

Münster, im September 2023

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

# **Tätigkeitsbericht**

für den Zeitraum  
September 2022 bis September 2023

*vorgelegt zur  
Personalversammlung  
am 26. Oktober 2023 (13.30 – 16.00 Uhr)  
im Pascal-Gymnasium Münster*

## **Inhaltsverzeichnis:**

	<i>Seite</i>
1. Vorwort	3
2. Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner	3
3. Im Teufelskreis von Lehrkräftemangel und Attraktivitätsverlust	4
4. Verhandlungen mit der Bezirksregierung	6
5. Beschlüsse der Personalversammlung vom 27.10.2022	7
6. Lehrerausbildung (Praxissemester / Vorbereitungsdienst)	9
7. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	10
8. Einstellungen	11
9. Tarifrecht / TV-L	13
10. Versetzungen und Abordnungen	13
11. Beförderungen und Höhergruppierungen	15
12. Gleichstellung	16
13. Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung	18
14. Amtsärztliche Untersuchungen	19
15. Fort- und Weiterbildung	20
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 16. September 2022 – 14. September 2023. Grundlage für die Tätigkeit des Personalrats ist das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG). Im Rahmen des hier normierten Überwachungs- und Kontrollrechts war der Personalrat an 1621 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 einen Wechsel in dem für die Beschäftigten an Gymnasien und Weiterbildungskollegs zuständigen Dezernat 47.5. Die Personaldezernentin Frau RR' Vanessa Niedieker beendete ihre Tätigkeit im September 2022. Nachdem der Hauptdezernent des Dezernats 47, Herr LRD Thomas Schmidt, diese Aufgabe vorübergehend kommissarisch ausgeübt hatte, übernahm Frau RD' Verena Kunz das Amt der Personaldezernentin im Februar 2023.

Falls Sie weiteren Informationsbedarf haben oder bei dienstrechtlichen Fragen oder Problemen mit der Dienststelle Beratung wünschen, nehmen Sie gerne mit uns Kontakt auf.

## **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 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 (VKL)	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@gmx.de 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)	pluemerkrabbe@gmx.de Tel.: 0251 / 48074839	Gymnasium Nepomucenum Coesfeld
Pohl, Dr. Maria (VKL)	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 (VKL)	tanahg8@gmail.com 0176 / 20970231	Werner-von-Siemens-Gymnasium Gronau
Zajonz, Guido (SchaLL)	guido@zajonz.de Tel.: 0163 / 6927562	Gymnasium Petrinum Dorsten

### **3. Im Teufelskreis von Lehrkräftemangel und Attraktivitätsverlust**

In den vergangenen Monaten bildeten das im Dezember 2022 vorgestellte „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ und die damit verbundenen dienstrechtlichen Maßnahmen den Schwerpunkt der Beratungstätigkeit des Personalrats. So sehr das dem Handlungskonzept zugrundeliegende Ziel einer verbesserten Unterrichtsversorgung insbesondere an den Grundschulen und in der Sekundarstufe I als dringlich und nachvollziehbar anzuerkennen ist, so sehr müssen einzelne Maßnahmen als kontraproduktiv im Sinne des prioritären politischen Ziels der Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs zurückgewiesen werden.

Der auf dem Handlungskonzept beruhende Begleiterlass vom 2.2.2023 sieht u.a. eine Ausweitung der Möglichkeit der **Abordnung aus dienstlichen Gründen** vor. Der Personalrat

konnte in konstruktiven Gesprächen mit der Bezirksregierung darauf hinwirken, dass im Regierungsbezirk Münster eine systematische Interessensabfrage unter Bestandslehrkräften stattfand, so dass die schulformübergreifenden Abordnungen aus dienstlichen Gründen bislang weitestgehend einvernehmlich und mit dem Einverständnis der Lehrkraft erfolgten.

Für großen Unmut sorgten die Einschränkungen bei der Genehmigung der sogenannten **voraussetzungslosen Teilzeit**. Lehrkräfte sind nunmehr gehalten, bei der Antragstellung eine Begründung abzugeben. Hierfür kommen beispielsweise individuelle Belastungsfaktoren gesundheitlicher Art oder eine Kombination von besonderen persönlichen und/oder beruflichen Herausforderungen in Betracht. Die Bezirksregierung Münster genehmigt zurzeit alle Anträge von Lehrkräften, die das 60. Lebensjahr vollendet haben. Die Fortführung einer Teilzeitbeschäftigung bei Personen ab 55 Jahren ist ebenfalls unproblematisch. Ansonsten werden, so die Bezirksregierung, Einzelfallprüfungen vorgenommen. Die Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung unterliegt der Mitbestimmung durch den Personalrat. In Verhandlungen mit der Bezirksregierung konnte der Personalrat in zahlreichen Fällen die nachträgliche Genehmigung erwirken oder zumindest Kompromisslösungen erreichen. Die restriktive Handhabung der Genehmigung von voraussetzungsloser Teilzeit lehnt der Personalrat grundsätzlich ab. Schon der Begriff „voraussetzungslos“ ist irreführend. Dass Lehrkräfte eine Teilzeitbeschäftigung beantragen, hat in den allermeisten Fällen sehr wohl eine Voraussetzung, und diese Voraussetzung ist systemimmanent. Insbesondere die hohe Korrekturbelastung in der Schulform Gymnasium führt Lehrkräfte an ihre Belastungsgrenzen, und diese Lehrkräfte verzichten auf Gehalt und Pensionsansprüche, um den hohen beruflichen Anforderungen noch gerecht werden zu können und um ihrer Gesunderhaltungspflicht nachzukommen.

