

Tätigkeitsbericht

**des Personalrates für Lehrerinnen und Lehrer
an Gymnasien und Weiterbildungskollegs
bei der Bezirksregierung Münster
für die Zeit**

vom 3. Dezember 2010 bis zum 1. Dezember 2011

Inhaltsverzeichnis	Seite
1. Schule auf Kosten unserer Gesundheit?	2
2. Verbesserte Interessenvertretung durch LPVG-Änderung	3
3. Die Beschlüsse der letzten Personalversammlung	3
4. Beraten, verhandeln, vermitteln	4
5. Vorbereitungsdienst	6
6. Befristete Beschäftigungsverhältnisse	7
7. Unbefristete Einstellungen und Laufbahnwechsel	9
8. Probleme mit dem Tarifrecht TV-L	10
9. Versetzungen und Abordnungen	12
10. Beförderungen und Höhergruppierungen	14
11. Frauenförderung	15
12. Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung	16
13. Amtsärztliche Untersuchung, Dienstunfähigkeit, Teildienstfähigkeit	17
14. Schwerbehindertenvertretung	18
15. Fort- und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer	19
16. Arbeits- und Gesundheitsschutz	20
17. Telefonliste der Personalratsmitglieder	21
18. Anlage 1: „Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien“ der Bezirksregierung Münster	
Anlage 2: „Empfehlungen zur angemessenen Verteilung bzw. Reduzierung der Arbeitsbelastungen von Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien und Weiterbildungskollegs“ der BR Münster und des Personalrates	
Anlage 3: Personalratsinformation „Verfahren bei dienstlichen Beurteilungen und Beförderungen“	
Anlage 4: Reaktion des Hauptpersonalrates beim MSW auf die Beschlüsse der letzten Personalversammlung	

**Personalversammlung
am 1. Dezember 2011 um 14.30 Uhr
im Pascal-Gymnasium, Uppenkampstiege 17, Münster**

1. Schule auf Kosten unserer Gesundheit?

Es gibt immerhin Positives zu berichten: Der schulpolitische Zick-Zack-Kurs der letzten Jahre wird durch einen „Schulkonsens“ deutlich entschärft und die Taktzahl, in der die Schulen mit neuen Verordnungen konfrontiert werden, hat etwas nachgelassen.

Gleichwohl sind die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen an den Gymnasien und Weiterbildungskollegs wieder weiter gewachsen und Familie und Beruf sind immer schwerer miteinander vereinbar: So wird es durch die Ausweitung des Ganztagsbetriebs für die Betroffenen immer schwieriger, ihre Arbeitskraft effizient einzusetzen. Zudem erfordert die Erfüllung des Gesetzesanspruchs auf individuelle Förderung immer mehr Aufwand, weil überdies die Schülerschaft in den Lerngruppen der Gymnasien und Weiterbildungskollegs – auch infolge politischer Entscheidungen – zunehmend heterogener wird.

Zur Bewältigung dieser Situation fordern wir seit langem nachdrücklich spürbar kleinere Klassen und Kurse und eine deutliche Verringerung der Unterrichtsverpflichtung, damit viel mehr Zeit für Unterrichtsvor- und -nachbereitungen, für Korrekturen, für Erziehungs-, Betreuungs- und Beratungsarbeit verfügbar ist. Wo bleibt die Einsicht in die Notwendigkeit von derart wichtigen Zukunftsinvestitionen? Auf vernünftige Konditionen zur Ausgestaltung der kommenden Inklusion wagt man da kaum zu hoffen.

Auch die Beseitigung der unerträglichen Schlechterstellung der Tarifbeschäftigten und der stark Korrekturbelasteten, die wir seit langem fordern, kommt nicht voran: Wir fordern, dass die im rot-grünen Koalitionsvertrag diesbezüglich versprochenen Kommissionen endlich ihre Arbeit aufnehmen.

In dieser Situation der Überbeanspruchung, Überforderung und Unzufriedenheit verwundert es nicht, dass immer mehr Kolleginnen und Kollegen innerlich kündigen, am „Burnout“-Syndrom leiden oder anderweitig psychosomatisch erkranken bis hin zur vorzeitigen Dienstunfähigkeit. Wir erwarten von unserem Dienstherrn, dass er dieses Problem massiv angeht, wenn nicht aus Einsicht in die Erkenntnis „Wer Qualität fordert, muss Lehrergesundheit fördern“ (vgl. Sieland/Bräuer/Nieskens), dann aufgrund seiner Fürsorgepflicht für die Kolleginnen und Kollegen!

Wir brauchen dringend ein „Aktionsprogramm Lehrergesundheit“ mit einem breit gefächerten Spektrum von nachhaltigen Maßnahmen,

- die Schulleitungen helfen, ihr Führungshandeln gesundheitsförderlicher zu gestalten,
- die Kollegien helfen, gesundheitsförderlichere gemeinsame Werte,

Überzeugungen und Regeln zu entwickeln und

- die jeder einzelnen Lehrkraft helfen, sich präventiv zu schützen bzw. Unterstützung bei der Bewältigung ihrer drückenden Probleme zu finden.

2. Verbesserte Interessenvertretung durch LPVG-Änderung

Am 16. Juli 2011 sind erfreulicherweise wichtige Änderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes in Kraft getreten, mit denen im Wesentlichen die Einschränkungen bei der Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen aus dem Jahre 2007 zurückgenommen wurden. So hat der Personalrat infolge erweiterter Rechte und einer besseren Personalausstattung deutlich verbesserte Eingriffsmöglichkeiten erhalten.

Besonders erwähnt werden sollen hier die erweiterten formellen Beteiligungsrechte des Personalrates

- bei Kürzungen von Anwärterbezügen,
- bei der Befristung, Nebenabreden, wesentlichen Änderungen von Arbeitsverträgen
- bei Verlängerungen der Probezeit,
- bei der Anordnung von amtsärztlichen Untersuchungen,
- bei Abmahnungen, Kündigungen, Entlassungen,
- bei vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand,
- bei Versetzungen im Anschluss an eine Elternzeit bzw. eine Beurlaubung,
- bei der Ablehnung von Teilzeit- und Urlaubsanträgen von Tarifbeschäftigten,
- bei der Besetzung von Schulleiterstellen.

3. Die Beschlüsse der letzten Personalversammlung

Die Personalversammlung für Lehrkräfte an Gymnasien und Weiterbildungskollegs im Regierungsbezirk Münster vom 2.12.2010 hatte folgende Beschlüsse gefasst:

1. Der Hauptpersonalrat wird beauftragt, das Schulministerium mit Hinweis auf seine Fürsorgepflicht

- *zum Abbau der völligen Überlastung der Kolleginnen und Kollegen an den Gymnasien*
- *zur Schaffung kleinerer Lerngruppen*
- *zur deutlichen Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung*
- *zur erheblichen Vergrößerung des Entlastungstopfes für Korrekturen aufzufordern.*

2. Der Hauptpersonalrat wird beauftragt, im Schulministerium darauf hinzuwirken, dass eine Vorgabe an die Schulträger zur Schaffung einer bedarfsdeckenden Zahl von Lehrerarbeitsplätzen und Lehrerrückzugsräumen in den Schulen erfolgt und entsprechende Haushaltsmittel bereitgestellt werden.

