefristeten Übernahmen von Lehrkräften, die einen Antrag auf Entfristung ihres befristeten Arbeitsvertrages gestellt haben, zur Mitbestimmung vorgelegt. In diesen Fällen hatte die Prüfung ergeben, dass ein Rechtsmissbrauch aufgrund der langen Beschäftigungsdauer 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.

---

<sup>4</sup> <https://www.pruefungsamt.nrw.de/startseite/aktuelles>

## 8. Einstellungen

Die Zahl der Neueinstellungen an den Gymnasien im Regierungsbezirk Münster ist im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr deutlich gesunken (50 gegenüber 165 im Vorjahr). 14 Stellen wurden über das Listenverfahren und 36 Stellen im Ausschreibungsverfahren besetzt. Bei 23 der insgesamt 50 Neueinstellungen handelte es sich um „Vorgriffseinstellungen“, d.h. die neuen Kolleginnen und Kollegen mussten sich mit einer bis zum 31. Juli 2026 befristeten Abordnung an eine andere Schulform einverstanden erklären.

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

November 2021 – September 2022: 50 Stellen

Stadt / Kreis	Stellen insgesamt:	volle Stelle am Gymnasium:	Stelle mit Teilabordnung:	Stelle mit Vollabordnung:
Borken	3	0	1	2
Bottrop	5	4	1	0
Coesfeld	1	0	1	0
Gelsenkirchen	11	6	5	0
Münster	1	0	1	0
Recklinghausen	20	11	9	0
Steinfurt	1	0	1	0
Warendorf	8	6	2	0
<b>Summe:</b>	<b>50</b>	<b>27</b>	<b>21</b>	<b>2</b>

Abordnungsschulen:

Grundschule	Hauptschule	Primusschule	Gesamtschule	Realschule	Förderschule
1	2	1	12	2	5

Darüber hinaus gab es jeweils eine Einstellung über die „OBAS“ und die „VOBASOF“. In sechs Fällen wurden die Verträge von vormals befristet Beschäftigten antragsgemäß entfristet. An den Weiterbildungskollegs wurden im Berichtszeitraum drei Lehrkräfte neu eingestellt.

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 Lehrerratsmitglied wahrgenommen.

## **9. Tarifrecht / TV-L**

Seit dem 01.08.2016 regelt ein neuer TV-L die Einstufung und Eingruppierung von Lehrkräften (s. BASS 21-21 Nr. 12). Dabei werden „Erfüller“ (Lehrkräfte mit den fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen zur Übernahme in das Beamtenverhältnis) wie bisher in EG 13 eingruppiert. Bei „Nichterfüllern“ werden vier Fallgruppen unterschieden:

1. ohne Ausbildung: 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 nur noch in die Gruppe EG 11 (statt bisher EG 12) eingruppiert.

Die Stufenzuordnung zu einer der sechs Stufen ist allein von der einschlägigen Berufserfahrung abhängig. 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. Sollten Tarifbeschäftigte dies noch nicht getan haben, sollten sie dieses schnellstmöglich nachholen. Sollten 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.

Grundsätzlich beträgt die Probezeit bei Tarifbeschäftigten gemäß §2 Abs. 4 TV-L sechs Monate; sie kann nicht verlängert werden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ohne sachlichen Grund gelten die ersten sechs Wochen und bei befristeten Arbeitsverhältnissen mit sachlichem Grund (z.B. Elternzeitvertretung) die ersten sechs Monate als Probezeit (§ 30 Abs. 4 TV-L). Im Falle einer Höhergruppierung (Beförderung) ist es möglich, dass zuerst nur der Garantobetrag gemäß §17 Absatz 4 Satz 2 TV-L (z.Zt. 180,- €) gezahlt wird. Die Höhergruppierten müssen die vorgegebenen Stufen erneut durchlaufen.