Die gerade bei älteren Kolleginnen und Kollegen beliebte Variante der **Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell** („Sabbatjahr“) unterliegt nun ebenfalls Einschränkungen. Sofern die Freistellungsphase nicht unmittelbar in den Ruhestand mündet, genehmigt die Bezirksregierung Münster derzeit nur Modelle, bei denen die Freistellungsphase frühestens zum Schuljahr 2028/29 beginnt. Die Tendenz, die Versäumnisse und das Versagen der Politik in der Vergangenheit durch Maßnahmen zu Lasten der Beschäftigten in der Gegenwart zu kompensieren, zeigt sich auch bei den **Neuregelungen zum Antragsruhestand** für verbeamtete Lehrkräfte. Aus dienstlichen Gründen soll die Versetzung in den Ruhestand künftig bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden. Verschlechterungen für die Beschäftigten ergaben sich darüber hinaus bei der **Rückkehr aus einer längeren familiären Beurlaubung**. Galt bislang ein Anspruch auf einen wohnortnahen Einsatz im Umkreis von 35 Kilometern, so wird nun ein Umkreis von 50 Kilometern als zumutbar definiert.

Im „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ legt die Schulministerin einen besonderen Akzent auf die **Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigten**. In einem Kapitel mit der Überschrift „Wertschätzung der Beschäftigten an Schulen und Entlastungen der Lehrkräfte und Schulleitungen“ finden sich allerdings fast ausschließlich Maßnahmen, die die Beschäftigten an Gymnasien und Weiterbildungskollegs nicht tangieren. So kommen die Anhebung der Einstiegsbesoldung auf A 13, die zusätzliche Verwaltungsunterstützung und die Einstellung von Alltagshelferinnen und Alltagshelfern vornehmlich anderen Schulformen zugute. Lediglich von der Reduzierung der Mindestzahl der Klassenarbeiten in Klasse 10 profitieren auch unsere Kolleginnen und Kollegen, wobei diese entlastende Maßnahme durch die Wiedereinführung der an der Schulform Gymnasium sinnentleerten Zentralen Prüfung in den Fächern Deutsch, Englisch und Mathematik konterkariert wird. Immerhin kündigte die Schulministerin zu Beginn des Schuljahres 2023/24 eine weitere Reduzierung der Klassenarbeiten in den Jahrgangsstufen 7 und 8 sowie die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur Entwicklung neuer Prüfungsformate an. Mit diesen ersten Schritten zur Reduzierung des

Korrekturaufwands wird langjährigen Forderungen der Lehrerverbände endlich Rechnung getragen.

Gegen den Lehrermangel braucht es zuvorderst sinnvolle Rahmenbedingungen, um den Beruf wieder attraktiver zu machen. Der entscheidende Faktor für Berufszufriedenheit der aktiven Lehrkräfte und für Berufsentscheidungen junger Menschen sind die Arbeitsbedingungen und die beruflichen Perspektiven. Dass Lehrkräfte an Gymnasien im Jahr 2023 die gleiche Pflichtstundenzahl haben wie zu Zeiten des deutschen Kaiserreiches, mutet in diesem Zusammenhang grotesk an. Fakt ist, dass ein hoher Prozentsatz unserer Lehrkräfte ihre vorgeschriebene Wochenarbeitszeit bei Weitem überschreitet, was durch Arbeitszeitstudien hinreichend belegt wird. Es gibt begrenzte Möglichkeiten, die innerschulische Belastungssituation abzufedern. Hier können die Handreichung „Entlastungsmöglichkeiten im Schulalltag“<sup>1</sup> und die „Hinweise zur angemessenen Verteilung bzw. Reduzierung der Arbeitsbelastungen von Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien und Weiterbildungskollegs“<sup>2</sup> nützliche Hinweise liefern. Letztlich ist jedoch der Dienstherr gehalten, seiner **Fürsorgepflicht** nachzukommen und **systemische Entlastung** zu schaffen. Wirksame Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs müssen eine Reduzierung der Pflichtstundenzahl und eine Verkleinerung der Lerngruppen umfassen. Gerade an der Schulform Gymnasium muss darüber hinaus eine angemessene Berücksichtigung der durch Korrekturen in Anspruch genommenen Arbeitszeit erfolgen. Schließlich müssen Lehrkräfte von unterrichtsfremden, nicht-pädagogischen Tätigkeiten und einem ausufernden Bürokratismus entlastet werden, um sich auf ihr Kerngeschäft des Unterrichtens konzentrieren zu können. Nur so kann es gelingen, den Teufelskreis von Lehrkräftemangel und Attraktivitätsverlust des Lehrerberufs zu durchbrechen.