Der Personalrat hat diese Beschlüsse auftragsgemäß an den Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs beim Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW weitergeleitet. Der Bericht des Hauptpersonalrates über die daraufhin unternommenen Schritte ist diesem Tätigkeitsbericht als Anlage 4 angefügt.

4. Beraten, verhandeln, vermitteln

Auch im vergangenen Jahr haben sich der Personalrat insgesamt sowie die einzelnen Personalratsmitglieder in vielfältigen Gesprächen und in Verhandlungen mit den zuständigen Vertretern der Bezirksregierung für die Interessen der Kolleginnen und Kollegen eingesetzt.

Ein wichtiger Gegenstand von Verhandlungen waren die „**Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien**“ (siehe als Anlage 1 die noch geltenden alten Empfehlungen), die auch unter den sich ändernden organisatorischen Bedingungen die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern** sollen und deren Überarbeitung der Personalrat vor einem Jahr angeregt hat und seither intensiv begleitet.

Weitere wichtige Verhandlungsbereiche mit der Bezirksregierung sind das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) bei Kolleginnen und Kollegen, die nach längerer Krankheit ihren Dienst mit allmählich ansteigender Stundenzahl wieder aufnehmen**, sowie alle Personalmaßnahmen, bei denen der Personalrat aufgrund formeller Beteiligungsrechte eingeschaltet ist.

Auch das Tätigkeitsfeld, **bei Konflikten mit dem Arbeitgeber zu vermitteln**, soll hier noch besonders hervorgehoben werden.

Anlass für viele Aktivitäten waren u. a. **schriftliche Eingaben** an den Personalrat, in denen von einzelnen Beschäftigten, aber auch von Lehrerräten und ganzen Kollegien um Auskunft, Vermittlung oder Unterstützung gebeten wurde.

Ausdrücklich hingewiesen werden soll hier auch auf die fortgesetzte **umfassende Beratungstätigkeit des Personalrates**, die auch diesmal **von allen Personalrats-**

mitgliedern in Sprechstunden, in Sonderveranstaltungen, bei Schulbesuchen, telefonisch usw. geleistet worden ist. Stark nachgefragt wurde Beratung zu Problemen aus der Lehrerratsarbeit sowie zu den Themen Arbeitsbelastung vor allem auch durch Korrekturen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Elternzeit, Lehrerausbildung, Neueinstellung, Altersteilzeitregelung, vorzeitige Zuruhesetzung, Beförderung, Versetzung und Mobbing.

Auch beim Bemühen um die **Schaffung von mehr Arbeitszeitgerechtigkeit** lag der Schwerpunkt der Personalratstätigkeit inzwischen in der Beratung von Lehrerräten und Kollegien, die hier schulintern nach gerechteren Regelungen suchten; denn die wenigen Verbesserungsmöglichkeiten dazu auf der Regelungsebene der Bezirksregierung sind nach der mühsamen Aushandlung der „**Empfehlungen zur angemessenen Verteilung bzw. Reduzierung der Arbeitsbelastungen von Lehrerinnen und Lehrern an Gymnasien und Weiterbildungskollegs**“ (siehe Anlage 2) in den Vorjahren seitens des Personalrates weitgehend ausgeschöpft.

Für Rat Suchende soll hier auch auf folgende Informationsquellen hingewiesen werden:

- auf die immer wieder vom Personalrat aktualisierte **Personalratsinformation „Verfahren bei dienstlichen Beurteilungen und Beförderungen“** (s. Anlage 3),
- auf die unter Mitarbeit des Personalrates erstellte Broschüre **„Konflikte bearbeiten – Mobbing verhindern“**¹⁾,
- auf die Broschüre **„Gewalt gegen Lehrer“**¹⁾,
- auf die Broschüre **„Lehrergesundheit – Baustein einer gesunden Schule“** und das weitere umfangreiche Informationsangebot im Bildungsportal des Schulministeriums.

Die Sprechstunden des Personalrates finden im Dienstgebäude der Bezirksregierung, Albrecht-Thaer-Str. 9, 1. Stock, Raum N 1002 statt, und zwar:

Mo. 14.00 Uhr – 16.00 Uhr	1. stellv. Vorsitzender Elmar Gunkel
Mi. 13.30 Uhr – 15.30 Uhr	Vorsitzender Reinhard Schulze Lohoff
Fr. 13.30 Uhr – 15.30 Uhr	2. stellv. Vorsitzender Christian Meier
In den Schulferien:	nach Vereinbarung.

Voranmeldung ist jeweils empfehlenswert.

Der Personalrat ist auch telefonisch zu erreichen unter der Nummer 0251- 411- 4139, ggf. läuft ein Anrufbeantworter. Außerdem kann auch zu allen

¹⁾ Unter www.bezreg-muenster.nrw.de/startseite/service/broschueren/ im Internet abrufbar

Personalratsmitgliedern direkt telefonischer Kontakt aufgenommen werden. Die Telefonliste der Personalratsmitglieder ist dem Tätigkeitsbericht angefügt.

5. Vorbereitungsdienst

Derzeit werden in den Seminaren bis zu vier Gruppen, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingestellt worden sind, in einem Fachseminar zeitgleich ausgebildet. Der Personalrat hat die Bezirksregierung in mehreren Gesprächen auf die dadurch verursachte Überbeanspruchung insbesondere der Fachleiterinnen und Fachleiter sowie die Beeinträchtigung der Qualität der Ausbildung hingewiesen. So hat er u.a. erreicht, dass zusätzliche Stellen für Fachleiterinnen und Fachleiter unbefristet ausgeschrieben wurden.

Zum 01.02.2011 begannen die „**jahgangsreinen**“ **Einstellungen** mit dem Ziel, dass jedes Seminar nur einen 18monatigen Ausbildungszug hat. Zu diesem Termin standen an den Seminaren in Recklinghausen und Rheine jeweils etwa 215 Ausbildungsplätze zur Verfügung, die zu ca. 80% besetzt werden konnten. In der Übergangsphase müssen die Studienreferendarinnen und -referendare auch an Schulen außerhalb der jeweiligen Seminarbezirke ausgebildet werden.

