

Bericht

für den Zeitraum

04.August 2023 bis 15.August 2024



- Digitalisierung
- Unterrichtsvorbereitung
- Elternkommunikation
- Vertretungsunterricht
- Disziplinprobleme
- Lehrplanarbeit
- Abordnung
- Teilzeitantrag
- Korrekturen



Personalversammlung am
Mittwoch, 2. Oktober 2024
13.30 - 16.00 Uhr
Georg-Büchner-Gymnasium
Felix-Klein-Straße 3, 40474 Düsseldorf

Scannen Sie den QR-Code für weitere
Informationen zur Veranstaltung!



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4
I. Zusammensetzung des Personalrates (ab 01.08.2024)	6
II. Niederschrift der Personalversammlung v. 07.11.2023	8
III. Beförderungen.....	19
Beförderungen nach A 14.....	19
Beförderungen nach A 15.....	19
Bereich Fachleitungen	20
Beförderungen im Bereich Schulleitung	21
Frauenanteil bei den Beförderungs- und Funktionsstellen an Gymnasien	22
IV. Einstellungen, Versetzungen, Aussichten, Statistiken.....	24
Entwicklung der Schülerzahlen	24
Einstellungen im Zeitraum November 2023 bis August 2024.....	27
Vorgriffsstellen	27
Vorbereitungsdienst.....	28
Befristete Einstellungen.....	29
Versetzungen	29
Tabellen zum Versetzungsverfahren.....	30
V. Verschiedenes	31
Gemeinschaftliche Besprechung vom 02.11.2023:	31
<i>Umsetzungen des Handlungskonzepts</i>	<i>31</i>
<i>Einstellungen</i>	<i>32</i>

Verschiedenes..... 33

Gemeinschaftliche Besprechung vom 16.05.2024: 34

Voraussetzungslose Teilzeit..... 34

(Vorgriffs-) Einstellungen 35

Versetzungen..... 37

Verschiedenes..... 37

Verbindlichkeit der im Bericht getroffenen Feststellungen 39

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ihnen liegt der aktuelle Tätigkeitsbericht des Personalrats vor, der im Wesentlichen über das vergangene Schuljahr 2023/24 berichtet. Bis auf Statistiken zu den Beförderungen, die dem aktuellen Stand der Drucklegung entsprechen, erhalten Sie einen Überblick aus der Tätigkeit des Personalrats im vergangenen Schuljahr. Sie finden zum Beispiel Informationen zu den Schülerzahlenentwicklungen, den daraus resultierenden Einstellungen oder Beförderungsmöglichkeiten, aber auch einen Überblick über die Anzahl der Versetzungen, die Schulleitungsbesetzungen und die Einstellungen in den Schul- und Vorbereitungsdienst.

Im Rahmen der vom Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) dem Personalrat übertragenen Beteiligungsrechte war das Gremium im Schuljahr 2023/24 an insgesamt 5.684 Personal- und Fortbildungsmaßnahmen beteiligt.

Einmal pro Halbjahr soll ein Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der Behördenleitung geführt werden. Neben dem Abteilungsleiter (AD Hartmann) sind in der Regel der Personaldezernent (RD von Beckerath) und der Hauptdezernent der schulfachlichen Aufsicht (LRSD Tewes) anwesend. Zu bestimmten Sachfragen werden auch andere Vertreterinnen und Vertreter der Behörde hinzugeladen. Während des Berichtszeitraums haben die sogenannten „Gemeinschaftlichen Besprechungen“ am 02.11.2023 und am 16.05.2024 stattgefunden. In den folgenden Tabellen sind die Themen dieser Besprechungen aufgeführt; sie sind unter „Verschiedenes“ vertieft dargestellt.

02.11.2023:

1.	Umsetzung des Handlungskonzepts <ul style="list-style-type: none"> • <i>Abordnungen</i> • <i>Teilzeit</i>
2.	Einstellungen <ul style="list-style-type: none"> • <i>Erfahrungsaustausch</i> • <i>Perspektive 2026</i> • <i>Vorgriffsstellen 2:1-Abordnungen</i>
3.	Unterstützung der Personalratsarbeit durch die Dienststelle <ul style="list-style-type: none"> • <i>Kontakt Daten im Zusammenhang mit z.B. amtsärztlichen Untersuchungen</i> • <i>Dienstliche Email-Adressen für alle PR-Mitglieder</i>
4.	Verschiedenes <ul style="list-style-type: none"> • <i>Beförderungsstellen: Austausch</i> • <i>Kürzung Anwärterbezüge</i> • <i>Angriff der Hamas auf Israel</i> • <i>Probleme bei Reisekostengenehmigungen bei Lehrkräften</i> • <i>Gewalt gegen Lehrkräfte: Stand, Ansprechpartner</i> • <i>Prozessbegleitende Beteiligung des PR bei der Einführung des Fortbildungstools SOFORT</i>

16.05.2024:

1.	Voraussetzungslose Teilzeit <ul style="list-style-type: none"> • <i>Zahlen, Daten, Fakten</i> • <i>Erfahrungen mit Einschätzungen der Schulleitungen (Anhang im Antrag)</i> • <i>Erfahrungen mit amtsärztlichen Untersuchungen aufgrund der Teilzeitanträge</i> • <i>Anträge auf Entlassung aufgrund abgelehnter Anträge?</i>
2.	(Vorgriff-) Einstellungen <ul style="list-style-type: none"> • <i>Erfahrungsaustausch</i> • <i>Ausblick auf zukünftige Einstellungen</i> • <i>AO an Förderschulen: Fortbildungen analog zu AO an Grundschulen dringend notwendig</i> • <i>Teilzeit in Elternzeit: Regelungen</i>
3.	Zusammenarbeit von Personalrat und Dienststelle <ul style="list-style-type: none"> • <i>Fristen, z.B. Beginn</i> • <i>PR-Vorlagen unter Zeitdruck</i> • <i>Kommunikation nach außen: Schulen</i> • <i>Dienstweg</i>
4.	Versetzungen <ul style="list-style-type: none"> • <i>Abläufe in Dez. 43: Kenntnis der Begründungen</i> • <i>Erfahrungsaustausch</i>
5.	Verschiedenes <ul style="list-style-type: none"> • <i>Beförderungen</i> • <i>BEM-Gespräche: Abgrenzung zu Dienstgesprächen</i> • <i>Distanzarbeit in Krankheitsphasen</i> • <i>Langzeiterkrankte Tarifbeschäftigte: Verwaltungshandeln</i> • <i>Einbindung der Bezirkspersonalräte bei der DV zu Onlinefortbildungen</i> • <i>Perspektiven für 2026</i>

I. Zusammensetzung des Personalrates (ab 01.08.2024)

Die **Dienstanschrift** des Personalrates lautet:

Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs
bei der Bezirksregierung Düsseldorf,
Am Bonnhof 35, 40474 Düsseldorf;
☎ (0211) 475-4005, 475-5005 oder 475-4702, Fax (0211) 87565 103 1520,
E-Mail: florian.hillje@brd.nrw.de.