#### **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 31. August 2023 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?
- In welchem Umfang unterstützen Stammllehrkräfte der Gymnasien und Weiterbildungskollegs derzeit unterversorgte Schulen?
- Wie können die aufgetretenen Probleme hinsichtlich der Probezeit bei Vorgriffseinstellungen nach dem „2 plus 1-Modell“ rechtssicher gelöst werden?

---

<sup>1</sup> [https://www.bezreg-muenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/gesundheitsmanagement\\_an\\_schulen/entlastung\\_schulalltag/index.html](https://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/gesundheitsmanagement_an_schulen/entlastung_schulalltag/index.html)

<sup>2</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 Sicherung der Unterrichtsversorgung mit Auswirkungen auf die Gymnasien und Weiterbildungskollegs gibt es aktuell?

## 2. Wertschätzung für Beschäftigte an Gymnasien und Weiterbildungskollegs

- „Lehrerinnen und Lehrer verdienen unser aller Unterstützung und Anerkennung. Gerade die Wertschätzung ihrer Arbeit muss für uns alle wieder mehr Bedeutung haben“ (Vorwort von Ministerin Feller zum „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ vom 14.12.2022). Welchen Beitrag leistet die Bezirksregierung Münster mit Blick auf die Anerkennung und Wertschätzung der Beschäftigten an Gymnasien und Weiterbildungskollegs?
- Wie beurteilt die Bezirksregierung Münster die Vereinbarkeit der im „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ enthaltenen dienstrechtlichen Maßnahmen mit dem prioritären politischen Ziel der Attraktivitätssteigerung des Lehrerberufs?

## 3. Verschiedenes

## **5. Beschlüsse der Personalversammlung vom 27.10.2022**

Auf der Personalversammlung am 27. Oktober 2022 wurden zwei Anträge angenommen.

### **Antrag 1: Arbeitszeitbelastung unter und nach Corona**

Die Personalversammlung möge beschließen: Der Personalrat möge sich über den Hauptpersonalrat beim Ministerium für Schule und Bildung NRW dafür einsetzen, dass

- die Pflichtstundenzahl nach §2 der Verordnung zur Ausführung des §93 Schulgesetz auf 23 Unterrichtsstunden (und entsprechend angepasst für WBK) pro Woche gesenkt wird,
- die Lerngruppen angemessen verkleinert werden,
- es eine angemessene Korrektorentlastung gibt,
- eine zusätzliche signifikante Erhöhung der Anrechnungsstunden realisiert wird und dass
- die personellen Ressourcen (Verwaltungspersonal, IT-Kräfte, Sozialarbeiter etc.) ohne Anrechnung auf die Lehrerstellen (z.B. im Falle der VerwaltungsassistentInnen) aufgestockt werden.

### **Antrag 2: Stellen von Abituraufgaben**

Der Personalrat möge sich über den Hauptpersonalrat beim Ministerium für Schule und Bildung NRW dafür einsetzen, dass Kolleginnen und Kollegen in der kurzen Zeitspanne des Abiturs entlastet werden: Bei einem potenziellen zweiten Nachschreibetermin dürfen die KuK keinesfalls durch das kurzfristige Erstellen von Abiturklausuren belastet werden. Die Aufgabensätze müssen vielmehr den Schulen durch ein geeignetes Verfahren zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus soll den betroffenen Lehrkräften ein zusätzlicher Korrekturtag gewährt werden.

Antwortschreiben des Vorsitzenden des Hauptpersonalrats:

*Sehr geehrter Herr Martin,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,  
der Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs dankt herzlich für die Zusendung der Anträge der PV Münster.*

Die beiden Anträge heben die besondere arbeitszeitliche Belastung an unserer Schulform hervor (Antrag 1), die jährlich ihren Höhepunkt im Prüfungszeitraum des Abiturs findet (Antrag 2). Die Forderung der Anträge nach mess- und spürbarer Entlastung für die Kollegien wurde dem MSB wiederholt vorgetragen.

Die in Antrag 1 genannte Steigerung der Belastung durch und nach Corona war aus Sicht des Hauptpersonalrats dabei nicht überraschend und wurde in zahlreichen Eingaben ans MSB schriftlich und mündlich thematisiert. Die Folgen der pandemiebedingten Maßnahmen für die pädagogische Arbeit sind nach wie vor erheblich, worauf das MSB vom Gremium hingewiesen wurde. Ein Beispiel ist der hohe Beratungsaufwand in allen Jahrgangsstufen. Die pädagogischen und didaktischen Herausforderungen, denen sich die Lehrkräfte auch in den nächsten Jahren stellen werden, um die einzelnen Schülerinnen und Schüler im Sinne der individuellen Förderung bei gleichzeitiger Erfüllung des gymnasialen Bildungsauftrages zu begleiten, sind und bleiben groß. Hierfür hat der HPR dringend zusätzliche Ressourcen vom MSB gefordert.