Zum 01.08.2011 wurde der Vorbereitungsdienst grundlegend reformiert und auf 18 Monate konzentriert (vgl. OVP vom 10.04.2011 – BASS 20-03 Nr. 11). Der Vorbereitungsdienst an den Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung (ZfsL) – früher Studienseminare – beginnt immer am 1. Mai und am 1. November eines Jahres. Die ZfsL in Bocholt und Gelsenkirchen stellten wegen der Herbstferien am 21. Okt. diesen Jahres jeweils ca. 165 Studienreferendarinnen und -referendare ein.

Die Ausbildung gliedert sich jetzt in drei Phasen:

In der ersten Phase, die bis zum Schulhalbjahresende bzw. Schuljahresende dauert, findet u.a. Unterricht unter Anleitung statt.

In der 12 Monate dauernden zweiten Phase erteilen die Studienreferendarinnen und -referendare auch Bedarfsdeckenden Unterricht (BdU) im Umfang von 9 Wochenstunden. Der Ausbildungsunterricht erhöht sich auf insgesamt 14 Wochenstunden.

Am Ende der (BdU-freien) dritten Phase findet die Staatsprüfung statt. Sie besteht aus zwei Langzeitbeurteilungen sowie zwei unterrichtspraktischen Prüfungen mit ge-

sondert bewerteten Vorbereitungen und einem Kolloquium am Prüfungstag. Die schriftliche Hausarbeit entfällt.

Bei den gesetzlich vorgeschriebenen Kürzungen der Anwärterbezüge nach nicht bestandenem Examen wird der Personalrat beteiligt. Er rät allen Betroffenen dringend, sich von einem Mitglied des Personalrates beraten zu lassen und gegenüber der Bezirksregierung ggf. auch nachträglich eine Stellungnahme zur eigenen wirtschaftlichen Situation abzugeben, weil nur so eine Kürzung gemildert oder sogar ganz abgewendet werden kann.

Im Berichtszeitraum beabsichtigte die Bezirksregierung mehrere **Entlassungen aus dem Vorbereitungsdienst** vorzunehmen, da krankheitsbedingt ein erfolgreicher Abschluss des Vorbereitungsdienstes nicht mehr erreichbar war.

Betroffene sollten sich überlegen, ob sie in diesem Falle beim ZfsL selbst einen Antrag auf Entlassung aus dem Vorbereitungsdienst stellen. Nach derzeitiger Rechtslage ist nämlich dann eine erneute Wiedereinstellung in den Vorbereitungsdienst möglich, wenn ein wichtiger Grund, z.B. eine längere Erkrankung, vorlag. Jedoch wird im Zusammenhang mit einem Wiedereinstellungsantrag geprüft, ob die gesundheitlichen Voraussetzungen für eine Durchführung des Vorbereitungsdienstes und für das Bestehen der Staatsprüfung gegeben sind. Wenn erwogen wird, einen Antrag auf Entlassung zu stellen, sollten sich die Betroffenen nicht nur um einen Termin im ZfsL bemühen, das verpflichtet ist, in dieser Angelegenheit zu beraten, sondern sich auch an den Personalrat wenden.

6. Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Zu den befristeten Beschäftigungsverhältnissen zählen vor allem **Elternzeitvertretungen** und Beschäftigungsverhältnisse, die aus „**flexiblen Haushaltsmitteln für Vertretungsunterricht**“ finanziert werden. Den Anträgen der Schulen dazu konnte im Berichtszeitraum mit den vorhandenen Haushaltsmitteln jeweils weitgehend entsprochen werden, wenn man von den letzten Wochen des Schuljahres absieht, in denen die Schulen häufig auf den Einsatz von Lehrkräften der Jahrgangsstufe 13 verwiesen wurden.

Je nach Absprache zwischen Schulleitung und Bezirksregierung ist der **Lehrerrat** für die Mitbestimmung beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge zuständig und **trägt**

somit auch zusammen mit der Schulleitung das **Risiko einer rechtlich einwandfreien Befristung** dieser Verträge.

Wenn der Lehrerrat einem Vertragsabschluss nicht zustimmt, ist der Personalrat zu beteiligen. Das war während des Berichtszeitraumes in keinem einzigen Fall notwendig.

Sofern der Personalrat noch am Vertragsabschluss beteiligt ist, hat er bei allen Problemfällen mit geringer Wochenstundenzahl und/oder kurzer Laufzeit versucht, von der Behörde Nachbesserungen zu erreichen. Diese gelingen dem Personalrat nicht mehr, wenn ihm die Fälle im Nachhinein zur Mitbestimmung bei der Eingruppierung und der Einstufung vorgelegt werden.

Wegen der zunehmenden Knappheit von Lehrkräften ist man inzwischen immer öfter auf den Einsatz von Ruheständlern und Studenten angewiesen. Der Personalrat hat die Behörde gebeten, dafür Sorge zu tragen, dass der **Einsatz der Studentinnen und Studenten** deren Belastungsgrenze und die der betreuenden Lehrkräfte an den Schulen nicht übersteigt, und hat mit ihr für diese Beschäftigungsgruppe bis zur Ablegung der letzten Prüfung eine **Beschäftigungshöchstgrenze von 13 Wochenstunden** vereinbart.

Die **Sommerferien** müssen immer **in die befristeten Verträge einbezogen** werden, sofern vor Ferienbeginn bereits eine unmittelbare Anschlussverwendung beim Land feststeht und die Unterrichtszeit zur Ferienzeit mindestens im Verhältnis 3 : 1 steht. Auch ohne Anschlussverwendung sind die Sommerferien schon in die Verträge einzubeziehen, wenn die Beschäftigung spätestens am vorherigen 1. Februar beginnen und am letzten Schultag vor den Sommerferien enden soll. **Bei Unklarheiten sollte man sich umgehend an den Personalrat wenden.**

Allen arbeitssuchenden Kolleginnen und Kollegen, die Interesse an einer befristeten Lehrtätigkeit haben, wird empfohlen, dies persönlich an geeigneten Schulen darzulegen. Dazu können im Internet unter www.verena.nrw.de Stellenangebote erkundet und regelmäßige aktuelle Informationen gezielt z. B. für die eigene Fächerkombination abonniert werden.

Außerdem sei einmal mehr daran erinnert, dass Vertretungslehrkräfte nicht zu Mehrarbeit herangezogen werden dürfen. Der Personalrat ist auch gegen die Heranziehung von Referendaren/-innen zu Mehrarbeit, bevor sie die unterrichtspraktische Prüfung abgelegt haben.