Dem Personalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs gehören folgende 25 Kolleginnen und Kollegen an:

PhV	GEW
Hillje, Florian <i>(Vorsitzender)</i> Schnocks, Elisabeth <i>(1. stellvertretende Vorsitzende)</i> Albrecht, Patrick <i>(2. stellvertretender Vorsitzender)</i> Thiessen, Jürgen <i>(stv. Vorsitzender / Schriftführer)</i> Rasch, Evamaria <i>(stv. Vorsitzende / Schriftführerin)</i>	Dexheimer, Björn Jacobs, Ulrich Lamprecht, Ute Matthes-Burchert, Andrea Ramspott, Markus Schubert, Stefan Stascheit, Christine Tuszynski, Hanna
	VKL
Ahr, Thomas Ecken, Holger, Dr. Engels, Bärbel Engler, Andrea Gerlach, Tobias Hütter, Carsten Juchem, Martin Werners, Madeleine	Bucher, Petra Maaßen, Helena Rohmann-Reineke, Cordula
	SchaLL
	Bauer, Mannfried

Unser Mitglied Caroline Lensing ist wegen ihrer neuen gewerkschaftspolitischen Aufgabe aus dem Personalrat ausgeschieden. Wir wünschen ihr an dieser Stelle alles Gute.

Als neues Mitglied begrüßt der Personalrat Herrn Markus Ramspott von der Alfred-Krupp-Schule in Essen.

Als weiteres neues Mitglied begrüßt der Personalrat Frau Christine Stascheit vom Maria-Sibylla-Merian-Gymnasium in Krefeld, die für Frau Lensing nachgerückt ist.

Die Dienst- und Privatanschriften der Personalratsmitglieder sind den Gymnasien, den Weiterbildungskollegs und den ZfsL mitgeteilt worden, ebenso die Dienst- und Privatanschrift der Vertrauensperson der Schwerbehinderten, Ulrike Mohr.

II. Niederschrift der Personalversammlung v. 07.11.2023

Zahl der Teilnehmer/-innen:	109
Teilnehmer/-in der BR Düsseldorf:	LRSD Tewes, LRSDin Dr. Domrose, RD von Beckerath
Gäste:	Herr Köhne (HPR), Frau Mistler (PhV), Herr Schmitt (GEW), Frau Knaup (VKL), Herr Nierfeld (SchALL), Herr Dauven (VBE), Frau Mohr (SBV)
Datum / Uhrzeit:	07.11.2023, 13.41 – 17.15 Uhr

TOP 1: Eröffnung und Begrüßung durch den Vorsitzenden des Personalrates

Der Vorsitzende des Personalrats für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs bei der Bezirksregierung Düsseldorf, Herr Hillje, begrüßt die Versammlung und stellt die Vertreter/-innen der Bezirksregierung, die Gäste und die Mitglieder des Personalrates vor.

Die ordnungsgemäße Einladung und die Nicht-Öffentlichkeit der Versammlung werden festgestellt.

TOP 2: Austausch mit den Vertretern der Dienststelle

Aus dem Plenum gibt es zu den Themenbereichen „Abordnung“ und „voraussetzungslose Teilzeit“ im Wesentlichen folgende Fragen, Anmerkungen und Anregungen:

- Abordnungen an Orte, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln schwer zu erreichen sind
- Dehnbarkeit des Begriffs „freiwillige“ Abordnung
- Chancen, voraussetzungslose Teilzeit genehmigt zu bekommen
- Länge des Prüfzeitraums im Frühjahr/Sommer 2023
- fehlende Berücksichtigung hoher Korrekturbelastung beim Kriterienkatalog
- fehlende „Verhältnisprävention“ nach COPSOQ
- Gefahr, dass Lehrkräfte den Beruf „an den Nagel hängen“
- geringe Größe des Entlastungstopfs bei gleichzeitigem Ansteigen außerunterrichtlicher Belastungen
- Wie können Belastungen in Schulen aufgefangen werden?
- angemessener Umfang von Vertretungsstunden

- Appell an den Arbeitgeber, keine gesundheitliche Beeinträchtigung (bei Doppelkorrektur-Lehrkräften) zuzulassen

Die Antworten der Behörde lauten zusammengefasst:

Laut Erlass ist bei **Abordnungen** vorrangig die Freiwilligkeit zu prüfen, auch dienstliche Abordnungen sind möglich. Bei Freiwilligkeit können Wunschorte angegeben werden. Schulen mit deutlichem Überhang waren zuerst zur Abordnung aufgefordert.

Die **voraussetzungslose Teilzeit** habe immer schon unter dem Vorbehalt gestanden, dass dienstliche Gründe ihrer Genehmigung nicht entgegenstehen dürften. Seit das „Handlungskonzept Unterrichtsversorgung“ in besonderer Weise zu berücksichtigen sei, könnten drei Fallgruppen von einer ggf. positiven Einzelfallprüfung ausgehen:

- Beantragung einer geringfügigen Teilzeit (bis zu zwei Stunden)
- die Gruppe 60+
- Lehrkräfte mit gesundheitlichen Gründen.

Lehrkräfte, die Pflege von Angehörigen (mit Nachweis des Pflegegrads) geltend machten, seien laut LBG „besonders privilegiert“ zu behandeln.

Die lange Bearbeitungszeit im Frühjahr/Sommer 2023 sei der „Zeitachse“ geschuldet: Man habe zwar seit dem Dezember 2022 Kenntnis von Grundzügen des Handlungskonzepts gehabt, den entsprechenden Erlass gebe es aber erst seit Ende April 2023. Die Behörde gehe davon aus, dass in Zukunft die Bearbeitung der Anträge auf voraussetzungslose Teilzeit schneller erfolge.

Bei der Beurteilung dieser Anträge seien Schulleitungen stärker als bislang gefordert; vermehrt müssten Gespräche in den Schulen geführt werden, um Maßnahmen zur Entlastung von Lehrkräften zu ermöglichen; Teilzeit sei eigentlich nicht der „vorgesehene“ Weg.

Eine Krankheit, auch wenn sie bereits ausgestanden sei, könne ein Ansatz sein, ein ärztliches Attest zur Unterstützung eines TZ-Antrags einzureichen.

Herr von Beckerath sieht eine „verstärkte Eigenverantwortlichkeit“ der Schulen; er bezeichnet Lehrkräfte als „ihres Glückes Schmied“.

Frau Dr. Domrose weist darauf hin, dass die Lehrerkonferenz mit Anrechnungsstunden für Entlastungen zu befassen sei; der Anrechnungstopf sei allerdings momentan aufgrund des „weißen Jahrgangs“ geschrumpft.

Herr Tewes betont, dass TZ-Anträge immer einer Einzelfallprüfung unterzogen würden; ihm sei „nicht ein Fall“ in Erinnerung, der nicht im Sinne der Lehrkraft entschieden worden sei. Im Übrigen sei der Behörde bewusst, dass das „Konfliktpotenzial“, das mit der Nicht-Gewährung von TZ-Anträgen verbunden sei, in einem Spannungsverhältnis zu dessen „Effekt“ stehe.

