Der Lehrerrat

www.lehrerrat-online.de

Herausgegeben im Auftrag der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Bearbeitung: Ute Lorenz und Michael Schulte

©Neue Deutsche Schule Verlagsgesellschaft mbH Essen
www.nds-verlag.de
September 2013

Inhalt

Vorwort 5

1. Der Lehrerrat – die schulrechtliche Regelung 7

2. Dienstvorgesetztenaufgaben für Schulleiterinnen und Schulleiter 18

3. Der Lehrerrat mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben 24

3.1 Einführung 24

3.2 Beteiligungsrechte 25

3.3 Mitbestimmungsverfahren 47

3.4 Verhältnis zu anderen Gremien 53

4. Anhang 57

5. MSW Hilfen 125



Vorwort

Seit 2008 haben Lehrerräte in NRW neue Aufgaben. Seit 2008 entwickelt die GEW in NRW neue Angebote für Mitglieder in Lehrerräten: Fortbildungen, Publikationen, kollegialen Austausch vor Ort und/oder Tipps und Infos unter www.lehrerrat-online.de. Diese Broschüre ‚Der Lehrerrat' ist ein Baustein in diesem Konzept.

Neue Aufgaben für Lehrerräte waren aus Sicht der Politik notwendig, da die Übertragung von Dienstvorgesetztenaufgaben auf Schulleiterinnen und Schulleiter nicht durch die Schaffung von Personalräten in jeder Schule begleitet werden sollte. Ausschlaggebend für neue Aufgaben für Lehrerräte waren also neue Aufgaben für Schulleiterinnen und Schulleiter. Für Politik und Administration ist die Stärkung der Eigenverantwortung von Schulen undenkbar ohne eine Stärkung von Schulleiterinnen und Schulleitern, die eine Ergänzung in der Stärkung von Mitwirkung und Mitbestimmung vor Ort finden soll.

Nach 2008 hat es verschiedene Rechtsänderungen gegeben, die für die Arbeit von Lehrerräten Bedeutung haben: Das Landespersonalvertretungsgesetz wurde geändert, der Termin der Übertragung von Dienstvorgesetztenaufgaben wurde einmal verschoben und im Januar 2013 wurden Wahlmöglichkeiten für die einzelnen Schulen eröffnet, welche Dienstvorgesetztenaufgaben ihre Schulleiterinnen oder Schulleiter wahrnehmen sollen. Der obligatorisch durch die Schulleiterinnen und Schulleiter wahrzunehmende Katalog wurde dabei reduziert.

Mit den Änderungen im Januar 2013 scheint aus Sicht der Politik dieser langjährige Prozess, der letztlich mit dem Start des Modellvorhabens ‚selbstständige Schule' bereits im Jahre 2002 begonnen hat, ein Ende gefunden zu haben. Die GEW in NRW hat sich aktiv und gestaltend daran beteiligt. Die Veränderung des Katalogs der Dienstvorgesetztenaufgaben, die von Schulleiterinnen und Schulleitern wahrgenommen werden sollen, wurde stark von uns mit bestimmt. Natürlich bleiben bei einem solchen Prozess immer Wünsche. Die jetzige Ausgestaltung ist aber aus unserer Sicht eine im Grundsatz gute Arbeitsgrundlage für Schulleiterinnen und Schulleiter und für Lehrerräte.

Unsere Angebote sowohl für Schulleiterinnen und Schulleiter als auch für Lehrerräte werden wir weiter entwickeln. Staatlich refinanziert werden wir z.B. sowohl Basisqualifizierungen als auch Vertiefungsfortbildungen für Lehrerräte anbieten.

Die Lektüre dieser Broschüre bzw. die Arbeit mit ihr ermöglicht systematische und erfolgreiche Arbeit von Lehrerräten. Sie hilft bei der Wahrnehmung der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben und bezieht die Arbeit des Lehrerrates als Gremium Schulmitwirkung mit ein.

Dorothea Schäfer

Vorsitzende der GEW NRW

1. Der Lehrerrat – die schulrechtliche Regelung

1.1 Lehrerrat: Gremium der Schulmitwirkung und personalvertretungsrechtliche Aufgaben

Im Schulrechtshandbuch Nordrhein-Westfalen (Kommentar zum Schulgesetz NRW mit Ratgeber und ergänzenden Vorschriften; Jülich / van den Hövel / Packwitz) wird die Rechtsstellung des Lehrerrates so umschrieben: „Die Unterscheidung zwischen den Aufgaben des Lehrerrates als Mittlerorgan nach den Regeln des Schulrechts und einem Personalrat, der im Rahmen des LPVG mitbestimmt, mitwirkt oder anzuhören ist, wird durch Absatz 3 und Absatz 4 (des § 69 SchulG) aufgehoben. Soweit ein Schulleiter und nicht wie im Regelfall eine Schulaufsichtsbehörde Aufgaben des Dienstvorgesetzten der Lehrer an seiner Schule wahrnimmt (siehe dazu § 59 Abs. 5) und über eine auf Grund des LPVG beteiligungspflichtige Angelegenheit entscheidet, tritt der Lehrerrat an die Stelle des Personalrats; die Schulen werden wie Dienststellen im Sinne des LPVG angesehen."

Mittlerorgan

... an Stelle des Personalrates

Diese Konstruktion, die ‚Aufhebung der Unterscheidung' wurde in NRW schulrechtlich in zwei Schritten umgesetzt. Der erste Schritt erfolgte durch das 2. Schulrechtsänderungsgesetz vom 27. Juni 2006; der zweite Schritt dann durch das 3. Schulrechtsänderungsgesetz vom 24. Juni 2008, das den Titel ‚Gesetz zur Stärkung der Eigenverantwortung von Schulen trug'. Es ging dabei allein um die Regelungen zum Lehrerrat.

Die entscheidende Formulierung im Schulgesetz von 2006 lautete: „Das Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des für Schule zuständigen Landtagsausschusses im Einvernehmen mit dem Innenministerium weitere Angelegenheiten zu bestimmen, bei denen der Lehrerrat an die Stelle des Personalrats tritt, und hierfür die Rechtsstellung, die Aufgaben und die Befugnisse des Lehrerrats und das Beteiligungsverfahren zu regeln." (SchulG 2006; § 69 Abs. 4)

Der Gesetzgeber verzichtete also (zunächst) auf eine gesetzliche Regelung und formulierte eine ‚Ermächtigungsklausel' zum Erlass einer Rechtsverordnung. Im oben erwähnten Schulrechtshandbuch wird – unter Bezug auf das 2. Schulrechtsänderungsgesetz aus dem Jahr 2006 – zur Rechtsstellung des Lehrerrates formuliert: „Der an allen Schulen zu wählende Lehrerrat dient dazu, Lehrerinteressen vor allem gegenüber dem Schulleiter wahrzunehmen. Beim Erlass des Schulmitwirkungsgesetzes wurde er als ‚Mittlerorgan zwischen Schulleitung und Lehrerschaft' verstanden. Als Mitwirkungsgremium der Schule steht der Lehrerrat außerhalb des Rechts der Personalvertretung; siehe aber Abs. 3 und 4 (von § 69 SchulG). Die Personalvertretung der Lehrer gegenüber ihren Dienststellen ist im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) geregelt; siehe dazu neben den allgemeinen Vorschriften auch die besonderen Vorschriften für Lehrer in §§ 87 bis 95 LPVG. Dienststellen für Lehrer im Sinne des LPVG sind je nach Schulform die Schulämter und die Bezirksregierungen."

Der Verzicht auf eine unmittelbare gesetzliche Regelung zur Rechtsstellung, den Aufgaben und Befugnissen des Lehrerrats sowie des Beteiligungsverfahrens erwies sich jedoch als verfassungswidrig und erforderte eine Korrektur.

Schulgesetz von 2006 unzulässig

Im Rechtsgutachten von GEW und DGB (vgl. Personalvertretung in eigenverantwortlichen Schulen unter Berücksichtigung der Föderalismusreform, Rechtsgutachten im Auftrag des Hauptvorstandes der GEW, des Landesverbandes NRW der GEW und des Deutschen Gewerkschaftsbundes, erstellt von Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Battis und Priv. Doz. Dr. Klaus-Joachim Grigoleit, August 2006) wurde daher kritisiert: „Der

GEW Rechtsgutachten

Lehrerrat ist zunächst als schulisches Mitwirkungsorgan mit Beratungs- und Vermittlungsaufgaben und einem Anhörungsrecht (§ 69 Abs. 2) konzipiert. Die Generalnorm in § 69 Abs. 4, wie die Bestimmung über die Mitwirkung bei der Fortbildung in § 59 Abs. 6 sieht nun vor, dass der Lehrerrat als Mitbestimmungsgremium der Lehrer an die Stelle des Personalrats tritt. Dagegen bestehen bereits im Ausgangspunkt durchgreifende Bedenken."

Neuregelungen 2008

Wie hat die Landesregierung nun 2008 versucht, durch Regelungen im 3. Schulrechtsänderungsgesetz die Rechtsstellung des Lehrerrates neu zu definieren und der rahmenrechtlichen Pflicht zur flächendeckenden Bildung von Personalvertretungen zu entsprechen und die tradierte Funktion des Vermittlers und Beraters zu erhalten?

Schulgesetz § 69 Abs. 2

Die Gesetzesformulierung zum Lehrerrat als Vermittler und Berater in § 69 Abs. 2 SchulG lautet nun:

(2) Der Lehrerrat berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der in Satz 1 genannten Personen zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.

Schulgesetz § 69 Abs. 3-6

Die Gesetzesformulierung zum Lehrerrat mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben in § 69 Abs. 3 bis 6 SchulG lautet nun:

(3) Soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter nach näherer Bestimmung durch Gesetz oder Rechtsverordnung Aufgaben des Dienstvorgesetzten übertragen worden sind, gelten die Schulen als Dienststellen im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes. Ein Personalrat wird nicht gebildet. An seine Stelle tritt der Lehrerrat.

(4) Für die Beteiligung des Lehrerrats an den Entscheidungen der Schulleiterin oder des Schulleiters gemäß Absatz 3 gelten §§ 62 bis 77 des Landespersonalvertretungsgesetzes entsprechend. Kommt eine Einigung über eine von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beabsichtigte beteiligungspflichtige Maßnahme nicht zustande und hält sie oder er an der Maßnahme fest, so kann die Maßnahme unabhängig von der Beachtlichkeit der Ablehnungsgründe des Lehrerrats der jeweils nach § 89 Abs. 1 in Verbindung mit § 92 Satz 1 Nr. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes durch Rechtsverordnung bestimmten Dienststelle zur Durchführung eines Beteiligungsverfahrens vorgelegt werden. Dasselbe gilt für eine vom Lehrerrat beantragte, in der Entscheidungskompetenz der Schulleiterin oder des Schulleiters liegende mitbestimmungspflichtige Maßnahme, wenn ihr nicht entsprochen wird. §§ 7 Abs. 1, 33, 37 und 85 Abs. 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden.

(5) Der Lehrerrat hat einmal im Schuljahr in der Lehrerkonferenz über seine Tätigkeit zu berichten.

(6) Mitglieder des Lehrerrats sollen unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben im Sinne des Absatzes 3 von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden. Näheres regelt die Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz. Den Mitgliedern des Lehrerrats ist die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Dem allgemeinen Teil der Begründung des 3. Schulrechtsänderungsgesetzes durch die antragstellenden Fraktionen von CDU und FDP (Landtagsdrucksache 14/6678) ist diese Begründung zu entnehmen:

„Die Beteiligungsrechte der Lehrerinnen und Lehrer werden auf die Ebene der einzelnen Schule verlagert. Begleitend zur erweiterten Übertragung von Dienstvorgesetztenfunktionen werden die Beteiligungsrechte der Beschäftigten von den Schulaufsichtsbehörden auf die Ebene

Keine Schulpersonalräte

der einzelnen Schule verlagert. Die Lehrerräte werden zu diesem Zweck mit beteiligungsrechtlichen Kompetenzen ausgestattet, ohne dass sie hierdurch zu Schulpersonalräten werden. Nach den im Rahmen des Modellvorhabens „Selbstständige Schule“ gemachten Erfahrungen sind für die Personalentwicklung folgende positive Konsequenzen zu erwarten:

- ❑ Schulleitung erhält mehr Informationen über das Kollegium
- ❑ Bessere Einschätzung des Führungsverhaltens von Schulleitung durch systematische Rückmeldung des Lehrerrats
- ❑ Begründungszusammenhänge für Entscheidungen der Schulleitung werden schnell und kollegial über den Lehrerrat in das Kollegium getragen
- ❑ Höhere Akzeptanz für Entscheidung im Kollegium
- ❑ Lehrerrat als unterstützendes und beratendes Frühwarnsystem für die Schulleitung“

In der Folge wird die Rechtskonstruktion dann im ‚besonderen Teil’ der Gesetzesbegründung’ so beschrieben:

„zu § 69: Absätze 1 und 3; Das Modellvorhaben „Selbstständige Schule“ läuft am 31. Juli 2008 aus. Die bisher gesammelten Erfahrungen zeigen eine positive Bilanz. Vor diesem Hintergrund werden die logischen Konsequenzen aus dem Modellprojekt gezogen: die Lehrerräte an den Schulen werden mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben betraut, soweit Aufgaben des Dienstvorgesetzten auf die Schulleitungen übertragen worden sind. Der beabsichtigte Umfang der Delegation rechtfertigt es nicht, Schulen zu Dienststellen im Sinne des Personalvertretungsrechts zu machen, was die Einrichtung von Schulpersonalräten zur Folge hätte. Vielmehr wird diesbezüglich von der Rechtsfigur der Fiktion Gebrauch gemacht.“

Gremium der Schulmitwirkung

Der Lehrerrat an eigenverantwortlichen Schulen, dem Aufgaben gem. Landespersonalvertretungsgesetz übertragen wurden, bleibt Schulmitwirkungsgremium mit speziellen daraus resultierenden Rechten und Handlungsmöglichkeiten.

MSW-Handreichung

In der Handreichung des MSW aus dem August 2013 wird formuliert: „Der Lehrerrat ist ein Gremium der Schulmitwirkung. Er berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 des Schulgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (SchulG) – z. B. im Landesdienst stehende sozialpädagogische Fachkräfte – und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten (§ 69 Abs. 2 SchulG).“ Zudem wird ausgeführt: „Bei den ‚Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer‘ handelt es sich vor allem um die Bereiche, in denen die Schulleiterin oder der Schulleiter als Vorgesetzte oder Vorgesetzter der Lehrkräfte der Schule Weisungen für deren dienstliche Tätigkeit erteilen kann, so z. B. bei Einzelentscheidungen im Rahmen der Unterrichtsverteilung, der Stundenpläne und der Aufsichtspläne. Angesprochen werden können aber auch Probleme in der Zusammenarbeit zwischen einzelnen Lehrkräften, Gruppen von Lehrkräften und der Schulleitung.“ Von daher finden sich die schulrechtlichen Regelungen für den Lehrerrat im ‚Siebten Teil’ des Schulgesetzes (§§ 62 bis 77 SchulG), der ‚Schulverfassung’ überschrieben ist.

1.2 Wahl und Wahlverfahren

Mitglieder der Lehrerkonferenz wählen

Im Grundsatz wählen die Mitglieder der Lehrerkonferenz den Lehrerrat. Mitglieder der Lehrerkonferenz sind die Lehrerinnen und Lehrer sowie das pädagogische und sozialpädagogische Personal gemäß § 58 (vgl. § 68 Abs. 1 SchulG). Das sind die im Landesdienst beschäftigten pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Pädagogische oder sozialpädagogische Fachkräfte, die im Rahmen außerunterrichtlicher Angebote tätig sind und nicht der Schule angehören bzw. nicht im Landesdienst stehen, haben kein aktives oder passives Wahlrecht. Lehramtsanwärterinnen und -anwärter sowie Lehrerinnen und Lehrern mit Gestellungsverträgen sind wählbar und wahlberechtigt. Teilweise abgeordnete Lehrkräfte sind an allen Schulen, an denen sie Dienst verrichten, wählbar und wahlberechtigt. Es ist sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Lehrerkonferenz die Möglichkeit erhalten, an der Lehrerratswahl teilzunehmen.

Kein Wahlrecht für Schulleiter/innen

Allerdings muss der Lehrerrat mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben ‚gegnerfrei' gewählt werden. Im rechtlichen Sinne – nicht als Beschreibung des Rollverständnisses – sind der Schulleiter / die Schulleiterin als Dienstvorgesetzte/r und der Lehrerrat ‚Gegner'; Schulleiterinnen und Schulleiter haben daher weder aktives noch passives Wahlrecht. Die Formulierung im Schulgesetz lautet seit 2008: „Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist von der Vorbereitung und Durchführung der Wahl ausgeschlossen; sie oder er ist nicht wahlberechtigt und nicht wählbar." Diese Regelung ist unabhängig davon, ob er oder sie ‚nur' den obligatorischen Katalog der Dienstvorgesetztenaufgaben oder zusätzlich den Katalog der fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben übernommen hat. Folglich sind ‚alle' Schulleiterinnen und Schulleiter von der Vorbereitung und Durchführung der Wahl ausgeschlossen und haben weder aktives noch passives Wahlrecht. In der Handreichung des MSW wird zudem konkretisiert: „Stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter sind (nur) dann von der Wahl ausgeschlossen, wenn sie die Schule kommissarisch leiten."

Wahlleitung

Zum Verfahren: Zunächst bestimmt die Lehrerkonferenz – unter Vorsitz der Schulleiterin / des Schulleiters – eine Wahlleiterin / einen Wahlleiter. In der Folge führt die Wahlleiterin / der Wahlleiter den Vorsitz und leitet die Wahl – in Abwesenheit der Schulleiterin / des Schulleiters. Da die Vorgabe lautet, dass die Lehrerkonferenz in ‚geheimer und unmittelbarer Wahl' wählt, ist ‚schriftliche Stimmabgabe' erforderlich. Briefwahl ist nicht vorgesehen (vgl. MSW Handreichung S. 3).

1.3 Amtszeit - Größe - Ersatzmitgliedschaft

Vier Jahre

Die Amtszeit des Lehrerates beträgt vier Jahre. Dies gilt seit Beginn des Schuljahres 2008/2009. Es gilt trotz der allgemeinen Regelung für Schulmitwirkungsgremien in § 64 Abs. 2 des Schulgesetzes, die eine einjährige Amtszeit definiert. Im Grundsatz ist die längere, vierjährige Amtszeit erfreulich, da die längere Verweildauer im Lehrerrat für seine Kompetenzentwicklung – auch und gerade angesichts der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben – positiv zu bewerten ist.

Drei bis fünf Mitglieder

Der Lehrerrat besteht aus drei bis fünf Mitgliedern; im Ausnahmefall aus zwei Mitgliedern. Die schulrechtliche Regelung findet sich in § 69 Absatz 1: „Ihm (dem Lehrerrat) gehören mindestens drei, höchstens fünf Lehrerinnen und Lehrer oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 an. An Schulen mit nicht mehr als acht hauptamtlichen und hauptberuflichen Lehrerinnen und Lehrern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 58 kann die Anzahl der Mitglieder durch Beschluss der Lehrerkonferenz auf zwei vermindert werden."

Sonderregelung für „kleine" Schulen

Bei der Größe des Lehrerrates gibt es also eine Gestaltungsmöglichkeit der Lehrerkonferenz sog. ‚kleiner Schulen'. An diesen ‚kleinen Schulen', an denen weniger als acht hauptamtliche und hauptberufliche Lehrerinnen und Lehrern oder im Landesdienst stehende pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten, kann die Anzahl der Mitglieder im Lehrerrat reduziert werden.

Bei der Wahl ist zudem zu berücksichtigen, dass Ersatzmitglieder gewählt werden soll(t)en. In § 64 Abs. 2 Satz 2 ist durch das 3. Schul-

Ersatzmitglieder

rechtsänderungsgesetz neu aufgenommen worden: „Scheidet ein Mitglied aus der Schulkonferenz oder dem Lehrerrat aus, so tritt das Ersatzmitglied ein. Das Ersatzmitglied tritt auch ein, so lange ein Mitglied zeitweise verhindert ist.“ In der Begründung steht:

„Das frühere Schulmitwirkungsgesetz enthielt in § 4 Abs. 3 Satz 3 die Regelung, dass die Lehrerkonferenz, die Schulpflegschaft und der Schülerrat eine der Zahl der Vertreter in der Schulkonferenz gleiche Anzahl von Stellvertretern wählen. Diese Regelung ist in das Schulgesetz vom 15. Februar 2005 nicht übernommen worden. Daraus ist vielfach der Schluss gezogen worden, eine Abwesenheitsvertretung für die Mitglieder der Schulkonferenz sei nach neuem Recht nicht mehr möglich. Zur Klarstellung ist eine ausdrückliche gesetzliche Regelung der Ersatzmitgliedschaft geboten. Neu eingeführt wird – entsprechend den Regelungen im Landespersonalvertretungsgesetz – die Ersatzmitgliedschaft für den Lehrerrat, da dieses Mitwirkungsgremium an die Stelle des Personalrats tritt, soweit der Schulleitung Aufgaben des Dienstvorgesetzten übertragen worden sind.“ (vgl. LPVG § 33 Abs. 2).

Wahlordnung möglich

In der Handreichung des MSW (vgl. S. 3) wird zudem empfohlen, eine Wahlordnung zu erlassen und dort Regelungen zur Wahl von Ersatzmitgliedern zu treffen. Die Passage lautet: „Es wird den Schulkonferenzen empfohlen, für die Wahl eine Wahlordnung zu erlassen. Diese sollte sich an der Empfehlung einer Wahlordnung für die Schulmitwirkungsgremien (BASS 17 – 01 Nr. 1) orientieren. Es wird angeregt, darüber hinaus eine Regelung zur Wahl von Ersatzmitgliedern (z. B. Wahl in einem gemeinsamen oder alternativ in einem getrennten Wahlgang) aufzunehmen. Diese könnte lauten: „Bei der Wahl werden zugleich (alternativ: in einem getrennten Wahlgang) Ersatzmitglieder für den Fall der Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds des Mitwirkungsgremiums gewählt. Dabei legt die Zahl der erhaltenen Stimmen zugleich die Reihenfolge fest, in der die Ersatzmitglieder gewählt sind.“

1.4 Vorsitz

Der Lehrerrat wählt aus seiner Mitte eine Person für den Vorsitz und eine Stellvertretung (vg. § 69 Abs. 1 S. 6 SchulG). Hierbei ist die Stimmenzahl in der originären Wahl ohne Bedeutung; es erfolgt eine neue und eigenständige Wahl im Lehrerrat.

Spezielle Aufgaben

Der/die Vorsitzende vertritt den Lehrerrat nach außen; Formvorschriften im Personalvertretungsgesetz z.B. zum Protokoll sehen gleichsam ‚administrative Aufgaben’ für den Vorsitz vor: „§ 37 (1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist von der vorsitzenden Person und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und dem Personalrat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.“

Da Lehrerratshandeln in letzter Konsequenz ‚gerichtsfest / gerichtsverwertbar’ sein muss, sind solche Vorgaben zu berücksichtigen und die Vertretung durch den/die Vorsitzende ist zwingend.

1.5 Rechtsstellung von Mitgliedern in Lehrerräten: Freiwilligkeit und Dienstgeschäft

Freiwilligkeit

Arbeit im Lehrerrat ist freiwillig. Das MSW schreibt: „Die Kandidatur für den Lehrerrat ist freiwillig. Finden sich nicht ausreichend Freiwillige (Mindestzahlen vgl. Ziffer 2.4) und kann daher ein Lehrerrat nicht gebildet werden, nimmt der jeweilige bei den Schulaufsichtsbehörden gebildete örtliche Personalrat der Schulform die dem Lehrerrat zugewiesenen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben wahr. Die Schulleiterin

oder der Schulleiter beteiligt in diesen Fällen den jeweiligen Personalrat beim Schulamt (Grundschulen) oder bei der Bezirksregierung (übrige Schulformen).“

Rücktrittsrecht – individuell und kollektiv

Es gibt folglich auch ein individuelles und ein kollektives Rücktrittsrecht – auch wenn es in § 69 SchulG nicht gesondert erwähnt ist. Einzelne Mitglieder im Lehrerrat und der Lehrerrat können zurücktreten. „Das Amt kann jederzeit auch während der laufenden Amtsperiode niedergelegt werden. In diesem Fall rückt dann ein Ersatzmitglied nach.“ (MSW-Handreichung S. 3)

Dienstgeschäft

Die freiwillige Tätigkeit im Lehrerrat ist allerdings Dienstgeschäft. „Die Tätigkeit im Lehrerrat gehört zu den dienstlichen Aufgaben der Lehrkräfte (§ 62 Abs. 6 S. 2 SchulG).“ (MSW-Handreichung). Damit ist implizit auch geregelt, dass ein etwaiger Unfall während der Lehrerratsarbeit ein Dienstunfall ist.

Vorrangiges Dienstgeschäft

In letzter Konsequenz ist Lehreratsarbeit im übrigen ‚vorrangiges Dienstgeschäft'. Wenn z.B. die Teilnahme an der Sitzung einer Auswahlkommission im Lehrereinstellungsverfahren ansteht, ist die Teilnahme eines Mitglieds des Lehrerrates unabhängig von der Unterrichtsverpflichtung an diesem Tag zu gewährleisten.

1.6 Vertraulichkeit

Verschwiegenheitspflicht

Die Mitglieder des Lehrerrats sind in Angelegenheiten, die einzelne Lehrkräfte, Eltern, Schülerinnen und Schüler oder Angehörige des nicht lehrenden Personals der Schule persönlich betreffen, zur Verschwiegenheit verpflichtet; dies gilt auch noch nach Beendigung ihrer Amtszeit (§ 62 Abs. 5 Satz 2 u. 3 SchulG).

1.7 Arbeitszeit von Mitgliedern des Lehrerrates

In § 69 Abs. 6 ist geregelt: „Mitglieder des Lehrerrats sollen unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben im Sinne des Absatzes 3 von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden. Näheres regelt die Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz.“ Die Verordnung zur Durchführung des Modellvorhabens Selbstständige Schule (VOSS) enthielt eine ‘Kann-Regelung’, nun steht im Schulgesetz eine ‘Soll-Regelung’.

Regelung unzureichend

Die Umsetzung dieser gesetzlichen Regelung ist allerdings völlig unzureichend. Bereits 2008 hat die damalige Landesregierung in der Gesetzesbegründung formuliert: „Die in § 2 Abs. 5 der Verordnung geschaffene Regelung ermöglicht es, Mitglieder des Lehrerrates an dem Anrechnungskontingent der Schule partizipieren zu lassen. Über die Grundsätze für die Verteilung der Anrechnungsstunden entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters. Eine Ausweitung der Anrechnungsstunden und des Lehrerstellenbedarfs ist mit diesem Gesetzentwurf nicht verbunden; dies ist auch für die Zukunft nicht geplant, da weder eine Ausweitung des Delegationsumfangs noch weitere Verlagerungen besonderer Aufgaben vorgenommen werden.“ (Landtagsdrucksache 14/6678).“

In der erwähnten Verordnung stand zu diesem Zeitpunkt: „Für die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben und zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen und für die Mitgliedschaft im Lehrerrat können die Schulen über folgende Anrechnungsstunden je Stelle (...) verfügen.“

Es unterblieb jedoch nicht nur jegliche Ausweisung zusätzlicher Ressourcen, zuletzt wurde der Kreis der Berechtigten zudem noch weiter ausgeweitet. Nun (Schuljahr 2013/14) lautet die Formulierung in der

Verordnung: „Für die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben, zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen, für die Mitgliedschaft im Lehrerrat und für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen können die Schulen über folgende Anrechnungsstunden je Stelle (Grundstellen gemäß § 7 Absatz 1 zuzüglich Ganztagszuschlag gemäß § 9 Absatz 1 und Absatz 2 Nummer 6) verfügen."

Auch für die Tätigkeit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wird also nun auf das unverändert zu geringe Kontingent verwiesen, das auch für die Tätigkeit im Lehrerrat zur Verfügung steht. Die GEW Forderung ist daher klar:

GEW-Forderung

- Verdoppelung der Anrechnungsstunden für das Lehrerkollegium;
- mindestens 10 Std. bei kleinen Schulen
- gesondert ausgewiesene Anrechnungsstunden für Lehrerräte und Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung.

Im Vergleich zur ersten Handreichung des MSW aus dem Jahr 2009 enthält die neue Handreichung aus dem August 2013 hinsichtlich der Arbeitsmöglichkeiten für Lehrerräte einen wichtigen Hinweis. Dort steht unter der Zwischenüberschrift ‚Entlastung': „Unabhängig hiervon (unabhängig von Anrechnungsstunden) empfiehlt es sich, die Sitzungstermine bei der Erstellung der Stundenpläne der Lehrerratsmitglieder zu berücksichtigen." Ein sinnvoller Hinweis auf die Praxis vieler Schulen, sog. geblockte Stunden (geblockte Freistunden) für alle Mitglieder im Lehrerrat vorzusehen.

Stundenpläne anpassen

1.8 Fortbildung

In § 69 Abs. 6 SchulG steht: „Den Mitgliedern des Lehrerrats ist die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen."

Nachdem zum 1. August 2013 die Dienstvorgesetztenaufgaben von Schulleiterinnen und Schulleitern erneut neu geregelt wurden (Trennung in obligatorische und fakultative Aufgaben) und damit auch die Aufgaben der Lehrerräte modifiziert wurden, wurden auch die Grundlagen der Fortbildung von Lehrerräten überarbeitet. Diese Überarbeitung betraf die Vereinbarung mit der GEW (und anderen Lehrerorganisationen) über die Durchführung von Fortbildungen und den Erlass zur Gewährung von Sonderurlaub für die Teilnehmerinnen und Teilnehmern.

Nunmehr sind Basisqualifizierungen und Vertiefungsfortbildungen möglich.

Basisqualifizierungen und Vertiefungsfortbildungen

Es heißt in der Vereinbarung: „Der Träger bietet Basisqualifizierungen und vertiefende Fortbildungen für Mitglieder von Lehrerräten zu Themen an, die für die personalvertretungsrechtliche Beteiligung des Lehrerrats an den Entscheidungen der Schulleiterin oder des Schulleiters relevant sind (§ 69 Abs. 4 SchulG).

(2) Die Basisqualifizierungen und die vertiefenden Fortbildungen dauern sechs Zeitstunden (ohne Pausen) und werden möglichst an schulortnahen Veranstaltungsorten angeboten.

(3) Basisqualifizierungen umfassen die folgenden Themen:

Basisqualifizierungen

- Der neue Lehrerrat, Rollenverständnis;
- Wahlverfahren;
- Rechtliche Grundlagen,
- Mitbestimmungsrechte, weitere Beteiligungsrechte,

- Zusammenarbeit mit der Schulleitung, der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, der Schwerbehindertenvertretung und dem Personalrat bei der vorgesetzten Schulaufsichtsbehörde,
- Fallbeispiele.

Vertiefungsfortbildungen

(4) Vertiefende Fortbildungen bauen auf den im Rahmen der Basisqualifizierung behandelten Themen auf und vertiefen die dabei vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten."

Es heißt in dem Erlass: „Die Teilnahme an den Qualifizierungen liegt im besonderen dienstlichen Interesse. Den Mitgliedern der Lehrerräte ist gemäß § 69 Absatz 6 Satz 3 SchuIG die Teilnahme zu ermöglichen. Für die Teilnahme an den Qualifizierungen der Lehrerverbände/Gewerkschaften ist Sonderurlaub gemäß § 26 Absatz 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) zu erteilen. Der besondere Ausnahmefall gemäß § 26 Absatz 2 Satz 2 FrUrlV NRW ist gegeben. Die Reisekosten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer tragen die Schulen. Die Bezirksregierungen erstatten den Schulen die verauslagten Reisekosten."

Die GEW-Fortbildungsmodule für Lehrerräte werden in einem Programmheft beschrieben; die einzelnen Fortbildungen werden durch GEW-Schulpost (per Mail) ausgeschrieben und sind im Internet verfügbar: www.lehrerrat-online.de.

1.9 Rechenschafts- und Berichtspflicht

Einmal im Schuljahr: Bericht in Lehrerkonferenz

Das Schulgesetz enthält die Regelung, dass „Der Lehrerrat (...) einmal im Schuljahr in der Lehrerkonferenz über seine Tätigkeit zu berichten (hat)." Damit gibt es an der Schule keine Personalversammlung sondern die Berichtspflicht des Lehrerrates in der Lehrerkonferenz. Damit haben alle Lehrerinnen und Lehrer weiterhin das Recht, Personalversammlungen zu besuchen, zu denen der Personalrat gem. LPVG einlädt.

Zum Bericht in der Lehrerkonferenz enthält die Handreichung des MSW die folgenden Hinweise; das MSW betont erneut stark formalisierte Regelungen: „Der Tätigkeitsbericht ist – zumindest in seinen Grundzügen – vom gesamten Lehrerrat zu beschließen. Er wird von der/dem Vorsitzenden des Lehrerrats in der Lehrerkonferenz vorgetragen. Sollen sich weitere Lehrerratsmitglieder an der Berichterstattung beteiligen, legt der Lehrerrat dies vorher durch Beschluss fest. In der Regel wird sich an den Tätigkeitsbericht eine Aussprache anschließen. Hieran können sich alle Mitglieder des Lehrerrats und der Lehrerkonferenz beteiligen."

Gute Lehrerratsarbeit zeichnet sich dadurch aus, dass die Berichterstattung umfänglicher ausfällt. Umfänglicher dadurch, dass mehrfach im Schuljahr in der Lehrerkonferenz berichtet wird. In manchen Schulen ist der Bericht des Lehrerrates in jeder Lehrerkonferenz auf der Tagesordnung. Umfänglicher dadurch, dass der Bericht in der Lehrerkonferenz z.B. ergänzt wird durch Aushänge. Beim Bericht in der Konferenz wie bei Aushängen ist das Gebot der Vertraulichkeit zu beachten.

1.10 Hilfsmittel für die Arbeit – Geschäftsbedarf

Hier sind die Regelungen im Schulgesetz in § 62 Abs. 10 wichtig. Wenn dort steht, dass die Schule den Mitwirkungsgremien die notwendigen Einrichtungen und Hilfsmittel zur Verfügung stellt, so gilt dies auch für den Lehrerrat.

Auch hier hilft ein Blick in die Handreichung des MSW: „Nach § 62 Abs. 10 SchulG stellt die Schule den Mitwirkungsgremien die notwendigen Einrichtungen und Hilfsmittel zur Verfügung." Zudem hilft

ein Blick in den § 21 der Allgemeinen Dienstordnung (ADO): „§ 21 Zusammenarbeit in der Schule (...) (2) Der Schulleiter oder die Schulleiterin sorgt für die organisatorischen, sächlichen und personellen Arbeitsvoraussetzungen der Mitwirkungsorgane."

Schulleitung in der Pflicht

In der Handreichung des MSW aus dem August 2013 ist zu lesen: „Hierzu (zu den notwendigen Einrichtungen und Hilfsmitteln) zählen neben dem üblichen Büromaterial nach Übernahme personalvertretungsrechtlicher Aufgaben insbesondere ein abschließbarer Schrank und ein Handkommentar zum Landespersonalvertretungsgesetz." Die GEW ergänzt die erforderlichen Publikationen um eine Sammlung von beamtenrechtlich relevanten Rechtsquellen (Handbuch für Beamte o.ä.) und eine Ausgabe des TV-L mit Kommentar (Tarifvertrag der Länder).

Schrank und Fachliteratur

1.11 Gemeinschaftliche Besprechung

Schulleiterinnen und Schulleiter und Lehrerrat können nur erfolgreich agieren, wenn die Kommunikation regelmäßig und qualifiziert abläuft. Es gibt auch eine diesbezügliche Regelung im Schulgesetz, die den Bezug zum LPVG herstellt und den personalvertretungsrechtlichen Begriff der Gemeinschaftlichen Besprechung übernimmt. Geregelt ist auf diese Weise, dass der Lehrerrat mindestens einmal pro Schulhalbjahr zu einer gemeinschaftlichen Besprechung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter zusammen (§ 69 Abs. 4 SchulG i.V.m. §§ 63, 85 Abs. 4 LPVG) zusammentritt. Diese allgemeine Aussprache dient der Verwirklichung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und besteht zusätzlich zu den Informationsrechten des Lehrerrats im Rahmen der Schulmitwirkung (§ 69 Abs. 2 SchulG).

Einmal pro Schulhalbjahr

Leider sieht sich das MSW in seiner Handreichung gezwungen, erneut Verfahrenshinweise bzw. formale Hinweise zu formulieren: „Es gibt keine gesetzlichen Formvorschriften für die Einladung zu Gemeinschaftlichen Besprechung. Die Initiative zur Zusammenkunft kann sowohl von der Schulleiterin oder dem Schulleiter als auch vom Lehrerrat ausgehen. Eine gesetzliche Vorschrift über den Vorsitz in der Gemeinschaftlichen Besprechung existiert ebenfalls nicht; es ist z.B. denkbar, dass Schulleiterin oder Schulleiter und Lehrerrat in der Leitung abwechseln. Grundsätzlich nehmen die Schulleiterin oder der Schulleiter und der gesamte Lehrerrat an der Gemeinschaftlichen Besprechung teil. Es ist nicht zulässig, dass der Lehrerrat ein einzelnes Mitglied beauftragt, stellvertretend für den Lehrerrat teilzunehmen. Die Gemeinschaftliche Besprechung ist keine Sitzung des Lehrerrats. Insofern besteht keine Verpflichtung, hierüber eine Niederschrift anzufertigen; es kann sich zum Zweck der Dokumentation jedoch anbieten, die Gesprächsergebnisse schriftlich festzuhalten."

Keine Formvorschriften

1.12 Benachteiligungsverbot

Durch Verweis auf das LPVG ist geklärt, dass jede Form der Benachteiligung aufgrund einer Tätigkeit im Lehrerrat untersagt ist. Die Regelung findet sich in § 7 des LPVG: „(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert werden und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung."

Keine Benachteiligung – keine Begünstigung

1.13 Der Lehrerrat – als Berater und Vermittler

Die Rolle als Schulmitwirkungsgremium gibt dem Lehrerrat Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten ‚neben' den personalvertretungsrechtlichen Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten. Sie sind nicht nachrangig, sie ergänzen und erweitern das Themenspektrum und die Handlungsmöglichkeiten von Lehrerräten.

Mittlerorgan

Was bedeutet das: Der Lehrerrat ist – im Sinne der Schulmitwirkung, Mittlerorgan zwischen Schulleitung und Lehrerschaft bzw. zwischen Schulleitung und Lehrerinnen und Lehrern (§ 57 SchulG) sowie den im Landesdienst stehenden pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (§ 58 SchulG). Schulleiterinnen und Schulleiter sind gesetzlich verpflichtet, die Vermittler- und Beraterrolle des Lehrerrates zu berücksichtigen. Diese gesetzliche Vorgabe wird hier erwähnt, weil sie Schulleiterinnen und Schulleiter bindet.

Wie können ‚Vermittlung' und ‚Beratung' definiert, welche Unterschiede bestehen?

Unspezifische Beratung
Konkrete Vermittlung

Im Schulgesetzkommentar von Janbernd Wolfering (Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen – Schulgesetz NRW / SchulG – §§ 62 bis 77 SchulG Schulverfassung – Schulmitwirkung – Kommentar für die Schulpraxis; Essen 2007) wird ausgeführt: „Eine Unterscheidung zwischen der Beratung und der Vermittlung wird im Gesetz dahingehend getroffen, dass die Beratung unspezifisch erfolgen kann, die auf Wunsch einer Lehrkraft durchzuführende Vermittlung dagegen in konkreten dienstlichen Angelegenheiten erfolgt. Hierin ist aber keinerlei Einschränkung der Vermittlungsfunktion zu sehen. Der Lehrerrat kann die Schulleitung insbesondere in den Angelegenheiten beraten, die den Aufgabenfeldern des § 59 zugerechnet werden. Soweit Lehrerinteressen betroffen sind, kann eine Beratung zu den generellen Fragen der Personalführung und Personalentwicklung (§ 59 Abs. 3) erfolgen. Es können persönliche und dienstliche Angelegenheiten einer einzelnen Lehrkraft zum Gegenstand dieser Beratung gemacht werden, wie aber auch Problemfelder von Teilen oder des gesamten Kollegiums zur Sprache gebracht werden. Der Lehrerrat hat keinerlei Entscheidungskompetenzen." (Wolfering S. 152)

Keine Entscheidungskompetenz

Die Vermittlungsfunktion

Der Lehrerrat soll Lehrerinteressen wahrnehmen. Dies gilt für Konflikte im Kollegium, es gilt für Konflikte zwischen dem Kollegium und dem Schulleiter/der Schulleiterin und es gilt für Konflikte zwischen dem Schulleiter/der Schulleiter und einzelnen Lehrerinnen und Lehrern. Der Gesetzgeber geht folglich in richtiger Weise davon aus, dass Konflikte bei ständiger Zusammenarbeit in einem Kollegium unvermeidbar sind und definiert den Lehrerrat als ‚Friedensgremium' (vgl. Wolfering S. 151).

Die Beraterfunktion

Ohne eine gesetzliche Einschränkung möglicher Themen und Beratungsgegenstände wird im Schulgesetz lapidar festgelegt, dass der Lehrerrat Schulleiterinnen und Schulleiter berät. In § 69 Abs. 2 SchulG heißt es: „Der Lehrerrat berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten."

1.14 Unterrichtungs- und Anhörungspflicht

Zunächst hilft ein Blick in die Genese des Schulgesetzes. Im ersten einheitlichen Schulgesetz von 2005 lautete § 69 Abs. 2 Satz 2 ‚Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer zu unterrichten und anzuhören'. Inzwischen steht in § 69 Abs. 2 Satz 2 „Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der in Satz 1 genannten Personen zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören."

Zeitnahe und umfassende Information (vgl. S. 24)

‚Zeitnah' und ‚umfassend' schreibt der Gesetzgeber weder ohne Grund noch ohne Folgen in das Schulgesetz. Wir zitieren aus der o.a. Gesetzeskommentierung: „Unterrichtungspflicht bedeutet vollständige Unterrichtung mit der Maßgabe, dass die Schulleitung zur Klärung der Angelegenheit wesentliche Informationen nicht vorenthalten darf. Eine nur teilweise Unterrichtung des Lehrerrates würde das Vermittlungsergebnis verfälschen und wäre kontraproduktiv. Eine weitere Stärkung der Interessen des Lehrerrates ist dadurch erfolgt, dass nunmehr diese Verpflichtung der Schulleitung dahingehend präzisiert worden ist, dass die Unterrichtung zeitnah und umfassend zu erfolgen tat. Der Gesetzgeber stellt damit klar, dass der Lehrerrat die Interessen der Lehrkräfte nur angemessen wahrnehmen kann, wenn er schnell und vollständig informiert wird. Gerade in Fällen mit Konfliktpotenzial ist es von großer Bedeutung, dass eine schnelle Reaktion des Lehrerrates erfolgen kann, um eine Ausweitung oder Verschärfung des Konfliktes zu verhindern. Sobald der Lehrerrat in einer dienstlichen Angelegenheit an die Schulleitung herantritt, sind ihm die zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Informationen mitzuteilen, Die so präzisierte Verpflichtung muss dahin ausgelegt werden, dass die Schulleitung nicht unter Hinweis auf nicht vorhandene Termine den Lehrerrat vertrösten kann.. Auch die Verpflichtung zur Anhörung des Lehrerrates hat zeitnah und umfassend zu erfolgen. Auch hier muss den Vertreten des Lehrerrates vorrangig terminlich entgegengekommen werden, soweit der Lehrerrat eine Stellungnahme erstellt hat oder ein Vermittlungsersuchen einer Lehrkraft gegenüber der Schulleitung vortragen will. Der Lehrerrat kann ein Vermittlungsersuchen einer Lehrkraft nicht einfach ablehnen. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass die Schulleitung den Lehrerrat als Vermittler einschaltet. Der Schulleitung ist in manchen Fällen der Ratschlag zu geben, den Lehrerrat tatsächlich als Vermittler auch zu nutzen, dies insbesondere in festgefahrenen Konfliktsituationen. Das Anhörungsrecht hat zum Inhalt, dass die Schulleitung dem Lehrerrat die Möglichkeit geben muss, bei ihm kurzfristig vorzusprechen. Die Schulleitung ist gehalten, einen solchen Termin möglichst umgehend zur Verfügung zu stellen, soweit keine Terminkollision mit gleichrangigen, vorher festgesetzten Terminen besteht."

2. Dienstvorgesetztenaufgaben für Schulleiterinnen und Schulleiter

2.1 Übertragung durch Gesetz und durch Rechtsverordnung

Dienstvorgesetztenaufgaben werden sowohl durch Rechtsverordnung als auch unmittelbar durch das Schulgesetz auf die Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen. Für eine unmittelbare schulgesetzliche Übertragung sind beispielhaft zu nennen:

- die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in den gesetzlich bestimmten Fällen (§ 59 Abs. 4 S. 2 SchulG),
- die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen (§ 59 Abs. 6 S. 2) und
- bestimmte befristete Einstellung (§ 57 Abs. 7 S. 3) – in der Handreichung des MSW wird diese Dienstvorgesetztenaufgabe in Punkt 4.6 erwähnt, bei der Auflistung der durch Gesetz übertragenen Aufgaben (in Punkt 4.2) ist sie nicht aufgelistet.

Bei den durch Rechtsverordnung übertragenen Aufgaben muss in zweifacher Wiese differenziert werden. Zum einen ist der obligatorische Katalog der Dienstvorgesetztenaufgaben von dem fakultativen (nur auf Antrag übertragenen) zu unterscheiden. Zudem gibt es Sonderregelungen für Grundschulen (anderer Termin der Übertragung erst 2015 statt 2013) und für ‚in Auflösung befindliche Schulen'.

2.2 Obligatorischer und fakultativer Katalog

In der ‚Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums' findet sich die Trennung in den obligatorischen Aufgabenkatalog und den fakultativen Aufgabenkatalog.

Obligatorische Aufgaben

In § 1 Abs. 5 ist der obligatorische Katalog geregelt:

„(5) Die Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle der Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen werden unbeschadet entgegenstehender Regelungen in den nachstehend aufgeführten Angelegenheiten ab dem 1. August 2013 durch die Schulleiterinnen oder Schulleiter wahrgenommen:

1. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe,
2. Entlassung auf eigenen Antrag,
3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Innland sowie das angrenzende Ausland,
4. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 93 Absatz 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule,
5. Anordnung und Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit und
6. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Absatz 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung."

Fakultative Aufgaben

In § 1 Abs. 6 ist der Fakultative Katalog geregelt:

„(6) Die oberen Schulaufsichtsbehörden werden ermächtigt, zu Beginn eines Schulhalbjahres über die in Absatz 5 genannten Zuständigkeiten hinaus folgende Zuständigkeiten auf eine Schulleiterin oder einen Schulleiter zu übertragen, wenn dies schriftlich durch die Schulleiterin oder den Schulleiter im Einvernehmen mit der Schulkonferenz beantragt worden ist:

1. Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung) und

2. Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit.

Die Entscheidung wird in der Schule getroffen, ob der fakultative Katalog übernommen wird.

2.3 Fristen der Übertragung

Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen, die am Modellvorhaben „Selbstständige Schule“ teilgenommen haben, und Schulleiterinnen und Schulleiter, denen bereits Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle auf Antrag übertragen worden sind, nehmen sowohl die obligatorischen als auch die fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben weiterhin wahr. Im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können sie beantragen, von den fakultativen Aufgaben entbunden zu werden.

Andere Schulleiterinnen und Schulleiter nehmen die obligatorischen Aufgaben grundsätzlich ab 1. August 2013 wahr. Die zusätzliche Übertragung der fakultativen Aufgaben ist auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz möglich.

Grundschulregelung

Schulleiterinnen und Schulleiter an Grundschulen nehmen die obligatorischen Aufgaben ausnahmsweise erst ab 1. August 2015 wahr. Eine vorzeitige Übertragung sowie die zusätzliche Übertragung der fakultativen Aufgaben ist jeweils zu Beginn eines Schulhalbjahres auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz möglich.

2.4 Regelung für ‚in Auflösung befindliche Schulen‘

In Auflösung befindliche Schulen sind von der Übertragung ausgenommen. Auf Antrag können im Einvernehmen mit der Schulkonferenz die obligatorischen und ggf. zusätzlich die fakultativen Aufgaben übertragen werden.

2.5 Die folgenden Grafiken dienen der Zusammenfassung

Obligatorischer Katalog	
Beamtinnen und Beamte	**Tarifbeschäftigte**
1. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe;	1. Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse;
2. Entlassung auf eigenen Antrag;	2. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 TV-L) oder eigene Kündigung durch die Tarifbeschäftigten;
3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland;	3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland;
4. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 93 Abs. 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule;	4. Erteilung eines Zeugnisses (§ 35 TV-L);
5. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit;	5. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit;
6. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Abs. 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung.	6. Entscheidung über Anträge auf Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung (§ 28 und § 29 TV-L) in Anwendung der für vergleichbare Beamte geltenden Bestimmungen.

Im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können die Schulleiterinnen und Schulleiter zusätzlich die Übertragung folgender Aufgaben beantragen:

Fakultativer Katalog	
Beamtinnen und Beamte	**Tarifbeschäftigte**
1. Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung);	1. Einstellung mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung.
2. Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit.	