7. Unbefristete Einstellungen und Laufbahnwechsel

Im Berichtszeitraum konnten neben einigen unterjährigen Einstellungen zu den beiden Hauptterminen folgende unbefristete Einstellungen vorgenommen werden:

Zahl der eingestellten Lehrkräfte

Zeitpunkt der Einstellung	Gymnasien			Weiterbildungskollegs		
	gesamt	d a v o n		gesamt	d a v o n	
		LBW	SEIN		LBW	SEIN
01.02.2011	99	5	0	8	0	0
August 2011	211	1	15	7	1	1

Abkürzungen:

LBW = Laufbahnwechsler = Lehrkraft mit SI/SII-Lehrbefähigung, bisher vom Land NRW als SI-Lehrkraft eingestellt

SEIN = Seiteneinsteiger = Lehrkraft ohne entsprechende Lehrbefähigung

Vor den Einstellungen zum 01.02.2011 wurden davon 7 und zum Schuljahreswechsel davon 33 Lehrkräfte jeweils über ein vorgezogenes Listenverfahren ohne Einbeziehung der zweiten Staatsexamensnote an Gymnasien in besonders benachteiligten Regionen eingestellt. Dadurch wurde dort eine erhebliche Verbesserung der Lehrerversorgung erreicht. Die übrigen Einstellungen wurden bis auf wenige Ausnahmen mit Hilfe von Ausschreibungsverfahren vorgenommen. Auch im Oktober 2011 wurden wieder vorgezogene Listenverfahren durchgeführt, und zwar für 27 Stellen an Gymnasien und zwei Stellen an Weiterbildungskollegs. Im November sollen 108 Stellen für Neueinstellungen an den Gymnasien ausgeschrieben werden, davon 44 „Frühbucherstellen“ zum 01.08.2012; an den Weiterbildungskollegs sind es sechs Stellen, davon eine „Frühbucherstelle“.

Laufbahngleiche Versetzungsbewerber innerhalb von NRW werden bei den Einstellungsverfahren grundsätzlich nicht zugelassen. Sie müssen ihre Versetzung im allgemeinen Versetzungsverfahren beantragen.

Teilnahmesperren für Bewerber, die zuvor den Landesdienst gekündigt haben, sind zur Zeit nicht vorgesehen.

Die Ausschreibungstexte werden dem Personalrat nicht zur förmlichen Beteiligung vorgelegt. Er kann nötigenfalls erst im Nachhinein die Bezirksregierung wegen der Zulassung problematischer Texte rügen. Der Personalrat prüft unter anderem, ob sogenannte „ad-personam-Ausschreibungen“ vorliegen; das sind Ausschreibungstexte, die ganz offensichtlich speziell auf eine bereits vorher ausgewählte Person zuge-

schnitten sind und die erfolgreiche Bewerbung anderer Personen beinahe unmöglich machen; sie **sind** deshalb **rechtswidrig**.

Bei den Vorauswahl- und Auswahl Sitzungen an den Schulen, an denen die Schulleitungen noch nicht die entsprechenden Dienstvorgesetztaufgaben übernommen haben, ist es wegen der großen Zahl der parallel laufenden Verfahren für den Bezirkspersonalrat sehr schwer, seinen gesetzlich vorgegebenen Aufgaben gerecht zu werden. Eine Teilnahme an den Sitzungen ist wegen der Terminüberschneidungen oft nicht möglich, und ein direktes Eingreifen des Personalratsmitgliedes zur Sicherstellung einer fairen Behandlung von Bewerbern/-innen – wie in der Vergangenheit häufiger geschehen – ist dann von vornherein ausgeschlossen. Die Überprüfung erfolgt so nur noch im Nachhinein meist aufgrund der Aktenlage – ein unhaltbarer Zustand.

An den Schulen, an denen die Schulleitungen bereits die entsprechenden Dienstvorgesetzeneigenschaften übernommen haben, wird die zuvor genannte gelegentlich sehr brisante Aufgabe jeweils von einem **Lehrerratsmitglied** wahrgenommen.

Bei Problemen stehen die Personalratsmitglieder jederzeit für Beratungen zur Verfügung.

Die unbefristeten Einstellungen erfolgten größtenteils zum Ausgleich der erfolgten Zurruesetzungen, der vom Land zurückzugebenden Vorgriffsstunden und des durch G 8 gestiegenen Lehrerbedarfes. Dabei waren im Sommer auf dem Arbeitsmarkt in den Mangelfächern Mathematik, Physik, Englisch (auch bilingual), Französisch, Latein, Informatik, Spanisch, Musik und Literatur schließlich keine voll qualifizierten Lehrkräfte mehr verfügbar.

8. Probleme mit dem Tarifrecht TV-L

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

Das **Tabellenentgelt** hängt von der Entgeltgruppe und der Stufenzuordnung ab (§15 TV-L).

Die für Lehrkräfte zurzeit relevanten **Entgeltgruppen** 9 bis 15 ergeben sich weiter aus dem Erfüller- bzw. Nichterfüller-Erlass (BASS 21-21 Nr. 52 und 53), da eine seit

2006 geplante tarifvertragliche Entgeltordnung für Lehrkräfte immer noch von den Bundesländern verhindert wird.

Der Personalrat hat erreicht, dass Diplom- Physiker, -Chemiker, -Biologen und Sportwissenschaftler (mit 8semestrigem Mindeststudium) in die Entgeltgruppe E12 (statt E11) und Lehrkräfte mit dem Lehramt für die Sekundarstufe I ebenfalls in die Entgeltgruppe E12 (statt E11) eingruppiert werden.

Bei der **Stufenzuordnung** zu einer der fünf Stufen, die allein von der Berufserfahrung abhängen, sind **folgende Fallgruppen** zu unterscheiden:

1. Erstmalige Einstellung von Beschäftigten, die weder über berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung noch über förderliche Zeiten verfügen

Diese Personengruppe wird bei der Einstellung grundsätzlich der Stufe 1 zugeordnet (§ 16 Abs. 2 Satz 1 TV-L).

2. Erstmalige Einstellung von Beschäftigten, die über berücksichtigungsfähige einschlägige Berufserfahrung verfügen

Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr (§ 16 Abs. 2 Satz 3 TV-L) aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis, erfolgt die Stufenzuordnung sofort zur Stufe 2. Die einschlägige Berufserfahrung muss nicht zwingend im öffentlichen Dienst erworben worden sein. Die Anrechnung von Zeiten in der Privatwirtschaft oder im Ausland ist nicht ausgeschlossen. Ausbildungszeiten können das Erfordernis der „einschlägigen Berufserfahrung“ nicht erfüllen. Jedoch wird der Vorbereitungsdienst mit einem halben Jahr angerechnet.

3. Erstmalige Einstellung von Beschäftigten, die über förderliche Zeiten verfügen

Zur Deckung der Personalbedarfs kann der Arbeitgeber bei neueingestellten Beschäftigten Zeiten einer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist (§ 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L). Je länger also jemand bereits als Lehrkraft, Nachhilfelehrkraft, Ausbilder o. ä. gearbeitet hat und dies nachweist, desto höher wird er auch eingestuft. Dies kann bis zur Stufe 4 erfolgen. Dabei werden sogenannte Restzeiten, die über die für eine Stufe erforderlichen Zeiten hinausgehen, auf Antrag berücksichtigt. (Erl. des MSW vom 08.06.2009).