Herr Tewes sieht hinsichtlich der Frage, wie in Schulen mit Belastungssituationen umzugehen sei, insbesondere die Schulleitungen in der Pflicht; die Unterrichtsverteilung sei ein

wichtiges Steuerungselement. Im Übrigen ist er der Ansicht, dass keine feste Obergrenze für Vertretungsstunden zu nennen sei.

Das MSB beurteile die Situation an anderen Schulformen als dramatischer und sehe das Gymnasium als „vermeintlich“ besser gestellte Schulform in der Solidaritätsverpflichtung. Die BR D nehme ihre entsprechende Verantwortung ernst.

Frau Dr. Domrose weist auf die Diskrepanz zwischen der Unterhang-Stellensituation anderer Schulformen (1400 Stellen) und dem Überhang an Gymnasien (800 Stellen) hin; sie tue für Gymnasien alles, was sie könne, aber sie befürchte die Notwendigkeit weiterer Abordnungen.

Herr Köhne als HPR-Vorsitzender resümiert, dass – gemessen an seiner Erwartung – die Entwicklung der Entscheidungen, die die Schulform Gymnasium betreffen, „glimpflich“ verlaufen sei; im Gespräch sei eine Vorgriffsstunde für die Lehrkräfte gewesen, auch sei mit einer „rigiden“ Abordnungspraxis zu rechnen gewesen. Die geringer gewordene Attraktivität des Lehrerberufs zeige sich auch daran, dass immer weniger Lehramtsabsolventen das Referendariat beginnen.

TOP 3: Ergänzung zum schriftlichen Tätigkeitsbericht

e n t f ä l l t

TOP 4: Aussprache zum Tätigkeitsbericht

Die Frage, warum im Tätigkeitsbericht zu den Beförderungsstellen keine Differenzierung nach Beamten / Tarifbeschäftigten vorgenommen worden ist, nimmt der Vorsitzende als Anregung für den nächsten Tätigkeitsbericht mit.

TOP 5: Anträge der Teilnehmer/-innen an der Personalversammlung

Die Anträge sind in der Reihenfolge aufgeführt, in der sie von der Antragskommission nummeriert sind. Alle Anträge – auch die subsumierten – sind im Wortlaut zitiert. Änderungen, Ergänzungen bzw. Streichungen sind gelb unterlegt.

Antrag 1: Sammelantrag

Der Lehrerpersonalrat für Gymnasien und Weiterbildungskollegs bei der Bezirksregierung Düsseldorf wird aufgefordert, sich über den HPR beim MSB für folgende Anliegen einzusetzen:

1. **Bereich Arbeitszeit / Arbeitsbelastung / Einstellungspolitik:**

- Eine verlässliche Vertretungsreserve in Höhe von 10 % an den Schulen ist notwendig.
- Das Pflichtstundendeputat ist auf 23 Wochenstunden an Gymnasien zu senken, **< an allen Schulformen um mindestens 2,5 Wochenstunden >**.
- Weitere wirksame Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Lehrerberufes müssen getroffen werden **< (z.B. Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten) >**.
- Den Lehrkräften wird keine neue Aufgabe ohne eine entsprechende Ausweitung der entsprechenden Entlastung mehr zugemutet (Konnexitätsprinzip). Bei einmaligen Aufgaben (vor allem umfangreicher Prüfungstätigkeit) muss die Möglichkeit des Freizeitausgleichs oder der Abrechnung als Mehrarbeit geschaffen werden.
- Die Bedingungen für die Altersteilzeit müssen für alle Beschäftigten so verbessert werden, dass sie für alle Kolleginnen und Kollegen attraktiv wird.
- Eine Teilzeitbeschäftigung in geringem Umfang (mit 23,5 bis 24 Wochenstunden) soll nicht zu einer Reduzierung der Altersermäßigung o.ä. führen.
- Das Budget der für besondere Aufgaben zur Verfügung stehenden Entlastungsstunden soll nachhaltig erhöht werden.
- Es sollen Fachkräfte in den Schulen **< als Landesbedienstete >** eingestellt werden, die den Digitalisierungsprozess unterstützen.

2. Bereich Ausbildung:

- Das Land sollte zurückkehren zum Schuljahresbeginn und zum Schulhalbjahresbeginn als Einstellungstermin in den Referendardienst.
- Die schulpraktische Ausbildung sollte **< grundsätzlich zwei Jahre dauern > um ein Halbjahr**, mindestens aber um ein Vierteljahr (Prüfungsphase) verlängert werden – wodurch auch die unterjährigen Einstellungstermine entfielen –, der selbstständige Unterricht sollte wieder erst nach einem halben Jahr Ausbildungszeit beginnen. **< Die Ausbildung sollte auf Antrag und nach Beratung um ein halbes Jahr verkürzt werden können. >**
- Der verpflichtende „bedarfsdeckende Unterricht“ (BdU) von Referendarinnen und Referendaren muss reduziert werden, damit mehr Zeit für eine qualitativ gute fachliche und pädagogische Ausbildung und Betreuung der künftigen Kolleginnen und Kollegen bleibt.

3. Verschiedene Bereiche:

- An den Gymnasien und WBKs wird in jedem Schuljahr ein „Gesundheitstag“ durchgeführt.
- Für die Integration zugewanderter Schülerinnen und Schüler werden professionell vertretbare Bedingungen geschaffen.
- Für **alle** Gymnasien und WBKs werden ausreichende Angebote von Stellen für Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter sowie Schulpsychologinnen und -psychologen geschaffen, die nicht auf den Stellenplan angerechnet werden.
- Die „flächendeckende Unterrichtsausfallstatistik mit Detailerhebung“ soll wieder abgeschafft werden.

- Eine durchgehende Doppelbesetzung in Inklusionsklassen, von denen eine Lehrkraft die Qualifikation für Förderschulen besitzen soll, muss eingeführt werden.

Bei 1 Gegenstimme und 1 Enthaltung angenommen

Antrag 2: Kollegium des Theodor-Schwann-Kollegs, NE

Die Personalversammlung möge beschließen, dass sich der Personalrat bei der BR D und über den HPR beim MSB dafür einsetzt, dass die Fehler und Versäumnisse von jahrzehntelangem Regierungshandeln nicht auf dem Rücken der Lehrkräfte ausgetragen werden.

Dazu gehören:

1. Entlastung der Lehrkräfte von unterrichtsfremden Aufgaben
2. Verbesserung der Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitanpassung nach den Bedürfnissen der Lehrkräfte: Voraussetzungslose Teilzeit ermöglichen!
3. Reduzierung der Unterrichtszeit an allen Schulformen um mindestens 2,5 Stunden
4. Ausgleich für die zusätzlichen Belastungen durch zusätzliche Aufgaben (z.B. der Digitalisierung) durch Dienstaussgleich oder Einmalzahlungen in ausreichend angemessener Höhe
5. Kräftige Erhöhung der Gehälter
6. Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten
7. < Die > Würdigung der langzeitigen treuen Dienstleistungen der Lehrkräfte < soll zuverlässig und proaktiv von der Behörde umgesetzt werden. >

Das Stopfen von Lehrkräftemangellöchern ist durch Umschichtung der Lehrkräfte durch Abordnungen und Versetzung nicht zielführend. Eine Aufwertung des Berufs „Lehrerin oder Lehrer“ ist kurz-, mittel- und langfristig die einzige Wahl.