### **Seiteneinsteiger**

Das MSB hat sich mit dem neu gebildeten Arbeitgeberverband des Landes Nordrhein-Westfalen (AdL NRW) darauf verständigt, dass bei der Einstellung von Lehrkräften, die zuvor den öffentlich - rechtlichen Vorbereitungsdienst nach der Ordnung des berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OVP-B) vom 27.07.2003 (BASS 20-03 Nr. 15) innerhalb eines befristeten Tarifbeschäftigungsverhältnisses verbracht haben, auf eine weitere Probezeit verzichtet wird. Dieser Verzicht ist in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

## **10. Versetzungen und Abordnungen**

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 BeamtStG) die Versetzung dann durchzuführen, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Hierbei sind persönliche und dienstliche Interessen sorgfältig gegeneinander abzuwägen. Voraussetzung für eine laufbahngleiche Versetzung ist immer die Freigabe der zuständigen Bezirksregierung. Fünf Jahre nach dem ersten zulässig gestellten Versetzungsantrag bedarf es keiner Freigabe mehr.

Für Versetzungsanträge muss das Onlineverfahren ([www.oliver.nrw.de](http://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 Versetzungstermin ist nur noch der 1. August eines Jahres. Spätester Abgabetermin für Versetzungsanträge zum 01.08.2023 ist der 30.11.2022. Die Antragsfrist für das Lehrertauschverfahren zwischen den Bundesländern zum 01.08.2023 endet am 10.01.2023. Weiterhin gilt die Regelung, dass Lehrkräfte, die weniger als acht Monate beurlaubt waren, grundsätzlich an die bisherige Schule zurückkehren; dazu müssen sie keinen Rückkehrantrag stellen. Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus einer Beurlaubung bzw. Elternzeit, die mehr als acht Monate dauerte, müssen jedoch einen Versetzungs- bzw. Rückkehrantrag stellen. Sie sind auf Wunsch - auch innerhalb der laufbahnrechtlichen oder tarifrechtlichen Probezeit - wohnortnah, d.h. im Umkreis von 35 km einzusetzen. Im Berichtszeitraum konnten erfreulicherweise alle, die an ihre bisherige Schule zurückkehren wollten, wunschgemäß eingesetzt werden. Bei der Versetzungsentscheidung spielen die Entfernung zum Wohnort, familiäre und soziale Gründe sowie die Anzahl der bereits gestellten Anträge eine gewichtige Rolle. 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 Rechtsanspruchs 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. Lehrkräften, 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. Die Behörde legte dem Personalrat auch einige Versetzungen aus dienstlichen Gründen bzw. länger dauernde Abordnungen zur Mitbestimmung vor. 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. Eine Übersicht über das Versetzungsgeschehen finden Sie hier:

bezirksintern / schulformintern	125 Anträge, davon 103 mit Freigaben. 86 Versetzungsangebote, davon 2 Absagen, demnach 84 Maßnahmen umgesetzt.
bezirksintern / Abgänge in andere Schulformen	6 Abgänge
bezirksintern / Zugänge aus anderen Schulformen	11 Angebote abgegeben, keine Absage
bezirksübergreifend / Abgänge	28 Angebote abgegeben, keine Absagen
bezirksübergreifend / Zugänge	75 Zugänge

Lehrertauschverfahren / Abgänge in andere Bundesländer	5 Abgänge
Lehrertauschverfahren / Aufnahmen aus anderen Bundesländern	10 Zugänge

## **11. Beförderungen und Höhergruppierungen**

Die Zahlen der vorgenommenen Beförderungen bzw. Höhergruppierungen entsprechen in etwa der Größenordnung des letzten Berichtszeitraumes 2020/21. Erfreulich ist die Zunahme der A14-Beförderungen um 56 im Vergleich zum Vorjahr. Die A15-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 A15Z-Verfahren (stellv. Schulleitung). Nützliche Informationen zu den umfassend überarbeiteten Beurteilungsrichtlinien und eine FAQ-Liste finden sich auf der Homepage des Schulministeriums.<sup>5</sup>

Bei den A14-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 (A13/A14/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
A13	0	0
A14 / EG14	140	6
A14 (Auslandsschuldienst)	3	0
A15	15	0
A15Z (stellv. Schulleitung)	12	0
A16 (Schulleitung)	6	0
Fachleitung (unbefristet)	7	
Fachleitung (befristet)	2	

Außerdem erfolgte je eine Beförderung zum Realschulrektor am WBK (A15 FN 4) sowie eine Beförderung zum Realschulkonrektor am WBK (A14 FN 2).