4. (Wieder-)Einstellung von Beschäftigten, die bereits beim selben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis standen

Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis beim selben Arbeitgeber (z.B. befristete Beschäftigung an einem öffentlichen Gymnasium), so erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung dieser Zeiten.

Achtung: Ein vorheriges Arbeitsverhältnis besteht nur dann, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt! (Stichtagsregelung!)

5. Übernahme von Lehrkräften im Rahmen des Ländertauschverfahrens

Bei diesem Personenkreis werden die Zeiten ihrer vorhergehenden beruflichen Tätigkeit in vollem Umfang bei der Stufenzuordnung berücksichtigt.

Achtung: Wird ein vor dem 1.11.2006 bestehendes Angestelltenverhältnis (BAT-Vertrag mit einem anderen Bundesland oder einem privaten Schulträger) gekündigt, so erfolgt eine Neueingruppierung und –einstufung unter den o.g. Bedingungen; d. h. eine (finanzielle) Besitzstandswahrung ist im TV-L nicht vorgesehen!

Der Personalrat empfiehlt allen Eingestellten, alle Unterlagen über vorausgehende Beschäftigungsverhältnisse den Bezirksregierungen zur Überprüfung und ggf. Anerkennung für die daraus resultierende Einstufung zu übersenden. Sollten Tarifbeschäftigte dies noch nicht getan haben, sollten sie dieses schnellstmöglich nachholen. Sollten sich im Einzelfall rückwirkende finanzielle Ansprüche ergeben, werden diese nur für höchstens sechs Monate erfüllt. Bei Problemen bezüglich der Anerkennung wird empfohlen, sich mit dem Personalrat in Verbindung zu setzen.

Im Falle einer **Höhergruppierung (Beförderung)** wird der Beschäftigte jedoch gleichzeitig in die Stufe herabgestuft, deren Tabellenentgelt mindestens dem bisherigen Tabellenentgelt entspricht, höchstens aber bis zur Stufe 2. Der „Mindestbeförderungsgewinn“ beträgt dabei z.Zt. ca. 55 Euro. Der Beschäftigte steigt natürlich in der neuen Entgeltgruppe nach den gegebenen Zeiten die Stufen wieder auf.

9. Versetzungen und Abordnungen

Das Datum 01.02. als zusätzlicher regulärer Versetzungstermin hat sich für die Antragsteller im Ergebnis positiv ausgewirkt. Es konnte damit deutlich flexibler auf die

Versetzungsanliegen reagiert und das Prinzip „Versetzung vor Neueinstellung“ besser umgesetzt werden.

Insgesamt hat die Bezirksregierung eine ansehnliche Zahl von Versetzungsanträgen umgesetzt und damit wieder vielen Kolleginnen und Kollegen eine erhebliche Verbesserung ihrer Lebenssituation ermöglicht. Die Wünsche der Antragsteller waren natürlich nicht immer mit den dienstlichen Belangen in Einklang zu bringen: Wieder war ein überproportional hoher Anteil der Anträge in den Raum Münster gerichtet, der kaum noch Möglichkeiten für die Realisierung bietet.

Vor der Entscheidung über die Versetzungsanträge hatten sich 59 Antragsteller mit einer Eingabe an den Personalrat gewandt; dieser hat die Eingaben mit der Behörde verhandelt, um den Anliegen möglichst weitgehend Gehör zu verschaffen. So wurde in 41 Fällen eine Lösung erreicht.

Nach Mitteilung der Behörde war neben sozialen Kriterien die Entfernung Arbeitsplatz - Wohnung das wichtigste Entscheidungskriterium. Auch die Zahl der bereits gestellten Versetzungsanträge wird laut Behörde als Indikator für die Dringlichkeit des Versetzungswunsches ernst genommen. **Hingewiesen sei noch einmal darauf, dass es fünf Jahre nach dem ersten zulässig gestellten Versetzungsantrag einer Freigabe nicht mehr bedarf.**

Zum Ausgleich verbliebener Ungleichgewichte in der Lehrerversorgung zwischen den Schulen legte die Behörde dem Personalrat nur wenige Versetzungen bzw. länger dauernde Abordnungen zur Mitbestimmung vor. Sie erfolgten bis auf eine Ausnahme mit dem Einverständnis der Betroffenen, wobei dem Personalrat bewusst ist, dass die Kolleginnen und Kollegen ihre Zustimmung gelegentlich aus einer Situation heraus geben, die sie als Zwangslage empfinden.

Abordnungen bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres werden dem Personalrat gemäß geändertem LPVG von der Behörde nicht zur Mitbestimmung vorgelegt. Der Personalrat erhält oft erst im Nachhinein summarisch davon Kenntnis und kann überhaupt nur dann im Interesse der Betroffenen tätig werden, wenn er von diesen direkt eingeschaltet wird.

An dieser Stelle sei noch einmal auf das Recht aller Kolleginnen und Kollegen verwiesen, sich bei der Anhörung, die vor einer Abordnung oder Versetzung aus dienstlichen Gründen erforderlich ist, von einem Personalratsmitglied begleiten/unterstützen zu lassen.

Außerdem ist es für die erfolgreiche Arbeit des Personalrates im Hinblick auf die Optimierung von Versetzungen und Abordnungen wichtig, dass die betroffe-

nen Kolleginnen und Kollegen rechtzeitig vorher ihre Wünsche und Einwände schriftlich an den Personalrat weitergeben.

10. Beförderungen und Höhergruppierungen

Bereits im letzten Tätigkeitsbericht wurde über die erfreulicherweise bereits weitgehend abgeschlossenen Besetzungsverfahren von 141 A14-Stellen für die Gymnasien sowie drei A13-Stellen im gehobenen Dienst, zwei A14-Stellen und drei A15-Stellen für die Weiterbildungskollegs jeweils aus dem **2009er Stellenplan** (Besetzung bis Frühjahr 2011) berichtet. Auch die wenigen noch nicht umgesetzten Beförderungen bzw. Höhergruppierungen konnten – von einer Ausnahme abgesehen – entsprechend dem angekündigten Zeitplan vollzogen werden, soweit nicht von Betroffenen der Rechtsweg beschritten wurde.

Außerdem wurde bereits mitgeteilt, dass aus dem **2010er Stellenplan** für die Gymnasien 116 A14-Stellen und 18 A15-Stellen sowie für Fachleitungen an den Seminaren 26 A15-Stellen zur Verfügung stehen.

Entsprechend den neuen Vereinbarungen zwischen Personalrat und Bezirksregierung, die Beförderungen jeweils so schnell wie möglich vorzunehmen, passierten auch dank großer Anstrengungen des Dezernates 47.5 davon bereits bis zum Redaktionsschluss am 20. Oktober 74 A14-Beförderungen und sieben A15-Beförderungen an den Gymnasien den Personalrat.