Nicht nur die Symptome des Lehrkräftemangels bekämpfen, sondern die Ursachen!

Punkte 1-4 und 6 subsummiert unter dem Sammelantrag

Einstimmig angenommen

Antrag 3: Lehrerrat des Albert-Einstein-Gy, DU

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass für die IT-Beauftragten der Schulen zusätzliche Entlastungsstunden bereitgestellt werden oder vorzugsweise eigenes Personal für diese Aufgaben eingestellt wird, damit diese vielfältigen Aufgaben dauerhaft und professionell ausgeführt werden können.

subsummiert unter dem Sammelantrag

Antrag 4: Lehrkräfte des Leibniz-Gy, Dormagen

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass jede Schule – wie im Landtagswahlkampf 2022 versprochen – eine/n Medienbeauftragte/n vor Ort erhält, der/die sich nur um die digitale und mediale Ausstattung der Schule und um die Wartung der Geräte kümmert.

subsumiert unter dem Sammelantrag

Antrag 5: Lehrkräfte des Leibniz-Gy, Dormagen

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass die Anzahl der zur Verfügung stehenden Anrechnungstunden erhöht wird.

subsumiert unter dem Sammelantrag

Antrag 6: Lehrkräfte des Leibniz-Gy, Dormagen

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass eine Reduktion des Pflichtstundendeputats im Hinblick auf die bereits erfolgte Verlängerung der Klausurlängen erfolgt.

subsumiert unter dem Sammelantrag

Antrag 7: Lehrkräfte des Leibniz-Gy, Dormagen

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass eine Vertretungsreserve für die Schulen geschaffen wird.

subsumiert unter dem Sammelantrag

Antrag 8: Kollegium des WBK D

Die Personalversammlung möge beschließen, dass sich der Personalrat bei der BR D und über den HPR beim MSB dafür einsetzt, dass der Antrag auf voraussetzungslose TZ von Lehrkräften **nicht abgelehnt wird < generell als TZ-Option erhalten bleibt >**.

Bei einigen Enthaltungen angenommen

Antrag 9 a: Kollegium des Theodor-Schwann-Kollegs, NE

Die Personalversammlung möge beschließen, dass sich der Personalrat bei der BR D und über den HPR beim MSB dafür einsetzt, dass die Weiterbildungskollegs in ihrer Struktur und in ihrer personellen Ausstattung erhalten bleiben, um für aktuelle und zukünftige Bedarfe ausreichend gut ausgestattet zu sein.

subsumiert unter Antrag 9 b

Antrag 9 b: Kollegium des WBK D

Die Personalversammlung möge beschließen, dass sich der Personalrat bei der BR D und über den HPR beim MSB dafür einsetzt, dass die Perspektive **einer < der Erhaltung und >** Stärkung der Weiterbildungskollegs (Zweiter Bildungsweg) durch eine gute strukturelle und personelle Ausstattung verbessert sowie der Zweite Bildungsweg an öffentlichen Schulen in der Gesellschaft bekannter gemacht wird.

Bei einigen wenigen Enthaltungen angenommen

Antrag 10: Bettina Heymes, Gy Am Geroweier, MG

Die Personalversammlung möge beschließen, dass der Personalrat sich über den HPR beim MSB dafür einsetzt, eine einheitliche Regelung bezüglich der Korrekturtag zum Abitur zu erwirken.

Bei 7 Gegenstimmen und einigen Enthaltungen angenommen

Antrag 11: Bettina Heymes, Gy Am Geroweier, MG

Die Personalversammlung möge beschließen, dass der Personalrat sich über den HPR beim MSB dafür einsetzt, ein landesweit einheitliches Radleasing-Modell zu erwirken, damit der aktive Klimaschutz unterstützt wird und KollegInnen ohne Auto nicht weiter diskriminiert werden. **< Es wird um eine schriftliche Rückmeldung des MSB gebeten. >**

Bei 8 Gegenstimmen und 13 Enthaltungen angenommen

Antrag 12: Bettina Heymes, Gy Am Geroweier, MG

Die Personalversammlung möge beschließen, dass der Personalrat sich über den HPR beim MSB dafür einsetzt, eine Digitalisierung des LBV voranzutreiben und so schnell wie möglich zu erwirken, dass alle Bescheide zu Bezügen, Beihilfe, Reisekostenabwicklung, kinderbezogene Leistungen als auch die Kommunikation über ein Online-Kundenportal digital und papierlos möglich sind.

Bei 5 Enthaltungen angenommen

Antrag 13: Lehrkräfte des Leibniz-Gy, Dormagen

Die Personalversammlung fordert den Personalrat erneut auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass der Erlass „Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst (RdErl. d. Kultusministeriums v. 11.06.1979)“ neu geregelt wird, indem er an die neuen Gegebenheiten des Schulalltags **< in der Weise >** angepasst wird, **< dass weitere Entlastungs- und Mehrarbeitstatbestände berücksichtigt werden. >**

Einstimmig angenommen

Antrag 14: Lehrkräfte des Leibniz-Gy, Dormagen

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass auch **< und dauerhaft >** die Anzahl der Klassenarbeiten pro Halbjahr in der Erprobungs- und in der Jahrgangsstufe 7 auf zwei herabgesetzt wird.

Bei 15 Gegenstimmen und 17 Enthaltungen angenommen

Antrag 15: Lehrkräfte des Leibniz-Gy, Dormagen

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass Abordnungen von Gymnasien an andere Schulformen **ausschließlich < vorrangig >** unter der Berücksichtigung des Prinzips der Freiwilligkeit und der tatsächlichen Personalsituation der abgebenden Schule durchgeführt werden.

Bei 8 Enthaltungen angenommen

Antrag 16: Kollegium des WBK D

Die Personalversammlung möge beschließen, dass sich der Personalrat bei der BR D und über den HPR beim MSB dafür einsetzt, dass das Abendgymnasium ~~und~~, Kolleg **< und Gymnasium >** keine Vorschläge für Abiturklausuren beim MSB einreichen muss, wenn das angeforderte Fach nicht ~~am Abendgymnasium und Kolleg~~ **< an den konkreten Schulen der genannten Schulformen >** als Abiturfach angeboten und somit auch nicht unterrichtet wird.