Gesamtschau – Gesetz, Rechtsverordnung und Erlass: Bei der Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben wird differenziert:

VO § 1 Abs. 6 bzw. Erlass **Optionale (oder fakultative) Dienstvorgesetztenaufgaben**	→	**Differenzierung erforderlich, da Wahlmöglichkeit für Schulen. Antrag auf Übertragung und Rückgabe möglich. Es geht um Einstellungen.**
VO § 1 Abs. 5 bzw. Erlass **Obligatorische Dienstvorgesetztenaufgaben**	→	**Alle Schulen ab 1. August 2013 mit zwei Ausnahmen: Grundschulen ab 1. August 2015 (vorher auf Antrag), Schulen in Auflösung nur auf Antrag**
Schulgesetz **Gilt seit Jahren, macht alle SL zu Dienstvorgesetzten**	→	**Keine Differenzierung bzw. keine Wahlmöglichkeit für Schulen bzw. Schulleiterinnen und Schulleiter**

Lehrerrat – Rechtliche Stellung

Kein Personalrat, aber mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben betraut, soweit Aufgaben des Dienstvorgesetzten auf die Schulleitungen übertragen worden sind (Vertretung sui generis)

Landespersonalvertretungsgesetz

z. B.
Einstellung (Mitbestimmung)

Anordnung, Genehmigung, Widerruf von Mehrarbeit (Mitbestimmung)

Dienstreisen
Dienstzeugnisse
Sonderurlaub

Gremium der Schulmitwirkung (§ 69 SchulG)

Schulgesetz

z. B.
umfassendes Anhörungs- und Informationsrecht (zeitnah und umfassend – § 69 Abs. 2)

Mitwirkung, wenn Schulleitung Personalauswahl bei Lehrerfortbildung vornimmt (§ 59 Abs. 6; § 69 Abs. 2)

Lehrerrat – Aufgaben

Schulaufsicht: Fach- und Dienstaufsicht für Lehrerinnen und Lehrer

Schulaufsicht handelt

Nimmt Aufgaben des/der Dienstvorgesetzten direkt bzw. selbst wahr

Mitbestimmung bei jeweils zuständigem Personalrat (normiert im Landespersonalvertretungsgesetz)

Schulleiter/in handelt

Überträgt einige Dienstvorgesetztenaufgaben auf Schulleiterinnen und Schulleiter, die diese Aufgaben im Auftrag übernehmen

In Analogie zur Übertragung der Aufgaben eines Dienstvorgesetzten auf den/die Schulleiter/in, übernimmt Lehrerrat Aufgaben des Personalrates

Lehrer/in im Schuldienst des Landes

3. Der Lehrerrat mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben

Erweiterte Dienstvorgesetzteneigenschaften

Die Entwicklung der eigenverantwortlichen Schule führte neben der Erweiterung der Zuständigkeiten der Schulleitungen im Personalrecht auch zu erweiterten Aufgaben des Lehrerrates, die nicht nur Schulmitwirkung, sondern Beteiligung nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bedeuten. Mit diesem Kapitel wird in die neuen rechtlichen Grundlagen der personalvertretungsrechtlichen Aufgaben eingeführt, sowie die weiteren Beteiligungsrechte und das Verfahren erläutert.

3.1 Einführung

Entscheidet der Schulleiter/die Schulleiterin als Dienstvorgesetzte/r, gilt für die Beteiligung des Lehrerrats dasselbe wie für einen Personalrat. § 69 Abs. 3 SchulG formuliert dies wie folgt: „Soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter nach näherer Bestimmung durch Gesetz oder Rechtsverordnung Aufgaben des Dienstvorgesetzten übertragen worden sind, gelten die Schulen als Dienststellen im Sinne des LPVG. Ein Personalrat wird nicht gebildet. An seine Stelle tritt der Lehrerrat."

Aufgabe des Dienstvorgesetzten/der Dienstvorgesetzten

Vorgesetzte

Das Gesetz spricht davon, dass nach näherer Bestimmung durch Gesetz oder Rechtsverordnung Aufgaben auf den/der Dienstvorgesetzten übertragen werden. Der Begriff des Dienstvorgesetzten kommt aus dem Beamtenrecht und bedeutet, dass derjenige für die beamtenrechtlichen Entscheidungen über persönliche Angelegenheiten des Beamten/der Beamtin zuständig ist. Damit sind z. b. Disziplinarmaßnahmen, Genehmigungen von Dienstreisen oder Urlaub, Einstellung, Versetzung und Eingruppierung und andere dienstrechtliche Entscheidungen gemeint. Entsprechend gilt dies aber auch für Tarifbeschäftigte (also Angestellte), da der jeweilige Dienstvorgesetzte/die Dienstvorgesetzte auch entsprechende Anordnungen arbeitsrechtlicher Art geben kann. Im Gegensatz zu dem „nur Vorgesetzten" kann der Dienstvorgesetzte Entscheidungen treffen, während der nur Vorgesetzte einem Beamten/Tarifbeschäftigten für seine dienstliche Tätigkeit Anordnungen erteilen kann. Der Dienstvorgesetzte umfasst daher auch den Begriff des nur Vorgesetzten.

Wer wiederum Dienstvorgesetzter ist, entscheidet eine entsprechende gesetzliche Regelung oder eine Verordnung, wie z.b. die Zuständigkeitsverordnung für Beamtinnen und Beamte in NRW (s. Anlage)

Beispiel: Gem. § 59 Abs. 6 SchulG entscheidet die Schulleiterin oder der Schulleiter über die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen. Damit ist ihr/ihm per Gesetz eine Aufgabe als Dienstvorgesetzte/r übertragen.

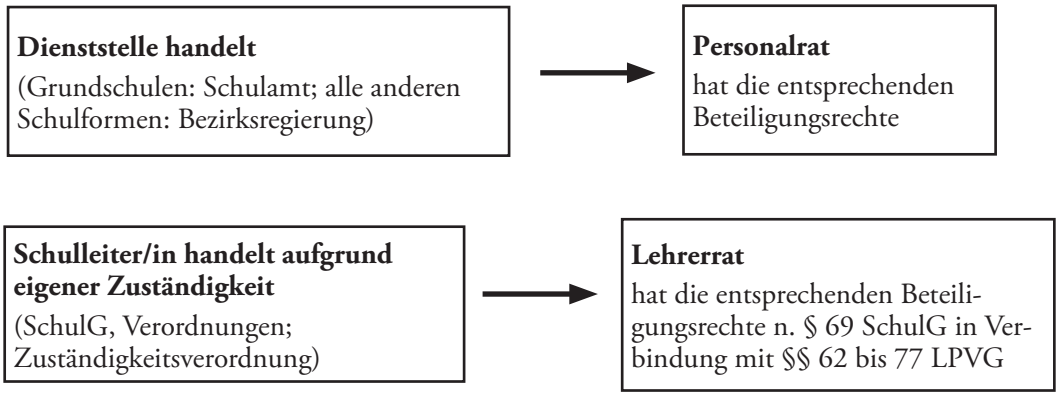
Der Lehrerrat als Personalrat

Nach der obigen Definition ist der Lehrerrat zwar kein Personalrat, aber er tritt an die Stelle eines Personalrates.

Wenn der Lehrerrat nun an die Stelle des Personalrates tritt, so hat er auch bezogen auf die jeweilige Umsetzung der Dienstvorgesetztenaufgaben durch die Schulleiterin oder den Schulleiter die entsprechenden Aufgaben eines Personalrates. Bei diesen Aufgaben ist zu unterscheiden zwischen den Schulen mit einem obligatorischen Aufgabenkatalog und Schulen mit einem fakultativen Aufgabenkatalog. Im letzten Fall sind es deutlich mehr Dienstvorgesetztentätigkeiten der Schulleiterin/des Schulleiters, die Beteiligungsrechte auslösen können als im ersten Fall. Die Unterscheidung ist daher wirklich quantitativ und nicht qualitativ.

Der obligatorische Aufgabenkatalog (s. unten) gilt ab dem 1.08.2013 für alle Schulleiterinnen und Schulleiter (§ 1 Abs. 5 Zuständigkeitsverordnung, BASS 10-32 Nr. 44 für Beamte; Erlass vom 23.4.207, geändert vom 27.1.2013, BASS 10-32 Nr. 32 für Tarifbeschäftigte), mit Ausnahme der Schulleiterinnen und Schulleiter an Grundschulen und der Schulen in Auflösung. Die Grundschulen sollen die obligatorischen Aufgaben erst ab dem 1.8.2015 übernehmen, außer sie beantragen sie vorzeitig.

Der fakultative Aufgabenkatalog muss im Einvernehmen mit der Schulkonferenz von den Schulleiterinnen und Schulleiter beantragt werden. Ausnahme: die Schuleiterinnen und Schulleiter an Schulen, die am Modellvorhaben „Selbständige Schule“ teilgenommen haben nehmen diese Aufgaben bereits wahr, wenn sie nicht im Einvernehmen mit der Schulkonferenz davon befreit werden wollen.



3.2 Beteiligungsrechte

Aufgaben und Rechte gem. LPVG

Mit der Übertragung der Aufgaben eines Personalrates tritt der Lehrerrat auch in die entsprechenden Aufgaben des Personalrates ein und hat auch die entsprechenden Beteiligungsrechte. Dies wird rechtlich ausdrücklich gerechtfertigt über § 69 Abs. 4 SchulG und die dortige Formulierung: „Für die Beteiligung des Lehrerrats an den Entscheidungen der Schulleiterin oder des Schulleiters gelten §§ 62 bis 77 des LPVG entsprechend.“

Nach der – auch durch die GEW erkämpfte – Reform des LPVG im Juli 2011 ist eine Differenzierung von Lehrerratszuständigkeit nach § 69 Abs. 3 SchulG und Personalratszuständigkeit im § 85 Abs. 1 LPVG vorgenommen worden. Danach sind – soweit in § 69 SchulG nichts anderes bestimmt ist – die Vorschriften §§ 7 Abs. 1, 33, 37, 62 bis 77 und 85 Abs. 4 LPVG entsprechend auf Lehrerräte anzuwenden.

Damit ist leider der Forderung der GEW nicht gefolgt worden, das LPVG in Gänze für Lehrerräte, die personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahrnehmen, anzuwenden. Hiergegen verwies im Gesetzgebungsverfahren das MSW auf die große Schulgesetz-Novelle. Die GEW wird hier versuchen, weitere Verbesserungen in der personalvertretungsrechtlichen Zuständigkeit und den Rechten der Lehrerräte zu erreichen.

Aufgrund der Verweisung des § 69 Abs. 4 SchulG und dem neuen § 85 Abs. 1 LPVG ergeben sich folgende Regelungen im LPVG hierzu:

- ❑ § 62 bis 65 regeln die Überwachungsaufgaben und die Informationspflichten
- ❑ § 66 regelt das Beteiligungsverfahren in Mitbestimmungsangelegenheiten

- ❑ § 72 regelt die Inhalte Mitbestimmung
- ❑ § 69 regelt i.V.m. 73 das Mitwirkungsverfahren
- ❑ §§ 74 und 75 regeln das Anhörungsverfahren

Die Einwirkungsmöglichkeiten sind jeweils unterschiedlich – je nachdem um welche Angelegenheit es sich handelt. Die weitegehenden Möglichkeiten bestehen dort, wo das Gesetz die Mitbestimmung vorsieht. Es gibt folgende Aufgaben und Rechte nach dem LPVG:

- ❑ Überwachung
- ❑ Information
- ❑ Mitbestimmung
- ❑ Mitwirkung
- ❑ Anhörung

Umgesetzt werden sie in Form von Einforderung gegenüber dem/der Schulleiter/In. Durchführung eines formalen Beteiligungsverfahrens (s. u. Verfahren).

3.2.1 Überwachung und Beurteilung

Dienstliche Beurteilung

Gemäß § 59 Abs. 4 S. 2 SchulG ist der Schulleiter/die Schulleiterin in allen Schulen für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen zuständig. Dies ist zwar nicht mitbestimmungspflichtig. Durch Verweisung des § 69 Abs. 4 auf § 64 LPVG liegt ein allgemeiner Überwachungsauftrag vor. Damit wird dem Lehrerrat die Möglichkeit gegeben, in praktisch allen Fällen sozialer, personeller und organisatorischer Art gegenüber der Dienststelle im Rahmen des Aufgabenkatalogs des § 64 tätig zu werden, ohne dass es sich um einen Beteiligungsfall der §§ 72ff LPVG handeln muss (so auch Kommentar zum LPVG von Neubert, Sandfort, Lorenz zu § 64 Anm. 0).

Folge: Bei der Erstellung dienstlicher Beurteilungen könnten sich personalvertretungsrechtliche Aufgaben des Lehrerrates ergeben, z.B. wenn sich eine Beschäftigte/ein Beschäftigter über eine Ungleichbehandlung bei der dienstlichen Beurteilung beschwert.

3.2.2 Mitbestimmungstatbestände in allen Schulen

§ 72 LPVG

Aufgrund gesetzlicher Regelungen können folgende Mitbestimmungsrechte nach § 72 LPVG vorliegen (nicht abschließend):

- ❑ Einstellung in befristete Beschäftigungsverhältnisse nach (§ 72 Abs. 1 Nr. 1 i.V.m. § 57 Abs. 7 SchulG)
- ❑ Fortbildung in der Schule (§ 72 Abs. 16 i.V. m. § 59 Abs. 6 SchulG)
- ❑ Gefährdungsbeurteilung oder sonstige Maßnahmen zur Vermeidung von Dienst- oder Arbeitsunfällen (§ 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG i.V.m. § 59 Abs. 8 SchulG)
- ❑ Mitarbeitergespräche, die einem Personalmanagement dienen (§ 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG i.V.m. § 59 Abs. Abs. 3 SchulG)
- ❑ Maßnahmen, die gegen die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung dienen; z.B. schlechte Stundenplangestaltung für die Teilzeitbeschäftigten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren (§ 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG i.V.m. § 59 Abs. 2 und § 18 Abs. 4, 5 ADO)

Personalvertretungsrechtliche Beteiligung nach dem obligatorischen und fakultativem Aufgabenkatalog

Aufgabenkatalog

Nach der Übertragung des obligatorischen Katalogs auf die Schulen (Ausnahme Grundschule und Schulen in Auflösung) seit dem 1.8.2013 können folgende Beteiligungstatbestände vorliegen:

Für alle sonstigen über Gesetz oder Verordnung übertragenen Zuständigkeiten der Schulleiterinnen und Schulleiter ist jeweils zu prüfen, welche möglichen Beteiligungen nach LPVG vorliegen.

Zuständigkeit beim obligatorischen Katalog	Mögliche Beteiligung nach LPVG
Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe und Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse	Kein Mitbestimmungsrecht (MB); die MB besteht bei Einstellung (Personalratsaufgabe); aber eine allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 64 LPVG
Einstellung in befristete Beschäftigungsverhältnisse (§ 57 Abs. 7 SchulG)	MB § 72 Abs. 1 Nr. 1 (Einstellung) MB § 72 Abs. 1 Nr. 1 (Befristung)
Entlassung auf eigenen Antrag	Kein MB aber: allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 64 LPVG
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag	Anhörung gem. § 74 Abs. 2 LPVG
Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen	Kein MB; Aber: allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 64 LPVG
Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen und eines Zeugnisses nach § 35 TV-L	Kein MB; Aber: allgemeine Überwachungsaufgabe nach § 64 LPVG; evtl. nach Beschwerde
Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit	MB § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG Sofern voraussehbar (z.B. bei Beurlaubung, Fortbildung des zu Vertretenden)
Genehmigung von Sonderurlaub	Keine MB; aber allg. Überwachungsaufgabe nach § 64 LPVG
Unfallverhütung sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz (§ 59 Nr. 8 SchulG)	MB § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 u. 10 LPVG

Zuständigkeit beim fakultativen Katalog	Mögliche Beteiligung nach LPVG
Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe = Einstellung	MB nach § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPVG
Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit	Kein MB; allg. Überwachungsaufgabe nach § 64 LPVG
Einstellung eines Tarifbeschäftigten	MB nach § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPVG
Strittig: Erst-Eingruppierung von BeamtInnen – Festlegung der Erfahrungsstufe nach dem neuen Übergeleiteten Besoldungsgesetz NRW, §§ 28, 28 ÜBesG NRW)	**MSW (Handreichung):** Mitbestimmung durch den Lehrerrat nach § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPVG **GEW-Rechtsauffassung:** Keine Übertragung auf Schulleiterinnen und Schulleiter, da nur „Einstellung“ nach der Zuständigkeitsverordnung übertragen ist; Eingruppierung ein eigener Tatbestand und daher weiterhin MB beim Personalrat (s.unten)
Nicht übertragen: Eingruppierung und Stufenzuordnung nach TV-L für Tarifbeschäftigte	**Weiterhin:** Beteiligung des Personalrates auf Bezirks- oder Schulamtsebene

Allgemeine Aufgaben

Zu den allgemeinen Aufgaben des Personalrates / Lehrerrates gehört es u. a. darüber zu wachen, dass:

- ❑ alle Kolleginnen und Kollegen nach Recht und Billigkeit behandelt werden,
- ❑ Gesetze, Verordnungen, Erlasse und Verfügungen eingehalten und, wenn Ermessensspielraum besteht, nicht nachteilig ausgelegt werden,
- ❑ bei berechtigt erscheinenden Beschwerden bei der Schulleitung für Abhilfe sorgen.
- ❑ Gleichstellung von Frauen und Männern beachtet wird,
- ❑ berufliche Förderung von Schwerbehinderten umgesetzt wird
- ❑ Förderung der Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- ❑ Anregung von Maßnahmen, die dem Umweltschutz dienen

Dies ist geregelt in § 64 LPVG sowie auch in § 62 LPVG. § 69 Abs. 4 S. 1 SchulG weist ausdrücklich auf die §§ 62 und 64 LPVG hin. Damit gibt es eine eindeutige Zuständigkeit eines Lehrerrates zur Wahrnehmung dieser allgemeinen Aufgaben, wenn der Schulleiter/die Schulleiterin als Dienstvorgesetzte/r im Sinne von § 69 Abs. 3 SchulG handelt bzw. handeln kann.

Beispiel

Beispiel: Im Lehrerzimmer qualmt es. Der Schulleiter Müller, selbst Raucher, ist der Auffassung, dass es langsam reicht mit der Umsetzung des Nichtraucherschutzes. Deshalb will er auch nicht einwirken auf die rauchenden Lehrkräfte im Lehrerzimmer. Hiergegen wendet sich die Lehrerin Schmitz und beschwert sich deshalb beim Lehrerrat.

Der Lehrerrat kann nun auf der Grundlage von § 64 Nr. 2 LPVG den Schulleiter Müller darauf hinweisen, dass er mit seinem Nichthandeln gegen § 54 Abs. 6 SchulG verstößt. Der Lehrerrat fordert den Schulleiter deshalb auf, tätig zu werden und den Nichtraucherschutz im Lehrerzimmer umzusetzen.

Die allgemeine Aufgaben ermöglichen dem Lehrerrat in praktisch allen Fällen sozialer, personeller oder organisatorischer Art tätig zu werden, auch wenn es sich nicht um einen Mitbestimmungstatbestand handelt (allg. Initiativrecht).

3.2.3 Information

Information

Bevor der Lehrerrat tätig werden kann, muss er über die jeweiligen Maßnahmen des Schulleiters/der Schulleiterin auch in Kenntnis gesetzt werden. Hierfür gibt es sowohl im SchulG wie auch durch Verweisung auf u.a. §§ 63, 65 LPVG umfangreiche Rechtsansprüche.

Besprechungen mit Schulleiter/in

Nach den §§ 85 Abs. 1, 4 i.V.m. 63 treten Schulleiter/in und Lehrerrat einmal im Schulhalbjahr zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammen. In § 63 heißt es zu den Inhalten:

„In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Im Rahmen der Besprechungen unterrichtet die Dienststelle den Personalrat zweimal im Jahr über die Haushaltsplanung und die wirtschaftliche Entwicklung, sofern kein Wirtschaftsausschuss nach § 65a besteht."

Wirtschaftsausschuss

Diese Formulierung ist mit der Reform des LPVG 2011 deutlich verbessert worden, um die frühzeitige und fortlaufende Information des Personalrates, also in Schulen auch des Lehrerrates zu erreichen. Auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten ist ein von den Gewerkschaften gefordertes Novum in das LPVG eingefügt worden: der Wirtschaftsausschuss, der im letzten Satz mit dem Verweis auf § 65 a LPVG verortet ist. Die Voraussetzungen für den Wirtschaftsausschuss werden in § 65a LPVG benannt:

- ❑ mehr als 100 ständig Beschäftigte
- ❑ Antrag des Personalrats (bzw. hier des Lehrerrates)

Aufgabe des Wirtschaftsausschusses ist die Beratung wirtschaftlicher Angelegenheiten im Sinne des § 65 a Abs. 3 und Unterrichtung des Personalrats (entsprechend Lehrerrat). In den meisten Schulen werden die Voraussetzungen für die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nicht vorliegen (weniger als 100 Beschäftigte). Dort wo es mehr sind, wird zumeist die Bildung eines Wirtschaftsausschusses nicht sinnvoll sein, wenn der oder die Schulleiter/in keine oder nur unmaßgebliche wirtschaftliche Angelegenheiten i.S. des § 65 Abs. 3 LPVG vornehmen kann. Allerdings gibt es durchaus die Möglichkeit, dass über die allgemeinen Zuständigkeiten der Schulleiterin/des Schulleiters gem. § 59 SchulG direkt wirtschaftliche Angelegenheiten nach § 65a Abs. 3 LPVG, wie z.B. die Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden – Stichwort Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarungen, entschieden und vorgenommen werden.

Sofern es keinen Wirtschaftsausschuss gibt, muss jedoch in jedem Fall in den halbjährlichen gemeinsamen Besprechungen bei dienstlichen Zuständigkeiten der Schulleiterin/des Schulleiters in wirtschaftlichen Angelegenheiten i.S. § 66a Abs. 3 LPVG eine entsprechende Unterrichtung des Lehrerrates erfolgen, § 63 S. 3 LPVG.

Unterrichtung des Lehrerrates

Umfassender Anspruch

Die Schulleiterin/der Schulleiter ist verpflichtet, gem. § 69 Abs. 2 SchulG den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der Beschäftigten zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören. Die Formulierung alle Angelegenheiten geht dabei noch weiter als die Formulierung in der personalvertretungsrechtlichen Entsprechung in § 65 Abs. 1 LPVG, da hier nur von wesentlichen Vorgängen die Rede ist.

Analog zu der Informationspflichtdefinition des § 65 LPVG gilt dann auch für Lehrerräte: Zeitnah ist die Unterrichtung, wenn der Lehrerrat zu einem Zeitpunkt eingeschaltet wird, in dem er in der Lage ist, im Sinne seiner Rechte und Pflichten zu wirken. Zeitnah ist eine Unterrichtung des Lehrerrates nur dann, wenn die beabsichtigte Maßnahme noch gestaltungsfähig ist und nicht bereits durch eine von dem Schulleiter/der Schulleiterin getroffene – wenn auch formal beteiligungsfreie – Vorentscheidung in gewissem Umfange vollendete Tatsachen geschaffen worden sind (s. auch zu den Entscheidungen im Personalvertretungsrecht: BVerwG v. 12.1.62, ZBR 1962, 156; v. 28.4.67, ZBR 1967, 274; BAG v. 26.9.63 – 2 AZR 220/63, ArbuR 1964, 89)

Willensbildung

Häufig wird hier entgegengehalten, dass die Maßnahme (Anordnung von Mehrarbeit, Einstellung o.a.) noch gar nicht beabsichtigt wird, sondern es nur Vorüberlegungen gibt, die noch nicht beteiligungsfähig seien. Für den Anspruch auf Information reicht es aber aus, wenn sich die Dienststelle zu ihrer Durchführung entschlossen hat. Bei der Dienststelle (also Schulleiter/in) muss eine bestimmte, wenn auch nicht unumstößliche und noch abänderbare Willensbildung vorliegen. Die Beteiligung des Lehrerrates muss so rechtzeitig erfolgen, dass für Beratung, Erörterung und abschließende Beschlussfassung genügend Zeit

bleibt und der Lehrerrat seine Aufgaben wirksam und sachgerecht wahrnehmen kann.

Prozessbegleitend

Dies wird weiter gestützt durch die Neuregelung in § 65 Abs. 1 LPVG, der die sogenannte prozessbegleitende Information definiert: frühzeitig und fortlaufend. Ein mögliches Argument des Schulleiters/der Schulleiterin, dass dies „Sache" eilt, ist keine Begründung, um die Mitbestimmungs- und Informationsrechte des Lehrerrates einzuschränken. Mitbestimmung ist ein demokratischer und gesetzliche normierter Anspruch, der auf der anderen Seite ein entsprechendes Handeln verlangt. Bei „echten" dringenden Angelegenheiten gibt es die Möglichkeit des § 66 Abs. 8 LPVG, wonach eine vorläufige Regelung möglich ist.

Vorläufige Regelung

Zeit für Information

Die Verknüpfung mit den Personalratsaufgaben über § 69 Abs. 4 SchulG führt zu einem weiteren Recht auf Information in diesem Sinne: auf die Vorlagepflicht der erforderlichen Unterlagen (§ 65 Abs. 1 S. 2 LPVG). Umfassend ist die Unterrichtung des Lehrerrates durch die Schulleiterin oder den Schulleiter, wenn ihm das Entscheidungsmaterial in derselben Vollständigkeit zugänglich gemacht wird, in der/die Schulleiter/in bei seiner/ihrer Meinungsbildung zur Verfügung gestanden hat (s. Kommentar zum LPVG v. Neubert, Sandfort, Lorenz und Kochs, zu § 65 Anm. 1.2). Der Hinweis auf verwaltungsmäßige Schwierigkeiten, Verwaltungsaufwand, Fristendruck u. ä. kann grundsätzlich kein Ablehnungsgrund für die Vorlage von Unterlagen sein, denn dass die Durchführung des Gesetzes mit Kosten und sonstigem Aufwand verbunden ist, ist zwangsläufig (BVerwG 8.11.1989, E 84, 59).

Beispiel: Der Schulleiter Müller will eine schulinterne Fortbildung zum Thema „Werteerziehung". Der Lehrgang kann von 20 Lehrkräften besucht werden. Die Schule hat jedoch 120 Lehrkräfte und Es melden sich 30 Personen an. Der Schulleiter Müller sucht die 20 möglichen Lehrkräfte aus und beantragt beim Lehrerrat zu Zustimmung zu seiner Auswahl. Die Auswahl ist nicht vollständig für den Lehrerrat nachvollziehbar ohne die Nennung der weiteren 10 BewerberInnen. Deshalb kann das Ansinnen des Schulleiters unter Bezugnahme auf § 69 Abs. 4 i.V.m. § 65 LPVG zurückgewiesen werden mit der Begründung, dass die Maßnahme noch nicht beteiligungsreif ist, da der Lehrerrat noch nicht ausreichend informiert wurde. Der Lehrerrat verlangt alle Bewerbungen auf die Fortbildung zu sehen.

Fortlaufende Information

Die Reform des LPVG 2011 hat außerdem das begleitendes Informationsrecht bei Organisationsentscheidungen zusätzlich eingeführt, § 65 Abs. 1 S. 2 LPVG. Organisationsentscheidungen ist alles was Auswirkungen auf die Erledigung der Aufgaben hat, z.B. die Dienstzeitenregelung (Arbeitszeitkonto o.ä.). In diesen Fällen ist der Lehrerrat frühzeitig und fortlaufend zu informieren.

Umfassend bei Einstellungen

Bei Einstellungen gibt es für den Lehrerrat einen umfassenderen Anspruch auf Unterlagen gem. § 65 Abs. 2 LPVG. Bei Einstellungen die Unterlagen der (aller) Mitbewerber nur auf Verlangen des Lehrerrates vorzulegen sind. Der Lehrerrat ist frei in seiner Entscheidung, ob und in welchem Umfang er die Unterlagen der Mitbewerber verlangen will. Bei Einstellungen gehören zu den erforderlichen Unterlagen, die dem Lehrerrat vorzulegen sind, die vollständigen Bewerbungsunterlagen des zur Einstellung vorgesehenen Bewerbers und – auf Verlangen des Personalrats – auch die aller Mitbewerber um die zu besetzende(n) Stelle(n) (s. zu § 65 LPVG: BVerwG v. 11.2.81 -6 P 44.79, ZBR 1981, 381; OVG Münster v. 8.11.88 – CL 41/86), egal bei welcher Stelle die Bewerbungsunterlagen einzureichen waren (OVG Münster v. 30.10.96 – 1 A 3555/92.PVL). Vorzulegen sind auch die Unterlagen derjenigen Bewerber, die keine Berücksichtigung finden konnten oder sollen, weil die persönlichen Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

Beteiligungspflicht

Der Lehrerrat hat auch einen Anspruch auf Teilnahme an den Auswahlgesprächen i.S. von § 65 Abs. 2 LPVG und tritt bei Einstellungsverfahren damit an die Stelle des Personalrates

Dabei muss es sich um Einstellungen/Bewerbungsgespräche handeln, die der/die Schulleiter/in gem. § 57 Abs. 7 SchulG – befristete Verträge unter einem Schuljahr - in eigener Zuständigkeit vornehmen kann oder die gem. dem fakultativen Katalog übertragen wurde. Für alle Schulen mit dem obligatorischen Katalog gilt für Einstellungen, die befristet über ein Schuljahr oder unbefristet vorgenommen werden, die Zuständigkeit der jeweiligen Dienststelle (Schulamt oder Bezirksregierung) und damit ist in diesen Fällen weiterhin der jeweilige Personalrat zuständig.

Fakultativer Katalog

Sofern dann der Lehrerrat an die Stelle des Personalrates tritt, ist er über die Verweisung in § 69 Abs. 4 SchulG auch bei den Gesprächen zu beteiligen. Der Lehrerrat sollte auf jeden Fall seinen Anspruch auf Teilnahme an den Auswahlgesprächen umsetzen, sobald der Schulleiter oder die Schulleiterin gem. § 57 Abs. 7 SchulG die Einstellung vornimmt und hierdurch auch die Folge des § 69 Abs. 4 LPVG entsteht. Nur so kann er auch auf eine richtige Auswahl hinwirken und hat bei seiner Entscheidung nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG auch die entsprechende Kenntnis über die Bewerberlage.

Folgen der Nichtbeachtung

Bei Nichtbeachten dieses Anspruches und ggfls. Einstellung ohne die ordnungsgemäße Beteiligung des Lehrerrates liegt ein Verstoß gegen § 66 Abs. 1 LPVG vor. Die Einstellung, sofern vorgenommen, ist vom Dienstherrn ggfls. rückabzuwickeln.

Der Schulleiter/die Schulleiterin hat dem Lehrerrat die Möglichkeit zur Teilnahme an dem Auswahlgespräch zu geben; der Termin ist also rechtzeitig bekannt zu geben. Der Lehrerrat beschließt dann das Mitglied, was an dem Gespräch teilnimmt (so auch das MSW in seinen Handreichungen, Nr. 4.5 a, s. Anlage) Die Gespräche finden in der Dienstzeit statt und sind daher Arbeitszeit der Lehrerratsmitglieder, für die ein entsprechender Zeitausgleich (Unterrichtsstunden) gegeben werden muss.

In dem Bewerbergespräch ist die Aufgabe des Lehrerratsmitglieds die Beobachtung der Rechtmäßigkeit hinsichtlich Gleichbehandlung der Bewerber und Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung. Ein Stimmrecht hat das Lehrerratsmitglied nicht (s. auch Handreichung des MSW, s. Anlage).

Dienstgespräche und die Person des Vertrauens

Person des Vertrauens

Auch für den Lehrerrat gilt für seine personalvertretungsrechtlichen Aufgaben in Analogie zu § 65 Abs. 3 LPVG die Teilnahmemöglichkeit als Person des Vertrauens bei Dienstgesprächen. Die Person des Vertrauens gibt es normiert in unterschiedlichen Varianten:

- ❑ nach § 67 Abs. 2 SchulG (gemeint ist hier die Verbindung Schule – Eltern oder Schüler)
- ❑ nach § 65 Abs. 3 S. 3 LPVG – „Ein Mitglied des Personalrats kann auf Wunsch des Beschäftigten an Besprechungen mit entscheidungsbefugten Personen der Dienststelle teilnehmen, soweit dabei beteiligungspflichtige Angelegenheiten berührt werden."
- ❑ Nach RN 2.2 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte (BASS 21-02 Nr. 2) bei Unterrichtsbesuchen zur dienstlichen Beurteilung, durchgeführt derzeit noch von der schulfachlichen Schulaufsichtsbeamtin oder Schulaufsichtsbeamten.
- ❑ In folgenden Fällen bei Unterrichtsbesuchen durch die Schulleiterin oder den Schulleiter (lt. ZuständigkeitsVO: „in der Probezeit, vor

einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst, zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungshilfe oder zu vergleichbaren Aufgaben sowie vor einer Verwendung im Hochschuldienst sowie vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (soweit kein Leitungsamt im Sinne des § 60 Abs. 1 SchulG)“

Sollte es sich also um den letzten Fall handeln, ergibt sich der Rechtsanspruch einer „Person des Vertrauens“, die weder Lehrerrat noch Personalrat sein braucht, aus der Richtlinie für die dienstliche Beurteilung (BASS 21-02 Nr. 2)

Sollte es ein anderer – beteiligungspflichtiger – Fall sein, so ist nach dem zweiten Fall zu unterscheiden:

1. Beteiligungspflichtig für den Lehrerrat?
2. Beteiligungspflichtig für den Personalrat?

Je nach Ergebnis tritt die Folge des § 65 Abs. 3 S. 3 LPVG (für den LR über § 69 Abs. 3,4 SchulG in Verbindung mit § 65 Abs. 3 S. 3 LPVG) ein, dass entweder ein Personalrats- oder Lehrerratsmitglied teilnehmen darf.

Beteiligungspflicht

Die Beteiligungspflicht umfasst dabei – wie das Wort schon aussagt – nicht nur mitbestimmungspflichtige Angelegenheiten, sondern z.B. auch Mitwirkungsrechte oder allgemeine Aufgaben des Lehrerrats nach § 62 oder § 64 LPVG.. Damit sind fast alle dienstlichen Gespräche auch Besprechungen i.S. des § 65 Abs. 3 S. 3 LPVG. Nach einer Entscheidung des OVG NRW vom 06.12.1990 (CL 24/88) dient die Teilnahme des Personalratsmitgliedes in erster Linie der psychischen Unterstützung des Beschäftigten.

Tipp: Niemand ist gezwungen, sich mündlich zu äußern, zudem wenn ihm die Teilnahme einer Person des Vertrauens verwehrt wird.

LPVG-Kommentar Neubert, Sandfort, Lorenz und Kochs zu § 65: „Denn der Beschäftigte kann auch aus der Fürsorgepflicht des Dienstherrn i.V.m. mit dem sich aus Art. 2 Abs. 1 GG ergebenden allgemeinen Persönlichkeitsrecht, das vom Dienstherrn mindestens als Auslegungsgrundsatz in Anwendung des § 242 BGB (Grundsatz von Treu und Glauben) zu beachten ist, das Recht zur Beziehung einer Vertrauensperson (eines Rechtsbeistandes) beanspruchen (so auch ArbG Münster v. 6.7.88 – 4 Ca 431/88, PersR 1989, 106)“

Personalakten

Personalakte nach Beamtenrecht

Der Begriff „Personalakten“ nach § 65 Abs. 3 Satz 1 ist mit der im Beamtenrecht anerkannten materiell-rechtlichen Bedeutung identisch. Zur Personalakte gehören gem. § 50 Beamtenstatusgesetz (gilt als grundlegendes Bundesgesetz für alle Beamtinnen und Beamten im Landesdienst) alle Unterlagen, welche die Beamtin oder den Beamten betreffen, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten). Dies hat der Landesgesetzgeber NRW in § 84 Abs. 1 LBG präzisiert: „zu den Personalakten eines Beamten gehören alle ihn betreffende Vorgänge mit Ausnahme der Prüfungsakten. Nicht zur Personalakte gehören Sachakten und die Sammelakten. Sachakten sind Vorgänge, die nicht die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Beschäftigten zum Gegenstand haben. Sammelakten sind Vorgänge, die sich auf mehrere Beschäftigte beziehen.“

Auf der Grundlage der Erlasse

– Personenbezogene Daten von Lehrerinnen und Lehrern in Akten der Schule (BASS 10-41 Nr. 6)

– Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten der Lehrerinnen und Lehrer (VO-DV II / BASS 10-41 Nr. 6.1)

werden in den Schulen Personalakten geführt. Dies wiederum führt auch zu der entsprechenden Zuständigkeit der Schulleiter und Schulleiterinnen.

Selbstverständlich fallen an der Schule für die Personalakte relevante Materialien an. Sie dürfen dort in Sachakten (nach Themen) oder in Personalakten (nach Namen) geordnet aufbewahrt werden. Es kann ja nicht sein, dass der/die Schulleiter/in eine Beurteilung oder einen Leistungsbericht schreibt und auf Rückfragen der Schulaufsicht nicht antworten kann, weil sie keine Kopie aufbewahrt hat.

Personalnebenakte

Die Schul-Personalnebenakte ist jedoch nicht die vollständige Akte, die sich bei der personalaktenführenden Stelle befindet, sondern nur die Teilmenge der an der Schule entstandenen Bestandteile oder den über die Schule gelaufenen Personalentscheidungen der Schulaufsicht (z. B. Kopie des Bescheides über Genehmigung von Teilzeit zur Weitergabe an Lehrkraft „über die Schulleitung"). Es gibt dann auch noch weitere Nebenakten z. B. die Beihilfenebenakte. In der Nebenakte darf aber nicht mehr sein, als in der Personalakte der personaktenführenden Stelle.

Mit der Zuständigkeit der Schulleitung über die entsprechenden Verordnungen ergibt sich die Rechtsfolge des § 69 Abs. 3 SchulG i.V.m. § 65 LPVG für das Einsichtsrecht des Lehrerrates. Das Einsichtsrecht des Lehrerrates gilt für alle Personalakten.

Dienstliche Beurteilung

Information

§ 65 LPVG enthält jedoch noch eine weitere Informationsmöglichkeit bzgl. dienstlicher Beurteilungen. Auf Wunsch des Beschäftigten muss der Dienststellenleiter dem Lehrerrat dienstliche Beurteilungen zur Kenntnis geben. Die Zuständigkeit des Lehrerrates ergibt sich aus der Zuständigkeit der Schulleitung für die Erstellung dienstlicher Beurteilungen gem. § 59 Abs. 4 SchulG. Damit ist die jeweilige dienstliche Beurteilung gem. Gesetz auf den/die Schulleiter/in übertragen, was zu der personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsmöglichkeit des Lehrerrates gem. § 69 Abs. 3 SchulG führt. Die Beteiligung umfasst auch das entsprechende Einsichtsrecht gem. § 65 Abs. 3 LPVG.

Überwachung

Neben der sachlichen Information über das Ergebnis einer dienstlichen Beurteilung im Zusammenhang mit einer konkret beabsichtigten Maßnahme bietet diese Vorschrift Beschäftigten die Möglichkeit, dienstliche Beurteilungen durch den Lehrerrat überprüfen zu lassen, insbesondere bezüglich der Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und der Einhaltung vorgegebener Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung.

3.2.4 Anhörung

Die Anhörung im LPVG ist für wenige Tatbestände geregelt (§ 74 Abs. 2, 75 LPVG).

Antrag auf Entlassung

Neu nach der Reform des LPVG ist wieder die Anhörung beim eigenen Antrag des Beamten auf Entlassung. Die Zuständigkeit der Schulleiterin / des Schulleiters ergibt sich hierfür aus § 1 Abs. 5 Nr. 5 der Verordnung über die beamtenrechtlichen Zuständigkeiten. Damit liegen die Voraussetzungen des § 69 Abs. 3 SchulG und die Beteiligung der Lehrerräte vor.

Diensträume

Ein weiterer Anhörungstatbestand ist jedoch nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 LPVG die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen. Die Vorschrift steht in einem engen Zusammenhang mit der Mitbestimmung gem. § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 10 LPVG, was auch zu Abgrenzungsproblemen führt. Man geht davon aus, dass es sich bei der Anhörung nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 LPVG um eine

Vorstufe zu der stärkeren Beteiligungsform des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 10 LPVG handelt. Das Anhörungsrecht ist auf die Planung beschränkt, das Mitbestimmungsrecht beginnt jedoch bei der Umsetzung der konkreten Maßnahme zur Einrichtung der Arbeitsplätze (s. auch Kommentar zum LPVG von Neubert u.a. zu § 75 Anm.3).

Hausrecht

Diese Verpflichtung zur Anhörung kann den Lehrerrat betreffen, wenn der Schulleiter/die Schulleiterin eine entsprechende Planung vornimmt. Gem. § 59 Abs. 2 SchulG nimmt die Schulleiterin/der Schulleiter das Hausrecht war. Sie/er ist also für das Gebäude zumindest mit zuständig. Des weiteren ist die Schulleiterin/der Schulleiter gem. § 59 Abs. 8 SchulG zuständig für den Gesundheitsschutz und die Unfallverhütung. Hieraus könnte sich eine Verpflichtung ergeben, bei baulichen Mängel, entsprechende Maßnahmen i.S.v. § 75 Abs. 1 Nr. 3 LPVG zu planen oder aber zumindest zusammen mit dem Schulträger (§ 70 SchulG) mit zu planen. In diesem Fall ist auch der Lehrerrat über seine Beteiligungsrechte nach § 69 Abs. 3,4 SchulG anzuhören.

Die Anhörung muss so rechtzeitig erfolgen, dass der Lehrerrat noch Einfluss auf die Willensbildung der Schulleiterin/des Schulleiters nehmen kann. Eine Frist gibt es hierfür nicht.

Wenn der Lehrerrat sich geäußert hat, kann der Schulleiter/die Schulleiterin die Maßnahme unabhängig von den Hinweisen des Lehrerrates umsetzen.

Anhörung beim Aufhebungsvertrag

Aufhebungsvertrag

Ein weiterer wichtiger Anhörungstatbestand ist die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eines Angestellten durch Auflösungsvertrag, § 33 Abs. 1 TV-L / § 74 Abs. 2 LPVG. Dabei ist anzugeben, auf wessen Veranlassung die Maßnahme erfolgen soll. Bei arbeitgeberseitiger Veranlassung sind die Gründe umfassend darzustellen.

Ein Arbeitsvertrag kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben oder beendet werden. Ein solcher Vertrag kann, entgegen der einseitigen Willenserklärung bei Kündigung, nur im beiderseitigen Einvernehmen, d.h. mit Zustimmung beider Vertragsparteien, abgeschlossen werden. Das Recht der Arbeitsvertragsparteien, einen Arbeitsvertrag einvernehmlich auflösen zu können bzw. zu beenden , gehört zum Grundrecht der Vertragsfreiheit und der Berufsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG. Insofern kann das Anhörungsrecht nach Abs. 2 beim Abschluss eines solchen Vertrages nur im Sinne einer Missbrauchskontrolle (Schutz vor einseitigem Druck und Übervorteilung) verstanden werden.

Der Arbeitgeber – als der Schulleiter/die Schulleiterin - hat eine aus der Fürsorgepflicht abgeleitete Unterrichtungspflicht über die möglichen rechtlich nachteiligen Folgen eines Aufhebungsvertrages für den Beschäftigten. Solche Nachteile sind z.B. eine Sperre für den Bezug von Arbeitslosengeld (§§ 143, 144 SGB III) oder Verlust der Arbeitsplatzgarantie nach dem Mutterschutzgesetz bzw. bei Elternzeit.

Der Lehrerrat kann Beschäftigte auch darauf hinweisen, dass ein arbeitgeberseitig veranlasster Aufhebungsvertrag einer arbeitsgerichtlichen Inhaltskontrolle unterliegt (ArbG Osnabrück v. 21.2.95 – 1 Ca 574/94) und dass ein arbeitgeberseitiger Beendigungsdruck rechtswidrig sein kann, wenn ein vernünftiger Arbeitgeber in vergleichbarer Situation eine Kündigung (anstelle des Aufhebungsvertrages) ernsthaft nicht in Erwägung ziehen durfte.

Erhebt der Lehrerrat Einwendungen gegen den beabsichtigten Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag, hat er dem betroffenen Arbeitnehmer gem. § 72 Abs. 7 Satz 2 i.V.m. Abs. 4 Satz 2 LPVG eine Abschrift seiner Stellungnahme zuzuleiten.

Die übrigen Anhörungstatbestände, z.B. bei Abmahnungen (§ 74 Abs. 2 LPVG) verbleiben bei der Dienstaufsicht. Damit bleibt es dort bei der Zuständigkeit der Personalräte.

3.2.5 Mitwirkung

Rechtsgrundlagen

Das Mitwirkungsverfahren ist geregelt in den §§ 73 LPVG und gilt auch für den Lehrerrat über § 69 Abs. 4 SchulG, sofern eine Zuständigkeit in Mitwirkungstatbeständen bei dem/der Schulleiter/in gegeben wäre.

Die Legaldefinition der Mitwirkung findet sich in § 69 Abs. 1 LPVG: „Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern."

Es gibt für den Schulbereich zwei wichtige Mitwirkungsrechte, die aber wg. der Zuständigkeit der Dienststelle dort verbleiben und damit auch bei den Personalräten:

Stellenausschreibung

Gem. § 73 Nr. 2 LPVG wirkt der Personalrat bei Stellenausschreibungen mit. Allerdings gilt für Lehrkräfte diesbezüglich die Ausnahmevorschrift des § 91 Abs. 4 LPVG, wonach dies nicht für Stellenausschreibungen bei Einstellungen (und Versetzungen) gilt. Also kann dieser Mitwirkungstatbestand auch nicht auf die Stellenausschreibungen, welche die Schulleiterin / der Schulleiter z.B. bei befristeten Einstellungen veranlasst nicht herangezogen werden. Der Lehrerrat kann sich lediglich auf die allgemeinen Überwachungspflichten berufen, sofern grundlegende Regelungen bei der Ausschreibung nicht eingehalten wurden.

Versetzung in den Ruhestand

Ein weiterer Mitwirkungstatbestand ist der § 74 Abs. 3 LPVG, die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand. Im Rahmen dieses Mitwirkungstatbestandes ist es wichtig, dass der Personalrat bei längerfristig Erkrankten gemäß § 84 Abs. 2 SBG IX (BEM) zu beteiligen ist. Der Personalrat ist vor der Aufforderung, an Beschäftigte mitzuteilen, ob sie einem betrieblichen Eingliederungsmanagement zustimmen, zu beteiligen (VG Berlin v. 04.04.2007 - VG 61 A). Die Schulleitung wird dann aufgefordert ggfls. ein sogenanntes Präventionsgespräch mit dem betroffenen Beschäftigten zu führen (s. auch Rundverfügung vom 28.5.2009 – s. auch http://www.agsv.nrw.de/bem/index.php). Hieran kann dann ein Lehrerratsmitglied, aber nicht als Ersatz für den Personalrat, auch beteiligt werden, wenn die/der Beschäftigte es will. Das Mitwirkungsrecht verbleibt aber bei dem jeweils zuständigen Personalrat.

Definition

Weitere mögliche Mitwirkungstatbestände sind in § 73 LPVG aufgelistet. Inwieweit im Einzelfall ein Mitwirkungsanspruch des Lehrerrates vorliegen kann, hängt von der Zuständigkeit hierfür der Schulleiterin/ des Schulleiters ab. Hier sollte ein Lehrerrat wg. der rechtlichen Komplexität der Materie Rechtsrat bei dem Personalrat oder der GEW einholen.

3.2.6 Mitbestimmung

Mitbestimmung i.S. von § 66 LPVG – gültig für den Lehrerrat über die Verweisung des § 69 Abs. 4 SchulG – ist dort analog für den Lehrerrat wie folgt definiert: „Die Dienststelle kann eine Maßnahme erst dann rechtswirksam durchführen, wenn der Lehrerrat vorher seine Zustimmung erteilt hat."

In allen Angelegenheiten, in denen der Lehrerrat mitbestimmt, gibt ihm das Gesetz zudem ein Initiativrecht, d.h. er kann in wichtigen Fragen eine Entscheidung der Dienststelle beschleunigen oder erzwingen.

Prozessbegleitende Mitbestimmung

Mit der Reform des LPVG von 2011 ist das Mitbestimmungsverfahren aufgewertet worden. Dazu ist der Begriff „der Maßnahme“ erweitert worden. Eine Maßnahme liegt nach § 66 Abs. 1 Satz 2 LPVG NRW bereits dann vor, „wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird“. Dadurch soll, eine prozessbegleitende Mitbestimmung eingeführt werden. Diese Einfügung gewährleistet, dass der Personalrat bzw. hier auch der Lehrerrat nicht nur informiert, sondern auch einbezogen wird.

Mitbestimmungsfälle müssen sich aus dem Gesetz, und hier dem § 72 LPVG ergeben. Nur dort wird im Eingang der Satz: „Der Personalrat hat mitzubestimmen...“ benutzt. Die in diesem Paragraphen aufgezählten Tatbestände sind für den Lehrerrat daraufhin abzuklopfen, ob der bzw. die Schulleiter/in eine eigene Zuständigkeit aufgrund eines Gesetzes oder einer Verordnung hat. In diesem Fall, liegt auch ein Mitbestimmungsfall gem. § 72 LPVG vor, was dann das Verfahren gem. § 66 LPVG i.V. m. § 69 Abs. 4 SchulG auslöst.

Von den Mitbestimmungstatbeständen (s. auch oben die Aufzählung) werden die folgenden etwas genauer betrachtet:

Tatbestände

- Einstellung (unbefristet und befristet) gem. § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG
- Mehrarbeit gem. § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG
- Fortbildung gem. § 72 Abs. 4 Nr. 16 LPVG
- Maßnahmen zur Vermeidung von Dienst- oder Arbeitsunfällen (§ 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG)
- Mitarbeitergespräche mit oder auch ohne Zielvereinbarungen (§ 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG)
- Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung dienen; z.B. schlechte Stundenplangestaltung für die Teilzeitbeschäftigten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren (§ 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG)

3.2.6.1 Einstellung

Schulgesetz

Für alle Schulen gilt, dass Einstellungen i.S. v. § 57 Abs. 7 SchulG zu den Zuständigkeiten des/der Schulleiters/in gehört und damit das Mitbestimmungsverfahren nach § 69 Abs. 3 SchulG ausgelöst wird.

Befristung

Der § 57 Abs. 7 SchulG ermöglicht es jedem/r Schulleiter/in befristete Verträge abzuschließen. Diese Möglichkeit hat jedoch folgende Voraussetzungen:

Befristungen

- im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen
- im Rahmen der der Schule zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel
- es handelt sich um Sicherung der Unterrichtsversorgung
- oder zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben.

Die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen ergeben sich aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Die Voraussetzungen im letzten Spiegelstrich sind unbestimmte Rechtsbegriffe, die erst in der Zukunft durch Beispielsfälle genauer definiert werden können. Sicherlich mag der Begriff der „Unterrichtsversorgung“ eine sehr weite Auslegung ermöglichen. Hier ist sicherlich auf Seiten der Lehrerräte auf die gleiche und nicht anlassbezogene bzw. nur gewünschte Auslegung zu achten. Alle Lehrerräte sind im Einstellungsverfahren vor Ort rechtzeitig vorher zu beteiligen, sofern nicht der Personalrat

derzeit noch zuständig ist, weil die Voraussetzungen des Gesetzes noch nicht vorliegen (s.o.).

Aber auch bei den SchulleiterInnen mit erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften (fakultativer Katalog) kann die Einstellung auch befristet erfolgen.

Nach der Reform des LPVG in 2011 ist nun auch wieder die Befristung der Einstellung für sich betrachtet ein eigener Mitbestimmungstatbestand. Dies bedeutet, dass der Lehrerrat der Befristung an sich zustimmen muss, bevor ein befristeter Vertrag abgeschlossen und der oder die BewerberIn tätig wird.

Sollte hierzu keine Mitbestimmung vom Schulleiter bzw. von der Schulleiterin beim Lehrrerat eingeholt werden, ist die Befristung unwirksam und nach den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes wäre dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entstanden. Dies muss allerdings der befristet Beschäftigte spätestens 3 Wochen nach Ende seines Arbeitsverhältnisses beim Arbeitsgericht einklagem. § 17 TzBfG.