Aus dem **2011er Stellenplan** wurde im September d. J. ein weiteres Paket von Beförderungsstellen freigegeben; es umfasst 2 A13-Stellen für SI-Lehrer, 116 A14-Stellen und 40 A15-Stellen für die Gymnasien sowie drei A13-Stellen im gehobenen Dienst, eine A14-Stelle und eine A15-Stelle für die Weiterbildungskollegs und schließlich 29 A15-Stellen für Fachleitungen an den Seminaren. Die Ausschreibung der Stellen an den Gymnasien und Weiterbildungskollegs dürften im Dezember erfolgen.

Da der Bedarf an Fachleitern/-innen in den Seminaren deutlich höher ist als die Zahl der dafür verfügbaren A15-Stellen, kann diesem Personenkreis nach der Beauftragung lediglich – falls nicht bereits erfolgt – eine unverzügliche A14-Beförderung zugesagt werden. Die früher regelmäßig mit der Beauftragung verbundene A15-Beförderung erfolgt erst später im Rahmen einer Kontingentierung. Dabei sind zur Festlegung der Reihenfolge folgende Kriterien vereinbart: 1. Datum der Beauftragung, 2. Leistung (Note), 3. Hilfskriterien (Geschlecht, Schwerbehinderung, Dienstalster).

In den **Mitwirkungsverfahren zu den Ausschreibungstexten** hat der Personalrat jeweils unter anderem geprüft, ob die ausgeschriebenen Aufgaben/Funktionen den avisierten Besoldungsgruppen entsprechen und wie weit die Schulleitung sich bei der Textabfassung mit dem Lehrerrat und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ins Benehmen gesetzt hat.

Bei den **Auswahlgesprächen**, die im Regierungsbezirk Münster **im Rahmen der A14-Verfahren** von den Leitungen der ausschreibenden Schulen mit den jeweils bestqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern durchgeführt werden, haben die teilnehmenden Personalratsmitglieder vor allem darauf geachtet, dass alle Bewerberinnen und Bewerber, auch die von anderen Schulen kommenden, fair behandelt werden.

Das vom Personalrat aktualisierte Informationsschreiben über die Praxis bei der Erstellung von dienstlichen Beurteilungen und bei Beförderungsverfahren ist als Anlage 3 beigelegt.

11. Frauenförderung

Bei den **Neueinstellungen im Schuljahr 2010/2011** bestätigt sich die schon in den Vorjahren beobachtete Tendenz, dass der weibliche Anteil deutlich überwiegt. So stehen 162 (37,7 %) männliche Neueinstellungen 268 (62,3 %) weiblichen gegenüber.

Bezogen auf die Verteilung im **Eingangsamtsamt A13** wirkt sich die aufgezeigte Verschiebung dahingehend aus, dass 38,5 % (1022) Männer und 61,5 % (1635) Frauen in dieser Besoldungsgruppe eingestuft sind.

Allerdings spiegelt die Verteilung in den höherwertigen Ämtern ein solches Verhältnis noch nicht annähernd wider. Zwar lässt sich ein gewisses Bemühen um Angleichung erkennen; es reicht aber bei weitem nicht aus. So sind im Bewerberfeld um **A14-Stellen** 53,9 % (173) Männer und 46,1% (148) Frauen zu verzeichnen; tatsächlich befördert wurden 54,3% (76) Frauen und 45,7% (64) Männer. Damit hat sich im Vergleich zum Vorjahr der Anteil von Frauen im A14-Amt von 43,1 % auf 44,9% erhöht. Im Vergleich zum „Basiswert“ A13-Stellen (62,3% Frauen) besteht allerdings noch deutlicher Handlungsbedarf.

Zur Besetzung der **A15-Stellen** können keine Ausführungen erfolgen, da im vergangenen Schuljahr keine A15-Stellen an Gymnasien zur Besetzung anstanden (vgl. Stellenplan 2009).

Der aktuelle Ist-Stand soll hier die deutliche Unterrepräsentanz der Frauen veranschaulichen: 175 Männer (70,3%) und 74 Frauen (29,7%) bekleiden A15-Stellen.

In der Besetzung von **Schulleiterstellvertretungen** zeigt sich bezüglich der Berücksichtigung von Frauen ein positiveres Bild. Bei 7 zur Verfügung stehenden Stellen und einem Bewerberfeld von 14 Männern und nur 4 Frauen wurden 4 Männer und 3 Frauen befördert.

Bei den **Schulleiterbeförderungen** lässt sich ein prozentual ausgeglichenes Verhältnis feststellen. Es haben sich 6 (60%) Männer und 4 (40%) Frauen beworben, 3 Männer sowie 2 Frauen erhielten jeweils die Beförderungsstelle.

Insgesamt betrachtet stellt sich die Besetzung von Führungspositionen allerdings immer noch unverhältnismäßig unausgeglichen dar. 75,8 % Männer und nur 24,2 % Frauen haben eine stellvertretende Schulleitungsposition inne. In der Schulleitung selbst befinden sich sogar 77,8% Männer gegenüber 22,2% Frauen. Damit geht die Schere, betrachtet vom Eingangssamt A13 bis hin zu A16, gewaltig auseinander.

Die Aufsplittung der Bewerbungszahlen nach Geschlechtern macht deutlich, dass Frauen bei der Bewerbung um Beförderungsstellen, besonders bei Spitzenpositionen, zurückhaltender als Männer sind. Die Gründe dafür sind vielfältig. Hier ist die Bezirksregierung dringend gefordert, Hilfen zur Gegensteuerung anzubieten bzw. dafür Sorge zu tragen, dass die bereits vorhandenen Steuerungselemente (siehe z.B. Frauenförderplan 2010/2012) in ihren Möglichkeiten voll ausgeschöpft werden .

12. Beurlaubung und Teilzeitbeschäftigung

Ablehnungen von Anträgen auf Beurlaubung oder auf Teilzeitbeschäftigung sind nach dem neuen LPVG nicht nur bei Beamten sondern auch bei Tarifbeschäftigten beteiligungspflichtig.

Ablehnungen der genannten Art wurden dem Personalrat von der Bezirksregierung im Berichtszeitraum nur für **Urlaubsanträge nach § 70 LBG** (aus arbeitsmarktpolitischen Gründen) vorgelegt. Diese **werden** von der Bezirksregierung weiterhin **nicht genehmigt**, da die Voraussetzung dafür, nämlich ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang auf dem zugehörigen Arbeitsmarkt, nicht gegeben ist.