Den Personalrat erreichten vereinzelt Anfragen von Kolleginnen und Kollegen, die sich aus verschiedenen Gründen nicht mehr in der Lage sahen, eine Aufgabe, für die sie befördert worden waren, weiterhin zu übernehmen. Sie zogen in Erwägung, sich von der Aufgabe entpflichten und auf A13 zurückstufen zu lassen. Der Personalrat weist darauf hin, dass es

<sup>5</sup> <https://www.schulministerium.nrw/beurteilungsrichtlinien-fuer-lehrkraefte>

sich bei A14-Beförderungen nicht um Funktionsstellen handelt, wie dies bei A15-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

Aufgeschlüsselt nach Stelleninhaberinnen und Stelleninhabern für das Schuljahr 2021/22 geben die ersten Tabellen die Situation an den Gymnasien im Bereich der Bezirksregierung Münster wieder. Die zweiten Tabellen stellen die entsprechenden Daten für die Weiterbildungskollegs im Bereich der Bezirksregierung Münster dar. Tarifbeschäftigte sind den entsprechenden Besoldungsstufen zugeordnet worden.

### Gymnasium:

#### Absolute Zahlen:

<i>Besoldungsgruppe</i>	<i>Vollzeit</i>		<i>Teilzeit</i>		<i>Summe</i>
	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>	
<i>A 16</i>	46	26		1	73
<i>A 15 Vertreter</i>	39	23		1	63
<i>A 15 Fachleiter</i>	78	60	4	11	153
<i>A 15 Koordination</i>	130	95	7	61	293
<i>A 14</i>	509	314	32	395	1250
<i>A 13</i>	614	797	126	887	2424
<i>A 12</i>	8	12	5	18	43
<i>Summe</i>	1424	1327	174	1374	4299

#### Relative Zahlen:

<i>Besoldungsgruppe</i>	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>
<i>A 16</i>	63%	37%
<i>A 15 Vertreter</i>	61,9%	38,1%
<i>A 15 Fachleiter</i>	53,6%	46,4%
<i>A 15 Koordination</i>	46,8%	53,2%
<i>A 14</i>	43,3%	56,7%
<i>A 13</i>	30,5%	69,5%
<i>A 12</i>	30,2%	69,8%
<i>gesamt</i>	37,2%	62,8%

Weiterbildungskolleg:

Absolute Zahlen:

<i>Besoldungsgruppe</i>	<i>Vollzeit</i>		<i>Teilzeit</i>		<i>Summe</i>
	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>	
<i>A 16</i>	2	1			3
<i>A 15 Leiter</i>		2			2
<i>A 15 Leiter RS</i>	1				1
<i>A 15 Vertreter</i>		4			4
<i>A 15 Fachleiter</i>	1				1
<i>A 15 Koordination</i>	7	2	1		10
<i>A 14 Leiter</i>					0
<i>A 14 Vertreter</i>		2			2
<i>A 14</i>	14	12	1	6	33
<i>A 13</i>	20	15	4	11	50
<i>A 12</i>	9	12	2	7	30
<i>Summe</i>	54	50	8	24	136

Relative Zahlen:

<i>Besoldungsgruppe</i>	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>
<i>A 16</i>	66,7%	33,3%
<i>A 15 Leiter</i>		100%
<i>A 15 Leiter RS</i>	100%	
<i>A15 Vertreter</i>		100%
<i>A 15 Fachleiter</i>	100%	
<i>A 15 Koordination</i>	80%	20%
<i>A 14 Vertreter</i>		100%
<i>A 14</i>	45,5%	54,5%
<i>A 13</i>	48%	52%
<i>A 12</i>	36,7%	63,3%
<i>gesamt</i>	45,6%	54,4%

Inzwischen sind 62,8% der Lehrkräfte an den Gymnasien im Regierungsbezirk Münster weiblich, an den WBKs sind es 54,4%, damit sind die Anteile nahezu konstant im Vergleich zum Vorjahr.

Während am Gymnasium in den Eingangsjahren der Frauenanteil über dem Gesamtanteil liegt, ändert sich das ab dem ersten Beförderungsjahr A 14; ab hier liegt der Anteil der männlichen Stelleninhaber über dem Anteil der Männer an den Gesamtbeschäftigten. 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 zum Vorjahr relativ konstant geblieben.