Unbefristete Einstellungen

Für Schulleitungen mit erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften (fakultativer Katalog) wird bei jeder Einstellung von beamteten oder angestellten Lehrkräften, egal ob befristet oder unbefristet, der Mitbestimmungstatbestand des § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG ausgelöst. Hierbei sind dann auch die entsprechenden Verfahrensregelungen bzgl. der Einstellungsverfahren zu beachten. Die weiteren rechtlichen Grundlagen für das Einstellungsverfahren finden sich hier:

- ❑ Grundlagenerlass „Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern in den öffentlichen Schuldienst des Landes NRW“ (BASS 21-01 Nr.16)
- ❑ Jährlicher Einstellungserlass – veröffentlicht in SCHULE NRW (Amtsblatt) und unter leo.nrw.de
- ❑ Handreichungen für die Auswahlkommission und Handbuch INES für Schulleiter/innen

Der Grundlagenerlass beinhaltet:

- ❑ Regelungen für Ausschreibungsverfahren und Listenverfahren
- ❑ Ausschreibungstext (Beteiligung Schulkonferenz!) mit einstellungsrelevanten Lehrämtern, gewünschten Fächern, schulbezogene Anforderungen
- ❑ Zusammensetzung Auswahlkommission
- ❑ Vorbereitung des Auswahlgesprächs
- ❑ Auswahlgespräch
- ❑ Einstellungsangebote – Frist für die Annahme
- ❑ Schwerbehinderte Bewerber/innen
- ❑ Ordnungsgruppen und „Bonifizierung“ durch Vertretungstätigkeit nach 2. Staatsexamen

3.2.6.2 Mehrarbeit

Mehrarbeit am Arbeitsplatz Schule ist ein wichtiges Thema für den Lehrerrat. Es gibt bei der Mehrarbeit innerschulische Gestaltungsmöglichkeiten der Lehrerkonferenz und der Schulleiterinnen und Schulleiter, die der Lehrerrat initiieren bzw. beeinflussen kann. Die Grundsätze für das Vertretungskonzept und den Einsatz der Stellen zur individuellen Förderung beschließt die Lehrerkonferenz (§ 68 Abs. 1 SchulG). Aber es gibt gem. § 72 Abs. 4 Nr. 2 LPVG auch ein Mitbestimmungsrecht des Lehrerrates, nicht nur an Schulen mit den erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften.

Einige Grundlagen zur Mehrarbeit

Definition Mehrarbeit

Das Landesbeamtengesetz (LBG) verpflichtet verbeamtete Lehrkräfte und auch analog die Tarifbeschäftigten über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten, „wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern...“ (§ 61 LBG/ § 44 TV-L). Diese liegen in einer Ausnahmesituation vor, die sich von normalen Dienstabläufen unterscheidet. Dienstausfälle infolge personeller Unterdeckung oder vorhersehbarer zusätzlicher Diensterfordernisse gehören zum normalen Dienstablauf und begründen keine Mehrarbeit. Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn wichtige, unaufschiebbare Aufgaben unvermeidlich sind und wenn die Umstände, welche die Mehrarbeit erzwingen, vorübergehender Natur sind. Bildet die Mehrarbeit die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der Arbeitszeit vor. Unterrichtsausfall an sich ist noch kein zwingender Grund zur Mehrarbeit. Zwingende Gründe für Mehrarbeit werden unter anderem in der Gewährleistung von Aufsichtspflichten, der Verantwortung gegenüber jüngeren Schülerinnen und Schüler in Zwischenstunden oder in der Sicherstellung von Schulabschlüssen gesehen. Das Recht der Schüler auf Unterricht muss beachtet werden. Demzufolge wird Vertretung angeordnet. Die unzureichende Vertretungsreserve oder zu geringe Geldmittel sind bekannt. Da der Vertretungsbedarf nachweisbar höher ist und mit den vorhandenen Stellen nicht abgedeckt werden kann, ist die die gewollte Dienstleistung Unterricht auch nicht vollständig, sondern nur anteilig zu erbringen. Die Proklamation der Dienststellen, nie Unterricht ausfallen lassen zu dürfen, führt zum Druck auf die Schulen und zu Konflikten in den Kollegien. Ihnen wird als letztes Glied in der Kette eine Verantwortung zugeschoben, die sie mit den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht zufrieden stellend lösen können, auch wenn sie neuerdings Vertretungskonzepte erstellen.

Vertretungskonzept

Laut § 61 LBG (bzw. bei Tarifbeschäftigten gem. § 44 TVL) sind Lehrerinnen und Lehrer verpflichtet Mehrarbeit zu leisten, wenn „zwingende dienstliche Verhältnisse“ dies erfordern. Gemäß § 68 (3) SchulG kann die Lehrerkonferenz Grundsätze für den Vertretungsunterricht (z.B. Verteilung der monatlichen Mehrarbeit) beschließen. Es gibt Schulen, in denen die Lehrerinnen und Lehrer bestimmte Springstunden als mögliche Vertretungsstunden anbieten und dafür andere Springstunden für die Stundenvor- und -nachbereitung nutzen können. Außerdem könnte ein Beschluss über Grundsätze zum Vertretungsunterricht und zur Verwendung der Vertretungsreserve die besondere Belastung einzelner reduzieren. Beispiele hierfür sind:

- ❑ Begrenzung der Springstunden,
- ❑ Benennung von Springstunden als mögliche Vertretungsstunden,
- ❑ Begrenzung der Anzahl von Vertretungsstunden pro Woche,
- ❑ Begrenzung von Unterrichtsstunden pro Tag,
- ❑ Einarbeitung der Vertretungsreserve in den Stundenplan.

Die Anordnung von Mehrarbeit bedarf der Schriftform. Das ist meistens der Vertretungsplan, der mit einer Anordnung der Vertretung versehen sein muss. Dabei soll ersichtlich sein, wann wer was vertritt. Verhältnismäßigkeit und Fürsorgepflicht gegenüber den Beschäftigten müssen geprüft werden (Teilzeit, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Schwerbehinderung, Schwangerschaft...). Insbesondere gilt auch die proportionale Belastung der Teilzeitbeschäftigten gegenüber den Vollzeitbeschäftigten (ADO § 15 und Runderlass vom 13.6. 1990). Eine Lehrkraft kann freiwillig die Mehrarbeit für eine andere übernehmen. Die Begründung der fachlichen Befähigung greift nur im Sinne der Allgemeinen Dienstordnung. In der ADO wird die Übernahme fachfremden Unterrichtes definiert (z. B. affine Fächer). Durch diese Regelung

wird deutlich, dass Mehrarbeit auch in einem Monat punktuell für bestimmte Lehrkräfte attraktiv sein kann, damit die Leistungen abgerechnet werden können. Es ist sinnvoll, sich untereinander abzusprechen.

Neben § 61 LBG gilt auch gemäß § 11 Abs. 2 ADO, dass die wöchentliche Pflichtstundenzahl „vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über oder unterschritten werden" kann. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden bedarf der Zustimmung der betroffenen Person, wenn sie über 2 Wochen hinaus andauert. Hier wird der Unterschied zwischen Ad-hoc- und längerer Vertretung deutlich. Es handelt sich hier nicht um Mehrarbeit.

Lehrerkonferenz

Die Lehrerkonferenz hat nach dem § 68 Abs. 3 SchulG das Recht, Grundsätze für die Aufstellung von Vertretungsplänen zu beschließen. Beschlüsse müssen die Entscheidung der Schulleitung offen halten. Die Schulleitung sollte jedoch Nichtbeachtung oder Abweichungen von Beschlüssen gegenüber der Lehrerkonferenz erläutern.

Der Mitbestimmungstatbestand bei Mehrarbeit

Kollektiver Bezug

Es gibt ein Mitbestimmungsrecht des Lehrerrates bei Mehrarbeit vom Schulleiter / von der Schulleiterin in ihrer /seiner Zuständigkeit angeordnet wird, soweit sie voraussehbar ist oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt ist (§ 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 LPVG). Außerdem ist erforderlich, dass es einen kollektiven Bezug gibt.

Vorauszusehen

Die Anordnung von Mehrarbeit für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte unterliegt nur dann der Mitbestimmung durch den Lehrerrat (oder auch des Personalrates), wenn sie zum einen vorauszusehen ist. Entscheidend ist also, ob der Einsatz der Lehrkräfte vorher planbar ist oder ob kurzfristig reagiert werden muss. Vorhersehbar ist Mehrarbeit z.B., wenn der Unterrichtsbedarf mit den planmäßig vorhandenen Lehrkräften nicht erfüllt werden kann (bei längerfristigen Erkrankungen, Schwangerschaften, Sonderurlaub, Kuraufenthalt, Freistellungen z.B. von Personalräten etc.) und eine Personalreserve nicht oder nicht ausreichend zur Verfügung steht (so auch die Handreichungen des MSW – Nr. 4.4 b, s. Anlage).

Vorhersehbar ist Mehrarbeit auch bei geplantem bzw. hingenommenem Dienstleistungsverzicht infolge Personalunterdeckung, bei Stellenbesetzungssperren oder wenn der Unterrichtsbedarf einer Schule mit den planmäßig vorhandenen Lehrkräften nicht erfüllt werden kann oder wenn Einstel-lungen nicht zugelassen oder nicht möglich sind.

Gerichtsurteile

Mitbestimmung bei der Mehrarbeit ist auch bei einer Verlängerung der Arbeitszeit i.S. des § 13 Abs. 5 ADO nicht ausgeschlossen: Der Mitbestimmungstatbestand besteht unabhängig davon, ob die Festlegung der Arbeitszeit einseitig durch die Dienststelle oder gegebenenfalls im Einvernehmen mit den Beschäftigten erfolgt (BAG v. 10.06.1986 – 1 ABR 61/84 – DB 1986, 2391). Da die Aufgabe des Lehrerrats darin liegt, zu überwachen, ob die Arbeitszeiten mit den gesetzlichen Vorgaben in Einklang stehen, kommt es auf die Einstellung der Betroffenen zu der fraglichen Maßnahme nicht an. Der Lehrerrat bestimmt im Rahmen dieser Vorschrift bei der Verteilung der von den Beschäftigten nach gesetzlicher oder tariflicher Vorschrift abzuleistenden Arbeitszeit auf die zur Verfügung stehenden Arbeitstage und die Festlegung ihrer zeitlichen Lage am Arbeitstag mit (vgl. BVerwG v. 20.07.1984 – 6 P 16.83, ZBR 1984, 369). Die Mitbestimmung entfällt auch dann nicht, wenn der Beschäftigte sich freiwillig zur Leistung von Mehrarbeit/Überstunden bereiterklärt (BAG v. 10.6.86 – 1 ABR 6 1/84; OVG Münster v. 5.4.90 – CL 58187, PersR 1990,269). Nach LAG Düsseldorf v. 17.5.93 5(2) TaBV 15/93) ist ein die Mitbestimmung auslösender kollektiver Bezug stets dann gegeben, wenn wegen krankheits- oder urlaubsbedingter Ab-

wesenheit anderer Beschäftigter eine Mehrarbeitsanordnung erforderlich wird (s. Kommentar zum LPVG von Neubert, Sandfort, Lorenz, Kochs zu § 72, S. 505).

Handreichung des MSW

Der Hinweis (Handreichungen des MSW, Nr. 4.4 b 2. Absatz, s. Anlage) auf die Schriftlichkeit der Anordnung als Voraussetzung für seine Mitbestimmungsmöglichkeit ist rechtlich nicht haltbar. Der Gesetzgeber wollte die dienstlich veranlasste vorübergehende Verlängerung der Arbeitszeit insgesamt der Mitbestimmung unterstellen; insofern ist das Wort „Anordnung" als Bestimmung des Vorgesetzten zur Ableistung von Mehrarbeit/Überstunden zu verstehen (OVG Münster v. 15.4.92). Zur Vereinfachung der Verfahrensabläufe in den Schulen sollte auf die Schriftlichkeit der Mehrarbeitsanordnung nicht verzichtet werden, so dass die Anordnung auch im Stundenplan erscheinen kann. In der Praxis wird Mehrarbeit häufig zu Unrecht angeordnet. Auch deswegen sollten sich Lehrerräte mit den Rechtsgrundlagen von Mehrarbeit beschäftigten (s. auch Anlage – Info Mehrarbeit) und die Mitbestimmung einfordern.

Beispiel: Ein Kollege klagt, dass er häufig in seinen Springstunden für Vertretungsunterricht eingesetzt wird, so dass er diese nie für seine persönliche Vor- und Nachbereitung von Unterricht oder Gespräche mit Eltern einplanen kann.

Mögliches Agieren des Lehrerrates: Er sucht das Gespräch mit der Schulleitung über den Einzelfall und die Anwendung der Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen. Er initiiert eine Diskussion über eine Modifikation des bestehenden Beschlusses der Lehrerkonferenz.

Beispiel

Beispiel: Eine Lehrerin soll wegen unerwartet angemeldetem Elternzeit einer Kollegin Mehrarbeit über ein halbes Jahr leisten. Die Lehrerin ist damit nicht einverstanden. Die Beantragung von Elternzeit ist an Fristen gebunden und wird über den Dienstweg abgewickelt, sie kann deshalb nicht „überraschend" eintreten. Die Schulleitung hat genügend Zeit, eine Vertretungskraft befristet einzustellen oder eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft zu fragen, ob sie vorübergehend aufstocken möchte oder eine vollzeitbeschäftigte Lehrkraft zu fragen, ob sie gemäß ADO § 11 (2) bis zu 6 Lehrerwochenstunden mehr arbeiten will, wenn diese Stunden im nächsten Schulhalbjahr ausgeglichen werden.

Die Schulleitung will keine dieser Maßnahmen ergreifen. Obwohl die Anordnung der Mehrarbeit unzulässig ist, will die Schulleitung die Mehrarbeit anordnen und legt die Maßnahme dem Lehrerrat mit der Bitte um Zustimmung vor.

Mögliches Agieren des Lehrerrates: Da die Anordnung dieser Mehrarbeit rechtlich unzulässig ist und auch noch gegen den ausdrücklich erklärten Willen der Kollegin erfolgen soll, widerspricht er der Anordnung. Er hat die Wahl, dies ohne oder mit Begründung zu tun. Lehnt er ab, so muss die Schulleitung entscheiden, ob sie die Schulaufsicht wegen der Anordnung der Mehrarbeit ansprechen will. Ggfs. wird dann die Schulaufsicht den zuständigen Personalrat beteiligen.

3.2.6.3 Fortbildung

Das LPVG enthält im § 72 Abs. 4 Nr. 16 ein Mitbestimmungsrecht des Personalrates bei Fortbildungen und hier insbesondere bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen.

Schulgesetz

§ 69 Abs. 3 SchulG erklärt den Lehrerrat personalvertretungsrechtlich für zuständig, sofern eine Aufgabe übertragen ist. Gem. § 59 Abs. 6 SchulG ist die Aufgabe Fortbildung auf Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen worden. Damit entsteht als Folgewirkung auch die personal-

vertretungsrechtliche Zuständigkeit des Lehrerrates nach § 69 Abs. 3 SchulG.

Die Beteiligung nach § 59 Abs. 6 S. 3 SchulG schließt diesen Mitbestimmungstatbestand nicht aus. Nach § 69 Abs. 3 SchulG wird durch gesetzliche Regelung dieser Mitbestimmungstatbestand auf die Lehrerräte übertragen und gleichzeitig nicht ausdrücklich negiert, nur weil auch § 59 Abs. 6 SchulG die weitere Beteiligung des Lehrerrates regelt. Dies hätte der Gesetzgeber jedoch vornehmen können, da die Vorschrift der Beteiligung nach § 59 Abs. 6 S. 3 Schulgesetz bereits vor Inkrafttreten und Änderung des Schulgesetzes vom 24.06.2008 vorlag. Dies hat der Gesetzgeber jedoch versäumt.

Schutzzweck

Fortbildungsveranstaltungen im Sinne der Personalvertretungsgesetze sind alle Veranstaltungen, die mit dem Ziel durchgeführt werden, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder beruflich aufzusteigen. Die Mitbestimmung umfasst folgende Aspekte:

- ❑ Interessierte und geeigneten Beschäftigten
- ❑ Gleichmäßiger Zugang zur Fortbildung
- ❑ Chancengleichheit und
- ❑ ggf. andere potentielle Interessenten für die Auswahlentscheidung benennen.

Auswahl

Das Mitbestimmungsrecht liegt nicht nur vor, wenn sich mehrere Beschäftigte beworben haben. Wohl aber muss eine echte Auswahlentscheidung gegeben sein. Eine solche Entscheidung liegt auch dann vor, wenn nur ein Beschäftigter sich beworben hat, es aber in der Dienststelle weitere Interessenten gibt, die die geforderten Voraussetzungen für die Fortbildung erfüllen (VG Greifswald v. 16.12.2004 – 7 A 3584/03). Sofern alle Beschäftigten für die Fortbildung ausgewählt werden, gibt es auch kein Raum mehr für die Mitbestimmung.

Beispiel: Bei einer schulinternen Fortbildung sind nur zehn Teilnahmeplätze zu vergeben, es melden sich aber fünfzehn Kolleginnen und Kollegen an. Der Schulleiter hängt eine Liste der „glücklichen“ aus, die teilnehmen dürfen. Die abgewiesenen äußern im Beisein der Lehrerratsvorsitzenden Unmut im Lehrerzimmer über die Auswahlentscheidung.

Der Schulleiter hätte hier den Lehrerrat beteiligen müssen. Bei einem ordnungsgemäßen Mitbestimmungsverfahren und einer möglichen Erörterung hätten folgende Punkte Berücksichtigung finden sollen:

Grundsätzlich muss Ziel sein, dass die Auswahl nicht Ausschluss der zurückgewiesenen von der Fortbildung bedeutet, sondern, dass das Fortbildungsangebot so lange wiederholt wird, solange Fortbildungsbedarf besteht. Es müssen inhaltliche Kriterien für eine Auswahl gefunden werden. Dabei muss auch verabredet werden, nach welchem Zufallsverfahren ausgewählt wird, sofern sich keine Sachkriterien finden lassen. Kriterien und Auswahlverfahren müssen den Betroffenen generell (allgemeine Regelungen) und konkret (Herleitung der Auswahl in diesem Einzelfall) transparent gemacht werden.

3.2.6.4 Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschäden

Die Beteiligungsrechte zum Gesundheit- und Arbeitsschutz sind eine Häufung von Anhörungs-, Mitwirkungs-, aber auch Mitbestimmungsrechten. Der Lehrerrat kann Unfallberichte auf Unfallhäufungen hin auswerten und sich um die Behebung der sachlichen Gründe für diese Unfallhäufungen (z.B. Stolperstellen kümmern). Das Recht auf Begehung im Zusammenhang mit Arbeitsschutz und Unfallverhütung, das umzusetzen für Personalräte oft sehr schwierig war, wird nun vom

Lehrerrat wahrgenommen. Die Chance, dass dieses Recht auch wirklich umgesetzt wird, ist durch die neue Situation wesentlich größer.

Stellen für Gesundheitsschutz

An diese Stellen kann sich der Lehrerrat in Fragen des Arbeit- und Gesundheitsschutzes selbst wenden:

- Sicherheitsbeauftragte (BASS 18-21, SGB VII §22)
- Gefahrstoff- und Strahlenschutzbeauftragter
- Ersthelfer (BASS 18-24)
- Schulleitung/Lehrerkonferenz/Schulkonferenz
- BAD (Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit)
- Personalrat
- Schwerbehindertenvertretung

Verantwortung Schulleitung

Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist für die Unfallverhütung sowie eine wirksame Erste Hilfe in der Schule und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich, § 59 Abs. 8 SchulG. Diese gesetzliche Zuständigkeitsregelung löst auch die personalvertretungsrechtliche Aufgabe des Lehrerrates gem. § 69 Abs. 3,4 SchulG aus. Die Schulleitung ist nach § 77 Abs. 2 LPVG verpflichtet, den Lehrerrat „bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen“. Die Schulleitung muss den Lehrerrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen mitteilen (ebenda).

Informationsrechte

Folgende Informationsrechte gemäß § 77 LPVG werden damit ausgelöst:

- Einsicht in Gefährdungsanalyse, §77 (2) LPVG
- Mitteilungen von Auflagen und Anordnungen §77 (2) LPVG
- Unterrichtung über alle Maßnahmen, §77 (3) LPVG
- Protokoll der Begehungen, §77 (4) LPVG
- Unfallanzeige
- bei Beamten Kenntnisnahme, §77 (5) LPVG
- bei Angestellten Unterzeichnung, §193 SGB VII

Verantwortlich für die Sicherheit und Gesundheit der Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie des nichtpädagogischen Personals einer Schule sind der Schulträger und der Schulhoheitsträger, der diese Aufgabe auf die Schulleiterin bzw. den Schulleiter delegiert.

Für die sichere Gestaltung und Unterhaltung der Schulgebäude, der Einrichtungen sowie der Lern- und Lehrmittel (äußerer Schulbereich) ist der Sachkostenträger verantwortlich. Er ist ebenfalls für die arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Betreuung des nichtpädagogischen Personals zuständig. Die Schulleiterin und der Schulleiter sind für die sicherheits- und gesundheitsförderliche Organisation und Durchführung aller schulischen Veranstaltungen und Maßnahmen (innerer Schulbereich) verantwortlich. Im Schul- und Unterrichtsbetrieb üben sie für den Schulträger das Hausrecht in der Schulanlage aus.

In der täglichen Arbeit sind die beiden Aufgabenbereiche nicht exakt abgrenzbar, so dass sie sich zwangsläufig überschneiden und die Zusammenarbeit zwischen Schulträger und Schulleiterin oder Schulleiter erforderlich machen.

BAD

Bei dem Bemühen um mehr Sicherheit können sich sowohl der Schulträger als auch die Schulleiterin bzw. der Schulleiter auf verschiedene Beauftragte stützen. So muss der Schulträger für den äußeren Schulbereich jemanden, z.B. den Hausmeister, die Schulleiterin bzw. der Schulleiter für den inneren Schulbereich eine oder mehrere Lehrkräfte zu Sicherheitsbeauftragten bestellen. Beratungshilfe in Einzelfällen kann die Schulleiterin oder der Schulleiter auch von den Schulaufsichtsbehörden, vom BAD (Betriebsärztlicher Dienst), vom Staatlichen Amt für Arbeitsschutz, vom Gesundheitsamt, vom Staatlichen Umweltamt sowie der Feuerwehr erhalten.

Schulleiterinnen und Schulleiter haben z. B. folgende Aufgaben: sie wirken darauf hin, dass Bau und Ausstattung in der Schule sicherheitsförderlich sind und die Gesundheit nicht gefährden. Hierzu gehört auch, dass sie Mängel dem Schulträger melden und ihn veranlassen, diese zu beseitigen. Bei akuten Gefährdungen müssen sie sofortige Maßnahmen einleiten. Sie unterrichten Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler über die für den schulischen Bereich sicherheitsrelevanten Vorschriften und Bestimmungen und kontrollieren deren Einhaltung. Sie treffen die für einen sicherheitsförderlichen Schulbetrieb erforderlichen Maßnahmen. Hierzu zählt z.B. die Umsetzung der Gefahrstoffverordnung. Sie haben gemäß § 22 Abs. 1 SGB VII für den inneren Schulbereich zu benennen und ihre Arbeit zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit dem Sicherheitsbeauftragten ermitteln sie Unfallursachen und schulische Gesundheits- gefahren und veranlassen vorbeugende Maßnahmen. Sie sorgen gemeinsam mit dem Sachkostenträger für eine wirksame Erste Hilfe bei Unfällen. Notwendige Voraussetzung für eine effektive Erste Hilfe ist nicht nur die vorgeschriebene Erste-Hilfe-Ausstattung, sondern auch die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften zu Ersthelfern. Sie führen gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz eine Gefährdungsbeurteilung der Lehrerarbeitsplätze durch. Sie halten Lehrerinnen und Lehrer dazu an, die Erziehung und Ausbildung der Schülerinnen und Schüler zu sicherheits- und gesundheitsbewusstem Denken und Handeln in den Unterricht einzubeziehen.

Sicherheitsbeauftragte

Darüber hinaus sollten Schulleiterinnen und Schulleiter dafür sorgen, dass Sicherheit und Gesundheit ausgewiesene Bestandteile des Schulprogramms und des Schulprofils sind, einen Sicherheits- und Gesundheitszirkel einrichten sowie seine Arbeit aktiv unterstützen. In diesem werden regelmäßig Fächer übergreifend schulspezifische Sicherheits- und Gesundheitsthemen erörtert und Projekte initiiert (Aus: Sicherheit in der Schule (GUV-SI 8064), S. 7-10)

Gesundheitszirkel

Bei einer Unfallanzeige nach § 193 SGB VII ist diese dem Lehrerrat (vorher Personalrat) zur Mitunterzeichnung zuzuleiten. Die „Mitunterzeichnung“ des Lehrerrates erfolgt durch den/die Vorsitzende/n nach Beratung und Beschlussfassung im Lehrerrat. Die nach § 193 Abs. 5 SGB VII geforderte „Mitunterzeichnung“ bedeutet im Ergebnis eine Bestätigung der Darstellung der Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften und des Unfallhergangs. Auch wenn nach der in der Kommentierung vorherrschenden Meinung (s. Kommentar zum SGB, Lorenzen/Haas/Schmidt, § 81 RdNr. 30; Cecior § 77 RdNr. 40) der Personalrat durch die Mitzeichnung keine Mitverantwortung für den Inhalt der Unfallanzeige übernimmt, was rechtlich zweifelhaft und allein aus der allgemeinen Aufgabenstellung des § 64 Nrn. 1, 2 und 4 LPVG anders zu beurteilen ist, so muss der Personalrat trotzdem vor seiner Beschlussfassung zwingend prüfen, ob die Angaben in der Unfallanzeige den tatsächlichen Umständen entsprechen und bei Bedarf auf deren Abänderung oder Ergänzung drängen (so auch Lorenzen Haas/Schmidt, § 81 RdNr. 30). Ggf. ist die/der Unfallgeschädigte anzuhören, da dieser in der Regel vom Inhalt der Unfallanzeige keine Kenntnis hat.

Unfallanzeige

Wird ein Beamter durch einen Dienstunfall verletzt, so hat gem. § 45 Abs. 3 BeamtVG der Dienstvorgesetzte jeden Unfall, der ihm von Amts wegen oder durch Meldung der Beteiligten bekannt wird, sofort zu untersuchen. Nach Abschluss der Untersuchung hat der Dienstvorgesetzte der nächsthöheren Dienststelle zu berichten und dieser Dienstunfallbericht wird als die „nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Unfallanzeige“ i.S. des § 77 Abs. 5 LPVG anzusehen sein, wovon dem Personalrat bzw. auch dem Lehrerrat eine Durchschrift auszuhändigen ist. Auch wenn hier kein Fall der „Mitunterzeichnung“ vorliegt, entbindet das den Lehrerrat nicht von seiner Pflicht zur Überprüfung des Inhalts der Anzeige. Die Kenntnisgabe der Unfallanzeigen an den

Lehrerrat ermöglicht es diesem, evtl. notwendig werdende Maßnahmen zur Unfallverhütung oder Gefahrenabwehr initiativ einzuleiten, § 72 Abs. 4 Nr.7 LPVG.

Gefährdungsbeurteilung

Gefährdungsbeurteilung

Neu nach der Reform des LPVG 2011 ist die ausdrückliche Bezugnahme auf die Mitbestimmung bei Gefährdungsbeurteilungen über die Formulierung der vorbereitenden Maßnahmen, § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG.

Das MSW formuliert auf seiner Homepage: „Die Schulleiterinnen und Schulleiter tragen die Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Lehrerinnen und Lehrer gemäß § 59 Abs. 8 SchulG. Sie sind insbesondere dafür verantwortlich, die Gefährdungspotenziale der Arbeitsplätze zu ermitteln (Gefährdungsbeurteilung), die Gefahrenbeseitigung zu veranlassen und diese Tätigkeiten auch zu dokumentieren." Also ist der Lehrerrat auch hier im Mitbestimmungsverfahren von der Schulleiterin / vom Schulleiter zu beteiligen. (Link-Tipp: http://www.sichere-schule.de/)

Zusammenfassend im Bereich Gesundheitsschutz:

Anhörungsrechte gem. § 75 (1) LPVG

- Der Personalrat ist anzuhören bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen, (§75 (1) 3)

Teilnahmerechte nach § 77 LPVG

- bei Begehungen
- bei Gefährdungsbeurteilungen

Der Lehrerrat hat folgende Mitbestimmungsrechte:

- Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art zur Verhütung von Dienst- oder Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen, z.B. Gefährdungsbeurteilung (§ 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG)
- Gestaltung der Arbeitsplätze (§ 72 Abs. 4 Nr. 10 LPVG) und
- andere Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen sowie Gesundheitsschäden (z. B. Mutterschutz, Bestellung von Sicherheitsbeauftragten; § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG)

Links

Links: Internetauftritte zu AGS:

- www.gew-nrw.de
- www.sichere-schule-nrw.de/default.htm
- www.arbeitsschutz.de.
- www.gesetze-im-internet.de
- http://regelwerk.unfallkassen.de

Arbeitgeber

Die Letztverantwortung bleibt beim Arbeitgeber, dem Land NRW; die Rechtsgrundlage dafür ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (BeamtStG§ 45; LBG §§ 85, 87; BGB § 618, ADO § 3) und durch die Verpflichtung durch das Arbeitsschutzgesetz:

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu

treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Arbeitsschutzgesetz

(2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.

(3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

3.2.6.5 Mitarbeitergespräche

Sofern Mitarbeiter- oder Zielvereinbarungsgespräche unter die Mitbestimmung fallen, betrifft dieses den Tatbestand des § 72 Abs. 4 Nr. 7 LPVG „Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten“.

Regelung der Ordnung und des Verhaltens

Nicht jede Anordnung zu einem Dienstgespräch unterliegt der Mitbestimmung. Kann eine Regelung sowohl das allgemeine Verhalten der Beschäftigten als auch die Erfüllung von dienstlichen Aufgaben betreffen, ist die Zuordnung danach auszurichten, welcher Zweck der Regelung unter Berücksichtigung der objektiven Gegebenheiten eindeutig im Vordergrund steht. Mitbestimmungsfrei sind danach nur solche Regelungen, bei denen die Diensterfüllung eindeutig im Vordergrund steht und bei den Verhaltens- und Ordnungsmaßnahmen sich nur als zwangsläufige Folge dieser Zielsetzung darstellen (VGH-Baden-Württemberg, Beschluss v. 27.01.2009, Az.PL 15 S 1/07 und OVG NRW vom 27.10.1999 – 1 A 5223/97.PVL)“

Mitarbeitergespräche mit Zielvereinbarung (aber auch ohne), die den Sinn einer Personalführung im weitesten Sinne beinhalten, regeln die Ordnung in der Dienststelle und damit auch das Verhalten der Beschäftigten. Es geht also nicht um die unterschiedlichen Aufgaben, sondern um eine Loslösung von der Alltagssituation und der Unterscheidung von den üblichen Arbeitsbesprechungen. In den mitbestimmungspflichtigen Mitarbeitergesprächen ist Gegenstand grundsätzliche Fragen von Führung und Zusammenarbeit, die mit der eigentlichen Aufgabenerfüllung direkt nichts zu tun haben.

Zielvereinbarung

Ein weiterer Aspekt (auch aus den bisherigen VG-Entscheidungen) ist, dass Mitarbeitergespräche schwerpunktmäßig nach innen gerichtet sind, weil mit ihnen in erster Linie eine Verbesserung der Zusammenarbeit, eine Steigerung der Arbeitsfreude und der Identifikation mit der Arbeit sowie eine Förderung der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter angestrebt wird (siehe auch BVerwG vom 28.07.2006, 6 P 3.06).

Ein weiterer Aspekt (auch aus den bisherigen VG-Entscheidungen) ist, dass Mitarbeitergespräche schwerpunktmäßig nach innen gerichtet sind, weil mit ihnen in erster Linie eine Verbesserung der Zusammenarbeit, eine Steigerung der Arbeitsfreude und der Identifikation mit der Arbeit sowie eine Förderung der persönlichen Entwicklung der Mitarbeiter angestrebt wird (siehe auch BVerwG vom 28.07.2006, 6 P 3.06). Zu beachten bei der Beurteilung, ob es sich hier um Mitarbeitergespräche handelt, die der Mitbestimmung unterliegen, ist die Frage nach dem

Rahmen und dem Willen als Personalführungs- bzw. Entwicklungskonzept.

3.2.6.6 Gleichberechtigung

Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung dienen, fallen unter den Mitbestimmungstatbestand des § 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG. Dieser Mitbestimmungstatbestand ist 2007 neu eingeführt worden. Die Vorschrift ist extensiv auszulegen. Sie gibt der Personalvertretung (auch dem Lehrerrat) die Möglichkeit, im Rahmen des Initiativrechts gemäß § 66 Abs. 4 LPVG tätig zu werden. Der Lehrerrat hat die Möglichkeit, sämtliche Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frau und Männern vorzuschlagen.

Teilzeit

Beispiel: schlechte Stundenplangestaltung für die Teilzeitbeschäftigten, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren. Die ADO regelt in § 15 leider keine definitiven Grundlagen für eine der Teilzeittätigkeit und ihren Bedingungen. Stattdessen wird nur die entsprechende Zeitgestaltung vorgegeben und Kann-Regelungen zu Schulfahrten vorgenommen. Auch die dienstliche Verpflichtung zu den Konferenzen dient leider nicht der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier kann der Lehrerrat eine Regelung in der Schule initiieren, sollte es keine bezirkliche Teilzeitregelung geben.

Unterstützt werden kann der Lehrerrat in diesem Bestreben natürlich auch von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, die in ihrer Beratungsrolle der Schulleitung parallele Möglichkeiten hat (s. unten zu Kooperationen).

3.2.6.7 Weitere Mitbestimmungstatbestände

Initiativanträge

Da Schulleitungen in diesen Bereichen Dienstvorgesetztenaufgaben durch allgemeine Dienstordnung oder Schulgesetz übertragen sind, hat auch der Lehrerrat das Recht, sich an diesen Fragen durch Gespräche, Bearbeitung von Beschwerden, förmliche Mitwirkung, Hinzuziehung und Initiativanträge zu beteiligen. Diese Aufgaben sind als Steinbruch zu betrachten. Soweit in der Schule auf dem jeweiligen Gebiet Probleme bestehen, kann der Lehrerrat seine Rechte als Werkzeug verwenden, um diese zu bearbeiten.

1. Ordnung in der Dienststelle (§ 72 Abs. 4 Nr. 9 LPVG) – Beispiel: Kleiderordnung in der Schule: Verbot für Kolleginnen und Kollegen kurze Hosen oder bauchfreie Kleidung zu tragen
2. Technische Einrichtungen, die geeignet sind, Verhalten und Leistungen zu überwachen (§ 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG) – Beispiel: Einrichtung von Sprechanlagen zwischen Schulleitungstrakt und den Klassenräumen, die in beide Richtungen funktionieren und somit auch eine Übertragung von der Klasse in die Leitungsräume ermöglichen.
3. Gestaltung der Arbeitsplätze (§ 72 Abs. 4 Nr. 10 LPVG) – Beispiel: Einrichtung und Gestaltung von Lehrerarbeitsplätzen im Lehrerzimmer oder in anderen Arbeitsräumen, Ausstattung mit Computern, Nutzungsmöglichkeit von Farbdruckern etc.
4. Planung von Baumaßnahmen (§ 72 Abs. 4, Nr. 7, 10 LPVG) – Beispiel: Erweiterungsbauten, z.b. durch Aufnahme von Ganztagsbetrieb werden sehr unterschiedlich ausgestattet. Zusätzliche Pavillons haben manchmal einen Vorflur für die Oberbekleidung der Kinder sowie eigene Toiletten. In anderen Fällen werden solche Notwendigkeiten „vergessen“. Weite Wege entstehen. Auch Fragen des Sonnenschutzes oder des Lärmschutzes (Teppichboden) können diskutiert werden.

3.3 Das Mitbestimmungsverfahren

Nicht alle Dienstvorgesetztenaufgaben lösen auch das formale Verfahren der Umsetzung, hier insbesondere der Mitbestimmung, aus. Sofern allerdings eine Beteiligung gegeben ist (s.o.), müssen die folgenden Verfahrensschritte eingehalten werden.

Fristen

1. Der Schulleiter beantragt die Zustimmung des Lehrerrates zu einer Maßnahme (z.B. Einstellung)
2. Der Lehrerrat muss innerhalb von 2 Wochen ab Zugang (der Zugangstag zählt nicht mit) eine Sitzung abhalten und einen Beschluss fassen, innerhalb dieser Frist teilt der Lehrerrat dem Schulleiter mit, ob er zustimmt oder beabsichtigt nicht zuzustimmen
3. Sollte der Lehrerrat erklären, dass er beabsichtigt nicht zuzustimmen, muss – sofern der Schulleiter an der Maßnahme festhält, innerhalb weiterer 2 Wochen eine Erörterung stattfinden
4. Wenn die Erörterung zu keinem Ergebnis führt, muss innerhalb der nächsten 2 Wochen der Lehrerrat seine beabsichtigte Ablehnung in die Tat umsetzen. Dies Frist kann im Einvernehmen mit der Schulleiterin/ dem Schulleiter um weitere 2 Wochen verlängert werden. In jedem Falle muss bei der Ablehnung eine Begründung gegeben werden, da die Ablehnung ansonsten nicht wirksam wird (§ 66 Abs. 2 LPVG). Die Begründung selber kann jedoch kurz und allgemein gehalten werden, da sie zwar existieren muss, aber nicht weiter inhaltlich geprüft wird.

Achtung: Bei Fristverstreichung liegt eine Zustimmung vor!

Wenn der Lehrerrat der Schulleiterin/dem Schulleiter die Ablehnung fristgerecht mitgeteilt hat, dieser jedoch an der Maßnahme festhalten will, dann muss er das Beteiligungsverfahren der Dienststelle (Schulamt oder Bezirksregierung) übergeben, die dann den Personalrat um Zustimmung bitten kann. Dieses Verfahren gilt genauso für den Lehrerrat, wenn dieser initiativ wird, das heißt selbst beim Schulleiter die Umsetzung einer Maßnahme beantragt.

<table>
<tr><td>Schulleiter/in</td><td>Lehrerrat</td><td>LR und SL</td><td>Lehrerrat</td><td>Schulleiter/in</td><td>Ergebnisse</td></tr>
<tr><td></td><td>2 Wochen</td><td>2 Wochen</td><td>2 Wochen</td><td>(keine Frist)</td><td>(Keine Frist)</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Beantragt eine Maßnahme

(z.B. Einstellung von Bewerber X)</td><td>Zustimmung</td><td></td><td></td><td></td><td rowspan="2">Maßnahme kann umgesetzt werden
(z.B. Bewerber X wird eingestellt)</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Teilt mit, dass beabsichtigt ist, abzulehnen</td><td rowspan="3">Erörterung mit dem Ziel der Verständigung</td><td>Zustimmung</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Schriftliche Ablehnung mit Begründung;

in Fällen des § 72 Abs. 1 LPVG – Gründe gem. § 66 Abs. 3 LPVG</td><td>Hält an Maßnahme fest und legt sie der nächsthöheren Dienststelle (Schulamt oder Bezirksregierung) vor</td><td>Dienststelle entscheidet:
- Maßnahme wird dem Personalrat vorgelegt
- Maßnahme wird nicht umgesetzt</td></tr>
<tr><td>Führt die Maßnahme nicht durch</td><td></td></tr>
<tr><td>LR kann schriftliche Begründung beantragen außer in § 72 Abs. 1 LPVG (z.B. nicht bei Einstellung)</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>§ 69 Abs. 4 SchulG i.V. m. § 66 Abs. 1 LPVG</td><td>§ 69 Abs. 4 SchulG i.V. m. § 66 Abs. 2 S. 3 LPVG</td><td>§ 69 Abs. 4 SchulG i.V. m. § 66 Abs. 2 S. 5-7 LPVG</td><td>§ 69 Abs. 4 SchulG i.V.m. § 66 Abs. 2 S. 8 LPVG</td><td>§ 69 Abs. 4 S. 2 SchulG</td><td>Bei Vorlage an den Personalrat:
nur LPVG
- hier § 66</td></tr>
</table>

Weiterer Gang des Verfahrens bei der jeweiligen Dienststelle:

Dienststelle	Personalrat	Personalrat / Dienststelle	Personalrat	Dienststelle	Ergebnisse	Weiteres Verfahren
	2 Wochen	2 Wochen	2 Wochen	6 Arbeitstage		6 Arbeitstage
Übernimmt die vom Schulleiter/in gewollte Maßnahme →	PR informiert sich bei LR über die Hinter-gründe					
	Zustimmung →			→	Maßnahme kann umgesetzt werden (z.B. Bewerber X wird eingestellt)	
Beantragt beim Personalrat mündlich oder schriftlich die beabsichtigte Maßnahme → (z.B. Einstellung von Bewerber X)	Teilt mit, dass beabsichtigt ist, abzulehnen →	Erörterung mit dem Ziel der Verständigung	Zustimmung →	→	→	
			Ablehnung mit Begründung; in Fällen des § 72 Abs. 1 LPVG – Gründe gem. § 66 Abs. 3 LPVG →	Hält an Maßnahme fest und legt sie der nächsthöheren Dienststelle (Bezirksregierung) oder MSW) vor →	Übergeordneter Dienststelle entscheidet: - Maßnahme wird dem Stufen-Personalrat (BPR Grundschule oder HPR) vorgelegt →	Stufenver-fahren & ggfls. Einigungs-stellenver-fahren wird durch-geführt
				→	- Maßnahme wird **nicht** umgesetzt	
→				Führt die Maßnahme **nicht** durch		
	PR kann schriftliche Begründung beantragen außer in § 72 Abs. 1 LPVG (z.B. nicht bei Einstellung)					
§ 66 Abs. 1 LPVG	§ 66 Abs. 2 S. 3 LPVG	§ 66 Abs. 2 S. 5-7 LPVG	**§ 66 Abs. 2 Satz 8**	§ 66 Abs. 5 LPVG	§ 66 Abs. 5 LPVG	§ 66 Abs.5, § 67 LPVG

3.3.1 Verfahren bei Einstellung gem. § 57 Abs. 7 SchulG

Das Schulgesetz ermächtigt die Schulleiterin oder den Schulleiter, Einstellungen in befristete Arbeitsverhältnisse zur Sicherung eines unvorhersehbaren Vertretungsunterrichts vorzunehmen (§ 57 Abs. 7 SchulG). Der Lehrerrat ist folglich in diesen Fällen bezüglich der Einstellung personalvertretungsrechtlich zu beteiligen.

Befristung

Nach Abschluss der Auswahlgespräche, an denen der Lehrerrat gem. § 65 LPVG analog beteiligt werden muss, wenn er es will, ist der Lehrerrat durch die Schulleiterin oder den Schulleiter um Zustimmung zu der Auswahlentscheidung zu bitten. Die Vorlage muss insbesondere Angaben enthalten über den Grund des Vertretungsbedarfs, die einzustellende Person, den geplanten Zeitraum der Einstellung und die Vergütungsgruppe. Der Lehrerrat muss hierfür den gleichen Informationsstand haben wie die Schulleiterin oder der Schulleiter. Zu diesem Zweck hat die Schulleiterin oder der Schulleiter dem Lehrerrat auf Verlangen auch Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zu gewähren (§ 65 Abs. 2 S. 1 LPVG).

Das Lehrerratsmitglied, das an den Auswahlgesprächen teilgenommen hat, berichtet hierüber dem Gremium. Der Lehrerrat muss nun z.B. prüfen, ob es weitere Bewerber gibt, ob bei der Auswahl die Bestenauslese beachtet worden ist oder ob Ferienzeiten in die Vertragsdauer eingeschlossen sind. Der Lehrerrat entscheidet dann durch Beschluss, ob er der Auswahlentscheidung zustimmt oder nicht.

Beispiel: Eine Lehrkraft (Teilzeit – halbe Stelle) fällt wg. einer Operation für mind. 3 Monate aus. Aus einer kapitalisierten Stelle, die der Gesamtschule X zur Verfügung gestellt wurde, will der Schulleiter eine Vertretungslehrkraft einstellen. Der Schulleiter führt eine kurzfristige Ausschreibung über das Vertretungsportal Verena (http://www.schulministerium.nrw.de/BP/VERENA) durch. Es bewerben sich 3 Lehrkräfte. Eine Lehrkraft ist bereits an der Schule mit einer ½ Stelle tätig. Das Stellenprofil wird von 2 der drei Lehrkräfte erfüllt, die auch die gleiche Note haben; die dritte Bewerberin (von außen) erfüllt es nur zum Teil.

(Beispiels-)Verfahrensgang: Der Schulleiter führt ein Auswahlgespräch mit den 2 Lehrkräften. Da es sich nicht um ein „normales“ Listenverfahren handelt, werden nicht alle im Einstellungserlass angegebenen TeilnehmerInnen dazu eingeladen. Unter der Berücksichtigung von LGG, Schwerbehindertenrecht und § 65 LPVG lädt er jedoch Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, ein Mitglied des Lehrerrates und die Schwerbehindertenvertretung ein.

Der Schulleiter entscheidet sich und beantragt beim Lehrerrat die Zustimmung zur Einstellung des externen Bewerbers.

Verfahrensgang

1. Der Lehrerrat führt eine Sitzung durch und fällt einen Beschluss zugunsten der bereits an der Schule tätigen Lehrkraft. Er teilt unter Beachtung der Frist von 2 Wochen mit, dass er beabsichtigt den Antrag des Schulleiters abzulehnen.
2. Fristgerecht – innerhalb von 2 Wochen – kommt es zu einer Erörterung zwischen Schulleiter und Lehrerrat. Beide Parteien tauschen ihre Argumente aus und können sich nicht einigen.
3. Innerhalb von 2 Wochen nach der Erörterung beschließt der Lehrerrat die Ablehnung nach der Erörterung und lehnt gegenüber dem Schulleiter die beantragte Einstellung der externen Bewerberin mit folgenden Gründen ab: Gem. § 9 Teilzeit- und Befristungsgesetz hat ein Arbeitgeber einen teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer bei möglichen Besetzungsverfahren bevorzugt zu berücksichtigen. Dies hat er, obwohl die gleichen Voraussetzungen gegeben sind, nicht getan. Betriebliche Gründe, die entgegenstehen, sind nicht ersichtlich. Im

Gegenteil ist eine externe neue Arbeitskraft durch die Anlernphase mit Mehrarbeit der anderen Beschäftigten verbunden. Damit entstehen in Folge der Entscheidung des Arbeitgebers für die externe Kraft Nachteile für die anderen Beschäftigten. Es ist daher aus den Gründen des § 66 Abs. 3 Nr. 1 und 2 LPVG abzulehnen.

4. Der Schulleiter will aber an seiner Entscheidung festhalten und legt deshalb diesen Vorgang vor. Diese entscheidet sich für den Schulleiter und legt die Maßnahme dem Bezirkspersonalrat für Gesamtschule vor.
5. Der Gang des Verfahrens gem. § 66 LPVG startet mit den entsprechenden Fristen. Der Bezirkspersonalrat kann/wird sich innerhalb des Mitbestimmungsverfahren auch mit dem Lehrerrat in Verbindung setzen und die dortigen Informationen abrufen.
6. Sollte es auf dieser Ebene keine Einigung geben, so kann die Angelegenheit im sogenannten Stufenverfahren noch an das Schulministerium weitergeben (§ 66 Abs. 5 LPVG). Dort ist dann der Hauptpersonalrat zuständig.
7. Am Ende kann stehen:

   a) Das Stufenverfahren (vor dem MSW) führt zu einer Einigungsstelle; diese kann in diesen Fällen nur eine Empfehlung abgeben (§ 66 Abs. 7 LPVG).

   Stufenverfahren

      – Die Empfehlung zugunsten der ursprünglichen Schulleiterentscheidung wird natürlich dann unverzüglich zur Einstellung führen
      – Die Empfehlung zugunsten der von dem Lehrerrat vertretenen Entscheidung kann von dem MSW umgesetzt werden oder aber auch nicht.

   b) Das Stufenverfahren führt zu einer Einigung

Die Zuständigkeit für die Eingruppierung und Stufenzuordnung von Tarifbeschäftigten liegt bei der Schulaufsicht. Diese beteiligt hierzu den dort gebildeten Personalrat der jeweiligen Schulform. Eine Befassung des Lehrerrats mit dieser Frage erfolgt nicht. Es gibt lediglich ein Informationsanspruch gem. § 69 Abs. 4 SchulG i.V.m. §§ 64, 65 LPVG.

3.3.2 Verfahren bei Einstellung – nach Übertragung der erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften (fakultativer Katalog)

Mit der Übertragung der erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften ist die Schulleiterin/der Schulleiter für alle Einstellungen in ihrer/seiner Schule zuständig. Der Lehrerrat ist bei sämtlichen Einstellungen von Lehrkräften zu beteiligen; dies gilt unabhängig von der Beschäftigungsdauer (befristet oder unbefristet) und der Rechtsstellung der Betroffenen (Beamtinnen/Beamte oder Tarifbeschäftigte).

Einstellungserlass

Damit müssen auch die in den jeweiligen Einstellungserlassen vorgegebenen Verfahren der Stellenausschreibung, der Auswahl und der jeweiligen Einstellungsvoraussetzungen eingehalten werden. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass nach dem Grundgesetz jede/r eine gleichberechtigte Möglichkeit des Zugangs zu einem öffentlichen Amt hat und dies gewährleistet wird, durch entsprechende Verfahrensvorschriften.

Nachdem der/die Schulleiter/in den Ausschreibungstext weitergegeben hat, damit er in den Portalen www.leo.nrw.de oder www.oliver.nrw.de veröffentlicht werden kann, werden die Bewerbungen gesichtet und die möglichen Bewerber/innen eingeladen. Näheres zu den Voraussetzungen hierfür ergibt sich aus dem Handbuch Lehrereinstellung für Schulen, das auch dem Lehrerrat zur Verfügung zu stellen ist. Der jährliche Erlass enthält u.a. die zugelassenen Lehrämter für alle Stellen,

die Regelungen für den Seiteneinstieg und die Zeiträume für Ausschreibungen und Auswahlgespräche. Die aktuellen Rechtsgrundlagen befinden sich unter www.leo.nrw.de und können auch über die Schulleitung bezogen werden.

Auswahlkommission

Die Auswahlkommissionsmitglieder werden rechtzeitig zu den Kommissionssitzungen eingeladen. Stimmberechtigt in der Auswahlkommission sind:

- ❑ Schulleiter/in (Ausnahme: Stellv. SL/in)
- ❑ Lehrkraft (von der LK gewählt)
- ❑ volljähriges gewähltes Mitglied der Schulkonferenz
- ❑ Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen oder Vertreterin
- ❑ Zur Hälfte sollen es weibliche Mitglieder mit Stimmrecht sein, (§ 9 Abs. 2 LGG).