Gelegentlich werden an Personalratsmitglieder Klagen von Teilzeitkräften herangezogen, die nach eigener Einschätzung überproportional häufig zu Vertretungsunterricht herangezogen werden oder sich einer überproportional hohen Zahl von Spring-

stunden ausgesetzt sehen, obwohl diese Fragen in § 15 ADO und in den „**Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien**“ (siehe Anlage 1) der Behörde unmissverständlich geregelt sind. Vor diesem Hintergrund rät der Personalrat allen Kolleginnen und Kollegen weiterhin, ihm Problemfälle in Form von schriftlichen Eingaben zuzuleiten, wenn Abhilfe geschaffen werden soll.

Und hier noch ein Hinweis auf eine Besonderheit: Infolge höchstrichterlicher Rechtsprechung wird die **Mehrarbeit von Teilzeitkräften** bis hin zur Vollbeschäftigung von der ersten Stunde an anteilig ohne vorherige monatliche Spitzabrechnung besoldet bzw. vergütet. Diese Regelung gilt auch für alle Lehrkräfte in Altersteilzeit, wobei Tarifbeschäftigte mit ihrer monatlichen Mehrarbeitsvergütung die 400-Euro-Grenze nicht überschreiten dürfen.

13. Amtsärztliche Untersuchung, Dienstunfähigkeit, Teildienstfähigkeit

Wie bereits im 2. Kap. erwähnt, wird der Personalrat nun wieder bei der beabsichtigten Erstellung eines amtsärztlichen Gesundheitszeugnisses gemäß § 75(1) Nr. 4 LPVG angehört

- zur Feststellung der Dienst- oder Teildienstfähigkeit bei längerer Erkrankung (1. Fall),
- zur Entscheidung über einen vorgelegten Antrag auf Verlängerung einer Stundenermäßigung aus gesundheitlichen Gründen (2. Fall),
- zum Zweck der vorzeitigen Zurruesetzung aus gesundheitlichen Gründen auf eigenen Antrag (3. Fall),
- zur Überprüfung der Dienstfähigkeit zur möglichen Reaktivierung nach erfolgter vorzeitiger Zurruesetzung (4. Fall).

Der Personalrat bzw. die mit ihm zusammenarbeitende Schwerbehindertenvertretung bemühen sich, vor jeder Anhörung mit den Betroffenen Kontakt aufzunehmen und sie auch – soweit gewünscht – in Bezug auf die anstehenden Möglichkeiten und Risiken der Untersuchung zu beraten. Diese kann nämlich beispielsweise im zweiten Falle auch die Dienstunfähigkeit oder Teildienstfähigkeit und im dritten und vierten Falle auch die Teildienstfähigkeit zum Ergebnis haben, und zwar dann, wenn die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit nicht zu erwarten ist. **Deshalb ist dringend zu empfehlen, schon vor Antragstellung, insbesondere aber rechtzeitig vor einer amtsärztlichen Untersuchung, von sich aus ein Personalratsmitglied oder den Vertrauensmann der Schwerbehinderten zu informieren und zu Rate zu ziehen.**

Der Personalrat kann sich dann gezielter für die jeweiligen Interessen der betroffenen Kolleginnen und Kollegen einsetzen und leichter in deren Sinne bessere Regelungen erreichen.

14. Schwerbehindertenvertretung

Im Sozialgesetzbuch IX heißt es: In allen Angelegenheiten, die schwerbehinderte Menschen betreffen, unterrichtet die Behörde die Schwerbehindertenvertretung unverzüglich und umfassend und hört sie vor einer Entscheidung an. Getroffene Entscheidungen werden ihr unverzüglich mitgeteilt (vgl. § 95 SGB IX Satz 2). Die Schwerbehindertenvertretung wacht darüber, dass die Bestimmungen des Sozialgesetzbuches IX und der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen eingehalten werden.

Klärende Informationsgespräche mit den schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen hinsichtlich der Anwendung der Bestimmungen betreffen unter anderem Fragen zu folgenden Themen: Anerkennung einer Schwerbehinderung, Einstellung, Beurteilung, Beförderung, Stundenplangestaltung mit Vertretung und Aufsicht, Mehrarbeit, Hilfen im Arbeits- und Berufsleben, Pflichtstundenermäßigung, Teildienstfähigkeit, Dienstunfähigkeit, Altersteilzeit, Probleme mit der Bandbreitenregelung, Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung, Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung, Versetzung in den Ruhestand.

Durch den Kontakt der Vertrauensperson zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bezirksregierung vor Ort lassen sich auf direktem Weg viele Fragen schnell klären. In strittigen Angelegenheiten gibt die Vertrauensperson mündlich oder schriftlich eine differenzierte Stellungnahme gegenüber der Behörde ab.

Die Vertrauensperson vertritt die Interessen schwerbehinderter Menschen und steht ihnen beratend und helfend zur Seite. Auf Wunsch begleitet sie die Kolleginnen und Kollegen bei dienstlichen Gesprächen mit der Schulleitung oder der Behörde.

Die Vertrauensperson nimmt regelmäßig an den Sitzungen des Personalrats teil. Schwerbehindertenvertretung und Personalrat stimmen sich dabei ab, um die berechtigten Anliegen schwerbehinderter Menschen zu vertreten.

Schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen sollten daher rechtzeitig Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen, um in ihren Anliegen sachkundig beraten werden zu können. Dienstagnachmittags ist Herr Oberstudienrat Ulrich Konert als Vertrauensperson in der Behörde in Münster, Dienst-

gebäude Albrecht-Thaer-Str. 9, Raum N 1006, Telefon 0251- 411- 4531 oder 4051, für ein persönliches Gespräch zwischen 14 und 16 Uhr zu erreichen. Gespräche zu anderen Zeiten sind ebenfalls möglich. Vereinbaren Sie alle Termine mit Herrn Konert unter der Telefonnummer 02364 - 965443.

15. Fort– und Weiterbildung für Lehrerinnen und Lehrer

Die neue Lehrerfortbildung in NRW - Fortbildung für eigenverantwortliche Schulen (http://www.bildungsportal.nrw.de/BP/Lehrer/Fortbildung_Lehrkraefte/LehrerfortbildungNRW.pdf)

Nach der seit 2006/07 geltenden Arbeitsteilung in der Fortbildung sollen die Bezirksregierungen nur für die Angebote zuständig sein, deren Realisierung in 54 Kreisen und Städten unwirtschaftlich wäre. In allen anderen Fällen sollen bei den Schulämtern angesiedelte Kompetenzteams ortsnah die Lehrerfortbildung organisieren.

Die Kernaufgaben der Kompetenzteams sind Beratung der Schulen bei der Fortbildungsplanung, Fortbildungen in den Kernfächern, Medienberatung und Kooperationen mit kommunalen und anderen Partnern im Bereich der Fortbildung.