Der Hauptpersonalrat hat dem MSB zudem frühzeitig angezeigt, dass die Schulform Gymnasium trotz einer oft auskömmlich erscheinenden Personalausstattung auch ohne die pandemiebegründeten Maßnahmen personell insgesamt an ihrer Leistungsgrenze ist, bzw. diese vielerorts bereits überschritten hat: So ist der Vertretungsbedarf durch kurze und langfristige Erkrankungen erheblich gestiegen. Für Leistungsüberprüfungen und für den Abschluss der Allgemeinen Hochschulreife muss der Fachunterricht an unserer Schulform jedoch zwingend sichergestellt werden, wodurch die Belastung bei den im Dienst befindlichen Kolleginnen und Kollegen steigt. Zur Vermeidung weiteren Personalausfalls und zur Absicherung von Unterrichtskontinuität wurde dem MSB daher eine Besetzung an Gymnasien von 110% angeraten. Entsprechende Stellenkontingente sollten in den Haushalt 2024 eingestellt werden.

Wie im Antrag erwähnt, zieht die zunehmende Durchdringung des Schulalltags mit Technik („Digitalisierung“) in den Schulen immer größere zeitliche Ressourcen auf sich. Durch die Umsetzung des Digitalpakts wurde diese Belastung in den Schulen noch vergrößert. Dies bedeutet für Lehrerinnen und Lehrer zusätzliche Belastungen durch extrem umfängliche Arbeit in der Administration und Koordination des Medieneinsatzes im Unterricht. Auch sind viele Lehrkräfte Bindeglieder zwischen der Schule und dem Schulträger bzw. anderen schulischen und außerschulischen Partnern. Hier sind ausreichende und der Größe der Schulen angepasste Stellen für die Entlastung dieser Personen zu schaffen bzw. die Zahl der Beförderungsstellen höher zu veranschlagen. Auch muss es dringend zu einer Aufgabenkritik mit den Schulträgern kommen, die Landesbedienstete vor der Inanspruchnahme beispielsweise durch den 1st-Level-Support absichert. Zu den Forderungen des HPR aus den vergangenen Jahren gehörte es auch, dass zusätzliche Stellenkontingente für die Administration der pädagogischen digitalen Plattformen systemunabhängig und für alle Schulen zur Verfügung gestellt werden, um den vom MSB formulierten Anforderungen an die Nutzung digitaler Instrumente in Schule gerecht werden zu können.

Im Bereich der Arbeitszeit der Lehrerinnen und Lehrer ist aus Sicht des HPR allgemein eine Aufgabenkritik notwendig. Die in der Vergangenheit mehrfach vorgenommene Anhebung der Pflichtstundenzahl hat jedenfalls zu unzumutbaren Belastungen der Lehrerinnen und Lehrer allein in zeitlicher Hinsicht geführt. Diese Feststellung wird durch alle Arbeitszeituntersuchungen der letzten Jahrzehnte eindrucksvoll belegt. Allein durch die von der Landesregierung in Auftrag gegebene Studie, die die Firma Mummert und Partner vorlegte, ist nachgewiesen, dass Lehrerinnen und Lehrer an den Gymnasien wie auch an den Weiterbildungskollegs im Jahresschnitt deutlich länger arbeiten als den Beamten des Landes NRW durch Gesetz vorgeschrieben ist. Daran hat sich bis heute nichts geändert. In den letzten Jahren ist durch Intensivierung der Standardbelastungen – Klassen-/Kursgröße, Korrekturaufwand durch Hebung der Korrekturstandards, Konferenztätigkeiten, Beratungsaufwand – und Zuweisung weiterer umfangreicher Aufgaben in die Zuständigkeit der Schulen (z. B. Berufsorientierung, individuelle Förderung, Schulentwicklung) die Situation für die Lehrkräfte noch deutlich verschärft worden.



*Insbesondere ist der Erhöhung der Klausurdauer in der Oberstufe und dem damit verbundenen erhöhten Korrekturaufwand bisher nicht durch entsprechende Entlastung Rechnung getragen worden. Dies gilt namentlich auch für die in Antrag 2 erwähnte besondere Belastung im Prüfungszeitraum des Abiturs. Seit Jahren fordert der HPR hier mehr Unterstützung der Kollegien durch Zurverfügungstellung zusätzlichen Materials und eine fürsorgliche Terminplanung, die das für Kolleginnen und Kollegen arbeitszeitlich Mögliche und Machbare stärker in den Fokus rückt. Durch die technische Panne im Abitur 2023 ist dieses Problem der engen zeitlichen Taktung besonders deutlich geworden. Etwaige künftige Veränderungen in der gymnasialen Oberstufe müssen aus Sicht des HPR die Folgen für die arbeitszeitliche Belastung der Lehrkräfte in den Blick nehmen.*

*Für weitere Ausführungen und Rückfragen steht der Vertreter des Hauptpersonalrats während der Personalversammlung gern zur Verfügung.*

*Freundlich grüßt*

*Ingo Köhne  
Vorsitz*

## **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 / 2022	Durchgang 02 / 2023
ZfsL Bocholt	70	45
ZfsL Gelsenkirchen	38	46
ZfsL Münster	75	57
ZfsL Recklinghausen	57	41
ZfsL Rheine	62	69
Summe	302	258