Beratend können teilnehmen:

- ❑ Ein Mitglied des Lehrerrates
- ❑ Die Schwerbehindertenvertretung
- ❑ Eine/r Vertreter/in der Schulaufsicht
- ❑ Ggf. ein weiteres Mitglied

Ein Wechsel der Mitglieder während der Vorauswahl oder der Auswahlgespräche ist nur in einem begründeten Ausnahmefall (z.b. Krankheit, andere dienstliche Verpflichtungen eines Lehrerratsmitglieds) möglich. Alle Mitglieder der Auswahlkommission sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Nach Abschluss der Auswahlgespräche ist der Lehrerrat durch die Schulleiterin oder den Schulleiter um Zustimmung zu der Auswahlentscheidung zu bitten. Der Lehrerrat muss hierfür den gleichen Informationsstand haben wie die Schulleiterin oder der Schulleiter. Zu diesem Zweck hat die Schulleiterin oder der Schulleiter dem Lehrerrat auf Verlangen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zu gewähren. Das Lehrerratsmitglied, das an den Auswahlgesprächen teilgenommen hat, berichtet hierüber dem Gremium. Der Lehrerrat entscheidet dann durch Beschluss, ob er der Auswahlentscheidung zustimmt oder nicht.

Wie oben im Bild dargestellt erfolgt dann gemäß der Fristenregelung des § 66 LPVG die förmliche Mitbestimmung zu der Einstellungsentscheidung.

Eingruppierung und Stufenzuordnung

Angestellte

Die Zuständigkeit für die Eingruppierung und Stufenzuordnung von Tarifbeschäftigten liegt bei der Schulaufsicht. Diese beteiligt hierzu den dort gebildeten Personalrat der jeweiligen Schulform. Eine Befassung des Lehrerrats mit dieser Frage erfolgt nicht. Es gibt lediglich ein Informationsanspruch gem. § 69 Abs. 4 SchulG i.V.m. §§ 64, 65 LPVG.

Beamte

Bei der Einstellung von Beamtinnen und Beamten gibt es in Fragen der Mitbestimmung bei der Ersteingruppierung und ihre Zuständigkeit einen Dissenz mit dem MSW: Mit dem Dienstrechtsänderungsgesetz vom 15.05.2013 wurde das Besoldungsgesetz geändert. Nunmehr gibt es nicht mehr die Ersteingruppierung einer Beamtin/eines Beamten in die Stufen ihrer/seiner Besoldungsgruppe nach Alter, sondern gem. § 27, 28 Übergleitetes Besoldungsgesetz NRW (ÜBesG NRW) die Einstufung in sogenannte Erfahrungsstufen. Dabei sind bei der ersten Stufenfestsetzung nach die nach § 27 Absatz 2 ÜBesG NRW definierten berücksich-

tigungsfähige Zeiten anzuerkennen. Außerdem können weitere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit sie für die Verwendung der Beamtin oder des Beamten förderlich sind. Nach § 28 Abs. 1 ÜBesG NRW trifft diese Entscheidung der oberste Dienstherr oder eine von ihm bestimmte Stelle. Erst in den Handreichungen des MSW wird diese Aufgabe im fakultativen Katalog (anders als für Tarifbeschäftigte) auf die Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen und die Mitbestimmung nach § 72 Abs. 1 Nr. 4 LPVG bei den Lehrerräten verortet (Handreichungen des MSW, 4.5 d, s. Anlage).

Die Zuständigkeitsverordnung (BASS 10 – 32 Nr. 44) und das LPVG geben diese Rechtsauslegung des MSW nicht her. Die derzeit noch neue und rechtlich nicht unproblematische Ersteinstufung von Beamtinnen und Beamten ist eine Maßnahme eigener Art. Sie ist von der Maßnahme „Einstellung" gem. § 72 Abs. 1 Nr. 1 LPVG trennbar, was ja auch die Handhabung bei den Tarifbeschäftigten zeigt.

Rechtlich liegt derzeit (September 2013) keine Zuständigkeitsübertragung auf Schulleitungen vor, so dass es – wie bei den Tarifbeschäftigten – eine Aufgabe der Dienststellen (Bezirksregierung/Schulamt) ist und damit die Mitbestimmung von den Personalräten wahr genommen werden muss.

Der Lehrerrat ist in seiner Funktion als Mitbestimmungsorgan im personalvertretungsrechtlichen Sinne ein Gremium neben weiteren Mitbestimmungs- bzw. Mitwirkungsorganen bzw. auch Organisationen wie den Gewerkschaften. Die jeweiligen Zusammenhänge und Abstimmungsbedarfe werden im Weiteren dargestellt.

3.4 Verhältnis zu anderen Gremien

3.4.1 Personalrat

§ 69 Abs. 4 SchulG definiert die Möglichkeiten der Abgabe bzw. möglichen Weiterführung eines Mitbestimmungsverfahrens an den jeweils zuständigen Personalrat. Dies wurde bereits im Verfahrensteil genauer dargestellt. Diese Beziehung führt natürlich dazu, dass Lehrerräte und Personalräte viele Abstimmungsfragen klären müssen. Im Falle des Initiativrechtes der Lehrerräte muss der Lehrerrat auch notwendigerweise selbst den Personalrat beauftragen, das Verfahren weiterzuführen.

Lehrerräte können aber jederzeit eine entsprechende sonstige Verbindung mit dem jeweiligen Personalrat aufnehmen. Die Verknüpfungen in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten müssen notwendigerweise auch zu der rechtlichen Gestaltungsmöglichkeit führen, den Personalrat als „Stufenvertretung" in die Sitzung zu laden (analog § 32 Abs. 2 LPVG). Lehrerräte können natürlich auch als Teil der Beschäftigten der Dienststelle, für den der jeweilige Personalrat zuständig ist, Anträge und Beschwerden an den Personalrat gem. § 64 LPVG führen.

Stufenvertretung

Personalräte bleiben zuständig in all ihnen nach dem LPVG zugewiesenen Aufgaben. Diese wiederum hängen davon ab, ob die jeweilige Dienststelle (Schulamt oder Bezirksregierung) notwendige Maßnahmen auch veranlassen kann. Auch hier ist wieder zu unterscheiden zwischen den Zuständigkeiten der Schulleiterin und Schulleiter und der jeweiligen Dienststelle, die Teile zwar abgegeben hat, aber durchaus auch für alle Schulen in ihrem Einzugsbereich grundlegend regeln kann. Dies würde dann wieder zu einer Zuständigkeit der Personalräte führen.

In Einstellungsverfahren ist es notwendig, dass Lehrerrat und Personalrat sowohl bei der möglichen Weiterführung des Verfahrens durch die Dienststelle wie auch bzgl. der Eingruppierung in Kontakt bleiben und

Einigungsstelle

die Informationen austauschen. Hiergegen spricht auch nicht das Gebot der Schweigepflicht nach § 9 LPVG. § 9 Abs. 2 LPVG rechtfertigt diesen Austausch zwischen den Personalratsmitgliedern, was wiederum analog auf Lehrerrat und Personalrat anzuwenden ist.

Der Personalrat bei der jeweiligen Dienststelle (Schulamt oder Bezirksregierung) kann Teilpersonalversammlungen für Lehrerräte zur Information und zur Vernetzung anberaumen. Hierzu sollte ggfls. eine entsprechende Anregung des Lehrerrates erfolgen.

3.4.2 Schwerbehindertenvertretung

Nach SGB IX (Schwerbehindertengesetz) sind Schwerbehindertenvertretungen angelehnt an den Zuständigkeiten von Personalvertretungen als eigenständige Vertretungen für die schwerbehinderten Beschäftigten in Schule eingerichtet. Es gibt keine eigene Schwerbehindertenvertretung für jede Schule, sondern derzeit (bis zur Wahl 2010) eine Schwerbehindertenvertretung für die Schulformen Grund-, Hauptschule und Förderschule auf Schulamtsebene und für die übrigen Schulformen auf Bezirksregierungsebene. Für jede Schule ist allerdings eine Schwerbehindertenvertretung zuständig und kann daher auch vom Lehrerrat in Schwerbehindertenangelegenheiten kontaktiert werden.

Wie oben dargestellt gehört zu den allgemeinen Aufgaben des Lehrerrates gem. § 69 Abs. 4 SchulG i.V.m. § 64 Nr. 4,6 und 7 LPVG alles was schwerbehinderte Beschäftigte betrifft zu beachten und zu wahren. Der Lehrerrat muss daher Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung aufnehmen, wenn eine Angelegenheit vorliegt, die die Interessen von Schwerbehinderten berührt. Dies betrifft allerdings die meisten Angelegenheiten.

Teilnahme an Sitzungen

Zu den allgemeinen Bestimmungen, die der Lehrerrat analog der Personalratsregelungen einzuhalten hat, gehören u.a. auch § 36 Abs. 1 LPVG. Danach kann die Schwerbehindertenvertretung an allen Sitzungen des Personalrates und damit auch des Lehrerrates teilnehmen. § 95 Abs. 4 SGB IX regelt das Verfahren der Teilnahme. Zur Wahrnehmung dieses Rechtes ist die Schwerbehindertenvertretung zu allen Sitzungen einzuladen und auf dieser Grundlage ist ihr auch die Tagesordnung mitzuteilen. Dabei ist es unerheblich, welche Themen anstehen und ob sie schwerbehinderte Menschen unmittelbar oder mittelbar betreffen. Es reicht für die sog. Betroffenheit von Schwerbehinderten aus, wenn der betroffene Beschäftigte nur einen Antrag auf Feststellung des Grades der Behinderung (Schwerbehinderteneigenschaft) gestellt hat.

Die in der Beratung eingebrachten Ausführungen der Schwerbehindertenvertretung müssen Berücksichtigung finden, ohne dass allerdings eine Bindung an die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung besteht. Die Teilnahme der Schwerbehindertenvertretung ist von beratender Art. Sie kann sich zu allen Punkten der Tagesordnung äußern. Ihre Mitwirkung ist also nicht begrenzt auf Angelegenheiten, die die Schwerbehinderten mittelbar oder unmittelbar betreffen. Sie kann auch selbst eigene Tagesordnungspunkte einbringen. Um dieses Beteiligungsrecht wahrzunehmen ist die Schwerbehindertenvertretung rechtszeitig über die Sitzungstermine und deren Inhalte zu unterrichten. Ebenso ist ihr das Protokoll der Sitzung auszuhändigen (so auch Kommentar zum SGB IX von Ernst, Adlhoch u.a. RN 69 ff zu § 95).

Das Teilnahmerecht bezieht sich auch auf die gemeinschaftlichen Besprechungen. Dies wird in § 95 Abs. 5 SGB IX präzisiert. Schwerbehindertenvertretungen sind zu den Besprechungen gem. § 66 Abs. 1 BPersVG (vergleichbar mit § 64 LPVG) hinzuzuziehen. Das Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung umfasst auch solche Besprechungen, die über die regelmäßig stattfindenden Gespräche hinausgehen und aus einem bestimmten aktuellem Anlass geführt werden (s. auch Kommentar zum SGB IX von Ernst, Adlhoch u.a. RN 81 ff zu § 95). Der Lehrerrat

kann auch mit der Schwerbehindertenvertretung eine praktikable Beteiligungsform vereinbaren.

Die Schwerbehindertenvertretung hat gem. §35 Abs. 3 LPVG das Recht auf Aussetzung von Beschlüssen, damit die jeweiligen Rechte der Schwerbehinderten gem. SGB IX gewahrt werden können. In Analogie zur entsprechenden Tätigkeit des Lehrerrates gilt dies dementsprechend auch für seine Beschlüsse, wenn eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten droht und dementsprechend ein Aussetzungsantrag der zuständigen Schwerbehindertenvertretung vorliegt.

Zusammenarbeit

Aus der Tätigkeit der Lehrerräte in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten ergeben sich für die Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung also folgende Anforderungen:

- ❑ Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter
- ❑ Einladung der Schwerbehindertenvertretung zu allen Sitzungen und Mitteilung der Tagesordnung
- ❑ Zulassung der Aussetzung eines Beschlusses
- ❑ Berücksichtigung der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung
- ❑ Aushändigung des Protokolls der Sitzung
- ❑ Teilnahmerecht der Schwerbehindertenvertretung an den Besprechungen mit der Schulleitung

Neben diesen mit dem Personalvertretungsrecht zusammenhängenden Rechten ergeben sich für die Lehreräte noch weitere Sachverhalte zur Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung. Zur Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter ist insbesondere die Auswahl der TeilnehmerInnen für Fortbildungsmaßnahmen, die der Schulleiter/die Schulleiterin nach § 59 Abs. 6 SchulG veranlasst, vom Lehrerrat die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung zu berücksichtigen.

3.4.3 Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen

Lehrerkonferenz

Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen werden von der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter bestellt, wenn die weiblichen Mitgliedern der Lehrerkonferenz gem. § 68 Abs. 6 SchulG dies beschließen.

Das MSW führt in seiner Handreichung für Lehrerräte aus, dass die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen beraten und mitgestalten in der Entscheidungsvorbereitung und Durchführung mitwirken und aus diesem Grunde eine Mitgliedschaft im Lehrerrat sorgfältig abzuwägen sei. Dies ist sicherlich richtig, wenn auch ein gesetzlicher Ausschlusstatbestand nicht vorliegt. Sie gibt als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen der Schulleiterin/dem Schulleiter jedoch nur Ratschläge und trifft keine eigenen Entscheidungen. Damit ist sie auch nicht an die Stelle der Dienststellenvorgesetzten zu sehen. Insofern bleibt sie auch „normale“ Beschäftigte, die dennoch alle Rechte nach § 69 SchulG hat. § 16 Abs. 3 Landesgleichstellungsgesetz sagt sehr deutlich, dass eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen keine Nachteile wegen dieser Tätigkeit erfahren darf. Eine Benachteiligung wäre aber auch ein Verzicht auf ein Lehrerratsmandat. Dementsprechend können Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen auch in den Lehrerrat gewählt werden.

Information

Die Aufgaben von Ansprechpartnerinnen und Lehrerräten überschneiden sich insofern, als sie beide gemeinsam für den Schutz der Gleichbehandlung von Beschäftigten und hier natürlich insbesondere auch der Frauen zuständig sind. Hier gibt es also eine Schnittmenge, die

es notwendig machen, einen regelmäßigen Austausch von Informationen durchzuführen. Es können natürlich auch gemeinsame Konzepte zur Verbesserung der Gleichbehandlung besprochen und durchgesetzt werden. Die Beratungsfunktion der Ansprechpartnerin auf den bzw. die Schulleiter/in sollte zum Wohle der weiblichen Beschäftigten genutzt werden.

Beispiel

Beispiel: Die Ansprechpartnerin und der Lehrerrat arbeiten eine Vereinbarung für die Frage der Konferenzteilnahme von Teilzeitbeschäftigten aus. Dies wird gemeinsam an den/die Schulleiter/in herangetragen. Auch eine Dienstvereinbarung (§§ 70 Abs. 1 i.V.b. 72 Abs. 4 Nr. 18 LPVG und § 69 Abs. 4 SchulG) dazu ist möglich.

3.4.4 Gewerkschaften; hier insbesondere die GEW

Die Mitbestimmung am Arbeitsplatz wird massiv unterstützt durch die Gewerkschaften. Personalräte und Lehrerräte mit personalvertretungsrechtlichen Aufgaben üben direkte Mitbestimmung aus und sind immer auch Teil der Dienststelle. Gewerkschaften stehen außerhalb der Dienststellen. Sie werden von ihren Mitgliedern finanziert und gestützt. Neben den tarifvertraglichen und sozialpolitischen und natürlich auch bildungspolitischen Aufgaben ist das Kerngeschäft der Gewerkschaften die Unterstützung – in vielerlei Hinsicht – der Mitbestimmungsorgane in den Dienststellen. Dazu gehören nunmehr auch die Lehrerräte.

Das LPVG verweist in § 2 auf die in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften: „Dienststelle und Personalvertretung arbeiten zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben und zum Wohle der Beschäftigten im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge vertrauensvoll zusammen; hierbei wirken sie mit den in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen zusammen."

Damit ist gemeint, dass es auch Mitglieder einer Gewerkschaft geben muss, damit ein Zusammenwirken auch möglich ist. Gewerkschaften im Schulbereich sind neben der GEW auch die Verbände des Deutschen Beamtenbundes (Philologenverband, VBE, Lehrer.NRW, VLW und VLBS), die ihre Gewerkschaftseigenschaft über den Zusammenschluss in der DBB Tarifunion erhalten und nur mit diesem Dachverband auch tariffähig werden.

Außenstehende Stellen

Die Gewerkschaften sind auch keine sogenannten außenstehenden Stellen, die gem. § 3 Abs. 3 LPVG erst nach fehlgeschlagener Einigung angerufen werden dürfen. Gewerkschaften dürfen daher jederzeit von Personalräten und damit auch in Analogie von Lehrerräten zur Beratung oder Vermittlung gebeten werden. (vgl. § 3 Abs. 3 LPVG: „Außenstehende Stellen dürfen erst angerufen werden, wenn eine Einigung in der Dienststelle nicht erzielt worden ist. Dies gilt nicht für Gewerkschaften, Berufsverbände und Arbeitgeberverbände.")

GEW

Die GEW unterstützt die Lehrerräte in ihrer Arbeit. Sie bildet fort und stellt auch durch sonstige Veranstaltungen einen regen und wichtigen Informationsaustausch sicher.

Die GEW-Mitgliedschaft lohnt sich: Lehrerräte, die GEW-Mitglieder sind, erhalten besondere und schnelle Rechtsinformationen, damit sie sich entsprechend auch gut in der Schule als Mitbestimmungsorgan behaupten können.

Die GEW setzt sich ein für die weitere Verbesserung der Arbeitssituation der Lehrerräte.

Anhang

1. Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landespersonalvertretungsgesetz – LPVG) 58
2. Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW – SchulG) 68
3. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz – LGG) 73
4. Landesbeamtengesetz 75
5. Beamtenstatusgesetz 76
6. Sozialgesetzbuch (SGB IX) 76
7. Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Ab. 2 SchulG) 78
8. Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums 83
9. Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten; Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums 88
10. Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern in den öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen – Fassung des Änderungserlasses vom 12.01.2012 89
12. Freistellungsverordnung 94
11. Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst RdErl. d. Kultusministeriums vom 11.06.1979 97
13. Empfehlung einer Wahlordnung für die Schulmitwirkungsgremien 103
14. Handlungsfelder und Schlüsselkompetenzen für das Leitungshandeln in eigenverantwortlichen Schulen in Nordrhein-Westfalen 104
15. Der Lehrerrat – Neue Aufgaben, Rechte und Pflichten (MSW Handreichung – 08/2013) 111
16. Musterformblätter aus MSW-Online-Arbeitshilfe für Schulleiter/innen: 125
    - ❑ Regelmäßige Mehrarbeit
    - ❑ Unbefristete Einstellung einer/s Tarifbeschäftigten
    - ❑ Befristete Einstellung einer/s Tarifbeschäftigten
    - ❑ Berufung in das Beamtenverhältnis/Festlegung der Erfahrungsstufe

Personalvertretungsgesetz
für das Land Nordrhein-Westfalen
– Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) –
Auszug

§ 7

(1) Personen, die Aufgaben oder Befugnisse nach diesem Gesetz wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert werden und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(…)

§ 33

(1) Die Beschlüsse des Personalrats werden mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefaßt. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

(2) Der Personalrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; Stellvertretung durch Ersatzmitglieder ist zulässig.

(…)

§ 37

(1) Über jede Verhandlung des Personalrats ist eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist von der vorsitzenden Person und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und dem Personalrat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat.

(2) Hat die Dienststelle an der Sitzung teilgenommen, so ist ihr der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Das gleiche gilt für Beauftragte von Gewerkschaften, die an der Sitzung teilgenommen haben. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

(…)

§ 62

Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede Benachteiligung von Personen aus Gründen ihrer Rasse oder wegen ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Abstammung oder sonstigen Herkunft, ihrer Nationalität, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihrer Behinderung, ihres Alters, ihrer politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Identität unterbleibt.

§ 63

Die Dienststelle und der Personalrat müssen mindestens einmal im Vierteljahr zu gemeinschaftlichen Besprechungen zusammentreten. In ihnen soll auch die Gestaltung des Dienstbetriebs behandelt werden, insbesondere alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren. Sie haben über strittige Fragen mit dem ernsten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen. Im Rahmen der Besprechungen unterrichtet die Dienststelle den Personalrat zweimal im Jahr über die Haushaltsplanung und die wirtschaftliche Entwicklung, sofern kein Wirtschaftsausschuss nach § 65 a besteht. Die Dienststelle ist berechtigt, zu der Besprechung für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständige Beschäftigte hinzuzuziehen.

§ 64

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Maßnahmen, die der Dienststelle, ihren Angehörigen oder im Rahmen der Aufgabenerledigung der Dienststelle der Förderung des Gemeinwohls dienen, zu beantragen,

2. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden,
3. sich für die Wahrung der Vereinigungsfreiheit der Beschäftigten einzusetzen,
4. auf die Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren zu achten, die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung gesundheitsfördernder Maßnahmen und des Arbeitsschutzes einzusetzen,
5. Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken,
6. die Eingliederung und berufliche Entwicklung schwerbehinderter Beschäftigter und sonstiger schutzbedürftiger, insbesondere älterer Personen, zu fördern,
7. Maßnahmen zur beruflichen Förderung schwerbehinderter Beschäftigter zu beantragen,
8. an der Entwicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung mitzuwirken und die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in die Dienststelle sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern,
9. mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung zur Förderung der Belange der von ihr vertretenen Beschäftigten eng zusammenzuarbeiten,
10. die Verwirklichung des Grundrechts der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern,
11. Maßnahmen, die dem Umweltschutz in der Dienststelle dienen, anzuregen.

§ 65

(1) Der Personalrat ist zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die dafür erforderlichen Unterlagen vorzulegen. Vor Organisationsentscheidungen der Dienststelle, die beteiligungspflichtige Maßnahmen zur Folge haben, ist der Personalrat frühzeitig und fortlaufend zu informieren. An Arbeitsgruppen, die der Vorbereitung derartiger Entscheidungen dienen, kann der Personalrat beratend teilnehmen.

(2) Bei Einstellungen sind ihm auf Verlangen die Unterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber vorzulegen. An Gesprächen, die im Rahmen geregelter oder auf Übung beruhender Vorstellungsverfahren zur Auswahl unter mehreren dienststelleninternen oder dienststellenexternen Bewerberinnen und Bewerbern von der Dienststelle geführt werden, kann ein Mitglied des Personalrats teilnehmen; dies gilt nicht in den Fällen des § 72 Abs. 1 Satz 2. Ein Mitglied der Jugendund Auszubildendenvertretung kann zusätzlich teilnehmen, wenn zu den Gesprächen Beschäftigte im Sinne des § 55 Absatz 1 eingeladen sind.

(3) Personalakten oder Sammlungen von Personaldaten dürfen nur mit Zustimmung der oder des Beschäftigten und nur von den von ihr oder ihm bestimmten Mitgliedern des Personalrats eingesehen werden; dies gilt nicht für listenmäßig aufgeführte Personaldaten, die regelmäßig Entscheidungsgrundlage in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten sind. Dienstliche Beurteilungen sind auf Verlangen der oder des Beschäftigten dem Personalrat zur Kenntnis zu bringen. Ein Mitglied des Personalrats kann auf Wunsch der oder des Beschäftigten an Besprechungen mit entscheidungsbefugten Personen der Dienststelle teilnehmen, soweit dabei beteiligungspflichtige Angelegenheiten berührt werden. Das Gleiche gilt für ein Mitglied der Jugend- und Auszubildendenvertretung soweit es um beteiligungspflichtige Angelegenheiten der von ihr vertretenen Beschäftigten geht.

(4) Die Einhaltung des Datenschutzes obliegt dem Personalrat. Der Dienststelle sind die getroffenen Maßnahmen mitzuteilen.

§ 65 a

(1) In Dienststellen mit in der Regel mehr als einhundert ständig Beschäftigten soll auf Antrag des Personalrats ein Wirtschaftsausschuss gebildet werden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle im Sinne des Absatzes 3 zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.

(2) Die Dienststelle hat den Wirtschaftsausschuss rechtzeitig und umfassend über die wirtschaftlichen Angelegenheiten unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten – soweit dadurch nicht die Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse oder Dienstgeheimnisse gefährdet werden – sowie die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die Personalplanung darzustellen.

(3) Zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 gehören insbesondere

1. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle,

2. Veränderungen der Produktpläne,
3. beabsichtigte Investitionen,
4. beabsichtigte Partnerschaften mit Privaten,
5. Stellung der Dienststelle in der Gesamtdienststelle,
6. Rationalisierungsvorhaben,
7. Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden,
8. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes,
9. Verlegung von Dienststellen oder Dienststellenteilen,
10. Neugründung, Zusammenlegung oder Teilung der Dienststelle oder von Dienststellenteilen,
11. Kooperation mit anderen Dienststellen im Rahmen interadministrativer Zusammenarbeit,
12. sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wesentlich berühren können.

(4) Der Wirtschaftsausschuss besteht aus mindestens drei und höchstens sieben Mitgliedern, die der Dienststelle angehören müssen, darunter mindestens einem Personalratsmitglied. Die Mitglieder sollen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. Sie werden vom Personalrat für die Dauer seiner Amtszeit bestimmt.

(5) Der Wirtschaftsausschuss soll vierteljährlich einmal zusammentreten. Er hat über jede Sitzung dem Personalrat unverzüglich und vollständig zu berichten.

(6) An den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses hat die Dienststelle teilzunehmen. Sie kann weitere sachkundige Beschäftigte hinzuziehen.

§ 66

(1) Soweit eine Maßnahme der Mitbestimmung des Personalrats unterliegt, kann sie nur mit seiner Zustimmung getroffen werden. Eine Maßnahme im Sinne des Satzes 1 liegt bereits dann vor, wenn durch eine Handlung eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme vorweggenommen oder festgelegt wird.

(2) Die Dienststelle unterrichtet den Personalrat von der beabsichtigten Maßnahme und beantragt seine Zustimmung. Der Personalrat kann verlangen, dass die Dienststelle die beabsichtigte Maßnahme begründet; der Personalrat kann außer in Personalangelegenheiten auch eine schriftliche Begründung verlangen. Der Beschluss des Personalrats über die beantragte Zustimmung ist der Dienststelle innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen; in dringenden Fällen kann die Dienststelle diese Frist auf eine Woche verkürzen. In den Fällen des § 35 verlängert sich die Frist um eine Woche. Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Personalrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert.

(3) Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies nach Zugang des Antrags innerhalb der Fristen des Absatzes 2 Satz 3 oder Satz 4 der Dienststelle mitzuteilen; in diesen Fällen ist die Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung zwischen der Dienststelle und dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen zu erörtern; die Frist kann im Einvernehmen zwischen der Dienststelle und dem Personalrat verlängert werden. In dringenden Fällen kann die Dienststelle verlangen, dass die Erörterung innerhalb einer Frist von einer Woche durchzuführen ist. In den Fällen einer Erörterung beginnt die Frist des Absatzes 2 Satz 3 und 4 mit dem Tag der Erörterung. Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend. Die Dienststelle ist berechtigt, zu der Erörterung für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständige Beschäftigte hinzuzuziehen. Soweit Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, ist der oder dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen. Soweit anstelle der Dienststelle das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ oder ein von diesem bestimmter Ausschuss über eine beabsichtigte Maßnahme zu entscheiden hat, ist der Personalrat so rechtzeitig zu unterrichten, dass seine Stellungnahme bei der Entscheidung von dem zuständigen Organ oder Ausschuss berücksichtigt werden kann. Die vorsitzende Person der zuständigen Personalvertretung und ein Mitglied der betreffenden Gruppe sind berechtigt, an den Sitzungen des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs oder des von ihm bestimmten Ausschusses mit Ausnahme der Beschlussfassung teilzunehmen und die Auffassung der Personalvertretung darzulegen, sofern personelle oder soziale Angelegenheiten der Angehörigen der Dienststelle behandelt werden. Termin und Tagesordnung sind der Personalvertretung rechtzeitig bekannt zu geben.

(4) Im Rahmen seiner Aufgaben nach § 72 kann der Personalrat in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen, die die

Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Der Personalrat hat die Maßnahme schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Die Entscheidung über seinen Vorschlag ist dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Vorschlags bei der Dienststelle mitzuteilen. Sofern beabsichtigt ist, dem Vorschlag nicht zu entsprechen, hat die Dienststelle dies innerhalb der Frist des Satzes 3 nach Zugang des Vorschlags dem Personalrat mitzuteilen; in diesen Fällen gelten Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 2 und 3 und Satz 2 und 3 entsprechend. Bei einer Ablehnung des Vorschlags sind die Gründe anzugeben.

(5) Kommt eine Einigung über eine von der Dienststelle beabsichtigte Maßnahme nicht zustande, so kann sie innerhalb von zwei Wochen die Angelegenheit der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gelten die Absätze 2 und 3 entsprechend. Kommt eine Einigung über eine vom Personalrat beantragte Maßnahme nicht zustande oder trifft die Dienststelle innerhalb der in Absatz 4 Satz 3 genannten Frist keine Entscheidung, so kann der Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der in Absatz 3 genannten Frist die Angelegenheit der Stufenvertretung, die bei der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle besteht, vorlegen. Für das Stufenverfahren gilt Absatz 4 entsprechend. Die Dienststelle und der Personalrat unterrichten sich gegenseitig, wenn sie die Angelegenheit der übergeordneten Stelle oder der bei ihr bestehenden Stufenvertretung vorlegen.

(6) Bei Anträgen des Personalrats nach Absatz 4, die Maßnahmen nach § 72 Abs. 1 zum Gegenstand haben, entscheidet in der Landesverwaltung die oberste Landesbehörde und bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) endgültig.

(7) Ergibt sich bei Maßnahmen, die von der Dienststelle beabsichtigt sind, und bei den vom Personalrat beantragten Maßnahmen, die nach § 72 Abs. 2 bis 4 seiner Mitbestimmung unterliegen,

a) in der Landesverwaltung zwischen der obersten Landesbehörde,

b) bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zwischen der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2 und Abs. 3) und der dort bestehenden zuständigen Personalvertretung

keine Einigung, so entscheidet auf Antrag der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) oder der Personalvertretung die Einigungsstelle (§ 67). Die Personalvertretung kann die Entscheidung der Einigungsstelle auch dann beantragen, wenn die Dienststelle über einen Antrag nach Absatz 4 nicht innerhalb der in Absatz 4 Satz 3 vorgesehenen Frist entscheidet. In den Fällen des § 72 Absatz 1, 3 und 4 Satz 1 Nummer 2, 6, 11, 12, 14 bis 17, 19 bis 22 und des § 74 Absatz 1 beschließt die Einigungsstelle eine Empfehlung an die in diesen Fällen endgültig entscheidende Stelle (§ 68). Wurde über eine Maßnahme nach Satz 1, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sein kann, durch bindenden Beschluss der Einigungsstelle entschieden, können die beteiligten Dienststellen innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses auf dem Dienstweg die nach § 68 zuständige Stelle anrufen. Den beteiligten Personalräten ist von dieser Stelle Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; hierfür kann eine Frist gesetzt werden. Die nach § 68 zuständige Stelle stellt fest, ob der Beschluss der Einigungsstelle wegen der Maßnahme, die aufgrund ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, nur empfehlenden Charakter hat und entscheidet über die Maßnahme abschließend. Die Entscheidung ist zu begründen. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, verbleibt es beim Beschluss der Einigungsstelle. Die vorsitzende Person der Einigungsstelle sowie die am Einigungsverfahren beteiligten Dienststellen und Personalvertretungen sind unverzüglich über die Entscheidung und deren Gründe schriftlich zu informieren.

(8) Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach den Absätzen 2, 3, 5 und 7 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 67

(1) Bei jeder obersten Dienstbehörde wird für die Dauer der Wahlperiode der Personalvertretung eine Einigungsstelle gebildet. Sie besteht aus einer unparteiischen vorsitzenden Person, ihrer Stellvertreterin oder ihrem Stellvertreter und Beisitzerinnen und Beisitzern. Auf die vorsitzende Person und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter haben sich die oberste Dienstbehörde und die bei ihr bestehende Personalvertretung innerhalb von zwei Monaten nach Beginn der Wahlperiode zu einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag der obersten Dienstbehörde oder der Personalvertretung die Präsidentin oder der Präsident des Oberverwaltungsgerichts. Die Beisitzerinnen und Beisitzer werden für das jeweilige Einigungsstellenverfahren benannt; sie müssen Beschäftigte im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes sein.

(2) Die Mitglieder der Einigungsstelle sind unabhängig und üben ihre Tätigkeit als Ehrenamt in eigener Verantwortung aus. Für sie gilt § 40 Abs. 1 Sätze 1 bis 4 und Abs. 3 und, soweit sie Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Gesetzes sind, § 42 Abs. 2 entsprechend. Der vorsitzenden Person kann eine Entschädigung für Zeitaufwand gewährt werden. Die Mitglieder scheiden aus der Einigungsstelle außer durch Zeitablauf (Absatz 1 Satz 1) oder Niederlegung des Amtes nur unter den in § 50 Abs. 1 Nr. 1 und 2 des Landesdisziplinargesetzes bezeichneten Voraussetzungen aus, die Beisitzerinnen und Beisitzer ferner bei Beendigung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Geltungsbereich eines Personalvertretungsgesetzes.

(3) Die Einigungsstelle wird tätig in der Besetzung mit der vorsitzenden Person oder, falls sie verhindert ist, der Stellvertreterin oder dem Stellvertreter und sechs Beisitzerinnen und Beisitzern, die auf Vorschlag der obersten Dienstbehörde und der Personalvertretung je zur Hälfte benannt werden.

(4) Die Sitzungen der Einigungsstelle sind nicht öffentlich. Den Beteiligten ist die Anwesenheit nur bei der Verhandlung zu gestatten; sachverständigen Personen kann die Teilnahme gestattet werden. Den Beteiligten ist Gelegenheit zur mündlichen Äußerung zu geben, die mit ihrem Einverständnis auch schriftlich erfolgen kann.

(5) Die Einigungsstelle entscheidet durch Beschluss über die Anträge der Beteiligten, sie kann den Anträgen auch teilweise entsprechen. Die Einigungsstelle soll binnen zwei Monaten nach der Erklärung einer oder eines Beteiligten, die Entscheidung der Einigungsstelle herbeiführen zu wollen, entscheiden. Der Beschluss muss sich im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, insbesondere des Haushaltsgesetzes, halten. Der Beschluss wird mit Stimmenmehrheit gefasst.

(6) Der Beschluss der Einigungsstelle ist zu begründen und den Beteiligten zuzustellen. Er bindet diese, soweit er eine Entscheidung im Sinne des Absatzes 5 enthält; § 66 Abs. 7 Satz 4 bleibt unberührt. Eine Bindung besteht nicht in den Fällen des § 66 Abs. 7 Satz 3.

(7) Für die Geschäftsführung der Einigungsstelle gilt § 40 Abs. 1 Sätze 1 bis 4 und Abs. 3 entsprechend.

(8) Besteht bei einer obersten Dienstbehörde ein Hauptpersonalrat oder ein Gesamtpersonalrat, so nimmt dieser die Befugnisse der Personalvertretung nach Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 3 wahr.

(9) In den Fällen des § 84, des § 89 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2, § 94 Absatz 1 Nummer 3 und des § 94 b Absatz 1 ist die Einigung nach Absatz 1 Satz 3 zwischen der obersten Dienstbehörde und allen Hauptpersonalräten des Geschäftsbereichs herbeizuführen. Bei der Verhandlung von Angelegenheiten aus dem Zuständigkeitsbereich der Hauptpersonalräte nach § 84, § 89 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2, § 94 Absatz 1 Nummer 3 und § 94 b Absatz 1 üben diese Hauptpersonalräte das Vorschlagsrecht nach Absatz 3 aus.

§ 68

In den in § 66 Abs. 7 Satz 3 bezeichneten Fällen entscheidet

1. bei Beschäftigten des Landes die Landesregierung,
2. bei Beschäftigten der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts deren verfassungsmäßig zuständiges oberstes Organ oder der von ihm bestimmte Ausschuss endgültig.

Bei Maßnahmen im Bereich der Verwaltung des Landtags tritt an die Stelle der Landesregierung die Präsidentin oder der Präsident des Landtags im Benehmen mit dem Präsidium, im Geschäftsbereich des Landesrechnungshofs die Präsidentin oder der Präsident des Landesrechnungshofs und im Bereich des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit die oder der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit.

§ 69

(1) Soweit der Personalrat an Entscheidungen mitwirkt, ist die beabsichtigte Maßnahme vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung rechtzeitig und eingehend mit ihm zu erörtern. § 66 Absatz 3 Satz 7 bis 9 gilt entsprechend.

(2) Äußert sich der Personalrat nicht innerhalb von zwei Wochen oder hält er bei Erörterung seine Einwendungen oder Vorschläge nicht aufrecht, so gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt. Erhebt der Personalrat Einwendungen, so hat er der Dienststelle die Gründe mitzuteilen. § 66 Absatz 3 Satz 6 gilt entsprechend. Entspricht die Dienststelle den Einwendungen des Personalrats nicht oder nicht in vollem Umfang, so teilt sie dem Personalrat ihre Entscheidung unter Angabe der Gründe schriftlich mit.

(3) Der Personalrat einer nachgeordneten Behörde kann innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung (Absatz 2 Satz 4) die Entscheidung der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle, bei der eine Stufen-

vertretung besteht, beantragen. Diese entscheidet nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung. Eine Abschrift des Antrags leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.

(4) Ist ein Antrag nach Absatz 3 Satz 1 gestellt, so ist eine beabsichtigte Maßnahme bis zur Entscheidung der angerufenen Stelle auszusetzen.

(5) § 66 Abs. 8 gilt entsprechend.

(6) In den Fällen des Absatzes 2 Satz 4 kann der Personalrat einer Gemeinde, eines Gemeindeverbandes oder einer sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts die Entscheidung des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs oder des von ihm bestimmten Ausschusses beantragen. Die Absätze 3 bis 5 gelten entsprechend.

§ 70

(1) Dienstvereinbarungen sind zulässig, soweit nicht gesetzliche oder tarifliche Regelungen entgegenstehen. Sie sind unzulässig, soweit sie Arbeitsentgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen betreffen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden; dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag ergänzend Dienstvereinbarungen zulässt.

(2) Dienstvereinbarungen, die für einen größeren Bereich gelten, gehen den Dienstvereinbarungen für einen kleineren Bereich vor.

(3) Dienstvereinbarungen bedürfen der Schriftform, sie sind von beiden Seiten zu unterzeichnen und von der Dienststelle in geeigneter Weise bekanntzumachen.

(4) Dienstvereinbarungen können, soweit nichts anderes vereinbart ist, mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Nach Kündigung oder Ablauf einer Dienstvereinbarung gelten ihre Regelungen in Angelegenheiten, in denen der Spruch der Einigungsstelle die Einigung zwischen Dienststelle und Personalrat ersetzen kann, weiter, bis sie durch eine neue Dienstvereinbarung ersetzt wird. Die Nachwirkung kann ausgeschlossen werden.

§ 71

(1) Entscheidungen, an denen der Personalrat beteiligt war, führt die Dienststelle durch, es sei denn, dass im Einzelfall etwas anderes vereinbart ist.

(2) Wird eine Maßnahme, der der Personalrat zugestimmt hat, von der Dienststelle nicht unverzüglich durchgeführt, so hat diese den Personalrat unter Angabe von Gründen zu unterrichten.

§ 72

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, erneuter Zuweisung eines Arbeitsplatzes gemäß Arbeitsplatzsicherungsvorschriften sowie nach Beendigung eines Urlaubs ohne Dienstbezüge nach § 70 und § 71 des Landesbeamtengesetzes und nach Beendigung der Jahresfreistellung nach § 64 des Landesbeamtengesetzes bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nach der Rückkehr aus der Elternzeit ohne gleichzeitige Teilzeit, Verlängerung der Probezeit, Befristung von Arbeitsverträgen,
2. Beförderung, Zulassung zum Aufstieg, Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt,
3. Laufbahnwechsel,
4. Eingruppierung, Höhergruppierung, Herabgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Stufenzuordnung und Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit gemäß Entgeltgrundsätzen, Bestimmung der Fallgruppen innerhalb einer Entgeltgruppe, wesentliche Änderung von Arbeitsverträgen,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört,
6. Abordnung, Zuweisung von Beamtinnen und Beamten gemäß § 20 des Beamtenstatusgesetzes, Zuweisung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemäß tarifrechtlicher Vorschriften, für eine Dauer von mehr als drei Monaten und ihrer Aufhebung,

7. Kürzung der Anwärterbezüge oder der Unterhaltsbeihilfe,
8. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit, auf Probe oder Widerruf oder Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht selbst beantragt wurde,
9. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit und der Polizeidienstunfähigkeit, wenn die Maßnahme nicht selbst beantragt wurde,
10. Weiterbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten, und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus,
11. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
12. Versagung, Untersagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
13. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub gemäß §§ 63 bis 67 oder §§ 70, 71 des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
14. Ablehnung eines Antrags auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle.

Satz 1 gilt für die in § 8 Absatz 1 bis 3 und § 11 Absatz 2 Buchstabe b bezeichneten Beschäftigten und für Dozentinnen und Dozenten gemäß § 20 Fachhochschulgesetz öffentlicher Dienst nur, wenn sie es beantragen; er gilt nicht

1. für die in § 37 des Landesbeamtengesetzes bezeichneten Beamtinnen und Beamten,
2. für Beamtenstellen von der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts, für Stellen der Abteilungsleitung der Generalstaatsanwaltschaften sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ein der Besoldungsgruppe B 3 an aufwärts vergleichbares Entgelt erhalten,
3. für überwiegend und unmittelbar künstlerisch tätige Beschäftigte an Theatern, die unter den Geltungsbereich des Normalvertrages (NV) Bühne fallen,
4. für kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte,
5. für Leiterinnen und Leiter von öffentlichen Betrieben in den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts.

Satz 1 Nr. 5 gilt nicht für Beschäftigte in der Berufsausbildung.

(2) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

1. Gewährung und Versagung von Unterstützungen, Vorschüssen, Darlehen und entsprechenden Zuwendungen,
2. Zuweisung und Kündigung von Wohnungen, über die die Beschäftigungsdienststelle verfügt, und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie der allgemeinen Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
3. Zuweisung von Dienst- und Pachtland und Ausübung eines Vorschlagsrechts sowie Festsetzung der Nutzungsbedingungen,
4. Einrichtung, Verwaltung und Auflösung von Sozialeinrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform,
5. Aufstellung von Sozialplänen einschließlich Plänen für Umschulungen zum Ausgleich von Härtefällen sowie Milderung wirtschaftlicher Nachteile infolge von Rationalisierungsmaßnahmen.

(3) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen in Rationalisierungs-, Technologie- und Organisationsangelegenheiten bei

1. Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn-, Versorgungs- und Beihilfeleistungen sowie Jubiläumszuwendungen,
2. Einführung, Anwendung und Erweiterung technischer Einrichtungen, es sei denn, dass deren Eignung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten ausgeschlossen ist,
3. Einführung grundlegend neuer, wesentlicher Änderung und wesentlicher Ausweitung von Arbeitsmethoden,
4. Maßnahmen, die die Hebung der Arbeitsleistung oder Erleichterungen des Arbeitsablaufs zur Folge haben sowie Maßnahmen der Änderung der Arbeitsorganisation,
5. Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze,

6. Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle.

(4) Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage, Einführung, Ausgestaltung und Aufhebung der gleitenden Arbeitszeit,
2. Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit, soweit sie vorauszusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, sowie allgemeine Regelung des Ausgleichs von Mehrarbeit,
3. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Dienstbezüge und Arbeitsentgelte,
4. Aufstellung des Urlaubsplans, Festsetzung der zeitlichen Lage des Erholungsurlaubs für einzelne Beschäftigte, wenn zwischen der Dienststelle und der oder dem beteiligten Beschäftigten kein Einverständnis erzielt wird,
5. Fragen der Gestaltung des Entgelts innerhalb der Dienststelle, insbesondere die Aufstellung von Entgeltgrundsätzen, die Einführung und Anwendung von neuen Entgeltmethoden und deren Änderung sowie die Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren, sowie entsprechende Regelungen für Beamtinnen und Beamte,
6. Bestellung und Abberufung von Vertrauens- und Betriebsärztinnen und Vertrauens- und Betriebsärzten sowie Sicherheitsfachkräften und Bestellung der oder des Datenschutzbeauftragten,
7. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen einschließlich Maßnahmen vorbereitender und präventiver Art,
8. Grundsätze über die Prämierung von anerkannten Vorschlägen im Rahmen des behördlichen und betrieblichen Vorschlagswesens,
9. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten,
10. Gestaltung der Arbeitsplätze,
11. Geltendmachung von Ersatzansprüchen gegen eine oder einen Beschäftigten,
12. Maßnahmen nach § 1 Abs. 3,
13. Grundsätze über die Durchführung der Berufsausbildung der Beschäftigten,
14. Richtlinien für die personelle Auswahl bei Einstellungen, bei Versetzungen, bei Höhergruppierungen und bei Kündigungen,
15. Beurteilungsrichtlinien,
16. allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten, Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
17. Inhalt von Personalfragebogen,
18. Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen,
19. Grundsätze der Arbeitsplatz- und Dienstpostenbewertung in der Dienststelle,
20. Abschluss von Arbeitnehmerüberlassungs- oder Gestellungsverträgen,
21. Aufstellung von Grundsätzen zu Arbeitszeitmodellen und erstmalige Einführung grundlegend neuer Formen der Arbeitsorganisation,
22. Übertragung von Arbeiten der Dienststelle, die üblicherweise von ihren Beschäftigten vorgenommen werden, auf Dauer an Privatpersonen oder auf Dritte in jeglicher Rechtsform (Privatisierung).

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 11 bestimmt der Personalrat nur auf Antrag der oder des Beschäftigten mit; diese oder dieser ist von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen. Satz 1 Nr. 17 gilt nicht für den Inhalt von Personalfragebogen, die der Finanzkontrolle durch den Landesrechnungshof dienen.

(5) Der Personalrat hat in den Fällen der Absätze 3 und 4 auch mitzubestimmen, wenn eine Maßnahme probeweise oder befristet durchgeführt werden soll.

§ 73

Der Personalrat wirkt, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mit bei

1. Verwaltungsanordnungen einer Dienststelle für die innerdienstlichen, sozialen oder persönlichen Angelegenheiten der Beschäftigten ihres Geschäftsbereichs,
2. Stellenausschreibungen, soweit die Personalmaßnahme der Mitbestimmung unterliegen kann,
3. Errichtung, Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen,
4. behördlichen oder betrieblichen Grundsätzen der Personalplanung,
5. Aufträgen zur Überprüfung der Organisation oder Wirtschaftlichkeit einer Dienststelle durch Dritte,
6. Erhebung der Disziplinarklage gegen eine Beamtin oder einen Beamten, wenn sie oder er die Beteiligung des Personalrats beantragt. Die Beamtin oder der Beamte ist von der Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen.
7. Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung,
8. grundlegenden Änderungen von Arbeitsabläufen bei Wirtschaftsbetrieben.

§ 74

(1) Der Personalrat bestimmt mit bei ordentlichen Kündigungen durch den Arbeitgeber. § 72 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(2) Der Personalrat ist vor Abmahnungen, bei Kündigungen in der Probezeit, bei außerordentlichen Kündigungen, bei Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen und bei Mitteilungen an Auszubildende darüber, dass deren Einstellung nach beendeter Ausbildung nicht beabsichtigt ist, anzuhören. Hierbei sind die Gründe, auf die sich die beabsichtigte Abmahnung oder Kündigung stützen soll, vollständig anzugeben.

(3) Eine ohne Beteiligung des Personalrates ausgesprochene Kündigung oder ein ohne Beteiligung des Personalrates geschlossener Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag ist unwirksam.

(4) Der Personalrat kann vor einer Stellungnahme die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer anhören. Erhebt der Personalrat Einwendungen gegen die beabsichtigte Maßnahme oder Vereinbarung, hat er der betroffenen Arbeitnehmerin oder dem betroffenen Arbeitnehmer eine Abschrift seiner Stellungnahme zuzuleiten.

(5) Stimmt der Personalrat einer beabsichtigten ordentlichen Kündigung nicht zu, gilt § 66 Absatz 2 und 3 sinngemäß. Das weitere Verfahren regelt sich nach § 66 Absatz 5 und Absatz 7 Satz 1 und 2.

(6) Hat der Personalrat gegen eine beabsichtigte Kündigung in der Probezeit oder gegen eine außerordentliche Kündigung Einwendungen, gibt er diese binnen drei Arbeitstagen der Dienststelle schriftlich zur Kenntnis. Absatz 4 gilt entsprechend.

(7) Will der Personalrat gegen einen Aufhebungs- oder Beendigungsvertrag Einwände erheben, gibt er diese binnen einer Woche schriftlich der Dienststelle zur Kenntnis. Absatz 4 gilt entsprechend.

(8) Bei Initiativanträgen des Personalrats gilt § 66 Absatz 4 und 6 entsprechend.

§ 75

(1) Der Personalrat ist anzuhören bei

1. der Vorbereitung der Entwürfe von Stellenplänen, Bewertungsplänen und Stellenbesetzungsplänen,
2. grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen,
3. der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie der Anmietung von Diensträumen,
4. der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeitsoder Dienstfähigkeit,
5. der wesentlichen Änderung oder Verlagerung von Arbeitsplätzen.

(2) Die Anhörung hat so rechtzeitig zu erfolgen, dass die Äußerung des Personalrats noch Einfluss auf die Willensbildung der Dienststelle nehmen kann.

§ 76

An Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, beratend teilnehmen; Teilnahme und

Beratung beschränken sich auf den Ablauf der mündlichen Prüfung. Mitglieder des Personalrats dürfen bei Prüfungen, die sie noch abzulegen haben, nicht nach Satz 1 tätig werden.

§ 77

(1) Der Personalrat hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die übrigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen.

(2) Die Dienststelle und die für den Arbeitsschutz zuständigen Stellen sind verpflichtet, den Personalrat oder die von ihnen bestimmten Mitglieder des Personalrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Die Dienststelle hat dem Personalrat unverzüglich die den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung betreffenden Auflagen und Anordnungen der in Satz 1 genannten Stellen mitzuteilen.

(3) An den Besprechungen der Dienststelle mit den Sicherheitsbeauftragten nach § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Personalrat beauftragte Personalratsmitglieder teil.

(4) Der Personalrat erhält die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 1 und 2 hinzuzuziehen ist.

(5) Die Dienststelle hat dem Personalrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Personalrat zu unterschreibenden oder der nach beamtenrechtlichen Vorschriften zu erstattenden Unfallanzeige auszuhändigen.

(...)