Bei 3 Gegenstimmen und wenigen Enthaltungen angenommen

Antrag 17: Hanna Tuszynski, Gy Gerresheim, D

Die Personalversammlung fordert den Personalrat auf, sich über den HPR beim MSB dafür einzusetzen, dass endlich für alle dienstlichen Aufgaben taugliche **< und dem Arbeitsschutz entsprechende >** Endgeräte für Lehrkräfte bereitgestellt werden. Dazu müssen einheitliche Standards definiert werden. Außerdem müssen rasch langfristig angelegte Nachfolgeregelungen getroffen werden, damit auch zukünftig alle KuK mit dienstlichen Endgeräten ausgestattet werden.

Einstimmig angenommen

Antrag 18: Bettina Heymes, Gy Am Geroweier, MG

Die Personalversammlung möge beschließen, dass der Personalrat sich über den HPR beim MSB dafür einsetzt, dass die digitale Arbeitszeiterfassung umgesetzt wird.

Mehrheitlich abgelehnt

Rückmeldung des Hauptpersonalrats zu den Anträgen und Anfragen der Personalversammlung 2023

Sehr geehrter Herr Hillje,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

haben Sie vielen Dank für die Zusendung der Anträge der Personalversammlung 2023.

Die Anträge verdeutlichen dringende Probleme an Gymnasien und Weiterbildungskollegs, die dem Ministerium teilweise bereits vor Jahren gemeldet wurden und in ihrer Gesamtheit zu einer überaus hohen Belastung der Kolleginnen und Kollegen an den genannten Schulformen führen.

Die in den Anträgen genannten Forderungen nach Entlastung wurden dem Hause u.a. bei der Eingabe des Hauptpersonalrats zum Haushalt 2025 vorgetragen – verbunden mit der dringenden Warnung vor Überlastung der Kollegien.

Leider haben sich die auch in den Vorjahren vorgetragenen Warnungen des HPR vor einer Überlastung rückblickend als zutreffend erwiesen. Diese Überlastung zeigt sich unter anderem in einem signifikant gestiegenen Krankenstand, wie im Gesundheitsbericht der Landesregierung für 2022 dokumentiert ist. Dieser beunruhigende Trend setzte sich 2023 fort. In ohnehin prekär besetzten Fachschaften wird die Belastung durch den zusätzlichen Vertretungsbedarf auf die verbleibenden Lehrkräfte verlagert, die oft weit über ihr Deputat hinaus unterrichten müssen – mit gravierenden Folgen für ihre Gesundheit und Belastbarkeit. Diese Situation war u.a. Thema der Besprechung des HPR mit dem Staatssekretär im Mai 2024. Das Gremium wies darauf hin, dass das Gymnasium – auch durch krankheitsbedingt fehlendes Personal – vielerorts an seiner Leistungsgrenze operiert oder diese sogar überschritten hat. Zur Sicherung der Unterrichtskontinuität ist daher eine Besetzung von 110 % an den Gymnasien dringend notwendig. Entsprechende Stellenkontingente sollte das MSB vorhalten. Der HPR fordert, die flexiblen Mittel umfangreicher bereitzustellen, insbesondere für den Mutterschutz in vollem Stundenumfang. Schulleitungen benötigen die Garantie, dass sie für Kolleginnen im Mutterschutz Vertretungskräfte einstellen dürfen. Eine ausreichende Stellenreserve ist hier unverzichtbar. Die Berücksichtigung des Krankenstandes vor dem Hintergrund schulformspezifischer Bedarfe sollte bei der Zuweisung von Ressourcen eine große Rolle spielen. Bei den Gesprächen zur Zukunft der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung der Schulen drängt der HPR Gymnasien und Weiterbildungskollegs entsprechend darauf, dass den Schulen nicht nur zusätzliche Ressourcen zugewiesen werden, sondern dass der Dienstherr sich – im Sinne einer Verhältnisprävention – viel tagesaktueller als bisher mit der gesundheitlichen Situation in den Kollegien befassen und Abhilfe bei Überlastung schaffen muss.

Das Ministerium hat erkannt, dass in Zeiten besonderer Belastung Wertschätzung die Motivation und Arbeitskraft der Lehrkräfte sichern kann. Für andere Schulformen wurde die Eingangsbesoldung als Zeichen der Wertschätzung von A12 auf A13 angehoben. Der HPR fordert das MSB auf, auch den Lehrkräften an Gymnasien ein entsprechendes Zeichen zu geben. Nach Auffassung des HPR kann das u.a. durch Ausschöpfen der Beförderungsmöglichkeiten geschehen.

Wie die Anträge zeigen, ist durch die Digitalisierung bisher nicht die prophezeite Entlastung im Schulalltag spürbar geworden, im Gegenteil: Die zunehmende Digitalisierung bindet in den Schulen immer mehr zeitliche Ressourcen, nicht zuletzt, weil Schulen – wie in den Anträgen - oft technisch improvisieren müssen und technisch gar nicht ausreichend ausgestattet sind. Hier tut u.a. eine Novellierung der Vereinbarung zwischen Schulträgern und Land not, die nicht nur eine Gleichbehandlung aller Kolleginnen und Kollegen beim Zugang zu digitaler Infrastruktur auf hohem Niveau sicherstellen sollte, sondern die uns Lehrkräfte auch vor Inanspruchnahme im Bereich IT-Support schützen sollte. Dies ist eine der Forderungen in den aktuellen Gesprächen mit dem MSB zum Thema IT-Support für Schulen. Die Administration der digitalen Systeme und der sogenannte First-Level-Support belasten die Lehrkräfte jedenfalls zusätzlich. Zudem erfordert die schnelle Einführung technischer Innovationen im Unterricht weitere Planungszeit. Durch digitale Kommunikationsmittel kommt es zudem zu zahlreichen Anfragen von Eltern und Schülern außerhalb der regulären Arbeitszeit. Trotz kontroverser Diskussionen über den pädagogischen Mehrwert digitaler Tools sind sich die Lehrkräfte einig, dass die Digitalisierung den Arbeitsaufwand deutlich erhöht. Der HPR hat diese Mehrbelastungen frühzeitig beim MSB angesprochen und unter anderem gefordert, Entlastung für die mit Administration beauftragten Lehrkräfte zu schaffen und die Zahl der Beförderungsstellen zu erhöhen. Der HPR fordert zudem zusätzliche Stellenkontingente für die Administration der digitalen Plattformen und eine Reduzierung des Deputats, um den durch Digitalisierung gestiegenen Arbeitsaufwand auszugleichen. Außerdem wurde das MSB aufgefordert, Rechtssicherheit zu schaffen, die Lehrkräfte vor einer Entgrenzung der Arbeitszeit schützt.

Im Bereich der in den Anträgen als zu hoch identifizierten Arbeitszeit ist überhaupt eine Aufgabenkritik notwendig: Die mehrfache Anhebung der Pflichtstundenzahl hat zu unzumutbaren Belastungen geführt, wie Arbeitszeitstudien belegen. Auch die Landesregierung hat in einer Studie nachgewiesen, dass Lehrkräfte an Gymnasien im Jahresdurchschnitt deutlich mehr arbeiten als gesetzlich vorgeschrieben. Dies hat sich durch zusätzliche Aufgaben wie die individuelle Förderung, Schulentwicklung und Berufsorientierung in den letzten Jahren noch verschärft. Der HPR fordert daher - den Anträgen entsprechend - eine Reduzierung der Pflichtstundenzahl, eine Erhöhung der Anrechnungsstunden und eine Verringerung der Klassen- und Kursgrößen.