Die Lehrerfortbildung ist nach ihrer Umstrukturierung großenteils zum Erliegen gekommen. **Die Befürchtung des Personalrates, dass die für Gymnasien wichtige fachbezogene Lehrerfortbildung – insbesondere in den „kleinen“ Fächern – und oberstufenbezogenene Fortbildung aufgrund dieser neuen Struktur kaum mehr geleistet werden kann, hat sich leider bewahrheitet.** Der Personalrat hat die Bezirksregierung in mehreren Erörterungen des Fortbildungsprogramms aufgefordert, diesem strukturellen Mangel abzuhelpfen. Immerhin zeichnet sich ab, dass die Bezirksregierung vermehrt Fortbildungen in einigen Fächern der Sekundarstufe II (Spanisch, Literatur, Informatik, Erziehungswissenschaft, Politik/Wirtschaft/Sozialwissenschaften) anbietet. Der Personalrat regt an, die abgeschafften Bezirksfachkonferenzen wiederzubeleben.

Der Personalrat weist darauf hin, dass für die Teilnahme an externen Veranstaltungen die Reisekosten und ggf. die Teilnehmergebühren grundsätzlich aus dem Fortbildungsbudget der einzelnen Schule zu erstatten sind. Daher ist vor der Anmeldung zu klären, inwieweit im Rahmen der Fortbildungsplanung ein Interesse der Schule an der Teilnahme einer Lehrkraft oder mehrerer Lehrkräfte besteht.

16. Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrerinnen und Lehrer erhält eine immer größere Bedeutung und ist auch ständiges Thema des Personalrates. In mehreren Gesprächen hat der Personalrat die Behörde wiederholt auf diese zunehmende Problematik aufmerksam gemacht. Ein erster Ansatz ist der „Gesundheitstag - Lehrer - NRW“ bei der Bezirksregierung Münster am 20.07.2011 gewesen. Weitere Schritte sind hier erforderlich und auch von der Behörde geplant. Zuständige neue Generalistin für Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Bezirksregierung Münster ist seit kurzem Frau RR' Friederike Dittert, Tel.: 0251/411 1464, E-mail. Friederike.dittert@brms.nrw.de .

Für die arbeitsmedizinische Betreuung der Lehrerinnen und Lehrer des Landes NRW ist seit Februar 2000 der B·A·D (**B**erufsgenossenschaftlicher **A**rbeitsmedi-
zinischer und **S**icherheitstechnischer **D**ienst e.V.) zuständig, der sich um alle arbeits-
medizinischen Probleme der Lehrerinnen und Lehrer kümmert. Für Schülerinnen und
Schüler sowie für Tarifbeschäftigte ist seit dem 1. Januar 2008 die Fusion mehrerer
Unfallkassen als neue **Unfallkasse NRW** (www.unfallkasse-nrw.de) zuständig. Bei
Problemen sollten Schulen eine sogenannte Bedarfsbegehung durch den B·A·D bean-
tragen. Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz können direkt an den B·A·D oder
an die Personalratsmitglieder (insbesondere an Herrn Heckötter, Frau Plümer-Krabbe
oder Frau Sangmeister) gerichtet werden.

Adressen des B·A·D:

Zentrum Münster

B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
Frau Dr. Piontkowski (Arbeitsmedizin)
Herr Bauer
Hafenplatz 1, 48155 Münster
Telefon: 0251/66 32 66
Mobil: 01715646462
Telefax: 0251/64 97 3
E-Mail: wolfram.bauer@bad-gmbh.de
Info.: <http://www.bad-gmbh.de>

Zentrum Gelsenkirchen

B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH
Herr Dr. Thiem (Arbeitsmedizin)
Herr Sayban
Zum Ehrenmal 21, 45894 Gelsenkirchen
Telefon: 0209/95 92 330
Telefax: 0209/95 92 332
E-Mail: info@bad806.bad-gmbh.de

Zu den Aktivitäten des B·A·D im letzten Jahr gehörten angeforderte Schulbegehungen, Begehungen zufällig ausgewählter Schulen und verstärkt Beratungen in Fragen des Mutterschutzes.

Seit 2007 finden Einzelberatungen für schwangere Lehrerinnen zu wichtigen Themen des Mutterschutzgesetzes (Erste Hilfe, Pausenaufsicht, Mutterschutz beim Sportunterricht) und zum Infektionsschutz durch die Betriebsärztinnen und –ärzte der BAD GmbH statt. Der Immunschutz wird nach den individuellen Erfordernissen der Schwangeren je nach Einsatz am jeweiligen Arbeitsplatz an der Schule überprüft und abschließend eine Empfehlung an die Schulaufsicht hinsichtlich eines möglichen Einsatzes der Lehrerinnen ausgesprochen.

Zum **Mutterschutz** gibt es ausführliches Informationsmaterial der Bezirksregierung unter: http://www.bezreg-muenster.de/startseite/abteilungen/abteilung4/Dezernat_47_Personalangelegenheiten/Informationen/Schulleiter/Hinweise_fuer_schwangere_Lehrkraefte/index.html (Bitte beachten Sie dort auch den Download-Bereich!)

Als zusätzliches Gremium ist bei der Bezirksregierung Münster ein regionaler **Arbeitsschutzausschuss** eingerichtet. Dort arbeiten Vertreter der Bezirksregierung, des B·A·D, der Unfallkasse NRW, der Personalräte und der Schwerbehindertenvertretung zusammen. Unter <http://www.sichere-schule.de> sind umfangreiche Informationen abrufbar.

17. Telefonliste der Personalratsmitglieder

Bangert, Christine	GEW	Tel.: 02361 - 9792308
Biedermann, Gabriele	PhV	Tel.: 02571 - 40686
Fleischauer-Niemann, Gabriele	GEW	Tel.: 02364 - 16386
Gunkel, Elmar	PhV	Tel.: 02563 - 969750
Heckötter, Linus	PhV	Tel.: 05971 - 2808
Hürter, Rainer	PhV	Tel.: 02045 - 3437
Dr. Kewitz, Bernhard	PhV	Tel.: 02541 - 980345
Martin, Ulrich	PhV	Tel.: 02861 - 603831
Meier, Christian	PhV	Tel.: 0251 - 796102
Menges, Reinhard	SchaLL	Tel.: 02043 - 928011
Dr. Menkhaus, Torsten	GEW	Tel.: 02385 - 922574
Dr. Obst, Karin	PhV	Tel.: 02533 - 3463

Plümer-Krabbe, Katharine	GEW	Tel.: 0251 - 3944478
Dr. Pohl, Maria	VdKorrektur.	Tel.: 0251 - 31017
Polifka, Claus	GEW	Tel.: 02871 - 44532
Renner, Charlotte	PhV	Tel.: 02361 - 5822007
Sangmeister, Maria	VdKorrektur.	Tel.: 05971 - 8008230
Schneiders, Frank	PhV	Tel.: 02361 - 3060670
Schulze Lohoff, Reinhard	PhV	Tel.: 0251 - 212859
Wessmann, Barbara	GEW	Tel.: 02361 - 842144
Wittenbrink, Alfons	GEW	Tel.: 0541 - 8601468