Teilzeitquote:

<i>Schulform</i>	<i>Teilzeit männlich (absolut)</i>	<i>Teilzeit weiblich (absolut)</i>	<i>Teilzeit männlich (relativ)</i>	<i>Teilzeit weiblich (relativ)</i>
<i>Gymnasium</i>	174	1374	10,9%	50,9%
<i>WBK</i>	8	24	12,9%	32,4%

Vergleicht man die Teilzeitquoten (jeweils bezogen auf die Gesamtzahl der männlichen bzw. weiblichen Lehrkräfte einer Schulform), zeigen sich sowohl schulform- als auch geschlechtsbezogen große Unterschiede. So ist die Teilzeitquote am Gymnasium deutlich höher, und deutlich mehr Kolleginnen als Kollegen arbeiten in Teilzeit. Besonders auffallend ist, dass inzwischen mehr als die Hälfte der Kolleginnen am Gymnasium in Teilzeit arbeitet. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Teilzeitquoten nur geringfügig verändert.

### **13. Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung**

Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte 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. Urlaub aus familiären Gründen, Elternzeit oder (Familien-) Pflegezeit werden gewährt, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine Beurlaubung ohne Bezüge oder mit unterhältiger 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. Im Berichtszeitraum wurde dem Personalrat keine Ablehnung eines Antrags auf voraussetzungslose Teilzeit zur Mitbestimmung vorgelegt.

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“<sup>6</sup> 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 68 Fällen. 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 einsetzen 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).

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 „Fortbildungen für Lehrkräfte in NRW“<sup>7</sup> gibt einen Überblick über die Fortbildungsangebote sowohl der Bezirksregierungen als auch der Kompetenzteams. Der Personalrat weist darauf hin, dass die Reisekosten und ggf. die Gebühren für die Teilnahme an externen Veranstaltungen grundsätzlich aus dem Fortbildungsbudget der einzelnen Schule zu erstatten sind.

Im Berichtszeitraum fanden die Fortbildungen zunehmend wieder in Präsenz statt. Das Angebot an Fachfortbildungen für den Sekundarbereich II bleibt aber klein.

Der Personalrat wird weiterhin darauf drängen, dass der Anteil an fachlichen Fortbildungen für den Gymnasialbereich erhöht und das Fortbildungsangebot schulformspezifischer und weniger schulformübergreifend zusammengestellt wird.

---

<sup>6</sup>[http://www.bezreg-muenster.nrw.de/zentralablage/dokumente/schule\\_und\\_bildung/personalangelegenheiten\\_schule/gleichstellung/teilzeitempfehlungen\\_gymnasium.pdf](http://www.bezreg-muenster.nrw.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/gleichstellung/teilzeitempfehlungen_gymnasium.pdf)

<sup>7</sup> <http://www.lehrerfortbildung.schulministerium.nrw.de>

## **16. Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Auf der Homepage der Bezirksregierung sind die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgeführt.<sup>8</sup> Mit Wirkung vom 01.07.2022 ist Frau RR' Carolin Siegeroth die neue Generalistin für Arbeits- und Gesundheitsschutz. Für die arbeitsmedizinische Betreuung der verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer des Landes NRW ist seit Februar 2000 die „BAD Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH“ zuständig, die sich um alle arbeitsmedizinischen Probleme der Lehrerinnen und Lehrer kümmert. Auf [www.bad-gmbh.de](http://www.bad-gmbh.de) können Lehrkräfte die für sie zuständigen Arbeitsmediziner oder BAD-Sicherheitstechniker (Zentrum Gelsenkirchen oder Zentrum Münster) kontaktieren. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte ist hingegen die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen ([www.unfallkasse-nrw.de](http://www.unfallkasse-nrw.de)) zuständig. Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz können direkt an den BAD oder an die Personalratsmitglieder gerichtet werden. Der BAD hat im Berichtszeitraum 15 Regelbegehungen an Gymnasien und eine Regelbegehung an einem Weiterbildungskolleg unter Beteiligung des Personalrats durchgeführt. Der Personalrat hat durch persönlichen Kontakt mit der Ansprechpartnerin des BAD dazu beitragen können, dass die Anzahl an Terminkollisionen und an sehr kurzfristig anberaumten Begehungen verringert werden konnte. Seit 2007 finden Einzelberatungen für schwangere Lehrerinnen zu wichtigen Themen des Mutterschutzgesetzes und zum Infektionsschutz durch die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte der BAD GmbH statt. Zum Mutterschutz gibt es ausführliches Informationsmaterial der Bezirksregierung im Internet.<sup>9</sup>

Als zusätzliches Gremium ist bei der Bezirksregierung Münster ein regionaler Arbeitsschutzausschuss (ASA) eingerichtet. Dort arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der Bezirksregierung, des BAD, der Unfallkasse NRW, der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretung regelmäßig zusammen.