Zusätzliche Belastungen entstehen den Betroffenen und anderem auch durch die seit dem letzten Schuljahr etablierte strengere Prüfung von Teilzeitanträgen. Lehrkräfte verringern ihr Deputat oft, um die Arbeitsbelastung überhaupt im Rahme ihrer körperlichen und psychischen Möglichkeiten bewältigen zu können. Der HPR hat von Anfang an vor den gesundheitlichen und sozialen Folgen einer Verschärfung der Teilzeitregelungen an Gymnasien und Weiterbildungskollegs gewarnt. Wer übermäßig beansprucht wird, läuft Gefahr zu erkranken oder den Dienst zu verlassen. Diese Maßnahme birgt das Risiko, in Summe wertvolle Arbeitskraft zu verlieren und trägt nicht zur Attraktivität des Schuldienstes bei. Die inzwischen steigende Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die ihre volle Stelle aus gesundheitlichen Gründen nach Feststellung einer Teildienstfähigkeit durch den Amtsarzt nicht mehr ausfüllen können, bestätigt die Warnungen des HPR. Der bürokratische Aufwand zur Feststellung der Teildienstfähigkeit ist zudem erheblich. Es bleibt zu hoffen, dass das MSB die vorgetragenen Bedenken endlich ernst nimmt und dem Bedürfnis von uns Lehrkräften nach Humanisierung unserer Arbeitsbedingungen entspricht.

Jedes auch noch so kleine Signal von Wertschätzung und Zuwendung des Dienstherrn wird von uns Lehrkräften aufmerksam registriert, u.a. bei der Übertragung verhandelter Tarifer-

gebnisse auf Beamtinnen und Beamte. Im Bereich des Jobrades ist jedenfalls nach wie vor keine Bewegung zu erkennen: Das Land hat inzwischen Gespräche mit Bundesländern, die bereits ein solches Modell eingeführt haben, geführt. Allerdings, so heißt es, sei die administrative Betreuung des Projekts mit dem derzeit beim LBV NRW vorhandenen Personalbestand nicht möglich. Aufgrund dessen werde eine Umsetzung mit möglichst geringem administrativem Aufwand angestrebt. Dies sei eines der Themen in den Gesprächen zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes mit Verbänden und Gewerkschaften. Die Ergebnisse dieser Gespräche bleiben abzuwarten. Der HPR Gymnasien und Weiterbildungskollegs ist bei Themenkreisen, die alle Landesbeschäftigten betreffen, durch seine Mitgliedschaft und Mitarbeit in der AG der Hauptpersonalräte aller Ressorts NRW involviert.

Für Rückfragen stehe ich gern während der Personalversammlung zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ingo Köhne

Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Gymnasien und Weiterbildungskollegs

am Ministerium für Schule und Bildung NRW

III. Beförderungen

Wie immer beziehen sich **alle** Zahlen in diesem Bericht **ausschließlich** auf die Gymnasien im Regierungsbezirk Düsseldorf. Wenn es sich um **landesweite** Zahlen oder um Zahlen handelt, die die **Weiterbildungskollegs (WBK)** im Zweiten Bildungsweg (ZBW) oder die **ZfsL – Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung** – (früher: Studienseminare) im Regierungsbezirk Düsseldorf betreffen, wird dies ausdrücklich gesagt.

Beförderungen nach A 14

Die Zahl der Ausschreibungen für das erste Beförderungsjahr (A 14) für das Schuljahr 2023/24 ist mit 228 Stellen gegenüber dem Vorjahr in etwa gleichgeblieben. Wie in den Jahren zuvor durften sich nur Lehrkräfte, die in der Bezirksregierung Düsseldorf tätig sind, bewerben.

Tabelle 1: Beförderungen nach A 14 (Gymnasien)

Jahr	gesamt	Besetzung		Geschlecht		Beurteilung (Punkte)		
		besetzt	offen	m	w	5	4	3
2022/23	223 WBK: 1	216 (1)	7	89	127	100	112	4
2023/24 18.09.2024	228	139	89	57	82	50	81	8

Im Schuljahr 2022/23 ist bisher eine tarifbeschäftigte Lehrkraft nach A14 befördert worden, im aktuellen Verfahren bisher keine. Die meisten Beurteilungen schließen wie in den Jahren zuvor mit 4 Punkten ab. Wie auch jedes Jahr wurden auf einer gemeinsamen Schulleiterdienstbesprechung die Beurteilungsmaßstäbe evaluiert und den Schulleitungen nahegelegt, einen strengen Maßstab an die Beurteilungen zu legen. Der Personalrat war bei diesen Besprechungen, wie es die Beurteilungsrichtlinien vorsehen, eingeladen und präsent.

Beförderungen nach A 15

Tabelle 2: Beförderungen nach A 15

Jahr	gesamt	Besetzung		Geschlecht		Beurteilung		
		besetzt	offen	m	w	5 Punkte	4 Punkte	3 Punkte
2023	60	40	20 (leergelaufen)	19	21	5	23	9
2024	70	2						

Bei den in diesem Jahr ausgeschriebenen A 15-Stellen sind erst zwei besetzt worden. Die Revisionen zu den übrigen Stellen laufen noch. Weitere Details zu den beiden besetzten Stellen werden aus Datenschutzgründen hier noch nicht veröffentlicht.

Bereich Fachleitungen

Die folgende Tabelle zeigt für das Schuljahr 2023/24 die Zahl der Beauftragungen an den 9 ZfsLs, bei denen der Personalrat für Gymnasien und WBKs zu beteiligen war.

Tabelle 3: Übernahme von Fachleitungen an den Zentren für schulpraktische Lehrerbildung für das Lehramt an Schulen: G-Seminar (GY/GE)

Art der Beauftragung	Gesamt	m	w
dauerhaft	3	1	2
zusätzlich	2		2
kommissarisch	1		

Nach erfolgreichem Bestehen der Probezeit als Fachleiter bzw. Fachleiterin wurden 12 Kolleginnen und Kollegen (4 m / 8 w) nach A 15 befördert, 6 (0 m / 6 w) nach A 14, da sie sich aus dem A-13-Amt erfolgreich bewarben und zunächst ein Jahr im A-14-Amt verbleiben müssen, bis sie dann ebenfalls nach A 15 befördert werden können. Allerdings ist es aufgrund der aktuellen Rechtsprechung nicht mehr möglich, sich aus A 13 heraus auf eine Fachleitungsstelle am ZfsL zu bewerben.

Beförderungen im Bereich Schulleitung

Im Berichtszeitraum wurden 21 Kolleginnen und Kollegen in ein Amt innerhalb der Schulleitung befördert.