### Vorbereitungsdienst:

Die Zahl der Referendarinnen und Referendare, die zum Stichtag 1. August 2023 ihren Vorbereitungsdienst an den ZfsL absolvieren, schlüsselt sich wie folgt auf:

ZfsL Bocholt (Doppeljahrgang)	136
ZfsL Gelsenkirchen	83
ZfsL Münster	73
ZfsL Recklinghausen	64
ZfsL Rheine	78
Summe	434

Zum 1. November 2022 haben insgesamt 172 Bewerberinnen und Bewerber einen Seminarplatz an den ZfsL in Rheine (90) und Recklinghausen (82) angeboten bekommen. Zum 1. Mai 2023 wurde insgesamt 191 Bewerberinnen und Bewerber ein Seminarplatz an den ZfsL in Gelsenkirchen (88) und Bocholt (103) zugewiesen. Ein Teil der Bewerberinnen und Bewerber hat den Vorbereitungsdienst am zugewiesenen ZfsL nicht aufgenommen. Eine geringe Anzahl von Lehramtsanwärterinnen hat 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 bestandem 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: 1376,52 €).

Zum 1. Mai 2023 ist eine neue OVP in Kraft getreten. Eine wichtige Neuerung enthält § 5 (3): Nach einer Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst auf eigenen Antrag, ohne dass ein wichtiger Grund anerkannt wurde, kann nun 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.

## **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 zur 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.

Für befristet eingestellte Lehrkräfte gilt das Verbot der Mehrarbeit; eine Teilnahme an mehrtägigen Wanderfahrten ist im Falle einer Teilzeitbeschäftigung 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.

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 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.

Im Zuge der Beschulung ukrainischer Schülerinnen und Schüler wird Schulen die Möglichkeit eingeräumt, befristete Stellen auszuschreiben. Diese werden unter [www.verena.nrw.de](http://www.verena.nrw.de) veröffentlicht.

## **8. Einstellungen**

Die Zahl der Neueinstellungen an den Gymnasien im Regierungsbezirk Münster ist im Berichtszeitraum im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen (147 gegenüber 50 im Vorjahr). 54 Stellen wurden über das Listenverfahren und 93 Stellen im Ausschreibungsverfahren besetzt. Ein seit Jahren zu beobachtende Trend zur Erhöhung des Frauenanteils setzte sich fort: 65,3 % der neu eingestellten Lehrkräfte waren Frauen.

Bei 120 der insgesamt 147 Neueinstellungen handelte es sich um „Vorgriffseinstellungen“, die mit einer schulformübergreifenden Abordnung verbunden sind. Mit Erlass vom 14.4.2023 hatte das Schulministerium die Möglichkeit zu Einstellungen bei gleichzeitiger Vollabordnung nach dem „Modell 2 plus 1“ geschaffen. Der Erlass sieht vor, dass neu eingestellte Lehrkräfte, die ihre dreijährige Probezeit ableisten müssen, zunächst für zwei Jahre mit vollem Stundenumfang an eine unterversorgte Schule abgeordnet werden. Anschließend folgt der Einsatz an der ursprünglichen Stammschule. Laut Erlass ist bei Lehrkräften, die aufgrund von anrechenbaren Vordienstzeiten eine verkürzte Probezeit ableisten müssen, der Abordnungszeitraum so festzulegen, dass mindestens ein Jahr der Probezeit an der Stammschule abgeleistet wird.

Für Empörung bei vielen Betroffenen und für scharfe Kritik des Personalrats sorgte eine Mitteilung der Bezirksregierung Münster während der Sommerferien 2023. Hierin wurde den Schulleitungen und den neu eingestellten Lehrkräften mitgeteilt, dass die Zeit an einer Abordnungsschule ohne Sekundarstufe II nicht auf die Probezeit angerechnet werden kann und die Probezeit um die Dauer der Abordnung ausgeweitet werde. Neu eingestellte Lehrkräfte ohne anrechenbare Vordienstzeiten, die an eine Grundschule oder eine Schulform der Sekundarstufe I abgeordnet werden, mussten mithin davon ausgehen, dass ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erst nach fünf Jahren erfolgt. Der Personalrat sah hierin eine inakzeptable Benachteiligung der Betroffenen und hat seine rechtlichen Bedenken gegen die von der Bezirksregierung Münster getroffenen Regelungen sehr deutlich vorgetragen. Bei den Lehrkräften, die lediglich eine Mindestprobezeit von einem Jahr abzuleisten haben, änderte die Bezirksregierung Münster die Abordnungsmodalitäten dahingehend, dass im ersten Jahr ein überhöftiger Einsatz an der Stammschule erfolgt und anschließend eine Vollabordnung bis zum 31.7.2026. Schulleitungen mussten in diesen