§ 85

(1) Für Lehrkräfte gelten die Vorschriften der Kapitel 1 bis 6, 8, 9 und 11 insoweit, als in diesem Abschnitt oder in § 69 Schulgesetz NRW nichts anderes bestimmt ist. Für die nach dem Schulgesetz NRW gebildeten Lehrerräte gelten in den Fällen des § 69 Absatz 3 Schulgesetz NRW die §§ 7 Absatz 1, 33, 37, 62 bis 77 und 85 Absatz 4 entsprechend.

(…)

(4) Abweichend von § 63 treten die Dienststelle (§ 92 Satz 1 Nr. 2) und der Personalrat einmal im Schulhalbjahr zu einer gemeinschaftlichen Besprechung zusammen.

(…)

§ 91

(1) Bei Lehrkräften gilt als Versetzung oder Abordnung im Sinne des § 72 Abs. 1 Nrn. 5 und 6 die Versetzung oder Abordnung an eine Schule oder ein Studienseminar.

(2) Bei Versetzungen von Lehrkräften an eine Schule oder ein Studienseminar gibt der bei der abgebenden Dienststelle gebildete Personalrat dem bei der aufnehmenden Dienststelle gebildeten Personalrat Gelegenheit zur Äußerung. Die Frist zur Äußerung gemäß § 66 Abs. 2 Satz 3 beträgt vier Wochen.

(3) Abordnungen von Lehrkräften nach § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 unterliegen nur dann der Mitbestimmung, wenn sie länger als bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres andauern.

(4) Bei Stellenausschreibungen gemäß § 73 Nr. 2 wirkt der Personalrat nur mit, wenn die Ausschreibung nicht der Vorbereitung einer Maßnahme gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 3 dient.

§ 92

Das für das Schulwesen zuständige Ministerium bestimmt durch Rechtsverordnung

1. die Schulformen und besonderen Einrichtungen des Schulwesens, für die getrennte Personalvertretungen nach § 87 Abs. 1 und § 89 Abs. 1 Satz 2 zu bilden sind,
2. die Stellen, die für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte Dienststellen nach § 88 Abs. 1 sind.

Es hat dabei die Schulstruktur und die Organisation der Schulverwaltung zu berücksichtigen. Schulformübergreifende Versuchsschulen können als besondere Schulform behandelt werden, wenn sie voraussichtlich länger als die Wahlperiode der Personalvertretungen bestehen werden.

Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW – SchulG) – Auszug

Sechster Teil
Schulpersonal

§ 57
Lehrerinnen und Lehrer

(1) Lehrerinnen und Lehrer unterrichten, erziehen, beraten, beurteilen, beaufsichtigen und betreuen Schülerinnen und Schüler in eigener Verantwortung im Rahmen der Bildungs- und Erziehungsziele (§ 2), der geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften, der Anordnungen der Schulaufsichtsbehörden und der Konferenzbeschlüsse; sie fördern alle Schülerinnen und Schüler umfassend.

(2) Die Lehrerinnen und Lehrer wirken an der Gestaltung des Schullebens, an der Organisation der Schule und an der Fortentwicklung der Qualität schulischer Arbeit aktiv mit. Sie stimmen sich in der pädagogischen Arbeit miteinander ab und arbeiten zusammen.

(3) Lehrerinnen und Lehrer sind verpflichtet, sich zur Erhaltung und weiteren Entwicklung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten selbst fortzubilden und an dienstlichen Fortbildungsmaßnahmen auch in der unterrichtsfreien Zeit teilzunehmen. Die Genehmigung von Fortbildung während der Unterrichtszeit setzt in der Regel voraus, dass eine Vertretung gesichert ist oder der Unterricht vorgezogen oder nachgeholt oder Unterrichtsausfall auf andere Weise vermieden wird.

(4) Lehrerinnen und Lehrer dürfen in der Schule keine politischen, religiösen, weltanschaulichen oder ähnliche äußere Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes gegenüber Schülerinnen und Schülern sowie Eltern oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Schulfrieden zu gefährden oder zu stören. Insbesondere ist ein äußeres Verhalten unzulässig, welches bei Schülerinnen und Schülern oder den Eltern den Eindruck hervorrufen kann, dass eine Lehrerin oder ein Lehrer gegen die Menschenwürde, die Gleichberechtigung nach Artikel 3 des Grundgesetzes, die Freiheitsgrundrechte oder die freiheitlich-demokratische Grundordnung auftritt. Die Wahrnehmung des Erziehungsauftrags nach Artikel 7 und 12 Abs. 6 der Verfassung des Landes Nordrhein- Westfalen und die entsprechende Darstellung christlicher und abendländischer Bildungs- und Kulturwerte oder Traditionen widerspricht nicht dem Verhaltensgebot nach Satz 1. Das Neutralitätsgebot des Satzes 1 gilt nicht im Religionsunterricht und in den Bekenntnis- und Weltanschauungsschulen.

(5) Lehrerinnen und Lehrer an den öffentlichen Schulen des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände stehen im Dienst des Landes; § 124 bleibt unberührt. Sie sind in der Regel Beamtinnen und Beamte, wenn sie die für ihre Laufbahn erforderliche Befähigung besitzen und die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Lehrerinnen und Lehrer können auch im Rahmen von Gestellungsverträgen beschäftigt werden.

(6) Die Einstellung einer Lehrerin oder eines Lehrers setzt als persönliches Eignungsmerkmal voraus, dass sie oder er die Gewähr für die Einhaltung der Bestimmungen des Absatzes 4 in der gesamten voraussichtlichen Dienstzeit bietet. Entsprechendes gilt für die Versetzung einer Lehrerin oder eines Lehrers eines anderen Dienstherrrn in den nordrhein-westfälischen Schuldienst. Für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter können von der Einstellungsbehörde auf Antrag Ausnahmen vorgesehen werden, soweit die Ausübung ihrer Grundrechte es zwingend erfordert und zwingende öffentliche Interessen an der Wahrung der staatlichen Neutralität und des Schulfriedens nicht entgegenstehen.

(7) Ausschreibungen im Lehrereinstellungsverfahren für eine Schule sowie die Auswahl erfolgen durch die Schule; die Vorgaben der Schulaufsichtsbehörden sind dabei einzuhalten. Vor Versetzungen von Lehrerinnen und Lehrern aus dienstlichen Gründen sind die Schulen zu hören. Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der der Schule zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel kann die Schulleiterin oder der Schulleiter befristete Verträge zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben abschließen. Den Schulen können durch das Ministerium weitere Angelegenheiten übertragen werden.

§ 58
Pädagogisches und sozialpädagogisches Personal

Sonstige im Landesdienst stehende pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken bei der Bildungs- und Erziehungsarbeit mit. § 57 Abs. 4 und 6 gilt entsprechend.

§ 59

Schulleiterinnen und Schulleiter

(1) Jede Schule hat eine Schulleiterin oder einen Schulleiter, die oder der zugleich Lehrerin oder Lehrer ist.

(2) Die Schulleiterin oder der Schulleiter

1. leitet die Schule und vertritt sie nach außen,
2. ist verantwortlich für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule,
3. sorgt für die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Schule,
4. wirkt im Rahmen der personellen Ressourcen darauf hin, dass der Unterricht ungekürzt erteilt wird,
5. ist verantwortlich dafür, dass alle Vorbereitungen zum Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres abgeschlossen sind und
6. nimmt das Hausrecht wahr.

Sie oder er kann in Erfüllung dieser Aufgaben als Vorgesetzte oder Vorgesetzter allen an der Schule tätigen Personen Weisungen erteilen.

(3) Zu den Leitungsaufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters gehören insbesondere die Schulentwicklung, die Personalführung und Personalentwicklung, die Organisation und Verwaltung sowie die Kooperation mit der Schulaufsicht, dem Schulträger und den Partnern der Schule.

(4) Im Rahmen der übertragenen Zuständigkeiten wirkt die Schulleiterin oder der Schulleiter in Personalangelegenheiten mit und trifft selbst Personalentscheidungen, soweit diese Befugnisse übertragen sind. Sie oder er erstellt die dienstlichen Beurteilungen für die Lehrkräfte der Schule

1. während der laufbahnrechtlichen Probezeit vor der Anstellung,
2. vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (soweit kein Leitungsamt im Sinne von § 60 Abs. 1),
3. vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst (mit Ausnahme von Funktionsstellen im Ausland), zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder zu vergleichbaren Aufgaben,
4. vor einer Verwendung im Hochschuldienst.

(5) Zur Stärkung der Selbstverwaltung und Eigenverantwortung der Schulen werden den Schulleiterinnen und Schulleitern Aufgaben der oder des Dienstvorgesetzten übertragen. Soweit diese Aufgaben durch Gesetz oder Rechtsverordnung übertragen worden sind, werden die Aufgaben und Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten gemäß § 15 Landesgleichstellungsgesetz von der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wahrgenommen. § 16 Abs. 2 Satz 2 Landesgleichstellungsgesetz gilt entsprechend. Für die Ermittlung der Unterrepräsentanz gemäß § 7 Landesgleichstellungsgesetz sowie die Erstellung von Frauenförderplänen gilt § 3 Abs. 1 Satz 2 Landesgleichstellungsgesetz.

(6) Die Schulleiterin oder der Schulleiter entscheidet im Rahmen der von der Lehrerkonferenz gemäß § 68 Abs. 3 Nr. 3 beschlossenen Grundsätze über Angelegenheiten der Fortbildung und wirkt auf die Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer hin. Dazu gehört auch die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen. Der Lehrerrat ist nach § 69 Abs. 2 zu beteiligen.

(7) In jedem Schuljahr ist der Schulkonferenz ein Bericht über die Unterrichtsversorgung und die Erteilung des Unterrichts an der Schule vorzulegen.

(8) Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist für die Unfallverhütung sowie eine wirksame Erste Hilfe und für den Arbeits- und Gesundheitsschutz verantwortlich.

(9) Die Schulleiterin oder der Schulleiter stellt den jährlichen Schulhaushalt auf und bewirtschaftet die der Schule zugewiesenen Haushaltsmittel. Die Entscheidung über den Schulhaushalt trifft die Schulkonferenz. Der Bericht über die Mittelverwendung ist der Schulkonferenz innerhalb von drei Monaten nach Ablauf des Haushaltsjahres zuzuleiten.

(10) Die Schulleiterin oder der Schulleiter arbeitet zur Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags mit den Konferenzen zusammen und führt deren Beschlüsse aus. Sie oder er kann an Konferenzen, denen sie oder er nicht vorsitzt, mit beratender Stimme teilnehmen. Beschlüsse der Konferenzen, die gegen Rechts- oder Verwaltungsvorschriften verstoßen, sind unverzüglich zu beanstanden. Die Beanstandung hat aufschiebende Wirkung und ist zu begründen. Hilft die Konferenz der Beanstandung nicht ab, holt die Schulleiterin oder der Schulleiter die Entscheidung der Schulaufsichtsbehörde ein.

(11) Die Schulleiterin oder der Schulleiter arbeitet mit dem Schulträger eng und vertrauensvoll zusammen und stellt ihm die zur Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Informationen zur Verfügung. Die Anordnungen des Schulträgers in seinem Aufgabenbereich sind für die Schulleiterin oder den Schulleiter verbindlich.

§ 60
Schulleitung

(1) Der Schulleitung gehören die Schulleiterin oder der Schulleiter und die ständige Stellvertreterin oder der ständige Stellvertreter an. Soweit eine zweite Konrektorin oder ein zweiter Konrektor bestellt ist, gehört sie oder er der Schulleitung an. Das Ministerium kann zulassen, dass weitere Personen der Schulleitung angehören (Erweiterte Schulleitung).

(2) Im Fall der Verhinderung der Schulleiterin oder des Schulleiters übernimmt die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter, bei deren oder dessen Verhinderung ein anderes Mitglied der Schulleitung diese Aufgabe. Ist ein weiteres Mitglied der Schulleitung nicht vorhanden oder ebenfalls verhindert, übernimmt die dienstälteste Lehrerin oder der dienstälteste Lehrer der Schule die Vertretung, soweit die Schulleiterin oder der Schulleiter nicht eine andere Lehrerin oder einen anderen Lehrer mit der Vertretung beauftragt.

(3) Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann einzelne Leitungsaufgaben auf Lehrerinnen und Lehrer zur eigenständigen Wahrnehmung übertragen. Die Gesamtverantwortung der Schulleiterin oder des Schulleiters bleibt davon unberührt.

(4) Die obere Schulaufsichtsbehörde kann Schulleiterkonferenzen einrichten. Die Schulleiterkonferenz berät und verständigt sich über Angelegenheiten aus dem Aufgabenbereich der Schulen, die eine einheitliche Behandlung erfordern. Sie dient auch der Zusammenarbeit der Schulen mit den Schulträgern und außerschulischen Partnern. Die Schulaufsichtsbehörde kann zu ihrer Unterstützung die Schulleiterkonferenz mit der Vorbereitung geeigneter Angelegenheiten beauftragen.

§ 61
Bestellung der Schulleiterin oder des Schulleiters

(...)

Siebter Teil
Schulverfassung

Erster Abschnitt
Allgemeines

§ 62
Grundsätze der Mitwirkung

(1) Lehrerinnen und Lehrer, Eltern, Schülerinnen und Schüler wirken in vertrauensvoller Zusammenarbeit an der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule mit und fördern dadurch die Eigenverantwortung in der Schule. An der Gestaltung des Schulwesens wirken sie durch ihre Verbände ebenso wie durch die anderen am Schulwesen beteiligten Organisationen nach Maßgabe dieses Teils des Gesetzes mit.

(2) Die staatliche Verantwortung für die Gestaltung des Schulwesens wird durch die Mitwirkungsrechte nicht eingeschränkt. Die Aufsicht des Landes über das Schulwesen, das Recht der kommunalen Selbstverwaltung sowie die Rechte der Personalräte, der Schwerbehindertenvertretungen und der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände bleiben unberührt.

(3) Die an der Mitwirkung Beteiligten sind bei ihrer Tätigkeit in den Mitwirkungsgremien verpflichtet, die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu beachten.

(4) Die in diesem Teil des Gesetzes aufgeführten Mitwirkungsgremien können im Rahmen ihrer Zuständigkeit zu allen Angelegenheiten der Schule Stellungnahmen abgeben und Vorschläge machen. Sie haben Anspruch auf die erforderliche Information. Gegenüber der Schulleitung haben sie ein Auskunfts- und Beschwerderecht und Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort.

(5) Die Mitglieder der Mitwirkungsgremien sind bei der Ausübung ihres Mandats an Aufträge und Weisungen nicht gebunden. Sie haben über Angelegenheiten, die ihrer Bedeutung nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, auch nach der Beendigung ihrer Amtszeit Verschwiegenheit zu wahren. Einer vertraulichen Behandlung bedürfen Angelegenheiten, die einzelne Lehrerinnen und Lehrer, Eltern, Schülerinnen oder Schüler oder Angehörige des nicht lehrenden Personals der Schule persönlich betreffen.

(6) Die Tätigkeit der Eltern, Schülerinnen und Schüler in den Mitwirkungsgremien ist ehrenamtlich; eine Entschädigung wird nicht gezahlt. Für die Lehrerinnen und Lehrer gehört die Tätigkeit in den Mitwirkungsgremien zu ihren dienstlichen Aufgaben.

(7) Mitwirkungsgremien tagen in der Regel außerhalb der allgemeinen Unterrichtszeit. Über Ausnahmen, insbesondere bei Ganztagsschulen, entscheidet die Schulaufsichtsbehörde. Bei der Festsetzung von Sitzungsterminen ist im Übrigen auf die Berufstätigkeit der Mitglieder sowie auf das Alter der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler Rücksicht zu nehmen. Der Schülerrat (§ 74 Abs. 3) kann während der allgemeinen Unterrichtszeit zusammentreten; dabei ist auf die Unterrichtsveranstaltungen Rücksicht zu nehmen.

(8) Schülerinnen und Schüler aus Migrantenfamilien und ihre Eltern sollen in den Mitwirkungsgremien angemessen vertreten sein.

(9) Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sind Lehrerinnen und Lehrer im Sinne dieses Teils des Gesetzes.

(10) Die Schule stellt den Mitwirkungsgremien die notwendigen Einrichtungen und Hilfsmittel zur Verfügung.

§ 63

Verfahren

(1) Die oder der Vorsitzende beruft das Mitwirkungsgremium bei Bedarf ein. Es ist unverzüglich einzuberufen, wenn ein Drittel der Mitglieder dies verlangt. Die Mitglieder sind rechtzeitig unter Beifügung der Tagesordnung und der Beratungsunterlagen schriftlich zu laden.

(2) Sitzungen der Mitwirkungsgremien sind nicht öffentlich. Mit den Stimmen von zwei Dritteln der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder kann für einzelne Angelegenheiten die Schulöffentlichkeit hergestellt werden; dies gilt nicht für Personalangelegenheiten. Eine Vertretung der Schulaufsichtsbehörde kann an den Sitzungen der Konferenzen teilnehmen. Die Schulleiterin oder der Schulleiter lädt den Schulträger zu allen Sitzungen der Schulkonferenz ein. Der Schulträger hat das Recht, dort Anträge zu stellen.

(3) Stimmberechtigt sind die Mitglieder des Mitwirkungsgremiums. Auch die Mitglieder mit beratender Stimme können Anträge stellen. Schülerinnen und Schüler ab Klasse 7 können in Mitwirkungsgremien gewählt werden. Lehrerinnen und Lehrer können nicht als Elternvertreterin oder Elternvertreter an der eigenen Schule gewählt werden.

(4) Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nichts anderes bestimmt ist. Stimmenthaltungen werden bei der Berechnung der Mehrheit nicht mitgezählt. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag. § 66 Abs. 6 bleibt unberührt. Über jede Sitzung ist eine Niederschrift zu fertigen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit enthält, mit der sie gefasst sind. Einsprüche gegen die Niederschrift sind zu vermerken. Die Niederschriften sind für die Mitglieder sowie für die zur Teilnahme an der Sitzung Berechtigten des jeweiligen Mitwirkungsgremiums zur Einsicht bereit zu halten.

(5) Ein Mitwirkungsgremium ist beschlussfähig, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Solange die Beschlussunfähigkeit nicht festgestellt ist, gilt das Mitwirkungsgremium als beschlussfähig. Ein Mitwirkungsgremium ist ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig, wenn es wegen Beschlussunfähigkeit erneut zur Beratung desselben Gegenstandes einberufen worden ist; hierauf ist bei der erneuten Einberufung hinzuweisen.

(6) Die Schulkonferenz kann ergänzende Verfahrensvorschriften erlassen.

§ 64

Wahlen

(1) Die Vorsitzenden der Mitwirkungsgremien und ihre Stellvertretungen sowie die Mitglieder der Schulkonferenz werden in geheimen Wahlgängen gewählt. Alle übrigen Wahlen sind offen, sofern nicht ein Fünftel der anwesenden Stimmberechtigten einem Antrag auf geheime Wahl zustimmt; in diesem Fall können Wahlen für verschiedene Ämter in einem Wahlgang durchgeführt werden. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet eine Stichwahl und bei erneuter Stimmengleichheit das Los.

(2) Wahlen gelten für ein Schuljahr. Ein Mitwirkungsgremium besteht bis zum ersten Zusammentreten des neugewählten Mitwirkungsgremiums im neuen Schuljahr. Scheidet ein Mitglied aus der Schulkonferenz oder dem Lehrerrat aus, so tritt das Ersatzmitglied ein. Das Ersatzmitglied tritt auch ein, so lange ein Mitglied zeitweise verhindert ist.

(3) Die Mitgliedschaft endet, wenn die Wählbarkeitsvoraussetzungen entfallen sind oder wenn vom jeweiligen Wahlorgan mit einer Mehrheit von zwei Dritteln der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger gewählt wird. Bei Vertreterinnen und Vertretern der Eltern und der Schülerinnen und Schüler endet die Mitgliedschaft auch, wenn sie ihr Mandat niederlegen. Sie endet ferner bei Eltern, wenn ihr Kind volljährig wird oder die Schule verlässt. Bei den Mitgliedern der Schulkonferenz, Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden der Klassenpflegschaft endet das Mandat erst zu dem in Absatz 2 bestimmten Zeitpunkt.

(4) Unbeschadet des Beanstandungsrechts der Schulleiterin oder des Schulleiters (§ 59 Abs. 10) kann jede oder jeder Wahlberechtigte innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gegen die Gültigkeit einer Wahl bei der Schulleitung schriftlich Einspruch einlegen. Der Einspruch kann nur darauf gestützt werden, dass

a) die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht erfüllt sind,

b) bei der Vorbereitung der Wahl oder bei der Wahlhandlung Unregelmäßigkeiten vorgekommen sind, die für das Wahlergebnis erheblich gewesen sein können.

Wird dem Einspruch nicht stattgegeben, entscheidet die Schulaufsichtsbehörde.

(5) Die Schulkonferenz kann ergänzende Wahlvorschriften erlassen.

§ 68
Lehrerkonferenz

(1) Mitglieder der Lehrerkonferenz sind die Lehrerinnen und Lehrer sowie das pädagogische und sozialpädagogische Personal gemäß § 58. Den Vorsitz führt die Schulleiterin oder der Schulleiter.

(2) Die Lehrerkonferenz berät über alle wichtigen Angelegenheiten der Schule; sie kann hierzu Anträge an die Schulkonferenz richten.

(3) Die Lehrerkonferenz entscheidet über

1. Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen,
2. Grundsätze für die Verteilung der Sonderaufgaben auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters,
3. Grundsätze für die Lehrerfortbildung auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters,
4. Grundsätze für die Festsetzung der individuellen Pflichtstundenzahl der Lehrerinnen und Lehrer auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters,
5. die Teilnahme einer Schule an der Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle gemäß § 93 Abs. 4 auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters,
6. Vorschläge an die Schulkonferenz zur Einführung von Lernmitteln,
7. weitere Angelegenheiten, die ausschließlich oder überwiegend unmittelbar die Lehrerinnen und Lehrer und das pädagogische und sozialpädagogische Personal betreffen.

(4) Die Lehrerkonferenz wählt die Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Lehrerinnen und Lehrer für die Schulkonferenz. Gewählte sind verpflichtet, die Wahl anzunehmen, wenn nicht ein wichtiger Grund entgegensteht. Die Lehrerkonferenz kann auch pädagogische oder sozialpädagogische Fachkräfte wählen, die im Rahmen außerunterrichtlicher Angebote tätig sind und nicht der Schule angehören.

(5) Die Lehrerkonferenz kann die Einrichtung von Teilkonferenzen beschließen und ihnen Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs ganz oder teilweise übertragen. § 67 Abs. 1 und 6 gilt entsprechend.

(6) Wenn die weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz dies beschließen, bestellt die Schulleiterin oder der Schulleiter eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen.

§ 69
Lehrerrat

(1) Die Lehrerkonferenz wählt in geheimer und unmittelbarer Wahl für die Dauer von vier Schuljahren einen Lehrerrat. Ihm gehören mindestens drei, höchstens fünf Lehrerinnen und Lehrer oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 an. An Schulen mit nicht mehr als acht hauptamtlichen und hauptberuflichen Lehrerinnen und Lehrern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 58 kann die Anzahl der Mitglieder durch Beschluss der Lehrerkonferenz auf zwei vermindert werden. Die Lehrerkonferenz bestimmt für die Wahl eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist von der Vorbereitung und Durchführung der Wahl ausgeschlossen; sie oder er ist nicht wahlberechtigt und nicht wählbar. Der Lehrerrat wählt aus seiner Mitte eine Person für den Vorsitz und eine Stellvertretung.

(2) Der Lehrerrat berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der in Satz 1 genannten Personen zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.

(3) Soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter nach näherer Bestimmung durch Gesetz oder Rechtsverordnung Aufgaben des Dienstvorgesetzten übertragen worden sind, gelten die Schulen als Dienststellen im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes. Ein Personalrat wird nicht gebildet. An seine Stelle tritt der Lehrerrat.

(4) Für die Beteiligung des Lehrerrats an den Entscheidungen der Schulleiterin oder des Schulleiters gemäß Absatz 3 gelten §§ 62 bis 77 des Landespersonalvertretungsgesetzes entsprechend. Kommt eine Einigung über eine von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beabsichtigte beteiligungspflichtige Maßnahme nicht zustande und hält sie oder er an der Maßnahme fest, so kann die Maßnahme unabhängig von der Beachtlichkeit der Ablehnungsgründe des Lehrerrats der jeweils nach § 89 Abs. 1 in Verbindung mit § 92 Satz 1 Nr. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes durch Rechtsverordnung bestimmten Dienststelle zur Durchführung eines Beteiligungsverfahrens vorgelegt werden. Dasselbe gilt für eine vom Lehrerrat beantragte, in der Entscheidungskompetenz der Schulleiterin oder des Schulleiters liegende mitbestimmungspflichtige Maßnahme, wenn ihr nicht entsprochen wird. §§ 7 Abs. 1, 33, 37 und 85 Abs. 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden.

(5) Der Lehrerrat hat einmal im Schuljahr in der Lehrerkonferenz über seine Tätigkeit zu berichten.

(6) Mitglieder des Lehrerrats sollen unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben im Sinne des Absatzes 3 von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden. Näheres regelt die Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz. Den Mitgliedern des Lehrerrats ist die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen

Auszug aus dem Landesgleichstellungsgesetz
(vgl. SchulG § 59)

§ 3
Begriffsbestimmung

(1) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die Behörden und Einrichtungen des Landes und die in § 2 genannten Stellen. Dienststellen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte sind die Bezirksregierungen und die Schulämter.

(2) Beschäftigte im Sinne des Gesetzes sind Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende. Kommunale Wahlbeamtinnen und Wahlbeamte sowie Beamtinnen und Beamte, die nach § 37 des Landesbeamtengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981(GV. NRW. S.234), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999(GV. NRW. S.148) jederzeit in den einstweiligen Ruhestand versetzt werden können, sind keine Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Stellen im Sinne dieses Gesetzes sind Planstellen und andere Stellen im Sinne von § 17 der Landeshaushaltsordnung (LHO) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. April 1999).

§ 7
Vergabe von Ausbildungsplätzen, Einstellungen, Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

(1) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses nach Maßgabe von § 15 Abs. 3, § 121 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes bevorzugt zu berücksichtigen. Für Beförderungen gilt § 20 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses bevorzugt einzustellen, soweit in dem Zuständigkeitsbereich der für die Personalauswahl zuständigen Dienststelle in der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Satz 1 gilt auch für die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten, soweit in der damit verbundenen Vergütungs- oder Lohngruppe der jeweiligen Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger Frauen als Männer sind.

(3) Gruppen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die Angestellten der Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in Tätigkeiten, die im Bereich der Beamtinnen und Beamten in einer Laufbahn erfasst sind und deren Gruppenzugehörigkeit sich im Vergleich von Vergütungs- und Besoldungsgruppen unter Berücksichtigung des § 11 BAT bestimmen lässt. Arbeiterinnen und Arbeiter bis Lohngruppe 2a sowie ab Lohngruppe 3 der Lohngruppenverzeichnisse zum Manteltarifvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter des Bundes und der Länder (MTArb) und zum Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G II) bilden jeweils eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zu den Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern gehören auch die Auszubildenden. In Bereichen, in denen die genannten Tarifverträge nicht gelten, bilden eine Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diejenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in artverwandten und in aufeinander aufbauenden Tätigkeitsbereichen, deren Tätigkeiten üblicherweise eine gleiche Vorbildung oder eine gleiche Ausbildung oder eine gleiche Berufserfahrung voraussetzen.

(4) Für Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Angestelltenverhältnis sowie für wissenschaftliche, künstlerische und studentische Hilfskräfte gilt als zuständige Dienststelle der Fachbereich oder die Einheit gemäß § 25a HG. Soweit Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden sollen, werden Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer im Beamtenverhältnis in die Berechnung nach Absatz 1 einbezogen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, die akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter derselben Vergütungsgruppe, die wissenschaftlichen und künstlerischen Hilfskräfte und die studentischen Hilfskräfte gelten jeweils als eine Gruppe der Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer.

(5) Die Absätze 1 Satz 2 und 2 Satz 2 gelten entsprechend für Umsetzungen, soweit damit die Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden ist, und für die Zulassung zum Aufstieg.

§ 16
Dienstliche Stellung der Gleichstellungsbeauftragten

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt ihre Aufgabe als Angehörige der Verwaltung der Dienststelle wahr. Dabei ist sie von fachlichen Weisungen frei. Ein Interessenwiderstreit mit ihren sonstigen dienstlichen Aufgaben soll vermieden werden.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen sächlichen Mitteln auszustatten und bei Bedarf personell zu unterstützen. Sie ist im erforderlichen Umfang von den sonstigen dienstlichen Aufgaben im Rahmen der verfügbaren Stellen zu entlasten. Die Entlastung soll in der Regel betragen

a) in Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit,

b) in Dienststellen mit mehr als 500 Beschäftigten mindestens die volle regelmäßige Arbeitszeit.

In Fällen von § 15 Abs. 1 Satz 2 ist die Zahl der Beschäftigten der nachgeordneten Dienststellen oder der Dienststellen, die der Aufsicht des Landes unterstehen, bei der Entlastungsregelung der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich zu berücksichtigen.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

(4) Sie haben auch über die Zeit ihrer Bestellung hinaus Verschwiegenheit über die persönlichen Verhältnisse von Beschäftigten und andere vertrauliche Angelegenheiten zu wahren.

Landesbeamtengesetz Nordrhein-Westfalen

– Auszug –

§ 61 Mehrarbeit

(1) Der Beamte ist verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. Wird er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, so ist ihm innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren.

(2) Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum von längstens 480 Stunden im Jahr eine Mehrarbeitsvergütung erhalten.

§ 84 Personalakten – allgemein

(1) Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Nebenakten (Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden) dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Behörde nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig sind; sie dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen.

(2) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist; dies gilt auch für den Zugang im automatisierten Abrufverfahren. Satz 1 gilt entsprechend für Beauftragte des Dienstherrn, soweit sie zur Wahrnehmung besonderer Belange an Personalentscheidungen zu beteiligen sind. Zugang zur Personalakte haben ferner die mit Angelegenheiten der Innenrevision beauftragten Beschäftigten, soweit sie die zur Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Erkenntnisse andernfalls nur mit unverhältnismäßigem Aufwand oder unter Gefährdung des Prüfzwecks gewinnen könnten.

(3) Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten. Kindergeldakten können mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn diese von der übrigen Personalakte getrennt sind und von einer von der Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; § 35 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und die §§ 67 bis 78 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch bleiben unberührt.

(4) Der Dienstherr darf personenbezogene Daten über Bewerber, Beamte und ehemalige Beamte nur erheben, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt. Fragebogen, mit denen solche personenbezogenen Daten erhoben werden, bedürfen der Genehmigung durch die zuständige oberste Dienstbehörde.

§ 85 Beihilfeakten

Unterlagen über Beihilfen sind stets als Teilakte zu führen. Diese ist von der übrigen Personalakte getrennt aufzubewahren. Sie soll in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; Zugang sollen nur Beschäftigte dieser Organisationseinheit haben. Die Beihilfeakte darf für andere als für Beihilfezwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn der Beihilfeberechtigte und der bei der Beihilfegewährung berücksichtigte Angehörige im Einzelfall einwilligen, die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert oder soweit es zur Abwehr erheblicher Nachteile für das Gemeinwohl, einer sonst unmittelbar drohenden Gefahr für die öffentliche Sicherheit oder einer schwerwiegenden Beeinträchtigung der Rechte einer anderen Person erforderlich ist. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Unterlagen über Heilfürsorge und Heilverfahren.

Beamtenstatusgesetz

– Auszug–

§ 50 Personalakte

Für jede Beamtin und jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen, die die Beamtin oder den Beamten betreffen, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten). Die Personalakte ist vertraulich zu behandeln. Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn, die Beamtin oder der Beamte willigt in die anderweitige Verwendung ein. Für Ausnahmefälle kann landesrechtlich eine von Satz 4 abweichende Verwendung vorgesehen werden.

Sozialgesetzbuch – Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

SGB IX – Auszug

§ 95 Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung

(1) Die Schwerbehindertenvertretung fördert die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle, vertritt ihre Interessen in dem Betrieb oder der Dienststelle und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Sie erfüllt ihre Aufgaben insbesondere dadurch, dass sie

1. darüber wacht, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt, insbesondere auch die dem Arbeitgeber nach den §§ 71, 72 und 81 bis 84 obliegenden Verpflichtungen erfüllt werden,
2. Maßnahmen, die den schwerbehinderten Menschen dienen, insbesondere auch präventive Maßnahmen, bei den zuständigen Stellen beantragt,
3. Anregungen und Beschwerden von schwerbehinderten Menschen entgegennimmt und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinwirkt; sie unterrichtet die schwerbehinderten Menschen über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen.

Die Schwerbehindertenvertretung unterstützt Beschäftigte auch bei Anträgen an die nach § 69 Abs. 1 zuständigen Behörden auf Feststellung einer Behinderung, ihres Grades und einer Schwerbehinderung sowie bei Anträgen auf Gleichstellung an die Agentur für Arbeit. In Betrieben und Dienststellen mit in der Regel mehr als 100 schwerbehinderten Menschen kann sie nach Unterrichtung des Arbeitgebers das mit der höchsten Stimmenzahl gewählte stellvertretende Mitglied zu bestimmten Aufgaben heranziehen, in Betrieben und Dienststellen mit mehr als 200 schwerbehinderten Menschen, das mit der nächsthöchsten Stimmzahl gewählte weitere stellvertretende Mitglied. Die Heranziehung zu bestimmten Aufgaben schließt die Abstimmung untereinander ein.

(2) Der Arbeitgeber hat die Schwerbehindertenvertretung in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören; er hat ihr die getroffene Entscheidung unverzüglich mitzuteilen. Die Durchführung oder Vollziehung einer ohne Beteiligung nach Satz 1 getroffenen Entscheidung ist auszusetzen, die Beteiligung ist innerhalb von sieben Tagen nachzuholen; sodann ist endgültig zu entscheiden. Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht auf Beteiligung am Verfahren nach § 81 Abs. 1 und beim Vorliegen von Vermittlungsvorschlägen der Bundesagentur für Arbeit nach § 81 Abs. 1 oder von Bewerbungen schwerbehinderter Menschen das Recht auf Einsicht in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an Vorstellungsgesprächen.

(3) Der schwerbehinderte Mensch hat das Recht, bei Einsicht in die über ihn geführte Personalakte oder ihn betreffende Daten des Arbeitgebers die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Die Schwerbehindertenvertretung bewahrt über den Inhalt der Daten Stillschweigen, soweit sie der schwerbehinderte Mensch nicht von dieser Verpflichtung entbunden hat.

(4) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, an allen Sitzungen des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates und deren Ausschüssen sowie des Arbeitsschutzausschusses beratend teilzu-

nehmen; sie kann beantragen, Angelegenheiten, die einzelne oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe besonders betreffen, auf die Tagesordnung der nächsten Sitzung zu setzen. Erachtet sie einen Beschluss des Betriebs-, Personal-, Richter-, Staatsanwalts- oder Präsidialrates als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen schwerbehinderter Menschen oder ist sie entgegen Absatz 2 Satz 1 nicht beteiligt worden, wird auf ihren Antrag der Beschluss für die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an ausgesetzt; die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und des Personalvertretungsrechtes über die Aussetzung von Beschlüssen gelten entsprechend. Durch die Aussetzung wird eine Frist nicht verlängert. In den Fällen des § 21e Abs. 1 und 3 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist die Schwerbehindertenvertretung, außer in Eilfällen, auf Antrag eines betroffenen schwerbehinderten Richters oder einer schwerbehinderten Richterin vor dem Präsidium des Gerichtes zu hören.

(5) Die Schwerbehindertenvertretung wird zu Besprechungen nach § 74 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, § 66 Abs. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes sowie den entsprechenden Vorschriften des sonstigen Personalvertretungsrechtes zwischen dem Arbeitgeber und den in Absatz 4 genannten Vertretungen hinzugezogen.

(6) Die Schwerbehindertenvertretung hat das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen im Betrieb oder in der Dienststelle durchzuführen. Die für Betriebs- und Personalversammlungen geltenden Vorschriften finden entsprechende Anwendung.

(7) Sind in einer Angelegenheit sowohl die Schwerbehindertenvertretung der Richter und Richterinnen als auch die Schwerbehindertenvertretung der übrigen Bediensteten beteiligt, so handeln sie gemeinsam.

(8) Die Schwerbehindertenvertretung kann an Betriebs- und Personalversammlungen in Betrieben und Dienststellen teilnehmen, für die sie als Schwerbehindertenvertretung zuständig ist, und hat dort ein Rederecht, auch wenn die Mitglieder der Schwerbehindertenvertretung nicht Angehörige des Betriebes oder der Dienststelle sind.

Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Vom 18. März 2005 (GV. NRW. S. 218)
zuletzt geändert durch Verordnung vom 13. Mai 2013 (SGV. NRW. 223)

§ 1
Wöchentliche Unterrichtsstunden der Schülerinnen und Schüler

(...)

§ 2
Wöchentliche Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer

(1) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer beträgt in der Regel:

1. Grundschule	28
2. Hauptschule	28
3. Realschule	28
4. Gymnasium	25,5
5. Gesamtschule	25,5
6. Berufskolleg	25,5
7. Förderschule	27,5
8. Schule für Kranke	27,5
9. Weiterbildungskolleg	
a) Abendrealschule	25
b) Abendgymnasium	22
c) Kolleg (Institut zur Erlangung der Hochschulreife)	22
10. Studienkolleg für ausländische Studierende	

Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für Lehrerinnen und Lehrer an den in den Nummern 4 bis 8 genannten Schulformen innerhalb eines Zeitraumes von zwei Schuljahren jeweils für die Dauer eines Schuljahres auf die volle Stundenzahl aufgerundet und für die Dauer des folgenden Schuljahres auf die volle Stundenzahl abgerundet.

(2) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nach Absatz 1 wird aus Altersgründen ermäßigt vom Beginn des Schuljahres an, 22.

1. das auf die Vollendung des 55. Lebensjahres folgt,
   a) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1 um 1 Stunde,
   b) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H um 0,5 Stunden,
2. das auf die Vollendung des 60. Lebensjahres folgt,
   a) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1 um 3 Stunden,
   b) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 75 v. H. um 2 Stunden,
   c) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. um 1,5 Stunden.

Für die Auf- und Abrundung von Stundenbruchteilen auf ganze Stunden gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend. Satz 1 gilt nicht für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen. Die Inanspruchnahme von Altersteilzeit ist frühestens mit Beginn des Schuljahres möglich, das auf die Vollendung des sechzigsten Lebensjahres folgt, und setzt für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis voraus, dass für

jedes Jahr der Altersteilzeit für die Dauer eines Schuljahres auf die Ermäßigung nach Satz 1 Nummer 1 verzichtet worden ist.

(3) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden wird für schwerbehinderte Lehrerinnen und Lehrer im Sinne des Schwerbehindertenrechts (Sozialgesetzbuch IX) ermäßigt, bei einem Grad der Behinderung von

1. 50 oder mehr
   a) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1 um 2 Stunden,
   b) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. um 1 Stunde,
2. 70 oder mehr
   a) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1 um 3 Stunden,
   b) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 75 v. H. um 2 Stunden,
   c) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. um 1,5 Stunden,
3. 90 oder mehr
   a) bei Vollzeitbeschäftigung nach Absatz 1 um 4 Stunden,
   b) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 75 v. H. um 3 Stunden,
   c) bei einer Beschäftigung im Umfang von mindestens 50 v. H. um 2 Stunden.

Über die Regelermäßigung nach Satz 1 hinaus kann auf Antrag die oder der zuständige Dienstvorgesetzte in besonderen Fällen die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden befristet ermäßigen, soweit die Art der Behinderung dies im Hinblick auf die Unterrichtserteilung erfordert, höchstens aber um vier weitere Stunden. Für die Auf- und Abrundung von Stundenbruchteilen auf ganze Stunden gilt Absatz 1 Satz 2 entsprechend.

(4) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers kann vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert.

Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr.

(5) Für die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben, zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen, für die Mitgliedschaft im Lehrerrat und für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen können die Schulen über folgende Anrechnungsstunden je Stelle (Grundstellen gemäß § 7 Absatz 1 zuzüglich Ganztagszuschlag gemäß § 9 Absatz 1 und Absatz 2 Nummer 6) verfügen:

Primarstufe:	
Grundschule	0,2
Sekundarstufe I:	
Hauptschule	0,6
Realschule	0,5
Gymnasium	0,5
Gesamtschule	0,5
Sekundarstufe II:	
Gymnasium	1,2
Gesamtschule	1,2
Berufskolleg:	
Berufsschule (einschl. Berufsorientierungsjahr und Berufsgrundschuljahr)	0,5
Fachschule	1
Berufsfachschule, Fachoberschule	1,2
Förderschule (alle Förderschwerpunkte)	0,4

Schule für Kranke	0,4
Weiterbildungskolleg	1.

Über Grundsätze für die Verteilung der Anrechnungsstunden entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters. Die Verteilung der Anrechnungsstunden im Einzelnen obliegt der Schulleiterin oder dem Schulleiter unter Berücksichtigung der jeweiligen besonderen Inanspruchnahme der Lehrerinnen und Lehrer, soweit sich diese nicht aus dem Inhalt des Amtes ergibt.

(6) Werden Aufgaben der Schulleitung wahrgenommen, wird die individuell zugeteilte Leitungszeit gemäß § 5 auf die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden angerechnet.

(7) Das Ministerium für Schule und Weiterbildung setzt im Einzelnen die wöchentlichen Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer, der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie von deren ständigen Vertreterinnen und Vertretern nach den pädagogischen, verwaltungsmäßigen und persönlichen Erfordernissen im Einvernehmen mit dem Finanzministerium fest.

(8) Die Ermäßigungen nach den Absätzen 2 und 3 bleiben unberührt, wenn die Zahl der Pflichtstunden nach Absatz 1 und § 4 aufgrund eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung um nicht mehr als zwei Stunden verringert wird.

§ 3
Pflichtstunden-Bandbreite

(1) Eine unterschiedliche zeitliche Inanspruchnahme von Lehrerinnen und Lehrern durch besondere schulische Aufgaben und besondere unterrichtliche Belastungen soll in der Schule ausgeglichen werden. Soweit dies im Einzelnen erforderlich ist und die besonderen Belastungen sich nicht aus dem Inhalt des Amtes ergeben, können die in § 2 Abs. 1 genannten Werte unterschritten oder um bis zu drei Pflichtstunden überschritten werden. Die Abweichungen müssen sich in der Schule insgesamt ausgleichen. Die Verteilung der Anrechnungsstunden nach § 2 Abs. 5 ist zu berücksichtigen.

(2) Über Grundsätze für die Festlegung der individuellen Pflichtstundenzahl entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters. Die Entscheidung im Einzelnen trifft die Schulleiterin oder der Schulleiter.

§ 4
Zusätzliche wöchentliche Pflichtstunden (Vorgriffsstunden)

(1) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nach § 2 Abs. 1 erhöht sich bis zum Ende des ersten Schulhalbjahres 2003/04 für Lehrerinnen und Lehrer, die vor Beginn des jeweiligen Schuljahres das 30. Lebensjahr vollendet, aber das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, vorübergehend für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren um eine Stunde.

(2) Der zeitliche Ausgleich für die zwischen dem ersten Schulhalbjahr 1997/1998 und dem ersten Schulhalbjahr 2003/2004 geleisteten Vorgriffsstunden erfolgt durch Absenkung der Pflichtstundenzahl schrittweise ab dem Schuljahr 2008/09. Jeweils im elften Schuljahr nach dem Ende eines Schuljahres, in dem Lehrerinnen und Lehrer zur Leistung einer zusätzlichen Pflichtstunde auf der Grundlage des Absatzes 1 verpflichtet waren, ermäßigt sich ihre Pflichtstundenzahl nach § 2 Abs. 1 für einen der Dauer der Leistung entsprechenden Zeitraum um eine Stunde.

(3) Abweichend von Absatz 2 kann die Rückgabe der geleisteten Vorgriffsstunden auf Antrag der Lehrerin oder des Lehrers auch flexibel in Anspruch genommen werden. Die flexibilisierte Inanspruchnahme ist frühestens ab dem Schuljahr 2010/2011 und nach Eintritt der jeweiligen Fälligkeit gemäß Absatz 2 Satz 2 möglich. Zulässig sind

a) eine zeitlich nach hinten versetzte sukzessive Inanspruchnahme der Rückgabe,

b) eine Blockbildung der Vorgriffsstunden sowie

c) Mischformen von a) und b).

Die Frist für die Antragstellung legt das Ministerium für Schule und Weiterbildung fest.

§ 5
Leitungszeit

(1) Für die Aufgaben der Schulleitung steht jeder Schule eine nach der Zahl der GrundstelIen (§ 7 Absatz 1), des Ganztagszuschlags (§ 9 Absatz 1) und des Zuschlags für erweiterte Ganztagshauptschulen und Ganztags-

förderschulen in der Sekundarstufe I (§ 9 Absatz 2 Nummer 6) berechnete Leitungszeit zur Verfügung. Sie beträgt neun Wochenstunden zuzüglich 0,6 Wochenstunden je Stelle bis zur 50. Stelle und 0,2 Wochenstunden für jede weitere Stelle. An Grundschuren erhöht sich die Leitungszeit um zusätzlich zwei Wochenstunden je Schule, an Hauptschulen um zusätzlich 0,1 Wochenstunden je Stelle.

(2) Für nach dem 1. August 2006 gebildete Grundschulverbünde nach § 83 Absatz 1 bis 3 SchulG erhöht sich die Leitungszeit um zusätzlich sieben Wochenstunden für den zweiten und jeden weiteren Teilstandort, wenn die Standorte nicht auf einem zusammenhängenden Grundstück liegen. Für die Dauer des ersten Schuljahres nach Bildung eines Grundschulverbundes erhöht sich die Leitungszeit nach Satz 1 um weitere vier Wochenstunden und für die Dauer des zweiten Schuljahres um weitere zwei Wochenstunden.

(3) Für nach dem 1. August 2006 durch Zusammenlegung von Schulen nach § 81 Absatz 2 Satz 2 SchulG errichtete weiterführende Schulen, für nach dem 1. August 2005 gebildete organisatorische Zusammenschlüsse von Schulen nach § 83 Absatz 1 SchulG in der Fassung des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Schulgesetzes vom 27. Juni 2006 (GV. NRW. S. 278) sowie für Sekundarschulen mit Teilstandorten nach § 83 Absatz 4 SchulG erhöht sich die Leitungszeit um weitere drei Wochenstunden, wenn die Standorte nicht auf einem zusammenhängenden Grundstück liegen.

(4) An offenen Ganztagsschulen im Primarbereich erhöht sich die Leitungszeit um zusätzlich eine Wochenstunde je Schule.

§ 6
Klassenbildungswerte

(...)

§ 7
Errechnung der Lehrerstellen

(1) Die Zahl der zur Deckung des normalen Unterrichtsbedarfs erforderlichen Lehrerstellen ist in der Weise zu errechnen, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler durch die in § 8 Abs. 1 jeweils festgesetzte Relation „Schüler je Stelle“ (Zahl der Schüler je Lehrerstelle) geteilt wird (Grundstellenzahl). Bei der Zuweisung an die Schulen werden die Lehrerstellen auf eine Dezimalstelle auf- oder abgerundet.

(2) Grundlage für die Ermittlung der Schülerzahl ist zunächst die amtliche Schulstatistik nach dem Stand vom 15. Oktober des vorangegangenen Schuljahres unter Berücksichtigung der inzwischen eingetretenen sowie der bis zu dem Stichtag 15. Oktober im laufenden Schuljahr vorausberechneten Änderungen. Maßgebend für die endgültige Stellenberechnung ist die Schülerzahl zum Stichtag 15. Oktober im laufenden Schuljahr.

(3) Im Rahmen der sich nach Absatz 1 Satz 1 für das Land ergebenden Stellenzahl kann das Ministerium für Schule und Weiterbildung bestimmen, dass bei der Errechnung der Lehrerstellen für die einzelne Schule über die Regelung in Absatz 1 Satz 2 hinaus auf ganze, halbe oder über ganze Stellen hinweg auf halbe Stellen – höchstens bis zum Umfang einer Stelle – auf- oder abgerundet wird. Die für die Aufrundung nicht benötigten Stellen sollen für besondere pädagogische oder schulübergreifende Aufgaben sowie unvorhergesehenen Bedarf verwendet werden.

(4) Stellen, die im Landeshaushalt als künftig wegfallend bezeichnet sind (Überhangstellen), sind zur Herstellung gleichmäßiger Unterrichtsbedingungen nach pädagogischen und unterrichtsorganisatorischen Gesichtspunkten zu verteilen.

§ 8
Relationen „Schüler je Stelle“

(...)

§ 11
Unterrichtseinsatz von Lehramtsanwärterinnen und -anwärtern

Von dem von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern eigenverantwortlich zu erteilenden Unterricht im Umfang von 18 Unterrichtsstunden werden während des zweijährigen Vorbereitungsdienstes insgesamt 16 Stunden auf den Unterrichtsbedarf angerechnet.

§ 12
Erprobung neuer Arbeitszeitmodelle

(1) Für einen begrenzten Zeitraum kann das Ministerium für Schule und Weiterbildung einer begrenzten Zahl von Schulen die Erprobung eines Jahresarbeitszeitmodells genehmigen, bei dem nicht auf die Pflichtstunden abgestellt wird, sondern alle Lehrertätigkeiten einbezogen werden.

(2) Dem Modell ist eine Jahresarbeitszeit zugrunde zu legen, die der für Beamtinnen und Beamte des Landes geltenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht.

(3) Bei der Erprobung des Jahresarbeitszeitmodells ist im Rahmen der gesamten der Schule zur Verfügung stehenden Arbeitszeit die Erfüllung der unterrichtlichen, pädagogischen und schulorganisatorischen Aufgaben der Schule sicherzustellen.

(4) Die Teilnahme einer Schule an der Erprobung bedarf der Zustimmung der Lehrerkonferenz. Mit der Genehmigung wird das Modell für die Lehrerinnen und Lehrer der Schule verbindlich. Die teilnehmenden Schulen sind verpflichtet, die für die Auswertung erforderlichen Unterlagen und Berichte der Schulaufsicht vorzulegen.

§ 13
In-Kraft-Treten/Außer-Kraft-Treten

(1) Diese Verordnung tritt am 1. August 2005 in Kraft2). Gleichzeitig tritt die Verordnung zur Ausführung des § 5 Schulfinanzgesetz (VO zu § 5 SchFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. April 2002 (GV. NRW. S. 148), zuletzt geändert durch Verordnung vom 24. Februar 2004 (GV. NRW. S. 108, ber. S. 143), außer Kraft.

(2) Diese Verordnung tritt am 31. Juli 2013 außer Kraft. Abweichend von Satz 1 treten die §§ 8 bis 10 am 31. Juli 2012 außer Kraft.