Tabelle 4: Beförderungen nach A 15 Z und A 16

	Anzahl Stellen	Geschlecht		Beurteilung (Punkte)		
		m	w	5	4	3
Stellvertretende Schulleitung (A 15 Z)	16	5	11	6	8	2
Schulleitung (A 16)	5	1	4	4	1	X

Für die Besetzung der Stelle als Schulleiterin oder Schulleiter ist eine Beurteilung von mindestens 4 Punkten erforderlich. Daher sind diejenigen, die eine dienstliche Beurteilung mit drei Punkten abgeschlossen haben, nicht erfasst.

Frauenanteil bei den Beförderungs- und Funktionsstellen an Gymnasien

Da der aktuelle Gleichstellungsplan bis zum Jahr 2025 geht, sind die vorliegenden Tabellen wieder diesem entnommen. Daher kann auch in diesem Bericht keine neuere Entwicklung wiedergegeben werden.

Man kann aber anhand der oben aufgeführten Tabellen sehen, dass der Anteil der Frauenquote bei allen Beförderungsämtern, auch im Vergleich mit den Berichten der vergangenen Jahre, kontinuierlich zunimmt. Der Frauenanteil bei den A 14-Stellen an Gymnasien liegt seit vielen Jahren bei über 50 Prozent, sodass die Frauenförderung als Hilfskriterium bei diesem Beförderungsamt nicht mehr angewandt werden kann.

3.6 Gymnasium

3.6.1 Allgemeine Beschäftigungssituation (gesamt 170 Systeme)

Gymnasien						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 - 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	61,3 (6131)	61,6 (6237)	62,4 (5910)	61,8 (6433)	62,1 (6400)	+0,8%
Funktion/ Besoldung						
L A16	28,9 (41)	29,1 (41)	29,2 (42)	34,0 (51)	35,0 (49)	+6,1%
L A15	-	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	100,0 (1)	0,0%
V A15	29,1 (37)	30,4 (34)	38,1 (43)	44,2 (57)	41,3 (55)	+12,2%
FL A15	48,7 (109)	49,4 (122)	49,8 (123)	53,2 (142)	53,7 (146)	+5,0%
A15	45,6 (257)	47,3 (268)	47,9 (262)	46,1 (274)	47,6 (291)	+2,0%

L=Leitung, V=Vertretung FL=Fachleitung

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 13,7% tarifbeschäftigten und 86,3% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

(Quelle: Gleichstellungsplan 2021-2025 für die öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrkräfteausbildung im Regierungsbezirk Düsseldorf, S. 54-58)

Für die Weiterbildungskollegs gilt folgende Tabelle, die ebenso wie an den Gymnasien die Entwicklung des Frauenanteils bei den entsprechenden Beförderungs- und Funktionsstellen seit 2016 abbildet.

3.7 Weiterbildungskolleg

3.7.1 Allgemeine Beschäftigungssituation (gesamt 15 Systeme)

Weiterbildungskollegs						
Frauenanteil Beförderungs-/Funktionsstellen – Daten in % und absoluten Zahlen*						
Jahr	12 - 2016	12 - 2017	12 - 2018	05 - 2020	01 – 2021	Veränderungen zu 2016
Gesamtanteil	54,7 (162)	55,2 (159)	53,8 (148)	54,4 (147)	55,1 (146)	+ 0,4%
Funktion/ Besoldung						
L A16	14,3 (1)	20,0 (1)	25,0 (1)	16,7 (1)	16,7 (1)	+2,4%
L A15	25,0 (1)	25,0 (1)	33,3 (1)	25,0 (1)	50,0 (2)	+25,0%
V A15	42,9 (3)	33,3 (2)	28,6 (2)	33,3 (2)	25,0 (1)	-17,6%
A15	52,2 (12)	54,5 (12)	61,9 (13)	55,6 (10)	58,8 (10)	+6,6%
V A14	25,0 (1)	33,3 (1)	33,3 (1)	33,3 (1)	0,0 (0)	-25,0%
A14	64,1 (41)	62,3 (43)	56,7 (38)	61,8 (42)	59,7 (40)	-4,4%

SL=Schulleitung, V=Vertretung

*Der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten setzt sich aus 30,1% tarifbeschäftigten und 69,9% verbeamteten Lehrerinnen zusammen.

Weitere Ausführungen zum Thema „Gleichstellung“ kann man dem oben genannten Gleichstellungsplan entnehmen, der unter folgendem Link heruntergeladen werden kann:

https://www.brd.nrw.de/system/files/media/document/2022-04/20211104_4_Schule_Gleichstellung_Gleichstellungsplan.pdf



IV. Einstellungen, Versetzungen, Aussichten, Statistiken

Entwicklung der Schülerzahlen

Die Entwicklung der Schülerzahlen ist der Datei „Das Schulwesen in Nordrhein-Westfalen aus quantitativer Sicht 2023/24“ vom 16.07.2024 entnommen. Für diesen Bericht werden die Daten auf die Schulformen Gymnasium und Weiterbildungskollegs reduziert. Wer sich für die komplette Statistik interessiert, kann diese unter folgendem Link herunterladen:

https://www.schulministerium.nrw/system/files/media/document/file/quantita_2023.pdf



Tabelle 6: Schülerinnen und Schüler an öffentlichen und privaten Schulen in NRW seit dem Schuljahr 2021/2022

		Schülerinnen und Schüler			Veränderung 2023/24 gegenüber 2022/23	
		2021/22 IST	2022/23 IST	2023/24 IST	absolut	in %
Gymn.	S I	315.024	327.378	387.807	+60.429	+15,58
	S II	184.056	179.395	118.880	-60.515	-11,94
	Summe	499.080	506.773	506.687	-86	-0,02
WBK	Abendrealschule	7.483	7.031	7188	+157	2,18
	Abendgymnasium	4.007	3212	2900	-312	-10,76
	Kolleg	5.151	4.358	4014	-344	-8,57
	Summe	16.641	14.601	14.102	-499	-3,54

An den Weiterbildungskollegs sinkt die Zahl der Studierenden zwar insgesamt weiterhin. Allerdings lässt sich im Bereich der Abendrealschule ein Anstieg der Anzahl an Studierenden feststellen. Veränderungen bei den Schulstandorten hat es auch im vergangenen Jahr gegeben. Neben der Schließung des „Niederrheinkollegs“ in Oberhausen ist auch die Abendrealschule in Remscheid ausgelaufen. Das „Theodor-Schwann-Kolleg“ in Neuss hat allerdings einen zusätzlichen Bildungsgang eröffnet, da Studierende eines geschlossenen Kollegs in Ersatzschulträgerschaft übernommen wurden.