Einzelfällen eine Änderung der Unterrichtsverteilung vornehmen. Den neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen eröffnet diese Änderung die Möglichkeit der rechtzeitigen Beendigung der Probezeit nach einem Jahr, bedeutet aber zugleich im Vergleich zur ursprünglichen Stellenausschreibung eine Ausweitung des Abordnungsumfangs. Im Rahmen der „Gemeinschaftlichen Besprechung“ am 31.8.2023 kündigte die Bezirksregierung an, das Verwaltungshandeln im Sinne des Erlasses vom 14.4.2023 zu ändern und allen Lehrkräften, die auf einer Vorgriffsstelle nach dem „Modell 2 plus 1“ eingestellt sind, die rechtzeitige Beendigung der Probezeit spätestens nach drei Jahren zu ermöglichen. Für Lehrkräfte mit anrechenbaren Vordienstzeiten sollen einvernehmliche Einzelfalllösungen gefunden werden. Damit wurde den Bedenken des Personalrats Rechnung getragen. Betroffene sollten sich vom Personalrat beraten lassen.

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

November 2022 – September 2023: 147 Stellen

Stadt / Kreis	Stellen insgesamt:	volle Stelle am Gymnasium:	Stelle mit Teilabordnung:	Stelle mit Vollabordnung:
Borken	16	2	5	9
Bottrop	12	2	2	8
Coesfeld	4	0	3	1
Gelsenkirchen	23	8	2	13
Münster	11	1	5	5
Recklinghausen	39	10	9	20
Steinfurt	27	0	5	22
Warendorf	15	4	5	6
<b>Summe:</b>	<b>147</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>84</b>

Abordnungsschulen:

Gesamtschule	Sekundarschule	Grundschule	Hauptschule	Realschule	Förderschule
48	1	55	3	7	6

Darüber hinaus gab es eine Einstellung über die „OBAS“. In 13 Fällen wurden die Verträge von vormals befristet Beschäftigten antragsgemäß entfristet. An den Weiterbildungskollegs wurden im Berichtszeitraum zwei 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 Dienstvorgesetzteneigenschaften übertragen wurden, wird diese Kontrollfunktion jeweils von einem Lehrerratsmitglied wahrgenommen.

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

Seit dem 1.8.2016 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. 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.

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 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. Im Falle einer Höhergruppierung (Beförderung) ist es möglich, dass zuerst nur der Garantobetrag gemäß §17 Absatz 4 Satz 2 TV-L (z.Zt. 180,- Euro) 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 27.7.2003 (BASS 20-03 Nr. 15) innerhalb eines befristeten Tarifbeschäftigungsverhältnisses verbracht haben, auf eine weitere Probezeit zu verzichten. 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 zum Versetzungstermin 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 1.8.2024 ist der 30.11.2023. Die Antragsfrist für das Lehrertauschverfahren zwischen den Bundesländern zum 1.8.2024 endet am 10.1.2024. Weiterhin gilt die Regelung, dass Lehrkräfte, die weniger als zwölf Monate in Elternzeit 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, können einen Versetzungsantrag stellen. Sie sind auch innerhalb der laufbahnrechtlichen oder tarifrechtlichen Probezeit wohnortnah, d.h. im Umkreis von 50 km einzusetzen. Im Berichtszeitraum konnten erfreulicherweise alle Kolleginnen und Kollegen, die an ihre Stammschule 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 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. Lehrkräften, die sich um eine Versetzung bemühen, wird empfohlen, eine formlose Bitte um Unterstützung per E-Mail 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. Im Zuge des „Handlungskonzeptes Unterrichtsversorgung“ wurden 26 Abordnungen an andere Schulformen realisiert. Diesen ging eine Abfrage zur freiwilligen Abordnung und eine Interessenbekundung seitens der Kolleginnen und Kollegen voraus. 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	149 Anträge, davon 123 mit Freigaben, 98 Versetzungsangebote, davon 2 Absagen, demnach 96 Maßnahmen umgesetzt.
bezirksintern / Abgänge in andere Schulformen	4 Abgänge
bezirksintern / Zugänge aus anderen Schulformen	9 Angebote abgegeben, keine Absagen
bezirksübergreifend / Abgänge	8 Angebote abgegeben, keine Absagen

bezirksübergreifend / Zugänge	52 Zugänge
Lehrertauschverfahren / Abgänge in andere Bundesländer	4 Abgänge
Lehrertauschverfahren / Aufnahmen aus anderen Bundesländern	3 Zugänge

## **11. Beförderungen und Höhergruppierungen**

Bei den Beförderungen bzw. Höhergruppierungen ist sowohl ein Rückgang der Beförderungen nach A 14 als auch nach A 15 im Vergleich zum Berichtszeitraum 2021/2022 zu verzeichnen.