1) ab 1. 8.2011: Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung
2) Das Datum bezieht sich auf die Verordnung in der ursprünglichen Fassung.

Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums

Vom 17. April 1994

Aufgrund des § 3 Abs. 3 und des § 180 Satz 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Mai 1981 (GV. NW. S. 234) (Fn 2), zuletzt geändert durch Gesetz vom 6. Juli 1993 (GV. NW. S. 468), des § 126 Abs. 3 Nr. 2 Satz 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 1985 (BGBl. I S. 462), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2136), sowie des § 3 Abs. 1 der Verordnung über die Ernennung, Entlassung und Zurruhesetzung der Beamten und Richter des Landes Nordrhein-Westfalen vom 27. Juni 1978 (GV. NW. S. 286) (Fn 3), zuletzt geändert durch Verordnung vom 30. November 1993 (GV. NW. S. 990), sowie der §§ 17 Absatz 5 Satz 2, 32 Absatz 2 Satz 2, 76 Absatz 5 und 81 Satz 2 des Landesdisziplinargesetzes vom 16. November 2004 (GV. NRW. S. 624) (Fn 9), zuletzt geändert durch Artikel 9 des Gesetzes vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224), wird für den Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums verordnet:

§ 1
Allgemeines

(1) Dienstvorgesetzte Stelle und als solche zuständig für beamtenrechtliche Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihm nachgeordneten Beamtinnen und Beamten ist die Leiterin oder der Leiter der Behörde oder Einrichtung, bei der die Beamtin oder der Beamte ein Amt bekleidet. Das gilt entsprechend für Beamtinnen und Beamte ohne Amt.

(2) Absatz 1 gilt nicht, soweit nach Gesetz oder Verordnung eine andere Stelle zuständig oder in den folgenden Absätzen oder den §§ 2 bis 4 etwas anderes bestimmt ist.

(3) Dienstvorgesetzte Stellen der

1. Leiterinnen und Leiter von Dienststellen und Einrichtungen im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums, die den Bezirksregierungen nachgeordnet sind,

   sind die Bezirksregierungen,

2. Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten bei den Schulämtern

   sind die Bezirksregierungen,

3. an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung tätigen Beamtinnen und Beamten und der Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an öffentlichen Schulen

   sind die Bezirksregierungen,

4. am Landesprüfungsamt für Erste Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen tätigen Beamtinnen und Beamten

   ist die Bezirksregierung Düsseldorf,

5. am Landesprüfungsamt für Zweite Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen tätigen Beamtinnen und Beamten

   ist die Bezirksregierung Arnsberg.

(4) Dienstvorgesetzte Stellen der Leiterinnen und Leiter sowie der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen, für die die Schulämter die Dienstaufsicht ausüben, sind in folgenden Angelegenheiten, unbeschadet der Regelungen in besonderen Rechtsvorschriften, die Schulämter:

1. Abordnungen und Versetzungen innerhalb des Schulamtsbezirks
2. Zusage der Umzugskostenvergütung bei einer den Umzug veranlassenden Maßnahme innerhalb des Schulamtsbezirks
3. Anerkennung einer vorläufigen Wohnung (§ 11 BUKG)
4. Bewilligung, Festsetzung und Zahlung von
   - Reisekosten
   - Umzugskosten
   - Trennungsentschädigung

5. Entscheidungen über den Umfang von Pflichtstundenermäßigungen (z. B. für Schwerbehinderte)
6. Entscheidungen im Bereich des Mutterschutzes und der Elternzeit, außer in den Fällen des Absatzes 7 Nr. 5.

Im Übrigen sind dienstvorgesetzte Stellen der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen die oberen Schulaufsichtsbehörden. Ist eine Lehrkraft an mehreren, in verschiedenen Aufsichtsbezirken gelegenen Schulen tätig, so ist die Schulaufsichtsbehörde zuständig, in deren Bezirk der überwiegende Teil der regelmäßigen Arbeitszeit abgeleistet wird; die zuständige Schulaufsichtsbehörde hat sich mit der anderen Schulaufsichtsbehörde ins Benehmen zu setzen.

(5) Die Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle der Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen werden unbeschadet entgegenstehender Regelungen in den nachstehend aufgeführten Angelegenheiten ab dem 1. August 2013 durch die Schulleiterinnen oder Schulleiter wahrgenommen:

1. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe,
2. Entlassung auf eigenen Antrag,
3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Innland sowie das angrenzende Ausland,
4. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 93 Absatz 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule,
5. Anordnung und Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit und
6. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Absatz 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung.

Bei der Wahrnehmung der in Satz 1 genannten Aufgaben erhält die Schulleiterin oder der Schulleiter Beratung und Unterstützung durch die für die Dienstaufsicht zuständige Schulaufsichtsbehörde.

(6) Die oberen Schulaufsichtsbehörden werden ermächtigt, zu Beginn eines Schulhalbjahres über die in Absatz 5 genannten Zuständigkeiten hinaus folgende Zuständigkeiten auf eine Schulleiterin oder einen Schulleiter zu übertragen, wenn dies schriftlich durch die Schulleiterin oder den Schulleiter im Einvernehmen mit der Schulkonferenz beantragt worden ist:

1. Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung) und
2. Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit.

(7) Dienstliche Beurteilungen gemäß § 93 Landesbeamtengesetz im Bereich öffentlicher Schulen erstellen

1. in der Probezeit, vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst, zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungshilfe oder zu vergleichbaren Aufgaben sowie vor einer Verwendung im Hochschuldienst sowie vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (soweit kein Leitungsamt im Sinne des § 60 Abs. 1 Schulgesetz)

   die Schulleiterinnen und Schulleiter,
2. abgesehen von den in Nummer 1 geregelten Fällen im Bereich der Schulen, für die die Schulämter die Dienstaufsicht ausüben,

   die Schulämter,
3. abgesehen von den in den Nummern 1 und 2 geregelten Fällen

   die oberen Schulaufsichtsbehörden.

(8) Entscheidungen im Bereich öffentlicher Schulen sowie an Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung und Landesprüfungsämtern über

1. die Abnahme des Diensteids (§ 46 Landesbeamtengesetz),
2. die Befreiung von Amtshandlungen (§ 47 Absatz 1 Landesbeamtengesetz),
3. eine Aussagegenehmigung (§ 37 Absatz 3 Beamtenstatusgesetz),
4. die Aufforderung zur Herausgabe amtlicher Unterlagen (§ 37 Absatz 6 Beamtenstatusgesetz),
5. die Dienstbefreiung zum Stillen (§ 3 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung),

treffen die Leiterinnen und die Leiter der Schulen, der Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung und der Landesprüfungsämter, die insoweit als von den dienstvorgesetzten Stellen allgemein ermächtigt gelten. Die zuständige Schulaufsichtsbehörde kann durch generelle Verfügung Schulleiterinnen oder Schulleiter ermächtigen, Lehrkräfte innerhalb derselben Schulform (kapitelintern) abzuordnen, soweit die Abordnung aufgrund ihrer Dauer nicht der Mitbestimmung des Personalrates nach dem Landespersonalvertretungsgesetz unterliegt.

Sofern zwischen den Schulleiterinnen oder Schulleitern der aufnehmenden und der abgebenden Schule keine einvernehmliche Entscheidung erreicht wird, entscheidet die zuständige Schulaufsichtsbehörde. Im Übrigen kann die zuständige Schulaufsichtsbehörde die Schulleiterin oder den Schulleiter ermächtigen, Sonderurlaub bis zu fünf Tagen zu erteilen.

(9) Entscheidungen über Dienstaufsichtsbeschwerden bei den Landesprüfungsämtern für Lehrämter an Schulen trifft

1. beim Landesprüfungsamt für Erste Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen bei Beschwerden gegen den Leiter oder die Leiterin, deren Stellvertreterin oder deren Stellvertreter sowie die Geschäftsstellenleiterinnen oder Geschäftsstellenleiter

   die Bezirksregierung Düsseldorf

2. beim Landesprüfungsamt für Zweite Staatsprüfungen für Lehrämter an Schulen bei Beschwerden gegen den Leiter oder die Leiterin, deren Stellvertreterin oder deren Stellvertreter sowie die Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer

   die Bezirksregierung Arnsberg

3. bei Beschwerden gegen die übrigen Beschäftigten die Leiterin oder der Leiter des jeweiligen Landesprüfungsamts.

(10) Die für die Dienstaufsicht zuständige Schulaufsichtsbehörde berät und unterstützt die Schulleiterinnen und Schulleiter bei der Wahrnehmung der Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle.

§ 2
Beamtenverhältnis

(1) Die Ausübung der Befugnis zur Ernennung, Entlassung und Versetzung in den Ruhestand wird übertragen für die Verwaltungsbeamtinnen und -beamten, denen ein Amt der Besoldungsgruppe A 1 bis A 13 (gehobener Dienst) verliehen ist oder wird, und für die entsprechenden Verwaltungsbeamtinnen und -beamten ohne Amt bei

1. den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung

   auf die Bezirksregierungen,

2. der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht

   auf die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht,

3. den Landesprüfungsämtern für Lehrämter an Schulen

   auf die Bezirksregierungen,

4. den staatlichen Sondervermögen

   auf die Bezirksregierungen,

5. den übrigen den Bezirksregierungen nachgeordneten Dienststellen und Einrichtungen im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums

   auf die Bezirksregierungen.

Für schulfachliche Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamte bei den Bezirksregierungen wird die Befugnis zur Ernennung, Entlassung und Versetzung in den Ruhestand bis einschließlich der Besoldungsgruppe A15 auf die Bezirksregierung übertragen. Die Entscheidung über einen Einsatz von Beamtinnen und Beamten in der schulfachlichen Schulaufsicht trifft das für den Schulbereich zuständige Ministerium.

(2) Die Ausübung der Befugnis zur Ernennung, Entlassung und Versetzung in den Ruhestand wird im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium übertragen

für die Beamtinnen und Beamten im Vorbereitungsdienst für ein Lehramt an Schulen, für Lehrkräfte an Schulen, für die Fachleiterinnen und Fachleiter an Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung und in der Lehrerfortbildung, für die Schulpsychologinnen und Schulpsychologen, für die Leiterinnen und Leiter von Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerasbildung sowie für die entsprechenden Beamtinnen und Beamten ohne Amt

   auf die Bezirksregierungen.

(3) Die Ausübung der Befugnis zur Ernennung und Entlassung wird im Rahmen der durch § 1 Abs. 5 und 6 übertragenen Aufgaben einer dienstvorgesetzten Stelle im Einvernehmen mit dem Innenministerium und dem Finanzministerium auf die Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen.

(4) Die in den Absätzen 1 bis 3 übertragenen Befugnisse werden im Namen der Landesregierung ausgeübt.

(5) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für die Erklärung des Einverständnisses zu einer Versetzung in den Landesdienst sowie für die Versetzung zu einem anderen Dienstherrn.

§ 3
Nebentätigkeit

Die Befugnis, von einer Beamtin oder einem Beamten die Übernahme oder Fortführung einer Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst zu verlangen, und die Befugnis zur Genehmigung von Nebentätigkeiten wird übertragen

1. den für die Ernennung, Entlassung und Zurruhesetzung zuständigen Stellen, soweit nachfolgend nichts anderes bestimmt ist,
2. für Leiterinnen und Leiter sowie Lehrkräfte an Schulen, für die die Schulämter die Dienstaufsicht ausüben,

   den Schulämtern,
3. für die bei den Bezirksregierungen beschäftigten schulfachlichen Schulaufsichtsbeamtinnen und -beamten sowie die im Landesdienst stehenden Beamtinnen und Beamten der den Bezirksregierungen nachgeordneten Dienststellen und Einrichtungen im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums

   den Bezirksregierungen,
4. für die bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht beschäftigten Beamtinnen und Beamten

   der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht,
5. für die bei den Landesprüfungsämtern beschäftigten Beamtinnen und Beamten

   den Landesprüfungsämtern.

§ 4
Disziplinarverfahren

(1) Zu dienstvorgesetzten Stellen gemäß § 17 Absatz 5 Satz 2 Landesdisziplinargesetz werden bestimmt, soweit sich dies nicht bereits aus § 17 Absatz 5 Satz 1 Landesdisziplinargesetz ergibt, die Leiterin oder der Leiter

1. der Bezirksregierungen

   für die ihrer Dienstaufsicht unterstehenden Beamtinnen und Beamten und für die bei den Bezirksregierungen tätigen Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Ministeriums;
2. der Zentralstelle für Fernunterricht

   für die dort tätigen Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Ministeriums.

(2) Die Befugnis zur Festsetzung der Kürzung der Dienstbezüge gemäß § 32 Absatz 2 Landesdisziplinargesetz sowie die Befugnis zur Erhebung der Disziplinarklage nach § 32 Absatz 3 Landesdisziplinargesetz wird gemäß § 32 Absatz 2 Satz 2 Landesdisziplinargesetz den in Absatz 1 genannten dienstvorgesetzten Stellen übertragen, soweit sich die Befugnis nicht bereits aus § 32 Absatz 2 Satz 1 Landesdisziplinargesetz ergibt.

(3) Die gerichtliche Vertretung des Dienstherrn bei Klagen, die ihren Ursprung im Landesdisziplinargesetz haben, richtet sich nach § 5 Absatz 2.

(4) Die Befugnisse der obersten Dienstbehörde aus § 76 Absatz 3 Halbsatz 2 und Absatz 4 Satz 4 Landesdisziplinargesetz werden gemäß § 76 Absatz 5 Landesdisziplinargesetz den dienstvorgesetzten Stellen gemäß § 17 Absatz 5 Satz 1 Landesdisziplinargesetz sowie den gemäß § 17 Absatz 5 Satz 2 Landesdisziplinargesetz bestimmten dienstvorgesetzten Stellen im Geschäftsbereich des Ministeriums übertragen.

(5) Die Ausübung der Disziplinarbefugnisse bei Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten wird gemäß § 81 Satz 2 Landesdisziplinargesetz auf die vor Beginn des Ruhestandes zuletzt zuständige dienstvorgesetzte Stelle gemäß § 17 Absatz 5 Satz 1 Landesdisziplinargesetz und die gemäß § 17 Absatz 5 Satz 2 Landesdisziplinargesetz bestimmte Stelle im Geschäftsbereich des Ministeriums übertragen.

(6) Für die gemäß § 82 Landesdisziplinargesetz fortzuführenden Disziplinarverfahren gelten die Zuständigkeitsregelungen nach dem bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Recht.

§ 5

Klagen aus dem Beamtenverhältnis

(1) Die Befugnis, im Vorverfahren zu Klagen aus dem Beamtenverhältnis über den Widerspruch zu entscheiden, wird übertragen auf

die Bezirksregierungen,

das Landesamt für Besoldung und Versorgung,

die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht,

soweit sie oder eine der ihnen nachgeordneten Behörden den mit dem Widerspruch angefochtenen Verwaltungsakt erlassen oder die Handlung vorgenommen haben, gegen die sich der Widerspruch richtet.

(2) Die Befugnis, das Land bei Klagen aus dem Beamtenverhältnis vor den Gerichten der allgemeinen Verwaltungsgerichtsbarkeit zu vertreten, wird auf die in Absatz 1 genannten Behörden und Einrichtungen übertragen, soweit sie oder eine der ihr nachgeordneten Behörden oder Einrichtungen den angefochtenen Verwaltungsakt erlassen oder die Handlung vorgenommen haben, gegen die sich die Klage richtet. Die Vertretung des Landes bei Klagen von Schulleiterinnen und Schulleitern sowie von Lehrkräften an öffentlichen Schulen erfolgt durch die jeweils zuständige obere Schulaufsichtsbehörde.

§ 6
Inkrafttreten und Übergangsbestimmungen

(1) Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. § 1 Abs. 5 und 6 treten zum 1. August 2013 in Kraft.

(2) Die Übertragung der in § 1 Absatz 5 genannten Zuständigkeiten auf Schulleiterinnen und Schulleiter der Grundschulen erfolgt zum 1. August 2015.

(3) In Auflösung befindliche Schulen sind von der Übertragung der in § 1 Abs. 5 genannten Zuständigkeiten ausgenommen.

(4) Die oberen Schulaufsichtsbehörden werden ermächtigt, zu Beginn eines Schulhalbjahres die in § 1 Abs. 5 und 6 genannten Zuständigkeiten auf eine Schulleiterin oder einen Schulleiter einer Grundschule oder einer in Auflösung befindlichen Schule zu übertragen, wenn dies schriftlich durch die Schulleiterin oder den Schulleiter im Einvernehmen mit der Schulkonferenz beantragt worden ist.

(5)Schulleiterinnen und Schulleiter von Schulen, die am Modellvorhaben „Selbstständige Schule“ teilgenommen haben, und Schulleiterinnen und Schulleiter, denen bereits Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle auf Antrag übertragen worden sind, nehmen ab dem 1. August 2013 die in § 1 Abs. 5 und Absatz 6 genannten Zuständigkeiten weiterhin wahr. . Auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können die Schulleiterinnen und Schulleiter von den Aufgaben des § 1 Absatz 6 entbunden werden. Diese Verordnung tritt Ablauf des 31. Dezember 2015 außer Kraft.

Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten; Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Weiterbildung; Änderung

Rd.Erl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23.04.2007 (BASS 10-32 Nr. 32)

Der Bezugserlass wird wie folgt geändert:

Nummern 3 bis 3.1.7 werden wie folgt gefasst:

3. Zuständigkeit in besonderen Fällen bei Lehrkräften im Tarifbeschäftigungsverhältnis und dem sonstigen tariflichen Personal an Schulen nach Nr. 2.1.

3.1 Die Zuständigkeitsregelungen nach der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums, einschließlich der Übertragungsregelungen auf Antrag der Schulen, in der jeweils geltenden Fassung (BASS 10-32 Nr. 44) finden entsprechende Anwendung.

Bei der Wahrnehmung der nachstehend genannten Aufgaben erhält die Schulleiterin oder der Schulleiter Beratung und Unterstützung durch die zuständige Personalakten führende Dienststelle.

3.1.1 Einstellungen

3.1.1.1 Auswahl für die Übernahme in befristete oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

3.1.1.2 Im Falle der Übertragung der entsprechenden Zuständigkeit auch der Einstellung mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung

3.1.2 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 TV-L) oder eigene Kündigung durch die Tarifbeschäftigten

3.1.3 Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland

3.1.4 Erteilung eines Zeugnisses (§ 35 TV-L)

3.1.5 Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit

3.1.6 Entscheidung über Anträge auf Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung (§ 28 und § 29 TV-L) in Anwendung der für vergleichbare Beamte geltenden Bestimmungen.

Einstellung von Lehrerinnen und Lehrern in den öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen –

Fassung des Änderungserlasses vom 12.01.2012.

Redaktionsschluss dieser Broschüre war der 1. September 2013. Zu diesem Zeitpunkt lag ein Entwurf für eine Änderung des Einstellungserlasses vor, der u.a. korrekt die Neuregelungen hinsichtlich der Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben zum 1. August 2013 abbildete. Der Entwurf ist im folgenden Text berücksichtigt.

1. Einstellungsverfahren

1.1 Die Einstellung von Lehrkräften in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis in den öffentlichen Schuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen erfolgt durch das Ausschreibungs- und Listenverfahren. Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG).

1.2 Die Bezirksregierungen beraten und unterstützen die eigenverantwortlichen Schulen bei der Durchführung der Einstellungsverfahren (§ 3 Abs. 1 Satz 3 SchulG – BASS 1-1). Sie nehmen die Einstellungen als Einstellungsbehörde vor, soweit für diese Aufgabe die Zuständigkeit gemäß § 1 Abs. 6 der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten – BASS 10-32 Nummer 44 – und Nummer 3.1 des Runderlasses zur Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten – BASS 10-32 Nummer 32 – nicht der Schulleiterin oder dem Schulleiter übertragen wurden.

1.3 Die Einzelheiten für das Ausschreibungs- und Listenverfahren werden in einem jährlichen Einstellungserlass bekannt gegeben.

2. Ausschreibungsverfahren

Ausschreibungstext

2.1 Ausschreibungen im Lehrereinstellungsverfahren und die Bewerberauswahl erfolgen durch die Schule; die Vorgaben der Schulaufsichtsbehörden sind dabei einzuhalten (§ 57 Abs. 7 Satz 1 SchulG).

Die Schule übersendet den Ausschreibungstext nach Beteiligung der Schulkonferenz oder einer gebildeten Teilkonferenz an die Bezirksregierung. Das Schulamt übersendet den Ausschreibungstext für die von ihr zu besetzenden Stellen unmittelbar der Bezirksregierung.

In den Ausschreibungstext ist ein Anforderungsprofil aufzunehmen. Es sind jeweils die einstellungsrelevanten Lehrämter und die gewünschten Fächer-/ Fachrichtungskombinationen anzugeben. Weitere über die Lehramtsbefähigung hinausgehende schulbezogene oder schulamtsbezogene Anforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber sollen aufgenommen werden.

Im Ausschreibungstext kann festgelegt werden, dass Bewerbungen nur bis zu einer bestimmten Ordnungsgruppe (Nr. 4.5) zulässig sind; dies gilt nicht für Bewerbungen von schwerbehinderten Lehrkräften und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen.

Die Schule oder das Schulamt übersendet den Ausschreibungstext unter Verwendung der bereitgestellten internetbasierten Verfahren den Bezirksregierungen, die den Ausschreibungstext für jede Schule und jedes Schulamt im landesweit einheitlichen Internetportal veröffentlichen.

Die gleichstellungsrechtliche Mitwirkung bei der Stellenausschreibung ist sicher zu stellen (§ 17 Abs. 1 Nr. 1 LGG).

Die besonderen Regelungen bei der Einstellung schwerbehinderter Beschäftigten gem. §§ 81, 82 SGB IX i. V. m. Kap. IV, insbesondere Nr. 4.3.1, der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen vom 31.5.1989 (BASS 21-06 Nr. 1) sind zu beachten.

Bewerbung

2.2 Um am Ausschreibungsverfahren teilnehmen zu können, müssen sich die Bewerberinnen und Bewerber innerhalb der Bewerbungsfrist schriftlich bewerben. Die Modalitäten der Bewerbung regelt der jährliche Einstellungserlass.

Auswahlkommission

2.3 Der jeweiligen Auswahlkommission an einer Schule gehören mit Stimmrecht an:

- die Schulleiterin oder der Schulleiter oder im begründeten Ausnahmefall die stellvertretende Schulleiterin oder der stellvertretende Schulleiter (Vorsitz),
- eine von der Lehrerkonferenz gewählte Lehrkraft, die nicht gleichzeitig als Mitglied des Lehrerrates an dem Auswahlgespräch teilnimmt,
- ein von der Schulkonferenz aus ihrer Mitte gewähltes volljähriges Mitglied,
- die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen oder deren Vertreterin; soweit keine bestellt ist, die Gleichstellungsbeauftragte der Schulaufsichtsbehörde oder deren Vertreterin.

Bei neu zu gründenden Schulen gehören der Auswahlkommission mit Stimmrecht an:

- die kommissarisch bestellte Schulleiterin der der kommissarisch bestellte Schulleiter
- die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der Schulaufsicht oder deren Vertreterin
- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Schulaufsichtsbehörde oder eine oder ein von ihr oder ihm beauftragte Vertreterin oder beauftragter Vertreter

2.4 Der jeweiligen Auswahlkommission an einem Schulamt gehören mit Stimmrecht an:

- eine Schulaufsichtsbeamtin oder ein Schulaufsichtsbeamter des Schulamtes (Vorsitz),
- eine Schulleiterin oder ein Schulleiter der jeweiligen Schulform aus dem Schulamtsbezirk,

die zuständige Gleichstellungsbeauftragte des Schulamtes oder deren Vertreterin, ein von einer Schulkonferenz einer Grundschule des Schulamtsbezirks aus der Mitte gewähltes Mitglied, das das Schulamt auf Grund nachvollziehbarer Kriterien benennt.

2.5 Der Auswahlkommission sollen zur Hälfte Frauen mit Stimmrecht angehören. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen (§ 9 Abs. 2 LGG).

2.6 Eine doppelte Stimmberechtigung ist unzulässig. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der oder des Vorsitzenden.

2.7 Darüber hinaus sind zum Auswahlgespräch einzuladen:

- ein Mitglied der Personalvertretung der jeweiligen Schulform; bei Schulleiterinnen und Schulleitern, denen die Zuständigkeit nach § 1 Abs. 6 Nummer 1 der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten. (BASS 10-32 Nr. 44) übertragen worden sind, ein Mitglied des Lehrerrates der Schule,
- sofern mindestens eine schwerbehinderte Bewerberin oder ein schwerbehinderter Bewerber oder ihnen gleichgestellte behinderte Menschen am Verfahren teilnehmen, die Schwerbehindertenvertretung; für den Bereich der Grund-, Haupt- und Förderschulen die örtliche Schwerbehindertenvertretung.

Die Teilnahme der oben genannten Vertretungen hat gegenüber der Auswahlkommission bis zum Beginn der Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beratenden Charakter. Die Beratung bezieht sich insbesondere auf die allgemeinen Verfahrensgrundsätze und die Aufgaben der Schwerbehindertenvertretungen. Die Teilnahmerechte der Schwerbehindertenvertretungen gemäß §§ 95 Absatz 2 und 81 Absatz 1 SGB IX bleiben unberührt.

Darüber hinaus können am Auswahlgespräch teilnehmen:

- eine Vertreterin oder ein Vertreter der Schulaufsichtsbehörde,
- eine weitere Person, soweit die Auswahlkommission dies beschließt.

Eine Vertreterin oder ein Vertreter der schulpraktischen Lehrerausbildung nimmt teil, wenn für eine Bewerberin oder einen Bewerber im Rahmen des Seiteneinstiegs eine Entscheidung der Auswahlkommission (nicht Vorauswahl) über die Teilnahme an einer berufsbegleitenden Ausbildung gemäß § 13 Absatz 3 LABG (BASS 1-8) in Verbindung mit § 3 OBAS (BASS 20-03 Nr. 17) zu treffen ist und diese oder dieser zu einem Auswahlgespräch eingeladen wird.

Die Vertreterin oder der Vertreter der schulpraktischen Lehrerausbildung entscheidet auf Grund der ihr oder ihm rechtzeitig zur Verfügung gestellten Bewerbungsunterlagen und der Vorstellung im Auswahlgespräch, ob sie oder er das Einvernehmen für eine Teilnahme an der berufsbegleitenden Ausbildung in zwei Unterrichtsfächern erklären kann (§ 3 OBAS). Wird das Einvernehmen nicht erklärt, ist eine Teilnahme an der berufsbegleitenden Ausbildung ausgeschlossen. Die Vertreterin oder der Vertreter der schulprak-

tischen Lehrerausbildung ist nicht an der Auswahlentscheidung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung beteiligt.

2.8 Ein Wechsel der Mitglieder der Auswahlkommission während der Vorauswahl oder der Auswahlgespräche ist nur in einem begründeten Ausnahmefall möglich. Alle Mitglieder der Auswahlkommission sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Vorbereitung des Auswahlgesprächs

2.9 Die Bezirksregierung übersendet der oder dem Vorsitzenden der Auswahlkommission der Schule oder des Schulamtes eine nach Ordnungsgruppen sortierte Liste der Bewerberinnen und Bewerber.

Auf der Grundlage dieser Ordnungsgruppenliste und des im Ausschreibungstext formulierten schulbezogenen oder schulamtsbezogenen Anforderungsprofils entscheidet die Auswahlkommission über die Bewerberinnen und Bewerber, die zum Auswahlgespräch eingeladen werden. Die Auswahl erfolgt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gemäß Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz. Bei Unterrepräsentanz von Frauen nach Maßgabe des Frauenförderplans ist § 9 Abs. 1 LGG zu beachten. Die oder der Vorsitzende der Auswahlkommission lädt die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich schriftlich zu einem Auswahlgespräch ein. Die Vorauswahl ist gerichtsverwertbar zu protokollieren.

Zu den Auswahlgesprächen sind schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen einzuladen, wenn sie die Einstellungsbedingungen (Fächer, fachliche Voraussetzungen der Ausschreibung) erfüllen.

Sofern die Auswahlkommission von der Reihenfolge der Bewerberinnen und Bewerber, die sich aus der Ordnungsgruppenliste ergibt, abweicht, ist dies zu begründen und gerichtsverwertbar zu protokollieren.

Die Auswahlgespräche sind so zu terminieren, dass in der Regel kein Unterricht ausfällt.

Auswahlgespräch

2.10 Die oder der Vorsitzende der Auswahlkommission leitet das Auswahlgespräch. Nach Abschluss der Auswahlgespräche bildet die Auswahlkommission unverzüglich eine Reihenfolge unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Auswahlgesprächen. Die Auswahlgespräche und die Auswahlentscheidung sind von der Auswahlkommission gerichtsverwertbar zu protokollieren; das Protokoll ist von den stimmberechtigten Mitgliedern der Auswahlkommission zu unterschreiben und unverzüglich der Bezirksregierung zu übersenden.

Einstellungsangebote

2.11 Soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter die Aufgaben eines Dienstvorgesetzten übertragen worden sind, bietet die oder der Vorsitzende der Auswahlkommission der bestgeeigneten Bewerberin oder dem bestgeeigneten Bewerber sofort nach Abschluss der Auswahlgespräche die Einstellung an. Soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter die Aufgaben eines Dienstvorgesetzten noch nicht übertragen wurden, ist die Einstellung im Auftrag der zuständigen Bezirksregierung anzubieten.

Verfügt die bestgeeignete Bewerberin oder der bestgeeignete Bewerber nicht über eine Lehramtsbefähigung, erfolgt das Angebot erst nach Abstimmung mit der Bezirksregierung.

Sofern auf der Ebene des jeweiligen Regierungsbezirks in der Schulform, in der eine Einstellung erfolgen soll, eine Unterrepräsentanz gemäß § 7 LGG besteht, ist bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung einer Frau bevorzugt eine Einstellung anzubieten, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen (§ 8 Abs. 4 LBG).

Schwerbehinderten Lehrkräften oder ihnen gleichgestellten behinderten Menschen ist vorbehaltlich anderer gesetzlicher Regelungen bei sonst gleicher Eignung vor nicht schwerbehinderten Lehrkräften der Vorzug bei der Einstellung zu geben (Nr. 4.4 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Land Nordrhein-Westfalen vom 31.5.1989 – BASS 21-06 Nr. 1).

2.12 Das schriftliche Angebot ist spätestens drei Werktage – Samstag ausgenommen – nach Absendung oder Aushändigung des Angebotes schriftlich gegenüber der im Angebot benannten Stelle anzunehmen oder abzulehnen.

Fristversäumnis oder die bedingte Annahme eines Angebotes gelten als Ablehnung. Bei einer Ablehnung wird der nächstplatzierten Bewerberin oder dem nächstplatzierten Bewerber die Einstellung angeboten.

Die Ablehnung des Einstellungsangebotes für eine Schule schließt ein Einstellungsangebot für diese Schule im Listenverfahren aus.

Nach erfolgter Auswahl erhalten die nicht ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber, die am Auswahlgespräch teilgenommen haben, ein Absageschreiben der oder des Vorsitzenden der Auswahlkommission.

2.13 Die in der Stellenausschreibung genannten Anforderungen dürfen während des Ausschreibungsverfahrens nicht durch zusätzliche oder abweichende Qualifikationserfordernisse verändert werden.

Beim Abweichen vom Ausschreibungstext oder den Einstellungsregelungen soll die Bezirksregierung das Ausschreibungsverfahren für beendet erklären.

2.14 Hat eine Bewerberin oder ein Bewerber bereits ein Einstellungsangebot erhalten und zugesagt und wird das Einstellungsangebot zurückgenommen, ist der Bewerberin oder dem Bewerber von der Bezirksregierung ein gleichwertiges Angebot – in der Regel an einer anderen Schule – zu unterbreiten, wenn die Gründe für die Rücknahme des Einstellungsangebotes nicht in der Person der Bewerberin oder des Bewerbers liegen.

3. Listenverfahren

(...)

4. Regelungen für beide Verfahren

Bewerbungsdatei und Bewerbungsfristen

4.1 Die Bewerbungen werden in einer Bewerbungsdatei erfasst, die als Grundlage für alle Ausschreibungs- und Listenverfahren gilt. Die datenschutzrechtlichen Regelungen sind zu beachten. Eine Verwendung der aufgenommenen Daten für Zwecke außerhalb des Lehrereinstellungsverfahrens ist nicht zulässig.

4.2 Die Bewerbungsfrist für das Ausschreibungsverfahren wird in der jeweiligen Ausschreibung festgelegt. Am Listenverfahren können Bewerberinnen und Bewerber teilnehmen, deren Bewerbungsunterlagen rechtzeitig vor Beginn des Listenverfahrens vollständig bei einer Bezirksregierung vorliegen.

Auswahlgrundsätze

4.3 Die Auswahlkommissionen und Einstellungsbehörden sind verpflichtet, über jede Bewerbung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz) zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Vorschriften des Landesgleichstellungsgesetzes und des Landespersonalvertretungsgesetzes sowie § 95 Abs. 2 SGB IX zu beachten. Auf § 125 b BRRG, § 11 a Abs. 2 Arbeitsplatzschutzgesetz, § 78 Zivildienstgesetz sowie auf die Gleichstellung der Bewerberinnen und Bewerber mit anerkanntem, mindestens der gesetzlichen Dauer entsprechendem Entwicklungsdienst und auf die Regelungen des § 81 SGB IX wird hingewiesen.

4.4 Die Annahme bewirkt das Ausscheiden der Bewerberin oder des Bewerbers aus allen Einstellungsverfahren.

Ordnungsgruppen und Bonifizierung

4.5 Bei der Aufnahme in die Bewerbungsdatei ist ein Durchschnittswert aus den Ergebnissen der Ersten und der Zweiten Staatsprüfung zu bilden. Danach sind die Bewerberinnen und Bewerber nach der in der Anlage genannten Berechnungstabelle einer Ordnungsgruppe zuzuweisen. Innerhalb derselben Ordnungsgruppe wird der Listenplatz durch das Los bestimmt.

4.6 Bewerberinnen und Bewerber, die mindestens 500 Unterrichtsstunden als Vertretungslehrkräfte nach Bestehen der Zweiten Staatsprüfung im öffentlichen Schuldienst oder Ersatzschuldienst des Landes Nordrhein-Westfalen nachweisen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen der zwei Ordnungsgruppen höheren Ordnungsgruppe nach den Ergebnissen ihrer beiden Staatsprüfungen (Durchschnittswert) zuzuordnen. Diese Vertretungslehrkräfte erreichen zweimal für jeweils weitere 350 Unterrichtsstunden eine weitere Verbesserung um jeweils zwei Ordnungsgruppen. Nach weiteren 300 Unterrichtsstunden erreichen sie eine weitere Verbesserung um zwei Ordnungsgruppen bis zu maximal acht Ordnungsgruppen nach 1.500 Unterrichtsstunden. Über die Ordnungsgruppe 2 hinaus erfolgt keine Zuordnung. Bei der Ermittlung der Anzahl der geleisteten Unterrichtsstunden sind nur Vertretungstätigkeiten zu berücksichtigen, bei denen nicht festgestellt wurde, dass die Vertretungslehrkraft den Anforderungen ihres Aufgabenbereiches nicht gewachsen war. Vertretungstätigkeiten sind nicht an die erworbene Lehramtsbefähigung gebunden und wirken sich für jede Lehramtsbefähigung eignungserhöhend aus.

5. Inkrafttreten

Dieser Runderlass tritt am 28. August 2007 in Kraft. Der Erlass vom 10.11.2000 (BASS 21- 01 Nr. 16) tritt zu diesem Zeitpunkt außer Kraft.

Der Runderlass wird im ABl.NRW veröffentlicht; eine Veröffentlichung im Amtlichen Schulblatt ist nicht zugelassen.

Einordnung der Bewerberinnen und Bewerber in die Ordnungsgruppen

Es wird ein Durchschnittswert aus den Ergebnissen der Ersten und Zweiten Staatsprüfung gebildet. Bei dem Durchschnittswert wird nur die erste Dezimalstelle hinter dem Komma berücksichtigt, alle weiteren Stellen werden ohne Rundung gestrichen. Entsprechend dem Durchschnittswert werden die Bewerberinnen und Bewerber den Ordnungsgruppen zugeordnet:

Ordnungsgruppe	Durchschnittswert
10	1,0
11	1,1
12	1,2
...	...
38	3,8
39	3,9
40	4,0

Umrechnungstabelle

Soweit als Ergebnis der Ersten und/oder Zweiten Staatsprüfung nicht eine der Gesamtnoten von 1,0 bis 4,0 ausgewiesen ist, ist das Ergebnis der Ersten und/oder Zweiten Staatsprüfung gemäß der folgenden Tabelle umzurechnen:

Rangpunkte einer Staatsprüfung	Gesamtnote
15	1,0
14	1,3
13	1,7
12	2,0
11	2,3
10	2,7
9	3,0
8	3,3
7	3,7
6	4,0

Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern - und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen

(Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrlV NRW) – vom 10. Januar 2012

Teil 6 Sonderurlaub

§ 25 Urlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten sowie zur Bekämpfung von öffentlichen Notständen

(1) Für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst ist Urlaub zu gewähren

1. für die Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
2. zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten der Beamtin oder des Beamten veranlasst sind,
3. zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines öffentlichen Ehrenamtes in anderen als in § 74 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes genannten Fällen, wenn dazu eine gesetzliche Verpflichtung besteht.

(2) Beruht eine ehrenamtliche Tätigkeit oder ein öffentliches Ehrenamt auf gesetzlicher Vorschrift, besteht aber zur Übernahme keine Verpflichtung, soll der erforderliche Urlaub gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für die Teilnahme an regelmäßig wiederkehrenden Sitzungen in anderen als den in § 74 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes genannten Fällen in Ausübung eines Mandates oder eines öffentlichen Ehrenamtes soll der erforderliche Urlaub gewährt werden, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(3) Zum Einsatz bei Deichschutzarbeiten gemäß § 123 Absatz 2 des Landeswassergesetzes und im freiwilligen Sanitäts- und Rettungsdienst zur Bekämpfung öffentlicher Notstände ist der erforderliche Urlaub zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 26 Urlaub für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke

(1) Für die Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen oder anderen beruflichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, kann Urlaub unter Beschränkung auf das notwendige Maß bewilligt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Das Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz gilt hinsichtlich des Nachweises, ob Veranstaltungen beruflichen oder politischen Zwecken dienen, entsprechend.

(2) Der Urlaub darf, auch wenn er für verschiedene Zwecke bewilligt wird, insgesamt fünf Arbeitstage einschließlich Reisetage im Urlaubsjahr nicht übersteigen. In besonderen Ausnahmefällen kann Urlaub bis zu zehn Arbeitstagen einschließlich Reisetage im Urlaubsjahr bewilligt werden. Für die aktive Teilnahme an den Olympischen Spielen, sportlichen Welt- und Europameisterschaften, internationalen sportlichen Länderwettkämpfen und den dazugehörigen Vorbereitungskämpfen auf Bundesebene sowie an Europapokalwettbewerben kann darüber hinaus Urlaub bewilligt werden.

§ 27 Urlaub für wissenschaftliche und künstlerische Zwecke im Hochschulbereich

(…)

§ 28 Urlaub für gewerkschaftliche Aufgaben nach § 53 Beamtenstatusgesetz in Verbindung mit § 94 Landesbeamtengesetz sowie zur Teilnahme an Tarifverhandlungen

(1) Für die Teilnahme an Arbeitstagungen auf überörtlicher Ebene, die auf Veranlassung einer Spitzenorganisation der zuständigen Gewerkschaften und Berufsverbände im Lande im Rahmen ihrer Aufgaben nach § 53 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung, in Verbindung mit § 94 des Landesbeamtengesetzes durchgeführt werden, kann auf Anforderung der Spitzenor-

ganisation Urlaub bis zu zehn Arbeitstagen im Urlaubsjahr gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(2) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit dem Bund, der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder ihrer Arbeitgeberverbände kann auf Antrag einer der an den Verhandlungen beteiligten Gewerkschaften Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

§ 29 Urlaub für ehrenamtliche Mitarbeit in der Jugendhilfe

(1) Beamtinnen und Beamten, die ehrenamtlich in der Jugendhilfe tätig sind, das 16. Lebensjahr vollendet haben und deren Eignung und Befähigung zur ehrenamtlichen Mitarbeiterin oder zum ehrenamtlichen Mitarbeiter in der Jugendhilfe in entsprechender Anwendung des § 1 Absatz 3 des Sonderurlaubsgesetzes nachgewiesen ist, kann Urlaub zu folgenden Zwecken bewilligt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen:

1. für die leitende und helfende Tätigkeit, die in Jugendferienlagern, bei Jugendreisen, Jugendwandern, Jugendfreizeit- und Jugendsportveranstaltungen und internationalen Begegnungen ausgeübt wird,
2. zur erzieherischen Betreuung von Kindern und Jugendlichen in Heimen und ähnlichen Einrichtungen im Rahmen der Familien- und Kindererholung und
3. zur Teilnahme an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Fachtagungen in Fragen der Jugendhilfe, wenn diese einer Aufgabe nach Nummer 1 und 2 dienen oder auf sie vorbereiten.

(2) Urlaub ist nur zu gewähren, wenn die Veranstaltungen und Maßnahmen von einem nach § 75 des Achten Buches Sozialgesetzbuchs – Kinder- und Jugendhilfe – anerkannten Träger der freien Jugendhilfe oder von einem Träger der öffentlichen Jugendhilfe selbst oder in seinem Auftrag von einem öffentlichen oder anderen anerkannten Träger der Weiterbildung durchgeführt werden.

(3) Der Urlaub darf, auch wenn er für mehrere der in Absatz 1 Nummer 1 bis 3 genannten Anlässe bewilligt wird, insgesamt acht Arbeitstage einschließlich Reisetage im Urlaubsjahr nicht übersteigen. Der Urlaub kann auf höchstens drei Veranstaltungen innerhalb des Urlaubsjahres verteilt werden.

(4) Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen, die ehrenamtlich in der Jugendhilfe tätig sind, darf Urlaub aus den in Absatz 1 genannten Anlässen nur während der Schulferien bewilligt werden. Das für Schule zuständige Ministerium kann Ausnahmen zulassen.

§ 30 Urlaub für eine Ausbildung als Schwesternhelferin oder Pflegediensthelfer

(…)

§ 31 Urlaub zur Ausübung einer Tätigkeit in zwischenstaatlichen und überstaatlichen Organisationen oder zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit

(…)

§ 32 Urlaub für eine fremdsprachliche Aus- oder Fortbildung

(…)

§ 33 Urlaub aus persönlichen Anlässen

(1) Aus wichtigen persönlichen Gründen kann, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung im notwendigen Umfang gewährt werden. In den nachstehenden Fällen wird Urlaub in dem angegebenen Umfang gewährt:

1. Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
   1 Arbeitstag
2. Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder eines Elternteils
   2 Arbeitstage
3. Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort
   1 Arbeitstag

4. 25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum
   1 Arbeitstag
5. Schwere Erkrankung einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen,
   1 Arbeitstag im Kalenderjahr
6. Schwere Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes
   bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
7. Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist
   bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
8. in sonstigen dringenden Fällen
   bis zu 3 Arbeitstage.

Zu den Kindern nach den Nummern 2, 6, 7 und Absatz 2 zählen leibliche (eheliche und nichteheliche) und angenommene Kinder, Stiefkinder sowie Kinder in Vollzeit- und Adoptionspflege. In den Fällen der Nummern 5 bis 7 wird Urlaub nur gewährt, soweit keine andere Person zur Betreuung zur Verfügung steht. Insgesamt darf für diese Fälle der Sonderurlaub zusammen fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. In den Fällen der Nummern 5 und 6 muss die Notwendigkeit zur Beaufsichtigung oder Betreuung der erkrankten Person ärztlich bescheinigt werden.

In den Fällen der Nummer 6 kann Beamtinnen und Beamten, deren Besoldung (ohne Familienzuschlag und ohne Aufwandsentschädigung) die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Absatz 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet, Urlaub bis zum Umfang der in § 45 Absatz 2 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch für eine Freistellung von der Arbeitsleistung jeweils vorgesehenen Arbeitstage gewährt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Bereits in Anspruch genommener Urlaub nach Nummer 6 wird angerechnet. Als Einkommensnachweis dient eine formlose Erklärung der Beamtin oder des Beamten.

(2) Urlaub unter Weitergewährung der Besoldung soll zur Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes gewährt werden, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

1. die bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und weiter fortschreitet,
2. bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
3. die eine begrenzte Lebensdauer von wenigen Monaten erwarten lässt.

Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

(3) Für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst bei einer amts-, vertrauens- oder versorgungsärztlich angeordneten Untersuchung oder kurzfristigen Behandlung einschließlich der Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung von Körperersatzstücken ist Urlaub zu gewähren, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

(4) Für eine Kurmaßnahme, deren Notwendigkeit durch ein amts-, polizei- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachgewiesen ist, wird Urlaub unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn gewährt. Dauer und Häufigkeit bestimmen sich nach den Beihilfevorschriften oder den Vorschriften über die freie Heilfürsorge der Polizei. Satz 1 gilt entsprechend für die Durchführung einer auf Grund des § 11 Absatz 2 des Bundesversorgungsgesetzes versorgungsärztlich verordneten Badekur sowie für dienstunfallbedingte Kurmaßnahmen auf Grund der versorgungsrechtlichen Bestimmungen. Soweit für eine Kurmaßnahme Urlaub nach Satz 1 nicht im beantragten Umfang gewährt werden kann, ist auf Antrag Erholungsurlaub oder Sonderurlaub nach § 34 unter Wegfall der Besoldung zu bewilligen. Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen erhalten den Urlaub während der Schulferien.

(5) Besteht nach § 3 der Trennungsentschädigungsverordnung (TEVO) Anspruch auf Trennungsentschädigung und werden die Voraussetzungen des § 3 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a oder b TEVO erfüllt, kann für jeden vollen Monat der getrennten Haushaltsführung ein Arbeitstag Urlaub für eine Familienheimfahrt bewilligt werden; dies gilt nicht, wenn eine ermäßigte Trennungsentschädigung nach § 4 Absatz 7 TEVO gewährt wird. Urlaub steht nicht zu für einen Monatszeitraum, in dem die Beamtin oder der Beamte an insgesamt mindestens zehn Arbeitstagen Urlaub erhalten hat, vom Dienst freigestellt oder wegen Erkrankung vom Dienstort abwesend gewesen ist. Der Anspruch verfällt, wenn der Urlaub nicht innerhalb eines Vierteljahres nach Ablauf des Monats, für den er gewährt werden kann, angetreten wird. Aus Anlass des Oster-, Pfingst- oder Weihnachtsfestes kann der Urlaub vor Ablauf eines Monats gewährt werden.

Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst

RdErl. d. Kultusministeriums v. 11. 6. 1979 (GABl. NW. S. 296) *

I. Mehrarbeit im Schuldienst

1. Rechtsgrundlagen

1.1 Die Mehrarbeit im Schuldienst ist geregelt in den Vorschriften
- des § 78a Landesbeamtengesetz (LBG),
- des § 48 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG),
- der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV),
- der allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV VwV) in der jeweils geltenden Fassung. Diese Vorschriften finden auch auf Lehrer im Angestelltenverhältnis Anwendung (Nr. 3 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte – SR 2 l I BAT).

1.2 Durch Art. 74a Grundgesetz hat der Bund auf dem Gebiet des Besoldungsrechts (einschließlich der Besoldungsnebengebiete) die konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis erhalten. Aufgrund dieser Zuständigkeit hat der Bund die Verordnung über die Mehrarbeitsvergütung für Beamte erlassen und damit dieses Rechtsgebiet umfassend und abschließend geregelt. Das Land ist daher nicht in der Lage, in eigener Zuständigkeit die bundesrechtlichen Vorschriften abzuändern oder zu ergänzen.

2. Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit

2.1 Nach § 78a LBG ist der Lehrer verpflichtet, über seine individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Mehrarbeit zu leisten, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern. Die Verpflichtung des Lehrers zur Übernahme von Mehrarbeit erstreckt sich auf regelmäßige und gelegentliche Mehrarbeit im Schuldienst. Geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeitausgleich abzugelten. Da dieser im Schuldienst in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, wird Mehrarbeit im Schuldienst anstelle eines Freizeitausgleichs vergütet (Ausnahmen: Verrechnung mit ausgefallenen Pflichtstunden – s. Nr. 4.2, Blockunterricht an Berufskollegs – s. Nr. 4.6).

2.2 Vergütbare Mehrarbeit im Schuldienst ist nur die von einem Lehrer im Rahmen der hauptamtlichen oder hauptberuflichen Unterrichtstätigkeit auf Anordnung oder mit Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus an der eigenen Schule oder an einer anderen Schule derselben Schulform zu leistende Unterrichtstätigkeit.

2.2.1 Schulformen in diesem Sinne sind: Grundschulen, Hauptschulen, Förderschulen, Realschulen, Gymnasien, Berufskollegs, Studienkollegs für ausländische Studierende, Gesamtschulen, Weiterbildungskollegs.

2.2.2 Vergütbare Mehrarbeit liegt nur bei einer Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit vor. Dienstliche Leistungen, die keine Unterrichtstätigkeit darstellen, sind daher keine vergütbare Mehrarbeit. Unterrichtsstunden, die als Mehrarbeitsstunden ausgewiesen sind, können nicht vergütet werden, wenn sie nicht erteilt worden sind. Dabei kommt es auf den Grund des Unterrichtsausfalls nicht an. Andererseits ist die Erteilung einer im Stundenplan des Lehrers ausgewiesenen und angeordneten bzw. genehmigten Mehrarbeitsstunde nicht an das Schulgebäude gebunden. Unterricht im vorstehenden Sinne liegt auch vor,

2.2.2.1 wenn ein Lehrer, für den eine angeordnete oder genehmigte Mehrarbeitsstunde im Stundenplan ausgewiesen ist, anlässlich einer schulischen Veranstaltung nach den Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten am gleichen Tage eine Unterrichtsstunde lang Unterricht erteilt,

2.2.2.2 wenn ein Ausbildungslehrer eine im Stundenplan ausgewiesene Mehrarbeitsstunde nicht selbst erteilt, sondern der Unterricht unter seiner Anleitung und in seiner Anwesenheit von einem Studienreferendar oder Lehramtsanwärter erteilt wird,

2.2.2.3 wenn ein Lehrer im Rahmen angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit Schüler der Fachschule für Sozialpädagogik betreut (Lernzielkontrolle),

2.2.2.4 wenn ein Lehrer im Rahmen angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit bei einer Klassenarbeit (Klausur, Testat) die Aufsicht führt.