Das Schreiben, mit dem die Behörde betroffenen Lehrkräften ein BEM-Gespräch anbietet, wurde überarbeitet: Es ist verständlicher und unterstreicht den Angebotscharakter. Der ASA sieht hierin wesentliche Anliegen seiner Verbesserungsvorschläge umgesetzt. Den Wunsch des ASA, die Evaluation des BEM-Verfahrens fortzuführen, hat die Behörde allerdings unter Hinweis auf nicht kongruente Datenerhebungen in den Bezirken und datenschutzrechtliche Bedenken abgelehnt.

Die Handreichungen zur Umsetzung der COPSOQ-Erhebung liegen den Schulen nunmehr vor. Als Weiterführung dieses Prozesses haben die Personalvertretungen in einem gemeinsamen Brief an die Behörde und an das MSB zahlreiche Vorschläge zur Reduzierung der Belastung von Lehrkräften formuliert. Dieser Diskussionsprozess wird fortgeführt.

Die Begleitung von an Corona erkrankten Lehrkräften bei dem Anerkennungsverfahren als Dienstunfall war bislang leider erfolglos für die Antragstellenden. Die Dienststelle sah in den vorgelegten Fällen den Kausalzusammenhang von dienstlicher Tätigkeit und Infektion mit Corona nicht gegeben.

Der ASA hat die Bemühungen unterstützt, die Angebote des BAD im schulischen Bereich bekannter zu machen. So bewirbt die Bezirksregierung die verschiedenen Module des BAD mehrmals im Jahr. Die Broschüre „Rundum gesund + SICHER“ wird den Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz angehängt. Es wurde ein Flyer entwickelt, der alle wichtigen Informationen und Links enthält.

---

<sup>8</sup>[https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule\\_und\\_bildung/gesundheit\\_krisenmanagement\\_an\\_schulen/arbeitsschutz\\_an\\_schulen/angebote\\_arbeits\\_gesundheitsschutz.pdf](https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/gesundheit_krisenmanagement_an_schulen/arbeitsschutz_an_schulen/angebote_arbeits_gesundheitsschutz.pdf)

<sup>9</sup>[https://www.bezreg-muenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/personalangelegenheiten\\_schule/antragsvordrucke/index.html](https://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/personalangelegenheiten_schule/antragsvordrucke/index.html)

Am 07.09.2022 wurde ein Lehrgesundheitstag zum Thema „Psychosoziale Gesundheit an Schulen“ in digitaler Form durchgeführt. An der Zusammenstellung der angebotenen Workshops hat der ASA mitgewirkt.

## **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. Betroffene Entscheidungen werden ihr unverzüglich mitgeteilt (vgl. §178 SGB IX Satz 2). Die Schwerbehindertenvertretung 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 der Lehrkräfte mit einer Schwerbehinderung vertritt die Interessen der Kolleginnen und Kollegen und steht ihnen beratend und 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 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 zu stellen, sollten rechtzeitig Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen, um sich in ihren Anliegen sachkundig beraten zu lassen. In der Regel findet dienstags zwischen 14 und 16 Uhr eine Sprechstunde der Schwerbehindertenvertretung statt (Dienstgebäude Albrecht-Thaer-Str. 9, 48147 Münster, Raum N 4039, Telefon 0251/411-2017). Um eine Vorabsprache wird gebeten. Für alle Anfragen und Terminvereinbarungen ist Ingrid Schürmann als Vertrauensperson auch über die Telefonnummer 02502-2251307 oder die E-Mail-Adresse [ingrid.schuermann@bezreg-muenster.nrw.de](mailto:ingrid.schuermann@bezreg-muenster.nrw.de) zu erreichen.