Auch nach der Umstellung von verbalisierten Gutachten hin zu einem Gutachten-Format, in dem die einzelnen Beurteilungsbereiche mit Punkten bewertet werden und die Beurteilung mit einer abschließenden Gesamtpunktzahl abgeschlossen wird, ist festzustellen, dass die Höchstpunktzahl (5 Punkte) häufig den Ausschlag für eine Beförderungsentscheidung gibt. Die intendierte gleichmäßigere Ausschöpfung des Notenspektrums erfolgt nach wie vor nur bedingt. Eine wichtige Neuerung gibt es bei den Voraussetzungen für eine Bewerbung auf eine A 15-Stelle: Nur Kolleginnen und Kollegen, die eine A 14-Stelle innehaben, dürfen sich bewerben. Dies gilt auch für Fachleitungen. Diese geänderte Verwaltungspraxis resultiert aus einer entsprechenden verwaltungsgerichtlichen Rechtsprechung. Nützliche Informationen zu den aktuellen Beurteilungsrichtlinien und eine FAQ-Liste finden sich auf der Homepage des Schulministeriums.<sup>3</sup>

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 (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
A 13	0	0
A 14 / EG 14	65	0
A 14 (Auslandsschuldienst)	1	2
A 15	11	0
A 15Z (stellv. Schulleitung)	8	0
A 16 (Schulleitung)	7	1
Fachleitung	6	0

<sup>3</sup> <https://www.schulministerium.nrw/beurteilungsrichtlinien-fuer-lehrkraefte>

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 sind, weiterhin zu übernehmen. Sie zogen in Erwägung, sich von der Aufgabe entpflichten und zurückstufen zu lassen. Der Personalrat weist darauf hin, dass es 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**

Dargestellt sind die Verhältnisse für das Schuljahr 2022/23 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.

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>	43	27		1	71
<i>A 15 Vertretung</i>	37	25		3	65
<i>A 15 Fachleitung</i>	72	52	9	23	156
<i>A 15 Koordination</i>	126	85	9	68	288
<i>A 14</i>	547	311	47	431	1336
<i>A 13</i>	513	720	208	930	2371
<i>A 12</i>	6	9	2	8	25
<i>Summe</i>	1344	1229	275	1464	4312

Relative Zahlen:

<i>Besoldungsgruppe</i>	<i>männlich</i>	<i>weiblich</i>
<i>A 16</i>	60,6%	39,4%
<i>A 15 Vertretung</i>	56,9%	43,1%
<i>A 15 Fachleitung</i>	51,9%	48,1%
<i>A 15 Koordination</i>	46,9%	53,1%
<i>A 14</i>	44,5%	55,5%
<i>A 13</i>	30,4%	69,6%



A 12	32,0%	68,0%
gesamt	37,5%	62,5%

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	1				1
A 15 Vertretung		4			4
A 15 Fachleitung	1				1
A 15 Koordination	7	2	1		10
A 14 Leitung					0
A 14 Vertretung		2			2
A 14	16	12		6	34
A 13	14	9	2	6	31
A 12	8	13	2	8	31
Summe	49	45	5	20	119

Relative Zahlen:

Besoldungsgruppe	männlich	weiblich
A 16	66,7%	33,3%
A 15 Leitung		100%
A 15 Leitung RS	100%	
A 15 Vertretung		100%
A 15 Fachleitung	100%	
A 15 Koordination	80%	20%
A 14 Vertretung		100%
A 14	47,1%	52,9%
A 13	51,6%	48,4%
A 12	32,3%	67,7%
gesamt	45,4%	54,6%

Der Anteil der weiblichen Lehrkräfte an den Gymnasien im Regierungsbezirk Münster liegt bei 62,5%, an den WBKs sind es 54,6%; die Anteile sind im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert.

Nach wie vor liegt am Gymnasium in den Eingangsjahren der Frauenanteil über dem Gesamtanteil, was sich ab dem ersten Beförderungsjahr A 14 ändert. 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>	275	1464	17%	54,4%
<i>WBK</i>	5	20	9,3%	30,8%

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 bleibt, dass mehr als die Hälfte der Kolleginnen am Gymnasium in Teilzeit arbeitet. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich die Teilzeitquoten nur an einer Stelle verändert, der Anteil der Kollegen am Gymnasium, die in Teilzeit arbeiten, ist deutlich gestiegen, von 10,9% auf 17%.

**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. 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 für höchstens ein Schuljahr werden weiterhin bewilligt. Anträge von Lehrkräften ab dem 60. Lebensjahr und Anträge von Lehrkräften ab dem 55. Lebensjahr, die langjährig bestehende Teilzeiten weiterführen wollen, wurden bisher unverändert bewilligt.

Änderungen ergaben sich aus dem „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ ebenfalls für die Bewilligung von Anträgen zur Teilzeit im Blockmodell. Diese werden nach Einzelfallprüfung erst wieder bewilligungsfähig, wenn die Freistellungsphase frühestens im Schuljahr 2028/29 liegt. Ausgenommen davon sind Anträge von Lehrkräften, bei denen die Freistellungsphase direkt in die Pensionierung mündet.

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. Kolleginnen und Kollegen, deren Antrag auf voraussetzungslose Teilzeit abgelehnt werden soll, können sich an den Personalrat wenden. 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>4</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 71 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.