2.2.3 Vergütbare Mehrarbeit liegt insbesondere in folgenden Fällen nicht vor:
- Teilnahme an Eltern- und Schülersprechtagen,

– Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen aller Art (einschließlich der Aufsicht bei Prüfungsarbeiten),
– Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
– Teilnahme an Schulveranstaltungen im Rahmen der Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten,
– Teilnahme an sonstigen Schulveranstaltungen (z. B. Schulfeste),
– Teilnahme an Schulsportfesten einschließlich der Mitwirkung als Kampfrichter,
– Teilnahme und Mitwirkung am Schulgottesdienst,
– Teilnahme an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft,
– Teilnahme und Aufsicht bei Berufsberatungen,
– Besuch von Schülern während der Betriebspraktika,
– Erledigung von Verwaltungsarbeit.

3. Anordnung, Genehmigung und Beendigung der Mehrarbeit

3.1 Zuständigkeiten

3.1.1 Für die Befugnis zur Anordnung oder Genehmigung regelmäßiger Mehrarbeit gelten die in § 3 der Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums (BASS 10 – 32 Nr. 44) getroffenen Regelungen entprechend.

3.1.2 Für die Anordnung oder Genehmigung gelegentlicher Mehrarbeit bei notwendiger Unterrichsvertretung ist der Schulleiter, für diesen oder bei dessen Abwesenheit der ständige Vertreter, zuständig.

3.2 Verfahren

3.2.1 Anordnung, Genehmigung und Widerruf der Mehrarbeit bedürfen der Schriftform. Bei regelmäßiger Mehrarbeit ist der Vordruck STD 424 zu verwenden und mit der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen. Die regelmäßige Mehrarbeit ist im Stundenplan des Lehrers nach Wochentag, Unterrichtsstunde und Klasse zu bestimmen und dauerhaft kenntlich zu machen. Die Bestimmung kann nur bei Neugestaltung des Stundenplans aus schulfachlichen Gründen geändert werden. Gelegentliche Mehrarbeit ist vor der Leistung formlos anzuordnen oder zu genehmigen. Es sind jedoch das Datum, der Name, die Klasse, die Stunde und (ggf. nachträglich) das Unterrichtsfach anzugeben. Eine Durchschrift der Genehmigung oder Anordnung ist der Schulaufsichtsbehörde unverzüglich zuzuleiten.

3.3.2 Die Anordnung oder Genehmigung sollte nur im Rahmen der vergütbaren Höchstgrenze unter Einbeziehung des nebenamtlichen Unterrichts erfolgen.

3.2.3 Der zu leistenden Mehrarbeit liegt kein Arbeitsvertrag zugrunde. Für einen bestimmten Zeitraum angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit kann nur mit Einverständnis der für die Anordnung oder Genehmigung zuständigen Stelle vorzeitig eingestellt werden. Eine einseitige „Kündigung“ durch den Lehrer ist unzulässig und entbindet ihn nicht von der Verpflichtung, angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit zu leisten. Sofern Mehrarbeit ohne Zustimmung der zuständigen Stelle eingestellt wird, liegt ein Verstoß gegen die Dienstpflichten vor.

4. Nachweis geleisteter Mehrarbeit

4.1 Für die in Nr. 2.1 VwV zu § 3 MVergV vorgeschriebene Gegenüberstellung von Ist- und Sollstunden zur Ermittlung der im Kalendermonat geleisteten Mehrarbeitsstunden ist der Nachweis über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst (Anlage 1) zu verwenden.

4.2 Nach Nr. 2.2.3 VwV zu § 3 MVergV ist ein Arbeitsausfall, der innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eintritt und auf den der Beamte einen Rechtsanspruch hat (z. B. bei Erholungsurlaub, Erkrankung), auf die Ist-Stundenzahl in gleicher Weise anzurechnen, als wenn der Beamte arbeiten würde. Hat der Beamte keinen Rechtsanspruch auf den Arbeitsausfall (z. B. bei Dienstbefreiung für private Besorgungen, Arbeitsausfall wegen Störung des Dienstbetriebes), so ist wie bei der Gewährung von Freizeitausgleich zu verfahren. Letzteres bedeutet, dass die ausgefallenen Pflichtstunden eines Lehrers auf die Ist-Stundenzahl nicht angerechnet werden dürfen, sondern mit geleisteter Mehrarbeit zu verrechnen sind. Verrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.

4.3 Ist-Stunden sind

– geleistete Pflicht-Unterrichtsstunden,
– ausgefallene Pflicht-Unterrichtsstunden (anrechenbare Ausfallstunden), sofern auf den Unterrichtsausfall ein Rechtsanspruch besteht oder eine andere dienstliche Tätigkeit ausgeübt wurde,

– geleistete Mehrarbeits-Unterrichtsstunden.

Soll-Stunden sind die von einem Lehrer zu leistenden individuellen Pflichtstunden, die in der Unterrichtsverteilungsdatei (UVD) 221 ausgewiesen sind.

4.4 Auf die Ist-Stunden anrechenbare Ausfallstunden sind solche, auf deren Gewährung aufgrund von Rechtsnormen oder des Tarifrechts ein Anspruch besteht.

4.4.1 Anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Unterrichtsausfall

– an gesetzlichen Feiertagen,
– an Ferientagen,
– an Krankheitstagen,
– bei Beurlaubung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 52 BAT genannten Gründen,
– infolge Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 67 LBG.

4.4.2 Anrechenbare Ausfallstunden liegen ferner vor bei Unterrichtsausfall infolge Wahrnehmung anderer dienstlicher Tätigkeiten, z. B. bei Teilnahme

– an Eltern- und Schülersprechtagen,
– an Konferenzen und Dienstbesprechungen,
– an Prüfungen,
– an Schulveranstaltungen,
– an zugleich im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen,
– an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft,
– an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen,
– bei Erledigung von Verwaltungsarbeit.

Als dienstliche Tätigkeiten in diesem Sinne gelten nicht die Zeiten der Unterrichtsvor- und -nachbereitung.

4.5 Nicht anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler, z. B. in folgenden Fällen:

– bei wetterbedingtem Unterrichtsausfall (Schulfrei wegen Hitze oder Glatteis u. a.),
– bei Schulwanderungen und Schulfahrten,
– bei Betriebspraktika,
– bei vorzeitigem Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe,
– bei Störung des Dienstbetriebes (z. B. Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Ausfall der Heizung, Wasserrohrbruch und bei Verstößen von Schülern gegen die Verpflichtung zur Teilnahme am Unterricht) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres,
– bei vorzeitigem Unterrichtsfrei der Abschlussklassen.

Gleiches gilt bei der Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen. Pflichtstundenausfall in diesen Fällen ist dennoch, jedoch nur in dem zeitlichen Umfang als geleistete Arbeitszeit zu rechnen (anrechenbar als Ist-Stunden), in dem der Lehrer anstelle des Unterrichtseinsatzes auf Anordnung des Schulleiters zeitgleich anderweitig dienstlich tätig wird.

4.6 Bei der Erteilung von Blockunterricht an Berufsschulen ist Mehrarbeit während einer Blockphase durch Minderarbeit in anderen Blockphasen während eines Schuljahres auszugleichen. In diesen Fällen kann Mehrarbeit nur dann vergütet werden, wenn sich am Ende des Schuljahres bei der Ist- und Sollgegenüberstellung unter Verwendung des Nachweises über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst (Anlage 1) ergibt, dass der Lehrer in diesem Schuljahr Unterricht über seine individuell festgesetzte Pflichtstundenzahl hinaus erteilt hat. Die Abrechnung hat nach Ablauf des Schuljahres zu erfolgen.

5. Vergütung der Mehrarbeit

5.1 Nach § 3 i. V. mit § 5 MVergV ist Mehrarbeitsunterricht nicht vergütbar, wenn die Zahl der Unterrichtsstunden im Kalendermonat weniger als 4 und soweit sie mehr als 288 im Kalenderjahr beträgt. Für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung ist die Zahl der wöchentlich geleisteten Mehrarbeits-

Unterrichtsstunden ohne Belang. Erteilt ein Lehrer im Monat mindestens 4 Mehrarbeitsstunden, so wird der Mehrarbeitsunterricht von der ersten Stunde an vergütet.

5.2 Nach Nr. 2.2.3 VwV i. V. mit Nr. 3 Satz 3 VwV zu § 3 MVergV ist Mehrarbeitsunterricht unter 4 Stunden im Kalendermonat auch dann vergütbar, wenn die Mindeststundenzahl wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall unterschritten wird. Dies bedeutet, dass beispielsweise einem Lehrer, der in einem Kalendermonat 4 Mehrarbeitsstunden geleistet hat und bei dem 2 Pflichtstunden ausgefallen sind, nach der Gegenüberstellung der Ist- und Sollstunden die verbleibenden 2 Mehrarbeitsstunden gleichwohl vergütet werden.

5.3 § 3 Abs. 3 MVergV findet keine Anwendung, weil für Lehrer die tägliche Arbeitszeit im Stundenplan individuell festgesetzt ist.

5.4 Verfahren

Die Mehrarbeitsvergütung wird nachträglich für bereits geleistete Mehrarbeit gezahlt. 5.4.1 Für Lehrer, die keine regelmäßige Mehrarbeit, sondern nur gelegentliche Mehrarbeit geleistet haben, teilt die Schule (Schulleiter) die im Nachweis über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst (Anlage 1) erfasste Gesamtzahl der in einem Kalendermonat geleisteten Mehrarbeitsstunden sowie den in Frage kommenden Stundensatz in Abschnitt A der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 dem Landesamt für Besoldung und Versorgung NW (LBV) mit, das die Berechnung und Zahlbarmachung der Mehrarbeitsvergütung zum nächstmöglichen Gehaltszahlungstermin vornimmt.

5.4.2 Die Mehrarbeitsvergütung für Lehrer, die regelmäßige und daneben ggf. gelegentliche Mehrarbeit leisten, wird nicht monatlich, sondern jeweils nach Ablauf des Schulhalbjahres abgerechnet. In diesen Fällen werden Abschlagszahlungen auf die voraussichtlich zustehende Mehrarbeitsvergütung geleistet. Entsprechende Anträge (Abschnitt B der Änderungsmitteilung LBV [Bes] 23) sind mit den Anträgen auf Genehmigung bzw. Anordnung regelmäßiger Mehrarbeit (Beleg STD 424) vorzulegen.

5.4.2.1 Zur Vermeidung von Überzahlungen infolge möglichen Ausfalls von Mehrarbeits-Unterricht wegen Erkrankung oder aus anderen Gründen erhalten Lehrer, für die ab Beginn eines Schulhalbjahres regelmäßige Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt worden ist, jeweils in fünf Monaten (September bis Januar bzw. Februar bis Juni) Abschläge in Höhe von einem Sechstel der in dem Schulhalbjahr auf der Grundlage der anfallenden vollen Unterrichtswochen und der in dieser Zeit zu erbringenden Mehrarbeit voraussichtlich zu zahlenden Mehrarbeitsvergütung. Nimmt ein Lehrer im Laufe eines Schulhalbjahres regelmäßige Mehrarbeit auf, so beginnt die abschlagsweise Zahlung der Mehrarbeitsvergütung mit dem der Aufnahme der Mehrarbeit folgenden Monat. Sie endet in den Monaten Januar bzw. Juni. In diesem Falle sind zur Vermeidung von Überzahlungen die Abschläge ohne Berücksichtigung der in dem Monat der Aufnahme der Mehrarbeit anfallenden Mehrarbeits-Unterrichtsstunden zu bemessen.

Beispiele

– Aufnahme der Mehrarbeit ab Beginn eines Schulhalbjahres.

Ein Studienrat soll wöchentlich 5 Unterichtsstunden Mehrarbeit leisten. Das Schulhalbjahr hat 18 Unterrichtswochen und 4 Tage. Der Berechnung der Abschlagszahlungen sind 18 volle Unterrichtswochen zugrunde zu legen. 18 U.-Wochen à 5 U.-Stunden = 90 U.-Stunden Zur Vermeidung von Überzahlungen sind den in den Monaten September bis Januar (1. Schulhalbjahr) bzw. Februar bis Juni (2. Schulhalbjahr) jeweils zu leistenden Abschlagszahlungen je 1/6 von 90 U.-Stunden = 15 U.-Stunden zugrunde zu legen (Bruchteile von U.-Stunden wären aufzurunden.)

– Aufnahme der Mehrarbeit im Laufe eines Schulhalbjahres.

Ein Studienrat soll ab dem 3. Oktober bzw. 3. März bis zum Ende des Schulhalbjahres wöchentlich 5 Unterrichtsstunden Mehrarbeit leisten. Die Berechnung der in den Monaten November bis Januar bzw. April bis Juni zu leistenden Abschlagszahlungen sind die in diesen Monaten voraussichtlich anfallenden Unterrichtsstunden, dividiert durch die Zahl der Abschlagsmonate, zugrunde zu legen. In den genannten Monaten (November bis Januar bzw. April bis Juni) sind in 11 U.-Wochen à 5 U.-Stunden = 55 U.-Stunden zu leisten. Der Berechnung der Abschlagszahlungen werden 55 U.-Stunden: 4 = 13,75 U.-Stunden aufgerundet auf 14 U.-Stunden zugrunde gelegt.

5.4.2.2 Nach Ablauf eines Schulhalbjahres sind die tatsächlich geleisteten Mehrarbeitsstunden abzurechnen. Sofern die hierfür in Frage kommende Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 nicht gleichzeitig für die Beantragung von Abschlagszahlungen für das nächste Schulhalbjahr verwandt wird (s. Nr. 5.4.2), übersendet der Schulleiter die Erstschrift an das LBV und die Zweitschrift der nach Nr. 3.1.1 für die Anordnung oder Genehmigung der regelmäßigen Mehrarbeit zuständigen Schulaufsichtsbehörde.

6. Bescheinigung der sachlichen Richtigkeit

Die sachliche Richtigkeit auf den Änderungsmitteilungen LBV (Bes) 23 und LBV (Bes) 24 ist vom Schulleiter zu bescheinigen. Bei Abwesenheit des Schulleiters oder bei einer Vergütungszahlung für diesen ist für die Bescheinigung der ständige Vertreter zuständig. Wird die sachliche Richtigkeit durch den ständigen Vertreter bescheinigt, ist das dadurch kenntlich zu machen, dass die Änderungsmitteilung unterhalb der Textzeile „Sachlich richtig“ um folgenden Text ergänzt wird: „In Vertretung des Schulleiters“. Sofern ein Schulleiter die Prüfung der Zahl der vergütungsfähigen Stunden und/oder die Eintragung der für die Zahlung der Vergütung relevanten Daten in die Änderungsmitteilung auftragsweise durch eine andere Dienstkraft durchführen lässt, erfolgt das im Rahmen seiner Verantwortung; seine Zuständigkeit für die Bescheinigung der sachlichen Richtigkeit bleibt davon unberührt. Entsprechendes gilt auch für die Bestätigung der Richtigkeit der Angaben in den Nachweisen über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst bzw. über geleisteten nebenamtlichen Unterricht (Anlagen 1 und 2).

7. Verzichtsverbot für beamtete Lehrkräfte nach § 2 Abs. 3 BBesG Mehrarbeitsvergütung ist Besoldung i. S. des § 1 Abs. 2 BBesG.

Dementsprechend ist der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung für Beamte im Hinblick auf § 2 Abs. 3 BBesG nicht verzichtbar. Für die Zahlbarmachung der Mehrarbeitsvergütung bedarf es jedoch der Mitwirkung der anspruchsberechtigten Lehrkraft, die den Nachweis über geleistete Mehrarbeit (Soll-Ist-Vergleich) zur Ermittlung der Höhe der zu zahlenden Vergütung erstellen muss. Ist die Lehrkraft zu dieser notwendigen Mitwirkung nicht bereit, bleibt der Anspruch bis zur Erfüllung der Mitwirkungspflicht suspendiert (§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB). Er kann während der Verjährungsfrist jederzeit geltend gemacht werden und ist von Amts wegen zu erfüllen, sobald die Lehrkraft die geforderte Abrechnung erbringt.

8. Auch nicht vollbeschäftigte hauptamtliche und hauptberufliche Lehrer sind zur Erteilung von Mehrarbeit verpflichtet, sofern zwingende dienstliche Gründe dies erfordern. Sie sollen jedoch nur zur Leistung von gelegentlicher Mehrarbeit herangezogen werden. Es bestehen keine Bedenken, nebenberuflichen Lehrern im Bedarfsfall Vertretungsunterricht mit ihrem Einverständnis zu übertragen. Dieser ist ab der ersten Stunde vergütbar.

9. Mehrarbeit durch schwerbehinderte Lehrer

Bei schwerbehinderten Lehrern, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit abzusehen (Nr. 3.4.4 des Runderlasses vom 31. 5. 1989 – BASS 21 – 06 Nr. 1).

II. Nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst

1. Rechtsgrundlagen

Der nebenamtliche Unterricht im Schuldienst ist geregelt in den Vorschriften

– der §§ 67 ff. LBG,

– der Nebentätigkeitsverordnung (NtV – SGV. NRW. 20 302).

2. Definition

Nebenamtlicher Unterricht ist

– die von einer Lehrkraft des Landes im Beamtenverhältnis über das Pflichtstundensoll hinaus auf Anordnung oder mit Genehmigung an einer Schule einer anderen Schulform,

– die von einer sonstigen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehenden Person neben der hauptamtlichen Tätigkeit aufgrund einer Übertragung zu leistende Unterrichtstätigkeit.

3. Übertragung und Beendigung des nebenamtlichen Unterrichts

3.1 Zuständigkeiten

Für die Übertragung des nebenamtlichen Unterrichts gelten die in § 3 der Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums (BASS 10 – 32 Nr. 44) getroffenen Regelungen.

3.2 Verfahren

3.2.1 Die Übertragung und der Widerruf des nebenamtlichen Unterrichts bedürfen der Schriftform. Es ist der Beleg STD 424 zu verwenden, der mit der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 24 der zuständigen Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen ist.

3.2.2 Lehrern des Landes kann nebenamtlicher Unterricht an Tagesschulen bis zu 6 Stunden, an Abendeinrichtungen bis zu 8 Stunden wöchentlich übertragen werden. Leistet ein Lehrer nebenamtlichen Unterricht und Mehrarbeit, so dürfen diese Höchstgrenzen insgesamt nicht überschritten werden.

4. Nachweis geleisteten nebenamtlichen Unterrichts

Es ist der „Nachweis über geleisteten nebenamtlichen Unterricht“ zu verwenden (Anlage 2).

5. Vergütung des nebenamtlichen Unterichts

5.1 Tatsächlich geleisteter nebenamtlicher Unterricht ist in vollem Umfang zu vergüten. Es besteht weder eine Mindest- noch eine Höchstgrenze. Leistet der Lehrer daneben Mehrarbeit, so gilt für deren Vergütung die hierfür vorgeschriebene Höchstgrenze von 24 Stunden im Kalendermonat.

5.2 Verfahren

Für die Zahlbarmachung der Vergütung für nebenamtlichen Unterricht (Abschlagszahlung und Abrechnung) gelten die Regelungen für die Zahlbarmachung der regelmäßigen Mehrarbeit entsprechend (vgl. Nr. 5.4.2). Anstelle der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 ist jedoch die Änderungsmitteilung LBV (Bes) 24 zu verwenden.

6. Bei schwerbehinderten Lehrern, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Übertragung nebenamtlichen Unterrichts abzusehen.

III. Ergänzende Hinweise

1. Die Vergütungssätze für

– die Mehrarbeit im Schuldienst,

– den nebenamtlichen Unterricht werden durch Runderlass bekanntgegeben (BASS 21 – 22 Nr. 22).

2. Die zuständigen Schulaufsichtsbehörden haben im Rahmen ihrer Dienstaufsicht die Schulen zu beraten und in geeigneter Weise zu überprüfen.

3. Die Schulen sind verpflichtet, die Belege und Unterlagen gegen Verlust und Beschädigung zu sichern und nach Ablauf des Schuljahres 3 weitere Jahre aufzubewahren.

4. Mit hauptberuflich im Ersatzschuldienst tätigen Lehrern, die über ihre Pflichtstundenzahl an der Ersatzschule hinaus eine stundenweise Unterrichtstätigkeit im öffentlichen Schuldienst des Landes ausüben sollen, ist bezüglich der Vergütung durch Einzelarbeitsvertrag zu vereinbaren, dass die jeweils geltenden Regelungen über die Vergütung nebenamtlichen Unterrichts angewendet werden.

5. Dem Träger einer Ersatzschule können für eine stundenweise Unterrichtstätigkeit

   – durch einen hauptberuflichen Lehrer seiner Schule oder einer in anderer Trägerschaft stehenden Ersatzschule,

   – durch einen hauptamtlichen bzw. hauptberuflichen im öffentlichen Dienst stehenden Beamten oder Angestellten für die Bezuschussung nach §§ 105 bis 115 SchulG (BASS 1 – 1), Personalkosten höchstens in Höhe des Betrages anerkannt werden, den das Land Nordrhein-Westfalen für einen vergleichbaren Lehrer an einer öffentlichen Schule aufwenden muss.

* Bereinigt. Eingearbeitet:

RdErl. v. 2. 8. 1979 (GABl. NW. S. 437); RdErl. v. 26. 10. 1981 (GABl. NW. S. 406)

Empfehlung einer Wahlordnung für die Schulmitwirkungsgremien

RdErl. d. Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder v. 19. 5. 2005 (ABl. NRW. S. 227)

Für die Wahlen zu den schulischen Mitwirkungsgremien (§§ 62 ff. SchulG – BASS 1 – 1) ist § 64 SchulG verbindlich; für Ersatzschulen gilt § 100 Abs. 5 SchulG. Jede Schulkonferenz kann eigene ergänzende Wahlvorschriften erlassen (§ 64 Abs. 5 SchulG). Den Schulkonferenzen steht es hierbei frei, diese Empfehlung ganz oder teilweise zu übernehmen.

§ 1 Wahltermin

Die jährlichen Wahlen in den Mitwirkungsgremien finden zu Beginn des Schuljahres statt:

1. in den Klassen und Jahrgangsstufen spätestens zwei Wochen nach Unterrichtsbeginn,
2. in der Lehrerkonferenz spätestens drei Wochen nach Unterrichtsbeginn,
3. in den Klassenpflegschaften und Jahrgangsstufenpflegschaften spätestens drei Wochen nach Unterrichtsbeginn,
4. in der Schulpflegschaft spätestens fünf Wochen nach Unterrichtsbeginn,
5. im Schülerrat spätestens fünf Wochen nach Unterrichtsbeginn.

§ 2 Einladung zur Wahl

(1) Wer bisher den Vorsitz führte oder dessen bisherige Stellvertretung lädt die Mitglieder des Mitwirkungsgremiums schriftlich oder in sonst geeigneter Form zur Wahl ein. Wenn das nicht möglich ist, lädt zur Wahl ein:

1. in der Klassenpflegschaft die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer,
2. in der Jahrgangsstufenpflegschaft die mit der Organisation der Jahrgangsstufe beauftragte Lehrkraft,
3. in allen anderen Fällen die Schulleiterin oder der Schulleiter.

(2) Zu den Wahlen soll mindestens eine Woche vorher eingeladen werden.

§ 3 Wahlleitung

(1) Wer zur Wahl eines Mitwirkungsgremiums eingeladen hat, leitet die Wahl der oder des Vorsitzenden. Danach leitet die gewählte Person die übrigen Wahlen.

(2) Wenn der Einladende sich selbst zur Wahl stellt oder zur Wahl vorgeschlagen wird, benennt das Mitwirkungsgremium eines seiner Mitglieder zur Wahlleiterin oder zum Wahlleiter.

§ 4 Wählbarkeit abwesender Mitglieder

Neben den anwesenden stimmberechtigten Mitgliedern sind auch abwesende wählbar, wenn sie sich vorher verbindlich zur Kandidatur bereit erklärt haben.

§ 5 Niederschrift, Stimmzettel

(1) Das Wahlergebnis wird in die Niederschrift (§ 63 Abs. 4 Satz 5 SchulG)aufgenommen.

(2) Die Stimmzettel werden bis zum Ablauf der Einspruchsfrist (§ 64 Abs. 4 SchulG) aufbewahrt.

§ 6 Abwahl durch Neuwahl

Eine Abwahl (§ 64 Abs. 3 Satz 1 SchulG) ist nur zulässig, wenn alle Mitglieder des Mitwirkungsgremiums spätestens eine Woche vor der Sitzung über diesen Tagesordnungspunkt informiert worden sind. Andernfalls muss zu einer neuen Sitzung eingeladen werden.

Handlungsfelder und Schlüsselkompetenzen

für das Leitungshandeln in eigenverantwortlichen Schulen in Nordrhein-Westfalen
Endfassung

Rd.Erl. des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW v. 17. Juni 2008 (Az. 412-6.07.01-50216)

Gliederung

Einleitung

1. Pädagogische Führung und Schulmanagement als zentrale Leitkategorien

2. Handlungsfelder der Schulleitung

2.1. Gestaltung und Qualitätsentwicklung
2.2. Personalmanagement
2.3. Schulinterne Kommunikation und Kooperation
2.4. Schulexterne Kommunikation und Kooperation
2.5. Recht und Verwaltung

3. Schlüsselkompetenzen für das Leitungshandeln in Schule

3.1. Leitungskompetenzen
3.2. Fachkompetenzen
3.2.1. Pädagogische Kompetenzen
3.2.2. Rechtliche Kompetenzen

Einleitung

Im Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (SchulG) ist die Verantwortung der Schulen für die Qualität und Weiterentwicklung von Unterricht und schulischer Arbeit festgeschrieben. Mit der Erweiterung der Gestaltungsmöglichkeiten und der Festlegung klarer Verantwortlichkeiten sollen die Ergebnisse schulischer Arbeit, insbesondere die Qualität des Unterrichts, nachhaltig verbessert werden. Eigenverantwortlich arbeitende Schulen entwickeln unter ihren Bedingungen und Perspektiven eigene Profile. Dies betrifft den effizienten Einsatz der Ressourcen ebenso wie die gezielte Professionalisierung des schulischen Personals und die Förderung der Berufszufriedenheit. Dabei überprüfen sie kontinuierlich die Wirksamkeit ihres Handelns und legen Rechenschaft über die Ergebnisse ihrer Arbeit ab. Schulen unterstützen aktiv die Umsetzung von Reformen im Bildungssystem und verstehen sich zunehmend auch als kommunaler Kooperationspartner und damit als wichtiger Struktur- und Kulturfaktor in der Region.

Dabei kommt den Schulleiterinnen und Schulleiter eine Schlüsselrolle zu. Ihre Leitungsaufgabe wird ausgebaut. So werden Schulleiterinnen und Schulleitern zusätzliche Funktionen als Dienstvorgesetzte der an der Schule beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer und der sonstigen im Landesdienst stehenden pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen, und sie erhalten erweiterte Befugnisse, wie z.B. Personalentscheidungen und dienstliche Beurteilungen. Personalführung und Personalentwicklung werden damit zu zentralen Aufgaben.

Die Entwicklung der eigenverantwortlichen Schule verändert das traditionelle Aufgabenfeld und Rollenverständnis von Schulleiterinnen und Schulleitern sowohl quantitativ als auch qualitativ. Sie agieren nicht mehr als „Primus inter Pares“, sondern konzentrieren sich auf die Wahrnehmung pädagogischer Führungsaufgaben mit dem Ziel der Verbesserung der Unterrichtsqualität. Dazu bedarf es einer veränderten Kultur an Schulen. Pädagogische Führung im Sinne des gestaltenden Führungs- und Leitungshandelns in der lernenden Organisation Schule wird ergänzt durch Management im Sinne des professionellen Lösens von Problemen. Professionelles Leitungshandeln profitiert dabei von Erfahrungen aus anderen Verwendungszusammenhängen.

Für ihre erweiterten Organisations-, Beratungs- und Kontrollaufgaben benötigen Schulleiterinnen und Schulleiter vielfältige Kompetenzen. Sie müssen in der Lage sein, die Schulentwicklung durch ein umfassendes Organisations-, Personal- und Qualitätsmanagement voranzutreiben. Sie können diese Führungsaufgabe nur wahrnehmen, wenn sie dabei eng mit den anderen Mitgliedern der Schulleitung (§ 60 Abs. 1 SchulG) kooperieren. Deshalb beschreiben die Handlungsfelder und Schlüsselkompetenzen die pädagogische Führung und das Management als gemeinsame Aufgaben für alle Mitglieder der Schulleitung.

1. Pädagogische Führung und Schulmanagement als zentrale Leitkategorien und umfassende Rollenbeschreibung für Schulleitung

Das Leitbild einer modernen und professionellen Schulleitung umfasst die pädagogische Führung und das Management von Schule. Durch diese Leitkategorien werden die Handlungsfelder und Schlüsselkompetenzen konzeptionell zusammengeführt.

Pädagogische Führung kennzeichnet den kreativ-gestalterischen Aspekt der Leitungstätigkeit. Gute Führung bindet alle in der Schule arbeitenden Menschen, d. h. Lehrkräfte, pädagogische und sozialpädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Verwaltungspersonal, gezielt in den Arbeitsprozess ein und fördert den Teamgeist. Alle sollen befähigt werden, die für die Umgestaltung und Weiterentwicklung der Schule erforderlichen Schritte einzuleiten und konsequent voranzutreiben; die Qualitätsentwicklung von Unterricht ist dabei insbesondere zu befördern. Sie sollen mental und emotional für eine gemeinsame Zukunftsvorstellung von Schule gewonnen werden. Dazu gehört auch die Fähigkeit, mit Widerständen umzugehen bzw. sie antizipierend aufzugreifen. Die Fähigkeit zu pädagogischer Führung baut auf grundlegenden persönlichen und charakterlichen Eigenschaften auf.

Schulmanagement beschreibt den planerischen, analytischen und kommunikativen Aspekt des Leitungshandelns. Gutes Management ist auf die optimale Gestaltung von Prozessabläufen in der Schule ausgerichtet. Das komplexe System Schule soll zielgerichtet und ganzheitlich in einem Prozess dauerhafter Entwicklung zu besserer Leistung geführt werden. Dabei geht es im Kern um das Schaffen von Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Akteure eigenverantwortlich und selbstorganisiert handeln können. Schulmanagement umfasst alle Tätigkeiten und Vorgänge, die zur Erfüllung dieser Aufgabe erforderlich sind, z.B. die Fähigkeit systematisch vorzugehen, auftretende Probleme rational zu lösen und Entwicklungsprozesse zu optimieren.

Management und Pädagogische Führung müssen sich ergänzen. Um beide Elemente miteinander zu verbinden, sind sowohl Schlüsselkompetenzen als auch grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten zur Wahrnehmung einer Leitungsrolle notwendig.

2. Handlungsfelder der Schulleitung

Handlungsfelder beschreiben die wesentlichen Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche der Schulleitung.

2.1. Gestaltung und Qualitätsentwicklung

Schulleitung steuert den schulischen Entwicklungsprozess als Ganzes. Sie initiiert zielorientiert Veränderungsprozesse in der „Lernenden Organisation“ Schule. Dabei orientiert sie sich an einem gemeinsam entwickelten Qualitätsverständnis von Schule und Unterricht auf der Grundlage des Qualitätstableaus NRW. Sie unterstützt, auch durch vorbildlichen eigenen Unterricht, diesen auf Kontinuität angelegten Entwicklungsprozess systematisch, sorgt für Teamentwicklung, gewährleistet qualitätsorientierte Unterrichtsentwicklung unter Einbezug externer Unterstützung und baut eine Evaluationskultur in der Schule auf.

2.2. Personalmanagement

Schulleitung ist verantwortlich für das systembezogene Personalmanagement an der Schule. Das umfasst die gezielte Personalauswahl, den adäquaten Personaleinsatz zur Entwicklung und Sicherstellung des Unterrichts, die sichere Personalführung in der Schule und eine an den Entwicklungszielen der Schule ausgerichtete Personalentwicklung u. a. durch Aus-, Fort- und Weiterbildungsplanung. Schulleitung bringt dem schulischen Personal Wertschätzung entgegen und geht sensibel mit Stärken und Schwächen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um.

Schulleitung richtet ihre Entscheidungen in allen Handlungsfeldern geschlechtersensibel und gleichstellungsorientiert aus. Sie bezieht bei ihren Entscheidungen die Belange von Schwerbehinderten mit ein. Sie setzt die Belange und Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes um und initiiert und schafft entsprechende Strukturen und Prozesse zur Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit aller schulischen Akteure.

2.3. Schulinterne Kommunikation und Kooperation

Schulleitung kooperiert konstruktiv mit den schulischen Mitwirkungsgremien und Gruppen wie Eltern, Schülern und Fördervereinen auf der Grundlage gemeinsamer Verantwortung für die Qualitätsentwicklung der Schule. Sie organisiert die schulische Arbeit in Teamstrukturen, fördert bereits bestehende Kooperationen und die Bildung neuer Teams mit klar definierten Aufgaben und baut den Teamentwicklungsprozess kontinuierlich aus. Sie initiiert und kontraktiert Formen des Co-Managements in der Schule. Sie nutzt das Mittel der Zielvereinbarung, baut ein effizientes Controlling auf und legt Rechenschaft ab. Dies erfordert zielgerichtetes Denken und Handeln der Schulleitung auf kommunikativer Ebene.

2.4. Schulexterne Kommunikation und Kooperation

Schulleitung steuert die Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern und Einrichtungen zur besseren Ausgestaltung des Bildungs- und Erziehungsauftrags durch gezielte Netzwerkbildung. Mit dem Aufbau und der Pflege solcher Partnerschaften trägt sie zur Öffnung und Gestaltung von Schule bei und hilft Schülerinnen und Schülern, die Lebenswirklichkeit besser zu verstehen. Schulleitung arbeitet vertrauensvoll mit dem Schulträger und der Schulverwaltung im Rahmen systematischer Planungsprozesse zusammen. Sie setzt die Ergebnisse der Qualitätsanalyse in Zusammenarbeit mit der Schulaufsicht, den Kompetenzteams und anderen Einrichtungen der staatlichen Lehrerfortbildung um. Sie pflegt die enge Zusammenarbeit mit den Schulen und Bildungseinrichtungen in der Region, insbesondere mit solchen, von denen Schülerinnen und Schüler aufgenommen bzw. an die Schülerinnen und Schüler abgegeben werden, und mit Hochschulen und Studienseminaren vor Ort. Im Rahmen einer staatlich-kommunalen Verantwortungsgemeinschaft ist sie mit kommunalen, regionalen und überregionalen Unterstützungseinrichtungen eng vernetzt. Sie initiiert und fördert die Zusammenarbeit und den Austausch mit kommunalen Bildungspartnern, Einrichtungen der Jugendhilfe, der Kirchen und anderen Partnern. Im Zusammenhang mit der beruflichen bzw. berufsvorbereitenden Aus- und Weiterbildung baut Schulleitung gemeinsam mit dem Koordinator für Berufs- und Studienwahlorientierung und dem Kollegium zur Gestaltung des Übergangs Schule – Beruf mit Partnern aus der Wirtschaft dauerhafte Netzwerke auf. Schulleitung betreibt eine zielorientierte Presse- und Öffentlichkeitsarbeit zur Darstellung der schulischen Arbeit.

2.5. Recht und Verwaltung

Schulleitung ist verantwortlich für eine die Qualitätsentwicklung der Schule unterstützende Verwaltung und Organisation der Schule. Sie plant, organisiert und verwaltet den laufenden Schulbetrieb unter Berücksichtigung sachlicher Erfordernisse und verfügbarer Ressourcen. Sie entscheidet über die effiziente Bewirtschaftung der Finanz-, Personal-, Sach- und Zeitressourcen im Rahmen der Budgets und legt darüber Rechenschaft ab. Schulleitung trifft rechtssichere Entscheidungen in schul-, dienst-, personal- und haushaltsrechtlichen Angelegenheiten.

3. Schlüsselkompetenzen

Schlüsselkompetenzen beinhalten sowohl berufsbezogene Kenntnisse als auch bestimmte Fähigkeiten zur Wahrnehmung einer Leitungsrolle. Ein erfolgreiches Leitungshandeln setzt auf der fundierten Basis dieser Kenntnisse folgende Fähigkeiten voraus.

3.1. Leitungskompetenzen

3.1.1. Rollenklärung und Steuerung

Fähigkeit

- ❑ sich mit den Erfolgsfaktoren von Führung in der Schule auseinanderzusetzen,
- ❑ ein professionelles Rollenbewusstsein als Leiterin oder Leiter einer Schule und Vorgesetzte oder Vorgesetzter der dort beschäftigten Lehrkräfte und der sonstigen im Landesdienst stehenden pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln und dieses zu reflektieren,
- ❑ die eigene Schulleitungsrolle gegenüber der Rolle von Arbeitspartnern in der Schule abzugrenzen,
- ❑ schulische Entwicklungsprozesse auf der Grundlage von Zielvereinbarungen und vorhandenen Ressourcen zu steuern.

3.1.2. Innovation

Fähigkeit

- ❑ Zukunftsvorstellungen für die Gestaltung von Schule zu entwickeln,
- ❑ interne und externe Veränderungen von Schule bewusst wahrzunehmen und daraus Handlungs- und Entwicklungspotenziale für die eigene Schule abzuleiten,
- ❑ aktuelles Wissen zur Schulentwicklung für die Gestaltung von Veränderungsprozessen in der Schule einzusetzen,
- ❑ mögliche Risiken von Veränderungsprozessen in der Schule zu kalkulieren und bei der Umsetzung zu berücksichtigen.

3.1.3. Kommunikation und Entscheidung

Fähigkeit

- ❑ in unterschiedlichen Kommunikationssituationen als Schulleitung Rollenklarheit herzustellen,
- ❑ Lehrkräfte, schulisches Personal, Eltern sowie Schülerinnen und Schüler durch Überzeugung zu dauerhafter Mitarbeit und besonderem Engagement für den Entwicklungsprozess der Schule zu bewegen,
- ❑ außerschulische Partner aus der Wirtschaft, z. B. Senior-Experten, zu gewinnen und in das Gesamtkonzept der Schule einzubinden,
- ❑ unterschiedliche Ansichten und Perspektiven von Lehrern, Eltern und Schülern zu akzeptieren und für die Erfüllung der gemeinsamen schulischen Aufgaben nutzbar zu machen,
- ❑ Entscheidungsprozesse in der Schule, insbesondere Entscheidungen der Schulleitung, transparent zu machen,
- ❑ zu den Entscheidungen als Schulleitung zu stehen bzw. diese zu revidieren, wenn neue Informationen dies erfordern,
- ❑ mit der Schulaufsicht, dem Schulträger und den Mitwirkungsgremien zusammenzuarbeiten,
- ❑ Schule nach außen angemessen zu repräsentieren.

3.1.4. Planung und Organisation

Fähigkeit

- ❑ die Aufgaben der Schulleitung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen in angemessener Zeit sachgerecht zu lösen und dabei klare Prioritäten zu setzen,
- ❑ Verantwortlichkeiten in der Schule eindeutig abzustecken und Rechenschaft darüber einzufordern,
- ❑ komplexe Arbeitsabläufe in der Schule zu überblicken und diese effektiv zu organisieren,
- ❑ den Arbeitsprozess der Schulleitung zu strukturieren und ggf. Aufgaben – auch mit Hilfe von Zielvereinbarungen – zu delegieren.

3.2. Fachkompetenzen

3.2.1. Pädagogische Kompetenzen

3.2.1.1. Implementation einer innovativen Lehr- und Lernkultur

Fähigkeit

- ❑ selbst verantwortetes Lernen als ein Leitprinzip des Lernens in der Schule zu verankern,
- ❑ die daraus abzuleitenden Kriterien guten Unterrichts zur Basis eines qualitätsorientierten Unterrichtsentwicklungskonzepts zu machen,
- ❑ bestehende Teams zu institutionalisieren und die Bildung neuer zu initiieren gemeinsam mit allen an Schule Beteiligten pädagogische Zielsetzungen zu definieren,
- ❑ Zielvereinbarungen darüber zu treffen und zu kontrollieren,
- ❑ dabei externe Beratungs- und Fortbildungskompetenz zu nutzen.

3.2.1.2. Umsetzung von Lernorganisation

Fähigkeit

- ❑ das schulinterne Curriculum an dem Ziel individueller Förderung von Schülerinnen und Schülern auszurichten,
- ❑ die erforderlichen Diagnosekompetenz der Lehrkräfte und des pädagogischen Personals der Schule systematisch weiterzuentwickeln,
- ❑ für die systematische Weiterentwicklung der Methoden- und Medienkompetenzen der Lehrkräfte und des pädagogischen Personals der Schule Sorge zu tragen
- ❑ die Lernbedingungen in der Schule durch entsprechende schulorganisatorische Entscheidungen (z.B. Bildung von Lerngruppen, Gestaltung der Stundentafel, Rhythmisierung des Tagesablaufes, Raumgestaltung und Raumnutzung) zu unterstützen und zu verbessern.

3.2.1.3 Beratung und Beurteilung

Fähigkeit

- ❑ Teams und Lehrkräfte pädagogisch zu beraten,
- ❑ Personalentwicklungsprozesse zu steuern,
- ❑ Personalentwicklung systematisch durchzuführen,
- ❑ Personalpflege kontinuierlich zu praktizieren,
- ❑ Beurteilungsprozesse zu planen,
- ❑ die Unterrichts- und Erziehungsarbeit in der Schule auf der Grundlage festgelegter oder vereinbarter fachlicher und pädagogischer Ziele und Kriterien zu beurteilen,
- ❑ Netzwerke zu bilden.

3.2.1.4. Evaluation

Fähigkeit

- ❑ Prozesse schulinterner Evaluation zu initiieren und zu begleiten,
- ❑ Ergebnisse der Evaluation schulischer Entwicklungsprozesse und des Unterrichts, insbesondere Lernstandserhebungen, Vergleichsarbeiten und die Ergebnisse der Qualitätsanalyse, systematisch auszuwerten,
- ❑ die mit der Schulaufsicht zu schließenden Zielvereinbarungen gemeinsam mit allen an der Schule Beteiligten vorzubereiten und umzusetzen,
- ❑ Auswertungsergebnisse für die Verbesserung der Unterrichtsqualität in der Schule nutzbar zu machen.

3.2.2. Rechtliche Kompetenzen

3.2.2.1. Schulrecht

Fähigkeit

- ❑ schulrechtliche Rahmenvorgaben situationsbezogen zu interpretieren und rechtssicher umzusetzen,
- ❑ schulrechtlich definierte Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume verantwortungsbewusst und rechtssicher auszufüllen.

3.2.2.2. Dienstrecht

Fähigkeit

- ❑ übertragene Aufgaben als Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter rechtssicher wahrzunehmen,
- ❑ die Beteiligungsrechte der Mitwirkungsgremien sowie die personalvertretungsrechtlichen Befugnisse des Lehrerrats und das Beteiligungsverfahren zu beachten,
- ❑ rechtzeitig fachliche Beratung und Unterstützung einzuholen.

3.2.2.3. Haushaltsrecht

Fähigkeit

- ❑ die zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel unter Beachtung der haushaltsrechtlichen Vorgaben des Landes und des Schulträgers eigenverantwortlich und rechtssicher zu bewirtschaften.

3.2.2.4. Gleichstellung

Fähigkeit

- ❑ den gleichstellungsrechtlichen Auftrag unter Berücksichtigung der gleichstellungsrechtlichen Vorgaben, der Beteiligungsrechte der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, des Frauenförderplans und des Mutterschutzrechtes als Teil der Führungsverantwortung von Schulleitung umzusetzen,
- ❑ die gleichstellungsrelevanten Aspekte und Daten in allen Handlungsfeldern von Schulleitung zu berücksichtigen.

3.2.2.5. Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Fähigkeit

- ❑ die Verpflichtung zum Arbeitsschutz, zur Unfallverhütung und zur Gesundheitsförderung entsprechend der einschlägigen Regelungen des Schulrechts und des Arbeitsschutzrechts sowie den Vorschriften der Unfallverhütungsträger umzusetzen,
- ❑ auf den Grundlagen schulrelevanter Gesundheitsschutzdaten systemische, personale und thematische Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung zu initiieren und zu begleiten und dabei die Angebote externer Partner und Anbieter zu nutzen.

Handlungsfelder Schulleitung

Gestaltung und Qualitäts-entwicklung	Personal-managment	Schulinterne Kommunikation und Kooperation	Schulexterne Kommunikation und Kooperation	Recht und Verwaltung
Veränderungs-managment	Personalauswahl	Kommunikation mit schulischen Gremien / Gruppen	Schulträger und Schulverwaltung	Schulrecht
Qualitäts-managment	Personaleinsatz	Organisation von Teamstrukturen	Schulaufsicht und Qualitätsanalyse	Dienstrecht / Personalrecht
Systematische Unterrichts-entwicklung	Personal-entwicklung	Co-Managment	Abgebende / aufneh-mende Schulen	Haushaltsrecht
Teamentwicklung	Personalführung	Controlling	Kommunale und regionale Unterstüt-zungseinrichtungen	Verwaltungs-managment
Evaluationskultur	Gleichstellung	Rechenschafts-legung	Wirtschaft / Verbände	Ressourcen-managment
	Gesundheits-förderung		Kirchen	



Beilage SCHULE NRW

August 2013

Lehrerrat

Neue Aufgaben, Rechte und Pflichten

Handreichung

www.schulministerium.nrw.de

Ministerium für
Schule und Weiterbildung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhalt

Vorwort zur 2. Auflage 1

1. Der Lehrerrat 2
   - 1.1. an öffentlichen Schulen 2
   - 1.2. an Ersatzschulen 2

2. Wahl und Zusammensetzung des Lehrerrats 2
   - 2.1. Wahl 2
   - 2.2. Wahlordnung 3
   - 2.3. Vorsitz 3
   - 2.4. Zusammensetzung 3

3. Rechte und Pflichten des Lehrerrats und der Lehrerratsmitglieder 3
   - 3.1. Geschäftsbedarf 3
   - 3.2. Freiwilligkeit 3
   - 3.3. Vertraulichkeit 3
   - 3.4. Entlastung 3
   - 3.5. Fortbildungsmöglichkeiten 4
   - 3.6. Benachteiligungsverbot 4

4. Beteiligung des Lehrerrats in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten 4
   - 4.1. Dienstvorgesetzte 4
   - 4.2. Aufgaben von Schulleiterinnen und Schulleitern als Dienstvorgesetzte 5
   - 4.3. Zeitpunkt der Übertragung von Dienstvorgesetztenaufgaben 6
   - 4.4. Aufgaben des Lehrerrats bei Übertragung des obligatorischen Aufgabenkatalogs 6
   - 4.5. Aufgaben des Lehrerrats bei zusätzlicher Übertragung des fakultativen Aufgabenkatalogs 7
   - 4.6. Weitere Beteiligungsrechte, allgemeine Aufgaben 8
   - 4.7. Beteiligungsverfahren 8
   - 4.8. Initiativrecht des Lehrerrats 9

5. Sonstige Verfahrensvorschriften für den Lehrerrat 9
   - 5.1. Beschlussfassung 9
   - 5.2. Niederschrift 10

6. Verhältnis zu anderen Gremien/ Funktionsträgern 10
   - 6.1. Personalrat 10
   - 6.2. Schwerbehindertenvertretung 10
   - 6.3. Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen 11

7. Weitere Aufgaben des Lehrerrats 11
   - 7.1. Gemeinschaftliche Besprechung 11
   - 7.2. Rechenschaftsbericht 12

8. Sonstige Hinweise 12

9. Weiterführende Links und Materialien 12

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

Lehrerräte sind ein wichtiges Bindeglied zwischen Kollegium und Schulleitung. Sie sind einerseits Organ der Schulmitwirkung, nehmen andererseits aber auch personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahr. Sie sorgen dafür, dass Entscheidungen transparent werden und – trotz aller Unterschiede im Rollenverständnis – im Dialog zwischen Schulleitung und Kollegium getroffen werden. Professionell agierende Lehrerräte tragen entscheidend dazu bei, dass eine Kultur des Miteinanders und damit ein gutes Klima an Schulen gepflegt wird.

Das traditionelle Aufgabenfeld von Schulen – und damit einhergehend die Rolle der Lehrerräte – hat sich im Rahmen der Eigenverantwortlichkeit von Schulen in Nordrhein-Westfalen in den letzten Jahren stark verändert. Für Qualität und Weiterentwicklung von Unterricht und schulischer Arbeit tragen immer mehr die Schulen die Verantwortung.

Nachdem bereits den Schulen im Modellversuch „Selbständige Schule“ und denjenigen, die ab dem 1. August 2008 einen entsprechenden Antrag gestellt haben, erweiterte Dienstvorgesetztenaufgaben übertragen worden sind, erhält nunmehr der Großteil der Schulleiterinnen und Schulleiter zum 1. August 2013 zusätzliche Aufgaben als Dienstvorgesetzte für die an der Schule beschäftigten Lehrkräfte sowie die sonstigen im Landesdienst stehenden pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Personalführung und Personalentwicklung werden damit zu zentralen Aufgaben der Schulleitung.

Parallel hierzu kommen auch auf die Lehrerräte neue Mitgestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungskompetenzen, aber auch neue Herausforderungen zu. Die Lehrerräte nehmen nun neben ihren Aufgaben in der Schulmitwirkung neue, personalvertretungsrechtliche Beteiligungsrechte wahr. Dies erfordert die Bereitschaft, sich auf neue Aufgaben und Herausforderungen einzulassen, sich mit diesen auf der Grundlage eigener Erfahrungen auseinanderzusetzen, Konzepte zu entwickeln und diese – auch kritisch – zu begleiten. Dabei ist zu beobachten, dass Lehrerräte sich den neuen Aufgaben mit hohem Engagement im Interesse der Schule stellen.

Um die betroffenen Schulleiterinnen und Schulleiter, aber auch die Lehrerräte in die Lage zu versetzen, die neuen Aufgaben rechtssicher wahrzunehmen, ist der Termin für die ursprünglich bereits für den 1. August 2012 vorgesehene Übertragung der erweiterten Dienstvorgesetzteneigenschaften auf das Jahr 2013 verschoben worden. Die gewonnene Zeit ist dazu genutzt worden, den Veränderungsprozess optimal vorzubereiten und zu gestalten. Insbesondere wurde der zu übertragende Aufgabenkatalog noch einmal überprüft und im Dialog zwischen Schulaufsicht, Gewerkschaften und Verbänden den Bedürfnissen der Praxis angepasst. Alle Veränderungen sind von einem großen Konsens getragen.

In Folge dieser Entwicklung musste auch die Handreichung für Lehrerräte überarbeitet und aktualisiert werden. Mit der nun vorliegenden 2. Auflage hoffe ich, Ihnen eine Arbeitshilfe für Ihren praktischen Alltag an die Hand zu geben.

Ihre

Sylvia Löhrmann

Sylvia Löhrmann
Ministerin für Schule und Weiterbildung
des Landes Nordrhein-Westfalen

1. Der Lehrerrat

1.1. an öffentlichen Schulen

Der Lehrerrat ist ein Gremium der Schulmitwirkung. Er berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 des Schulgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (SchulG) – z. B. im Landesdienst stehende sozialpädagogische Fachkräfte – und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten (§ 69 Abs. 2 SchulG).