---

<sup>4</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)

## **15. Fort- und Weiterbildung**

Die neue Internetseite des Ministeriums „Fort- und Weiterbildung für das Schulpersonal“, die unter <https://www.lfb.nrw.de/> aufgerufen werden kann, gibt einen Überblick über den Fortbildungskatalog der jeweiligen Bezirksregierung. Auf der entsprechenden Seite der Bezirksregierung Münster findet sich eine FAQ-Liste mit verschiedenen Stichpunkten zur Fortbildung.<sup>5</sup>

Im letzten Fortbildungskatalog für den Bezirk Münster wurden z. B. abiturrelevante Themen oder fachbezogene Fortbildungen für die Sekundarstufe II angeboten. Dieser Bereich bleibt aber im Gesamtpaket eher unterrepräsentiert, wobei durchaus eine höhere Anzahl an Fortbildungen für den Gymnasialbereich zu bemerken war. Dennoch wird sich der Personalrat weiterhin für ein größeres Angebot an schulformspezifischen und weniger schulformübergreifenden Fortbildungen einsetzen.

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.

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

Auf der Homepage der Bezirksregierung sind die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für den Arbeits- und Gesundheitsschutz aufgeführt.<sup>6</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. Die Personalvertretungen bedauern, dass die Stelle der Generalistin für Arbeits- und Gesundheitsschutz seit Juni 2023 wegen einer behördeninternen Umstrukturierung vakant ist. Frau ORR' Leonie Winter wird diese Position erneut kommissarisch übernehmen. Im Oktober 2023 soll es zu einer dauerhaften Besetzung kommen. Die Stelle der „Sozialen Ansprechperson (SAP) Sucht“ ist bereits seit Februar 2022 vakant. Eine Nachbesetzung dieser Stelle ist derzeit nicht absehbar. Auf Nachfrage im ASA hat die Behörde mitgeteilt, dass Abstimmungsgespräche mit dem MSB und den Bezirksregierungen Arnsberg und Detmold hier Abhilfe schaffen sollen. Der Personalrat bedauert diese Fluktuation und setzt sich für verlässliche Besetzungen und Zuständigkeiten ein.

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 11 Regelbegehungen an Gymnasien und 3 Regelbegehungen an einem Weiterbildungskolleg unter Beteiligung des Personalrats durchgeführt. Die Anzahl an Regelbegehungen als Beratungsangebot für die Schulen ist im laufenden Berichtsjahr erhöht worden. Die an den Begehungen teilnehmenden Personalratsmitglieder konnten ihre

---

<sup>5</sup>

[https://www.bezregmuenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/lehrausbildung\\_lehrerfortbildung/lehrerfortbildung/faq/index.html](https://www.bezregmuenster.de/de/schule_und_bildung/lehrausbildung_lehrerfortbildung/lehrerfortbildung/faq/index.html)

<sup>6</sup> [https://www.bezreg-](https://www.bezregmuenster.de/de/schule_und_bildung/gesundheit_krisenmanagement_an_schulen/Arbeitsschutz_an_Schulen/index.html)

[muenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/gesundheit\\_krisenmanagement\\_an\\_schulen/Arbeitsschutz\\_an\\_Schulen/index.html](https://www.bezregmuenster.de/de/schule_und_bildung/gesundheit_krisenmanagement_an_schulen/Arbeitsschutz_an_Schulen/index.html)

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 BAD GmbH statt. Zum Mutterschutz gibt es ausführliches Informationsmaterial der Bezirksregierung im Internet.<sup>7</sup>

Der ASA hat ausführlich mit der Behörde über die Auswirkungen der COPSOQ-Befragung gesprochen. Die Interpretation der Ergebnisse und insbesondere die Frage des Handlungsbedarfes wurden unterschiedlich gesehen. Die Behörde sieht die Ergebnisse als eine hilfreiche Grundlage z.B. zum Erstellen von Unterstützungsangeboten durch die BAD GmbH. Die Personalvertretungen fordern dagegen – erneut – eine Verhältnis-, anstelle einer Verhaltensprävention. Der von der Behörde für November 2022 zugesagte Austausch mit Personalratsvorsitzenden über gemeinsame Vorschläge zur Reduzierung der Belastung von Lehrkräften hat – trotz mehrfacher Erinnerung seitens des ASA – nicht stattgefunden.

Der Gesundheitstag „Gesund bleiben – gesund werden“ wurde in diesem Jahr auf den 15. November 2023 gelegt.<sup>8</sup> Der Austausch zwischen den Durchführenden und den Teilnehmenden des letzten Gesundheitstages, den der ASA begleitet hat, hat diesen (späten) Termin adressatengerechter erscheinen lassen.

## **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 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

---

<sup>7</sup> [https://www.bezreg-muenster.de/de/schule\\_und\\_bildung/a-z/schwangerschaft/index.html](https://www.bezreg-muenster.de/de/schule_und_bildung/a-z/schwangerschaft/index.html)

<sup>8</sup> [https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule\\_und\\_bildung/lehrausbildung\\_lehrerfortbildung/lehrergesundheitstag/Einladung\\_LGT\\_2023\\_online.pdf](https://www.bezreg-muenster.de/zentralablage/dokumente/schule_und_bildung/lehrausbildung_lehrerfortbildung/lehrergesundheitstag/Einladung_LGT_2023_online.pdf)

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. In der Regel findet dienstags zwischen 14.00 und 16.00 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.