Bei den „Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer" handelt es sich vor allem um die Bereiche, in denen die Schulleiterin oder der Schulleiter als Vorgesetzte oder Vorgesetzter der Lehrkräfte der Schule Weisungen für deren dienstliche Tätigkeit erteilen kann, so z. B. bei Einzelentscheidungen im Rahmen der Unterrichtsverteilung, der Stundenpläne und der Aufsichtspläne. Angesprochen werden können aber auch Probleme in der Zusammenarbeit zwischen einzelnen Lehrkräften, Gruppen von Lehrkräften und der Schulleitung.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der zuvor genannten Personen zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören (§ 69 Abs. 2 SchulG); dies gilt in allen Angelegenheiten, in denen die Schulleitung entscheidungsbefugt ist. Im Rahmen seiner Zuständigkeit als Schulmitwirkungsorgan kann der Lehrerrat zu allen Angelegenheiten der Schule Stellungnahmen abgeben und Vorschläge machen. Er hat Anspruch auf die erforderlichen Informationen. Gegenüber der Schulleitung hat er ein Auskunfts- und Beschwerderecht und Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort (§ 62 Abs. 4 SchulG).

Mit der Übertragung von Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterin oder den Schulleiter nimmt der Lehrerrat der jeweiligen Schule neben seinen schulmitwirkungsrechtlichen Aufgaben einige personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahr. In Bezug auf die letztgenannten Aufgaben hat der Lehrerrat besondere Rechte und Pflichten. Der Lehrerrat bleibt allerdings auch mit den neuen Aufgaben ein Gremium der Schulmitwirkung. Er wird nicht zu einem „Schulpersonalrat", auch wenn sich in § 69 Abs. 4 SchulG Verweise auf Bestimmungen des Personalvertretungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen (LPVG) finden.

Aufgaben als Dienstvorgesetzte finden sich im Schulgesetz, der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums (ZustVO, BASS 10 – 32 Nr. 44) und in dem Runderlass vom 23.4.2007 zur Bearbeitung von Personalangelegenheiten der Tarifbeschäftigten (BASS 10 – 32 Nr. 32).

Die Wahrnehmung der durch Verordnung und Erlass übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben durch die Schulleiterinnen und Schulleiter erfolgt grundsätzlich zum 1. August 2013. Schulleiterinnen und Schulleiter an Grundschulen nehmen diese Aufgaben ausnahmsweise erst ab dem 1. August 2015 wahr, wenn sie nicht einen Antrag auf vorzeitige Übertragung stellen. Auslaufenden Schulen werden die erweiterten Dienstvorgesetztenaufgaben nur auf Antrag übertragen.

Bei der Wahrnehmung der Dienstvorgesetztenaufgaben erhalten die Schulleiterinnen und Schulleiter sowie die Lehrerräte Beratung und Unterstützung durch die für die Dienstaufsicht zuständige Schulaufsichtsbehörde.

Diese Handreichung vermittelt einen Überblick über die allgemeinen Rahmenbedingungen und die neuen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben der Lehrerräte. Unter Berücksichtigung der beamten- und tarifrechtlichen Entwicklungen wird sie laufend zu aktualisieren und fortzuführen sein.

1.2. an Ersatzschulen

Die Vorschriften zur eigenverantwortlichen Schule einschließlich der erweiterten Zuständigkeiten des Lehrerrats sind für Ersatzschulen nicht verbindlich. Es ist die originäre Entscheidung des Ersatzschulträgers, in welchem Umfang er seine Schulen an seine Vorgaben binden will oder ihnen Freiräume eröffnen möchte. Entscheidend ist allein, dass das Gleichwertigkeitsgebot und die für das Berechtigungswesen maßgeblichen Vorschriften nicht verletzt werden.

2. Wahl und Zusammensetzung des Lehrerrats

2.1. Wahl

Die Lehrerkonferenz jeder Schule wählt in geheimer und unmittelbarer Wahl für die Dauer von vier Schuljahren einen Lehrerrat (§ 69 Abs. 1 S. 1 SchulG). Hierzu bestimmt sie zunächst eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter. Schulleiterinnen und Schulleiter sind von der Vorbereitung und Durchführung der Wahl ausgeschlossen; sie sind

nicht wahlberechtigt und nicht wählbar. Stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter sind (nur) dann von der Wahl ausgeschlossen, wenn sie die Schule kommissarisch leiten. Neben den Lehrkräften und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 SchulG sind auch Lehramtsanwärterinnen und -anwärter sowie Lehrkräfte mit Gestellungsverträgen wählbar und wahlberechtigt. Teilweise abgeordnete Lehrkräfte sind an allen Schulen, an denen sie Dienst verrichten, wählbar und wahlberechtigt. Es ist sicherzustellen, dass alle Mitglieder der Lehrerkonferenz die Möglichkeit erhalten, an der Lehrerratswahl teilzunehmen. Briefwahl ist nicht vorgesehen.

Dieses Wahlverfahren findet auch für Lehrerräte von Schulen Anwendung, deren Schulleiterin oder Schulleiter (noch) nicht die Aufgaben von Dienstvorgesetzten nach § 1 Abs. 5 ZuStVO wahrnehmen.

2.2. Wahlordnung

Es wird den Schulkonferenzen empfohlen, für die Wahl eine Wahlordnung zu erlassen. Diese sollte sich an der Empfehlung einer Wahlordnung für die Schulmitwirkungsgremien (BASS 17 – 01 Nr. 1) orientieren. Es wird angeregt, darüber hinaus eine Regelung zur Wahl von Ersatzmitgliedern (z. B. Wahl in einem gemeinsamen oder alternativ in einem getrennten Wahlgang) aufzunehmen. Diese könnte lauten:
„Bei der Wahl werden zugleich (*alternativ: in einem getrennten Wahlgang*) Ersatzmitglieder für den Fall der Verhinderung eines ordentlichen Mitglieds des Mitwirkungsgremiums gewählt. Dabei legt die Zahl der erhaltenen Stimmen zugleich die Reihenfolge fest, in der die Ersatzmitglieder gewählt sind."

2.3. Vorsitz

Der Lehrerrat wählt aus seiner Mitte eine Person für den Vorsitz und eine Stellvertretung (§ 69 Abs. 1 S. 6 SchulG).

2.4. Zusammensetzung

Dem Lehrerrat gehören mindestens drei, höchstens fünf Lehrkräfte oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 SchulG an. An Schulen mit nicht mehr als acht hauptamtlichen und hauptberuflichen Beschäftigten im vorgenannten Sinn kann die Anzahl der Mitglieder durch Beschluss der Lehrerkonferenz auf zwei vermindert werden (§ 69 Abs. 1 S. 2 u. 3 SchulG).

Scheidet ein Mitglied aus dem Lehrerrat aus, so tritt das Ersatzmitglied ein. Das Ersatzmitglied tritt auch ein, falls und so lange ein Mitglied zeitweise verhindert ist (§ 64 Abs. 2 S. 3 u. 4 SchulG).

3. Rechte und Pflichten des Lehrerrats und der Lehrerratsmitglieder

3.1. Geschäftsbedarf

Die Schule stellt den Mitwirkungsgremien die notwendigen Einrichtungen und Hilfsmittel zur Verfügung (§ 62 Abs. 10 SchulG). Hierzu zählen neben dem üblichen Büromaterial nach Übernahme personalvertretungsrechtlicher Aufgaben insbesondere ein abschließbarer Schrank und ein Handkommentar zum Landespersonalvertretungsgesetz.

3.2. Freiwilligkeit

Die Kandidatur für den Lehrerrat ist freiwillig. Finden sich nicht ausreichend Freiwillige (Mindestzahlen vgl. Ziffer 2.4) und kann daher ein Lehrerrat nicht gebildet werden, nimmt der jeweilige bei den Schulaufsichtsbehörden gebildete örtliche Personalrat der Schulform die dem Lehrerrat zugewiesenen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben wahr. Die Schulleiterin oder der Schulleiter beteiligt in diesen Fällen den jeweiligen Personalrat beim Schulamt (Grundschulen) oder bei der Bezirksregierung (übrige Schulformen).

Die Tätigkeit im Lehrerrat gehört zu den dienstlichen Aufgaben der Lehrkräfte (§ 62 Abs. 6 S. 2 SchulG). Das Amt kann jederzeit auch während der laufenden Amtsperiode niedergelegt werden. In diesem Fall rückt dann ein Ersatzmitglied nach.

3.3. Vertraulichkeit

Die Mitglieder des Lehrerrats sind in Angelegenheiten, die einzelne Lehrkräfte, Eltern, Schülerinnen und Schüler oder Angehörige des nicht lehrenden Personals der Schule persönlich betreffen, zur Verschwiegenheit verpflichtet; dies gilt auch nach Beendigung ihrer Amtszeit weiter (§ 62 Abs. 5 S. 2 u. 3 SchulG).

3.4. Entlastung

Mitglieder des Lehrerrats sollen unter Berücksichtigung der von ihnen wahrzunehmenden personalvertretungsrechtlichen Aufgaben (§ 69 Abs. 3 SchulG) von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden. Näheres regelt die Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG (§ 69 Abs. 6 S. 1 u. 2 SchulG).

Eine Entlastung kann im Rahmen der der Schule zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden erfolgen. Über die Grundsätze für die Verteilung der Anrechnungsstunden entscheidet die Lehrerkonferenz auf Vorschlag der Schulleiterin oder des Schulleiters. Die Verteilung der Anrechnungsstunden im Einzelnen obliegt der Schulleiterin oder dem Schulleiter (§ 2 Abs. 5 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG, BASS 11 – 11 Nr. 1).

Unabhängig hiervon empfiehlt es sich, die Sitzungstermine bei der Erstellung der Stundenpläne der Lehrerratsmitglieder zu berücksichtigen.

3.5. Fortbildungsmöglichkeiten

Den Mitgliedern des Lehrerrats ist die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen (§ 69 Abs. 6 S. 3 SchulG).

Die Bezirksregierungen bieten in Kooperation mit der Fortbildungsakademie des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen eine für Mitglieder der Lehrerräte im Rahmen der Eigenverantwortung von Schulen entwickelte Qualifikationserweiterung an. Im Rahmen dieser Qualifizierung werden insbesondere die neuen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben und Befugnisse des Lehrerrats sowie das Rollenverständnis im Verhältnis zur Schulleitung, zur Schulkonferenz, zum Lehrerkollegium, zur schulischen Steuergruppe, zum Personalrat, zur Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und zur Schwerbehindertenvertretung behandelt. Aufbauend auf die im Rahmen dieser Basisqualifizierung behandelten Themen besteht ein ergänzendes Fortbildungsangebot zur Vertiefung der vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten. Weitere Veranstalter (z. B. Gewerkschaften, Verbände) bieten auf der Grundlage einer Vereinbarung mit dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) eigene gleichwertige Qualifikationserweiterungen zu den neuen Aufgaben an. Näheres regelt der Runderlass des MSW vom 6. April 2009 (BASS 20 – 22 Nr. 63).

Die Aufwendungen für die Fortbildung von Lehrerratsmitgliedern werden aus den den Bezirksregierungen zugewiesenen Haushaltsmitteln für Lehrerfortbildung bestritten; das Fortbildungsbudget der Schulen wird nicht eingesetzt.

3.6. Benachteiligungsverbot

Lehrerratsmitglieder, die nach dem Schulgesetz personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahrnehmen, dürfen darin nicht behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung (§ 69 Abs. 4 S. 4 SchulG in Verbindung mit § 7 Abs. 1 LPVG).

Beispiel:
Die personalvertretungsrechtliche Tätigkeit im Lehrerrat unterliegt nicht der Bewertung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung in einer dienstlichen Beurteilung. Eine bloße Benennung der Lehrerratstätigkeit im Rahmen der Tätigkeitsbeschreibung ist möglich.

4. Beteiligung des Lehrerrats in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten

Mit der Delegation der Aufgaben von Dienstvorgesetzten auf die Ebene der Schulen gehen auch die hiermit einhergehenden personalvertretungsrechtlichen Aufgaben auf die einzelne Schule über. Diese Aufgaben werden durch den bei der jeweiligen Schule gebildeten Lehrerrat wahrgenommen (§ 69 Abs. 3 SchulG). Ein Verzicht auf diese (neuen) Aufgaben – z. B. im Wege einer „Abgabe“ an den Personalrat – ist nicht möglich.

Ist dem Lehrerrat eine nach dem LPVG beteiligungspflichtige Aufgabe im Rahmen der Schulmitwirkung gesetzlich zugewiesen, bleibt dies auch nach Übertragung der Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterin oder den Schulleiter eine Aufgabe der Schulmitwirkung (z. B. Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen gemäß § 59 Abs. 6 S. 2 SchulG). Eine personalvertretungsrechtliche Befassung mit dieser Angelegenheit ist dann nicht vorgesehen.

4.1. Dienstvorgesetzte

Dienstvorgesetzte treffen die beamtenrechtlichen Entscheidungen über die persönlichen Angelegenheiten der ihnen nachgeordneten Beamtinnen und Beamten. Dazu zählen insbesondere Entscheidungen über Einstellung, Beförderung, Versetzung und Zurruhesetzung. Für die Beamtinnen und Beamten des Landes ist die oberste Dienstbehörde (= das Ministerium) Dienstvorgesetzte, soweit durch Gesetz oder Verordnung nichts anderes bestimmt ist (§ 2 Abs. 2 bis 4 Landesbeamtengesetz). Von dieser Delegationsmöglichkeit hat das MSW mit der ZustVO Gebrauch gemacht.

Danach sind Dienstvorgesetzte der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen die Schulämter oder die oberen Schulaufsichtsbehörden (Bezirksregierungen), soweit nicht den Schulleiterinnen und Schulleitern Aufgaben von Dienstvorgesetzten übertragen wurden.

4.2. Aufgaben von Schulleiterinnen und Schulleitern als Dienstvorgesetzte

Dienstvorgesetztenaufgaben werden sowohl durch Rechtsverordnung als auch unmittelbar durch das Schulgesetz auf die Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen.

Für eine unmittelbare schulgesetzliche Übertragung sind beispielhaft zu nennen:

- die Erstellung der dienstlichen Beurteilung in den gesetzlich bestimmten Fällen (§ 59 Abs. 4 S. 2 SchulG) und
- die Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsveranstaltungen (§ 59 Abs. 6 S. 2 SchulG).

Darüber hinaus werden Schulleiterinnen und Schulleitern spätestens zum 1. August 2015 folgende Aufgaben von Dienstvorgesetzten der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen durch Rechtsverordnung übertragen [§ 1 Abs. 5 ZuStVO (BASS 10 – 32 Nr. 44); RdErl. v. 23.4.2007, geändert durch RdErl. v. 27.1.2013 (BASS 10 – 32 Nr. 32)]:

Obligatorischer Katalog

Beamtinnen u. Beamte	Tarifbeschäftigte
1. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe;	1. Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse;
2. Entlassung auf eigenen Antrag;	2. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 TV-L) oder eigene Kündigung durch die Tarifbeschäftigten;
3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland;	3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland;
4. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gemäß § 93 Abs. 2 Satz 1 Landesbeamtengesetz über die Tätigkeit an der Schule;	4. Erteilung eines Zeugnisses (§ 35 TV-L);
5. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit;	5. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit;
6. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gemäß §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Abs. 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung.	6. Entscheidung über Anträge auf Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung (§ 28 und § 29 TV-L) in Anwendung der für vergleichbare Beamte geltenden Bestimmungen.

Im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können die Schulleiterinnen und Schulleiter zusätzlich die Übertragung folgender Aufgaben beantragen:

Fakultativer Katalog

Beamtinnen u. Beamte	Tarifbeschäftigte
1. Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung);	1. Einstellung mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung.
2. Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit.	

4.3. Zeitpunkt der Übertragung von Dienstvorgesetztenaufgaben

Ist der Schulleiterin oder dem Schulleiter eine Dienstvorgesetztenaufgabe unmittelbar durch das Schulgesetz übertragen (vgl. Ziffer 4.2), so werden diese Aufgaben bereits jetzt von ihr oder ihm auf der Schulebene wahrgenommen.

Hinsichtlich der durch Rechtsverordnung zu übertragenden Aufgaben (vgl. Ziffer 4.2) gilt Folgendes:

- Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen, die am Modellvorhaben „Selbstständige Schule“ teilgenommen haben, und Schulleiterinnen und Schulleiter, denen bereits Aufgaben der dienstvorgesetzten Stelle auf Antrag übertragen worden sind, nehmen sowohl die obligatorischen als auch die fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben weiterhin wahr. Im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können sie beantragen, von den fakultativen Aufgaben entbunden zu werden.

- Andere Schulleiterinnen und Schulleiter nehmen die obligatorischen Aufgaben grundsätzlich ab 1. August 2013 wahr. Die zusätzliche Übertragung der fakultativen Aufgaben ist auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz möglich.

- Schulleiterinnen und Schulleiter an Grundschulen nehmen die obligatorischen Aufgaben ausnahmsweise erst ab 1. August 2015 wahr. Eine vorzeitige Übertragung sowie die zusätzliche Übertragung der fakultativen Aufgaben ist jeweils zu Beginn eines Schulhalbjahres auf Antrag im Einvernehmen mit der Schulkonferenz möglich.

- In Auflösung befindliche Schulen sind von der Übertragung ausgenommen. Auf Antrag können im Einvernehmen mit der Schulkonferenz die obligatorischen und ggf. zusätzlich die fakultativen Aufgaben übertragen werden.

4.4. Aufgaben des Lehrerrats bei Übertragung des obligatorischen Aufgabenkatalogs

Nicht aus allen Dienstvorgesetztenaufgaben folgen auch personalvertretungsrechtliche Aufgaben für den Lehrerrat. So unterliegt z. B. die Erstellung dienstlicher Beurteilungen (siehe Ziffer 4.2) keiner förmlichen Beteiligung.

Folgende personalvertretungsrechtliche Aufgaben werden nach Übertragung der obligatorischen Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterinnen und Schulleiter von den Lehrerräten wahrgenommen:

a. Anhörung bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Beendigungs-/Auflösungsvertrag (§ 74 Abs. 2 LPVG)

Der Lehrerrat ist vor Abschluss von Beendigungs-/Auflösungsverträgen anzuhören. Ein ohne Beteiligung des Lehrerrats geschlossener Beendigungsvertrag ist unwirksam. Vor einer Stellungnahme kann der Lehrerrat die betroffene Lehrkraft anhören. Will der Lehrerrat Einwände erheben, gibt er diese binnen einer Woche schriftlich der Schulleiterin oder dem Schulleiter zur Kenntnis. In diesem Fall hat er der betroffenen Lehrkraft eine Abschrift seiner Stellungnahme zuzuleiten.

b. Mitbestimmung bei der Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit, soweit sie vorauszusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind (§ 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 LPVG)

Wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern, können Lehrkräfte verpflichtet werden, über ihre Pflichtstunden hinaus Unterricht als Mehrarbeit zu erteilen [§ 61 LBG in Verbindung mit § 13 Abs. 5 der Allgemeinen Dienstordnung (BASS 21 – 02 Nr. 4), RdErl. des Kultusministeriums vom 11.6.1979 (BASS 21 – 22 Nr. 21)]. Schwerbehinderte Lehrkräfte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX).

Für das Vorliegen eines Beteiligungstatbestandes muss zunächst tatsächlich „Mehrarbeit“ vorliegen. Es handelt sich dabei um einen Verwaltungsakt, der zu unterscheiden ist von der bloßen Anordnung von Arbeit, die durch innerdienstliche Weisung erfolgt und ggf. in Dienstplänen näher konkretisiert wird. Aus einem Stundenplan sich evtl. ergebende Mehrstunden genügen diesen Anforderungen nicht. Die Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit muss grundsätzlich schriftlich erfolgen.

Mehrarbeit stellt einen Ausnahmetatbestand dar. Es ist jeweils durch die Schulleiterin oder den Schulleiter zu prüfen, ob nach den dienstlichen Notwendigkeiten überhaupt, ausnahmsweise und kurzfristig Mehrarbeit zwingend erforderlich ist und wem sie auferlegt werden soll. Außerdem ist bereits bei der Anordnung von Mehrarbeit zu prüfen, ob diese vorrangig durch Dienstbefreiung aus-

geglichen werden kann oder ob die Zahlung einer Mehrarbeitsvergütung erfolgt. Alle diese Gesichtspunkte sind einem Dienst- bzw. Stundenplan oder Unterrichtsverteilungsplan nicht zu entnehmen.

Die Anordnung von Mehrarbeit unterliegt nur dann der Mitbestimmung durch den Lehrerrat, wenn sie vorauszusehen ist. Von dem Mitbestimmungsrecht nicht erfasst werden danach die Fälle, in denen zwischen der Erkenntnis, dass Mehrarbeit notwendig wird, und ihrer konkreten Anordnung so wenig Zeit verbleibt, dass das Mitbestimmungsverfahren nicht mehr durchgeführt werden kann. Entscheidend ist also, ob der Einsatz der Lehrkräfte vorher planbar ist oder ob kurzfristig reagiert werden muss. Vorhersehbar ist Mehrarbeit z. B., wenn der Unterrichtsbedarf mit den planmäßig vorhandenen Lehrkräften nicht erfüllt werden kann (bei längerfristigen Erkrankungen, Schwangerschaften, Freistellungen etc.) und eine Personalreserve nicht oder nicht ausreichend zur Verfügung steht.

c. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe sowie für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

Zwar zählt auch die Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe sowie für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse für die Schulleiterinnen und Schulleiter zu den obligatorischen Aufgaben. Hierunter fällt insbesondere die Leitung der Auswahlkommission. Für den Lehrerrat erwachsen hieraus jedoch keine personalvertretungsrechtlichen Aufgaben. An den Auswahlgesprächen nimmt ein Mitglied des zuständigen Personalrats teil (§ 65 Abs. 2 LPVG). Auf diese Weise ist sichergestellt, dass der Personalrat sein Mitbestimmungsrecht bei dem späteren Einstellungsvorgang sachgerecht wahrnehmen kann. Etwas anderes gilt nur dann, wenn die Schulleiterinnen und Schulleiter zusätzlich die Übertragung des fakultativen Aufgabenkatalogs beantragt haben (siehe Ziffer 4.5).

4.5. Aufgaben des Lehrerrats bei zusätzlicher Übertragung des fakultativen Aufgabenkatalogs

Folgende personalvertretungsrechtliche Aufgaben werden von den Lehrerräten zusätzlich wahrgenommen, wenn auch die fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen wurden:

a. Teilnahme an Auswahlgesprächen ohne Stimmrecht (§ 65 Abs. 2 LPVG)

Einem Mitglied des Lehrerrats ist die Gelegenheit zur Teilnahme an Auswahlgesprächen zu geben. Hierzu ist dem Lehrerrat der Gesprächstermin durch die Schulleiterin oder den Schulleiter rechtzeitig bekanntzugeben. Der Lehrerrat entscheidet dann durch Beschluss, welches Mitglied an dem Auswahlgespräch teilnimmt. Hierbei ist sicherzustellen, dass das von der Lehrerkonferenz gewählte (stimmberechtigte) Mitglied der Auswahlkommission nicht gleichzeitig als Mitglied des Lehrerrats an dem Auswahlgespräch teilnimmt. Das Lehrerratsmitglied achtet während des Gesprächs insbesondere auf die Gleichbehandlung aller Bewerberinnen und Bewerber sowie auf die Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung. Es hat selbst kein Stimmrecht in der Auswahlkommission!

b. Mitbestimmung bei der Einstellung von Lehrkräften (§ 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPVG)

Der Lehrerrat ist bei sämtlichen Einstellungen von Lehrkräften zu beteiligen; dies gilt unabhängig von der Beschäftigungsdauer (befristet oder unbefristet) und der Rechtsstellung der Betroffenen (Beamtinnen/Beamte oder Tarifbeschäftigte).

Nach Abschluss der Auswahlgespräche ist der Lehrerrat durch die Schulleiterin oder den Schulleiter um Zustimmung zu der Auswahlentscheidung zu bitten. Der Lehrerrat muss hierfür den gleichen Informationsstand haben wie die Schulleiterin oder der Schulleiter. Zu diesem Zweck hat die Schulleiterin oder der Schulleiter dem Lehrerrat auf Verlangen Einsicht in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber zu gewähren. Das Lehrerratsmitglied, das an den Auswahlgesprächen teilgenommen hat, berichtet hierüber dem Gremium. Der Lehrerrat entscheidet dann durch Beschluss, ob er der Auswahlentscheidung zustimmt oder nicht.

Die Zuständigkeit für die Eingruppierung und Stufenzuordnung von Tarifbeschäftigten liegt bei der Schulaufsicht. Diese beteiligt hierzu den dort gebildeten Personalrat der jeweiligen Schulform. Eine Befassung des Lehrerrats mit dieser Frage erfolgt nicht.

c. Mitbestimmung bei der Befristung von Arbeitsverträgen (§ 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPVG)

In den Fällen der befristeten Einstellung von Tarifbeschäftigten steht dem Lehrerrat neben der Mitbestimmung bei der Einstellung ein eigenständiges, zusätzliches Mitbestimmungsrecht zu der Frage der Befristung zu.

d. Mitbestimmung bei der Festlegung der Erfahrungsstufe (§ 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPVG)

Bei der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe ist der Lehrerrat neben der Mitbestimmung bei der Einstellung auch bei der erstmaligen Festlegung der Erfahrungsstufe durch die Schulleiterin oder den Schulleiter im Wege der Mitbestimmung zu beteiligen.

4.6. Weitere Beteiligungsrechte, allgemeine Aufgaben

a. Das Schulgesetz ermächtigt die Schulleiterin oder den Schulleiter, im Rahmen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der der Schule zur Verfügung stehenden Stellen und Mittel befristete Arbeitsverträge zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben abzuschließen (§ 57 Abs. 7 SchulG). Diese Möglichkeit besteht unabhängig von der Übertragung des fakultativen Aufgabenkatalogs durch die ZustVO. In diesen Fällen tritt der Lehrerrat ebenfalls an die Stelle des Personalrats und ist entsprechend zu beteiligen (siehe Ziffer 4.5).

b. Unabhängig von der Beteiligung in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten hat der Lehrerrat in Bezug auf die der Schulleiterin oder dem Schulleiter übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben „allgemeine“ Aufgaben bzw. Beteiligungsrechte (§§ 62 – 65 LPVG).

4.7. Beteiligungsverfahren

Für die Beteiligung des Lehrerrats in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten gelten nach § 69 Abs. 4 SchulG die §§ 62 bis 77 LPVG entsprechend.

Im Folgenden sind die wesentlichen Abläufe eines Mitbestimmungsverfahrens dargestellt (vgl. § 66 LPVG):

a. Einleitung der Beteiligung

Beabsichtigt die Schulleiterin oder der Schulleiter, eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme durchzuführen, unterrichtet sie oder er den Lehrerrat hiervon und beantragt seine Zustimmung. Im Fall der Verhinderung der Schulleiterin oder des Schulleiters übernimmt die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter, bei deren oder dessen Verhinderung ein anderes Mitglied der Schulleitung diese Aufgabe (§ 60 Abs. 2 SchulG). In der unter www.schulministerium.nrw.de veröffentlichten Online-Arbeitshilfe für Schulleiterinnen und Schulleiter, die Aufgaben von Dienstvorgesetzten an öffentlichen Schulen wahrnehmen, stehen entsprechende Muster zur Verfügung.

Die Schulleiterin oder der Schulleiter trägt die Beweislast dafür, dass sie oder er den Lehrerrat ordnungsgemäß über die beabsichtigte Maßnahme unterrichtet hat. Eine unvollständige Unterrichtung hat zur Folge, dass die Äußerungsfrist des Lehrerrats nicht bzw. erst bei Nach-Information in Gang gesetzt wird.

Der Lehrerrat kann verlangen, dass die beabsichtigte Maßnahme begründet wird; außer in Personalangelegenheiten kann auch eine schriftliche Begründung verlangt werden.

➜ Die Regelung des Schulmitwirkungsrechts, wonach in allen Angelegenheiten der Schule eine begründete schriftliche Antwort verlangt werden kann (§ 62 Abs. 4 SchulG), gilt folglich in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten nicht!

b. Beschluss des Lehrerrats

Der Beschluss des Lehrerrats über die beantragte Zustimmung ist der Schulleiterin oder dem Schulleiter innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen. Für den Lehrerrat handelt hierbei die vorsitzende Person oder im Verhinderungsfall deren Stellvertretung. Für die Mitteilung an die Schulleiterin oder den Schulleiter stehen ebenfalls auf der Internetseite des Ministeriums Muster zur Verfügung. In dringenden Fällen kann die Schulleiterin oder der Schulleiter die Frist auf eine Woche abkürzen.

Sofern der Lehrerrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, ist die Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter innerhalb von zwei Wochen zu erörtern. Die Frist kann im Einvernehmen zwischen der Schulleiterin oder dem Schulleiter und dem Lehrerrat verlängert werden. In dringenden Fällen kann die Schulleiterin oder der Schulleiter verlangen, dass die Erörterung innerhalb einer Frist von einer Woche durchzuführen ist. In den Fällen einer Erör-

terung beginnt die Frist zur Mitteilung des Beschlusses des Lehrerrats mit dem Tag der Erörterung.

c. Ablehnung der beabsichtigten Maßnahme durch den Lehrerrat

Die Maßnahme gilt als gebilligt, wenn nicht der Lehrerrat innerhalb der genannten Frist die Zustimmung unter Angabe der Gründe schriftlich verweigert.

Der Lehrerrat darf seine Zustimmung nicht aus jedem beliebigen Grund verweigern. Es ist vielmehr erforderlich, dass die angeführten Ablehnungsgründe einen inhaltlichen Bezug zu der beabsichtigten Maßnahme und zu dem maßgeblichen Mitbestimmungsrecht aufweisen. Die Ablehnung aus einem anderen Grund führt jedoch – anders als bei Personalräten – nicht dazu, dass die Maßnahme als gebilligt gilt.

d. Verfahren bei fehlgeschlagener Einigung

Stimmt der Lehrerrat einer Maßnahme zu, ist das Beteiligungsverfahren damit beendet und die Maßnahme kann durchgeführt werden.

Kommt eine Einigung nicht zustande und hält die Schulleiterin oder der Schulleiter an der Maßnahme fest, legt sie oder er (nicht der Lehrerrat!) diese unabhängig von der Beachtlichkeit der Ablehnungsgründe des Lehrerrats der jeweils nach § 89 Abs. 1 in Verbindung mit § 92 Satz 1 Nr. 2 LPVG durch Rechtsverordnung bestimmten Dienststelle zur Durchführung eines Beteiligungsverfahrens vor (§ 69 Abs. 4 S. 2 SchulG). Dies sind bei dienstrechtlichen Maßnahmen für die Schulform Grundschule die Schulämter, im Übrigen die Bezirksregierungen (§ 2 der Verordnung über die Errichtung von Personalvertretungen für die im Landesdienst beschäftigten Lehrer). Dort wird dann das personalvertretungsrechtliche Beteiligungsverfahren mit dem jeweils zuständigen Personalrat geführt.

Bei Bedarf wird der zuständige Personalrat auf den Lehrerrat zukommen, um nähere Hintergründe zu erfahren. Die durch den Personalrat einzuhaltenden Fristen werden hierdurch nicht verlängert. Der Lehrerrat ist berechtigt, dem Personalrat Auskunft zu erteilen.

4.8. Initiativrecht des Lehrerrats

Im Rahmen seiner Aufgaben nach § 69 Abs. 4 SchulG in Verbindung mit § 72 LPVG kann der Lehrerrat Maßnahmen bei der Schulleiterin oder dem Schulleiter beantragen, die die Beschäftigten der Schule insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Dieses Initiativrecht besteht mit wenigen Ausnahmen bei allen Mitbestimmungstatbeständen des § 72 LPVG.

Für Lehrerräte an Schulen, deren Schulleiterinnen oder Schulleiter lediglich die obligatorischen Dienstvorgesetztenaufgaben wahrnehmen, besteht kein Anwendungsfall für ein Initiativrecht.

Lehrerräte an Schulen, deren Schulleiterinnen oder Schulleiter im Rahmen der fakultativen Aufgaben auch für Einstellungen zuständig sind, können insofern jedoch ein Initiativrecht ausüben:

Der Lehrerrat hat die Einstellung der Schulleiterin oder dem Schulleiter schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Die Entscheidung über den Vorschlag ist dem Lehrerrat von der Schulleiterin oder dem Schulleiter nach Zugang des Vorschlags innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen. Sofern die Schulleiterin oder der Schulleiter beabsichtigt, dem Vorschlag des Lehrerrats nicht zu entsprechen, muss sie oder er dies dem Lehrerrat innerhalb dieser Frist mitteilen; diese Mitteilung macht eine Erörterung erforderlich (siehe Ziffer 4.7 b). In den Fällen einer Erörterung beginnt die Frist zur Mitteilung der Entscheidung der Schule mit dem Tag der Erörterung. Eine Ablehnung des Vorschlags des Lehrerrats ist zu begründen.

Kommt eine Einigung über die vom Lehrerrat beantragte Maßnahme nicht zustande oder trifft die Schulleiterin oder der Schulleiter innerhalb der gesetzlichen Fristen keine Entscheidung, so kann der Lehrerrat die Maßnahme der bei der jeweils nach § 89 Abs. 1 in Verbindung mit § 92 Satz 1 Nr. 2 LPVG durch Rechtsverordnung bestimmten Dienststelle gebildeten Personalvertretung zur Durchführung eines Beteiligungsverfahrens vorlegen (§ 69 Abs. 4 S. 3 SchulG).

5. Sonstige Verfahrensvorschriften für den Lehrerrat

5.1. Beschlussfassung

Für die Beschlussfassung des Lehrerrats in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten findet § 33 LPVG entsprechend Anwendung (§ 69 Abs. 4 S. 4 SchulG).

Hiernach werden die Beschlüsse mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt.

➜ § 63 Abs. 4 S. 3 SchulG, wonach bei der Beschlussfassung in Angelegenheiten der Schulmitwirkung bei Stimmengleichheit die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag gibt, gilt für die personalvertretungsrechtliche Beschlussfassung somit nicht!

Der Lehrerrat ist nur beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte seiner Mitglieder anwesend ist; (nur) bei Verhinderung eines Mitglieds ist eine Stellvertretung durch Ersatzmitglieder zulässig.

Teilt der Lehrerrat in personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsverfahren aufgrund andauernder Beschlussunfähigkeit der Schulleiterin oder dem Schulleiter nicht innerhalb der gesetzlichen Frist von zwei Wochen einen Beschluss mit, so gilt die Maßnahme als von ihm gebilligt (§ 66 Abs. 2 S. 5 LPVG).

5.2. Niederschrift

Gemäß § 69 Abs. 4 S. 4 SchulG findet für die Niederschrift der Sitzungen des Lehrerrats in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten § 37 LPVG entsprechend Anwendung.

Hiernach ist über jede Verhandlung eine Niederschrift aufzunehmen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthält. Die Niederschrift ist von der oder dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und dem Lehrerrat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich alle Teilnehmenden eigenhändig einzutragen haben.

Hat die Schulleiterin oder der Schulleiter an der Sitzung teilgenommen, so ist ihr oder ihm der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Das gleiche gilt für die Schwerbehindertenvertretung und Beauftragte von Gewerkschaften, die an der Sitzung teilgenommen haben. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

6. Verhältnis zu anderen Gremien/ Funktionsträgern

6.1. Personalrat

Der Personalrat ist die Vertretung der Beschäftigten einer Dienststelle der öffentlichen Verwaltung und ist – soweit im Einzelfall gesetzlich vorgesehen – an deren Entscheidungen in personellen, sozialen, organisatorischen und einer Reihe anderer Angelegenheiten beteiligt.

Für die im Landesdienst beschäftigten Lehrkräfte werden nicht an den Schulen selbst, sondern je nach Schulform bei den Schulämtern bzw. bei den Bezirksregierungen örtliche Personalräte gebildet.

Nach der Übertragung von Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterinnen und Schulleiter nimmt der Lehrerrat insoweit die hierauf bezogenen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben wahr (§ 69 Abs. 3 S. 3 SchulG). Die Personalräte sind weiterhin bei beteiligungspflichtigen Maßnahmen der Schulaufsicht und in den Fällen, in denen auf Schulebene keine Einigung erzielt worden ist, zuständig.

6.2. Schwerbehindertenvertretung

Die bei der jeweiligen Schulaufsichtsbehörde gebildete Schwerbehindertenvertretung bleibt auch nach der Übertragung von weiteren Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterin oder den Schulleiter Ansprechpartner für Schulleitung und Lehrerrat. Eine zusätzliche Schwerbehindertenvertretung an der Schule wird nicht gewählt.

Für Lehrkräfte an Grundschulen bestehen örtliche Schwerbehindertenvertretungen bei den Schulämtern.

Für Lehrkräfte an Förderschulen und Schulen für Kranke sowie an Hauptschulen sind die Zuständigkeiten geteilt: Soweit es sich um beteiligungspflichtige Maßnahmen der Fachaufsicht handelt, sind die Schwerbehindertenvertretungen bei den Schulämtern zuständig; für beteiligungspflichtige dienstrechtliche Maßnahmen, d. h. auch solche im Rahmen der Ausübung der erweiterten Dienstvorgesetztenaufgaben, die Schwerbehindertenvertretungen bei den Bezirksregierungen. Bei entscheidungsvorbereitenden Tätigkeiten der Schulämter in dienstrechtlichen Angelegenheiten können die dort gebildeten Schwerbehindertenvertretungen beratend hinzugezogen werden. Dies ersetzt jedoch nicht die förmliche Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung auf Bezirksebene zu der dort zu treffenden abschließenden Entscheidung.

Für die übrigen Schulformen sind die örtlichen Schwerbehindertenvertretungen bei den Bezirksregierungen angesiedelt.

Personalmaßnahmen im Zusammenhang mit der Übertragung von Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleiterinnen und Schulleiter sind beteiligungspflichtige Maßnahmen im Sinne des § 95 Abs. 2 SGB IX. Die Schulleiterin oder der Schulleiter hat die Schwerbehindertenvertretung in allen diesen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Lehrkräfte als Einzelne oder als Gruppe berühren, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung anzuhören.

Aus der Tätigkeit der Lehrerräte in diesen Angelegenheiten ergeben sich bei der Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung folgende Anforderungen:

- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter.
- Einladung der Schwerbehindertenvertretung zu den Sitzungen des Lehrerrats und Mitteilung der Tagesordnung, sofern eine Befassung mit personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten vorgesehen ist. Die Schwerbehindertenvertretung entscheidet im Einzelfall über ihre Teilnahme. Hierbei hat sie zu berücksichtigen, ob die Belange schwerbehinderter Beschäftigter berührt sind.
- Zulassung von Beiträgen und Anträgen der Schwerbehindertenvertretung zu (personalvertretungsrechtlichen) Tagesordnungspunkten auf den Sitzungen.
- Berücksichtigung der Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung bei entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Beschlussfassungen.
- Aushändigung des Protokolls der Sitzung, sofern eine Befassung mit personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten erfolgt ist.

Darüber hinaus ist der Schwerbehindertenvertretung die Gelegenheit zu geben, an den Gemeinschaftlichen Besprechungen von Schulleiterin oder Schulleiter und Lehrerrat teilzunehmen (§ 95 Abs. 5 SGB IX). An sonstigen Besprechungen aus aktuellem Anlass soll ihr Gelegenheit zur Teilnahme gegeben werden.

Daneben können sich insbesondere bei der Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Beschäftigter weitere Sachverhalte ergeben, bei welchen eine enge Zusammenarbeit von Lehrerrat und Schwerbehindertenvertretung geboten ist.

6.3. Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Soweit Dienstvorgesetztenentscheidungen an der Schule getroffen werden, nimmt die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen die Beteiligungsaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten wahr (§ 59 Abs. 5 Satz 2 SchulG). Sie ist in dieser Funktion „Angehörige der Verwaltung der Dienststelle“ (§ 16 LGG). Anders gesagt: die Tätigkeit der Ansprechpartnerin ist zwar frauenparteilich, aber – im Gegensatz zur Interessensvertretung von Lehrerräten – nicht als Gegenpart der Leitung, sondern beratend und mitgestaltend in der Entscheidungsvorbereitung und -durchführung. Aufgrund der Einbindung der Ansprechpartnerin in Personalentscheidungen auf Schulleitungsebene können sich Konflikte aus widerstreitenden Interessen von Schulleitung und Beschäftigtenvertretung ergeben, die eine effiziente Mitarbeit einer Ansprechpartnerin im Lehrerrat erschweren. Eine Mitgliedschaft der Ansprechpartnerin im Lehrerrat ist daher sorgfältig abzuwägen (vgl. § 16 Abs. 1 Satz 3 LGG).

„Beteiligung der Ansprechpartnerin“ bedeutet die frühzeitige Information über eine beabsichtigte Personalmaßnahme – d. h. zu einem Zeitpunkt, in dem noch Gestaltungsmöglichkeit besteht – und Gelegenheit zur Stellungnahme. In der Regel muss dies vor der Beteiligung des Lehrerrats geschehen (§ 18 Abs. 2 LGG). Falls an einer Schule keine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt ist, muss die zuständige Gleichstellungsbeauftragte der unteren oder oberen Schulaufsicht die Beteiligungsaufgaben wahrnehmen.

7. Weitere Aufgaben des Lehrerrats

7.1. Gemeinschaftliche Besprechung

Der Lehrerrat tritt mindestens einmal pro Schulhalbjahr zu einer Gemeinschaftlichen Besprechung mit der Schulleiterin oder dem Schulleiter zusammen (§ 69 Abs. 4 SchulG in Verbindung mit §§ 63, 85 Abs. 4 LPVG). Diese allgemeine Aussprache dient der Verwirklichung der vertrauensvollen Zusammenarbeit und besteht zusätzlich zu den Informationsrechten des Lehrerrats im Rahmen der Schulmitwirkung (§ 69 Abs. 2 SchulG). In ihr können alle Vorgänge, die die Lehrkräfte der Schule wesentlich berühren, behandelt werden.

Es gibt keine gesetzlichen Formvorschriften für die Einladung zu der Gemeinschaftlichen Besprechung. Die Initiative zur Zusammenkunft kann sowohl von der Schulleiterin oder dem Schulleiter als auch vom Lehrerrat ausgehen. Eine gesetzliche Vorschrift über den Vorsitz in der Gemeinschaftlichen Besprechung existiert ebenfalls nicht; es ist z. B. denkbar, dass Schulleiterin oder Schulleiter und Lehrerrat in der Leitung abwechseln.

Grundsätzlich nehmen die Schulleiterin oder der Schulleiter und der gesamte Lehrerrat an der Gemeinschaftlichen Besprechung teil. Es ist nicht zulässig, dass der Lehrerrat ein einzelnes Mitglied beauftragt, stellvertretend für den Lehrerrat teilzunehmen.

Die Gemeinschaftliche Besprechung ist keine Sitzung des Lehrerrats. Insofern besteht keine Verpflichtung, hierüber eine Niederschrift anzufertigen; es kann sich zum Zweck der Dokumentation jedoch anbieten, die Gesprächsergebnisse schriftlich festzuhalten.

7.2. Rechenschaftsbericht

Einmal im Schuljahr hat der Lehrerrat in der Lehrerkonferenz über seine Tätigkeit zu berichten (§ 69 Abs. 5 SchulG).

Der Tätigkeitsbericht ist – zumindest in seinen Grundzügen – vom gesamten Lehrerrat zu beschließen. Er wird von der oder dem Vorsitzenden des Lehrerrats in der Lehrerkonferenz vorgetragen. Sollen sich weitere Lehrerratsmitglieder an der Berichterstattung beteiligen, legt der Lehrerrat dies vorher durch Beschluss fest.

In der Regel wird sich an den Tätigkeitsbericht eine Aussprache anschließen. Hieran können sich alle Mitglieder des Lehrerrats und der Lehrerkonferenz beteiligen.

8. Sonstige Hinweise

Alle Interessierten, die sich noch eingehender mit der Thematik befassen möchten, finden eine Vielzahl von Rechtsvorschriften und Informationen zu Fragen der Eigenverantwortung von Schulen auch im Internet unter www.schulministerium.nrw.de. Eine umfassende Informationsquelle ist auch die „Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften des Landes Nordrhein-Westfalen“ (BASS). Jede Schule ist im Besitz dieser Vorschriftensammlung.

9. Weiterführende Links und Materialien

- Rechtsbibliothek NRW – „Gesetze, Vorschriften und Urteile im Justizportal“:
  http://www.justiz.nrw.de/Bibliothek/index.php

- Richtlinie zum SGB IX:
  http://www.mik.nrw.de/publikationen

- Online-Arbeitshilfe für Schulleiterinnen und Schulleiter, die Aufgaben als Dienstvorgesetzte an öffentlichen Schulen wahrnehmen:
  http://www.schulministerium.nrw.de/SV/Arbeitshilfe

- Gleichberechtigung am Arbeitsplatz Schule und Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung – Handreichung:
  https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/staatskanzlei/gleichberechtigung-am-arbeitsplatz-schule-und-zentrum-fuer-schulpraktische-lehrerausbildung-handreichung/911

- Diese Handreichung gibt es zum Download:
  http://www.schulministerium.nrw.de/LINKS/Lehrerrat

_____ , den _____

(Name der Schule)

_____

Az.: _____

An
den Lehrerrat
im Hause

Mitbestimmung gemäß §§ 66, 72 LPVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bitte um Zustimmung (Lehrerrat) bzw. um Stellungnahme zu der auf Seite 2 näher bezeichneten Personalmaßnahme.

Mit freundlichen Grüßen

_____
Schulleiterin/Schulleiter

Urschriftlich zurück

_____ , den _____

an die
Schulleitung
im Hause

☐ Der **Lehrerrat**
- ☐ stimmt zu.
  und bittet um Erörterung.
- ☐ stimmt nicht zu.
  Gründe ggf. auf gesondertem Blatt formulieren:

Mit freundlichen Grüßen

_____
(Unterschrift)

MSW Hilfen

Personalien der Lehrkraft

Name	Vorname	Amtsbezeichnung
Geburtsdatum	schwerbehindert ☐ ja ☐ nein	
jetzige Schule		

Beabsichtigte Maßnahme:

Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit

Zeitraum: _____ bis _____

Gründe:

MSW Hilfen

_____ , den _____

(Name der Schule)

_____

Az.: _____

An

☐ die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
im Hause

☐ den Lehrerrat
im Hause

☐ die Schwerbehindertenvertretung
für Lehrerinnen und Lehrer
an
☐ beim Schulamt
☐ bei der Bezirksregierung in

☐ **Anhörung gemäß § 18 Landesgleichstellungsgesetz**
☐ **Mitbestimmung gemäß §§ 66, 72 LPVG**
☐ **Anhörung gemäß § 95 SGB IX**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bitte um Zustimmung (Lehrerrat) bzw. um Stellungnahme zu der auf Seite 2 näher bezeichneten Personalmaßnahme.

Mit freundlichen Grüßen

_____
Schulleiterin/Schulleiter

Urschriftlich zurück

_____ , den _____

an die
Schulleitung
im Hause

☐ Die **Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen**
☐ hat keine Bedenken.
☐ hat folgende Bedenken: (siehe Anlage)

☐ Der **Lehrerrat**
☐ stimmt zu.
☐ beabsichtigt nicht zuzustimmen und bittet um Erörterung.
☐ stimmt nicht zu. Gründe ggf. auf gesondertem Blatt formulieren:

☐ Die **Schwerbehindertenvertretung**
☐ hat keine Bedenken.
☐ hat folgende Bedenken: (siehe Anlage)

Mit freundlichen Grüßen

_____
(Unterschrift)

MSW Hilfen

Personalien der Lehrkraft

Name	Vorname	Qualifikation
_____	_____	_____
Geburtsdatum	schwerbehindert ☐ ja ☐ nein	
_____		
jetzige Schule		
_____		

Beabsichtigte Maßnahme: **Termin:** _____

Einstellung als Lehrkraft im Tarifbeschäftigungsverhältnis als Vertretung für _____

_____ mit _____ Wochenstunden befristet bis

zum _____

Befristungsgrund: _____

Zusätzliche Angaben:

M012

MSW Hilfen

_____ , den _____

(Name der Schule)

_____

Az.: _____

An
den Lehrerrat
im Hause

Mitbestimmung gemäß §§ 66,72 LPVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bitte um Zustimmung zu der auf Seite 2 näher bezeichneten Personalmaßnahme.

Mit freundlichen Grüßen

_____
Schulleiterin/Schulleiter

Urschriftlich zurück

_____ , den _____

an die
Schulleitung
im Hause

Der **Lehrerrat**

☐ stimmt zu.
☐ beabsichtigt nicht zuzustimmen
und bittet um Erörterung.
☐ stimmt nicht zu.

Gründe:

Mit freundlichen Grüßen

_____
(Unterschrift)

MSW Hilfen

Personalien der Lehrkraft

Name	Vorname	Amtsbezeichnung
Geburtsdatum	schwerbehindert ☐ ja ☐ nein	
jetzige Schule		

Beabsichtigte Maßnahme: _____ **Termin:** _____

☐ Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe.
☐ Festlegung der Erfahrungsstufe.
☐ Für den Fall der Nichtannahme des Einstellungsangebots beabsichtige ich,

_____ _____
einzustellen.

Die Personalentscheidung steht in Übereinstimmung mit dem geltenden Frauenförderplan.
☐ ja ☐ nein
Sie weicht davon ab, weil

Zusätzliche Angaben:

MSW Hilfen

_____ , den _____

(Name der Schule)

_____

Az.: _____

An
den Lehrerrat
im Hause

Mitbestimmung gemäß §§ 66,72 LPVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bitte um Zustimmung zu der auf Seite 2 näher bezeichneten Personalmaßnahme.

Mit freundlichen Grüßen

_____
Schulleiterin/Schulleiter

Urschriftlich zurück

_____ , den _____

an die
Schulleitung
im Hause

Der **Lehrerrat**

☐ stimmt zu.
☐ beabsichtigt nicht zuzustimmen
und bittet um Erörterung.
☐ stimmt nicht zu.
☐ Gründe (ggf. auf gesondertem Blatt formulieren)

Mit freundlichen Grüßen

_____
(Unterschrift)

MSW Hilfen

Personalien der Lehrkraft

Name	Vorname	Amtsbezeichnung
_____	_____	_____
Geburtsdatum _____	schwerbehindert ☐ ja ☐ nein	
jetzige Schule _____		

Beabsichtigte Maßnahme: **Termin:**

☐ Einstellung als Lehrkraft in einem unbefristeten Tarifbeschäftigungsverhältnis.

☐ Für den Fall der Nichtannahme des Einstellungsangebots beabsichtige ich,

_____ _____

einzustellen.

Die Personalentscheidung steht in Übereinstimmung mit dem geltenden Frauenförderplan.
☐ ja ☐ nein
Sie weicht davon ab, weil

Zusätzliche Angaben:

MSW Hilfen