Bei den Gymnasien sieht man zunächst ungewöhnliche Entwicklungen der Schülerzahlen. In der Sekundarstufe I stieg die Zahl der Schülerinnen und Schüler um mehr als 60.000. Wo-

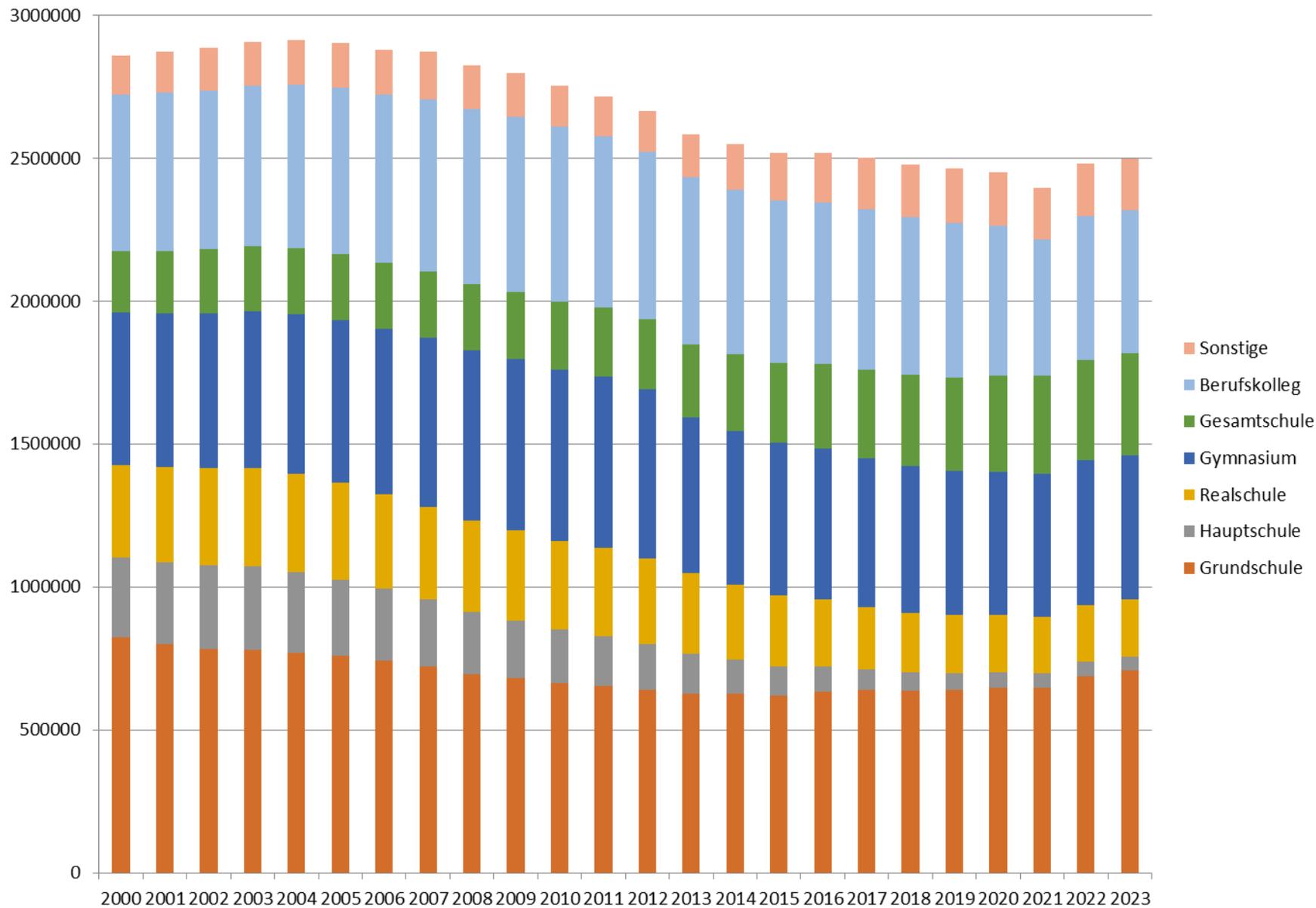
hingegen in der S II beinahe die gleiche Anzahl weniger zu verzeichnen ist. Das hat allerdings damit zu tun, dass durch die Umstellung von G 8 auf G 9 seit einem Schuljahr ein Jahrgang in der Oberstufe fehlt, während die Sekundarstufe I einen Jahrgang mehr hat, da Stufe 10 seit dem vergangenen Schuljahr wieder zur S I gehört. Im Schuljahr 2023/24 fehlte an fast allen Gymnasien die Einführungsphase (EF). Jetzt, im laufenden Schuljahr, ist es die Q1. Erst ab dem Schuljahr 2026/27 wird die Oberstufe an den Gymnasien wieder vollständig sein. Das hat natürlich auch Auswirkungen auf die Zahl der Lehrerstellen. Für die S II ist die Schüler- Lehrerrelation günstiger und generiert anteilig mehr Lehrerstellen als für die S I. Dadurch haben zurzeit die Gymnasien einen größeren Überhang an Lehrerstellen, was natürlich Auswirkungen auf die Einstellungs- und Versetzungsverfahren hat. Ab dem Schuljahr 2026/27 wird sich die Situation drehen. Die Gymnasien werden durch den zusätzlichen Jahrgang in einen Stellen-Unterhang geraten. Die Rückkehr der Kolleginnen und Kollegen aus den Abordnungen der Vorgriffsstellen wird die dann entstehende Lücke nicht vollständig füllen können, sodass zusätzliche Einstellungen notwendig sein werden. Ob die anderen Schulformen, denen dann unsere Lehrkräfte fehlen, ihre Löcher füllen können, ist fraglich. Es ist zu befürchten, dass aus unserer Schulform, die ja dann auch im Unterhang sein wird, trotzdem weiter mit Abordnungen aushelfen werden muss.

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit einem festgestellten Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung an Gymnasien geht weiterhin leicht zurück. Im Schuljahr 2022/23 waren es noch 2.142, im Schuljahr 2023/24 wurden 2.013 Kinder unterrichtet.

Zum Beginn des Schuljahres 2023/24 gab es landesweit 624 Gymnasien. Davon waren 113 in privater Trägerschaft. Die Zahl der Weiterbildungskollegs liegt jetzt bei 42 (vorher 43). Bei den Schulen des „gemeinsamen längeren Lernens“ hat sich die Zahl der Gesamtschulen um 4 (von 362 auf 366) weiter erhöht, die der Sekundarschulen ist auf 112 gesunken (vorher 115). Die PRIMUS-Schule ist mit fünf Schulen auf dem gleichen Stand geblieben. Die Schulform „Gemeinschaftsschule“ wird nicht mehr aufgeführt.

Auf der folgenden Seite findet sich in alter Tradition die Grafik, die 2010 vom Ministerium für Schule und Weiterbildung veröffentlicht wurde und auf der Basis der aktuellen Zahlen vom Personalrat fortgeschrieben wurde.

Schülerzahlentwicklung nach Schulformen 2000 – 2023



Einstellungen im Zeitraum November 2023 bis August 2024

Auch im vergangenen Berichtszeitraum gab es vier Einstellungstermine. Nicht nur zum Halbjahres- und Schuljahreswechsel, sondern auch zum 01.11.2023 und 01.05.2024 wurde eingestellt. Es gilt noch immer, dass die Zeit zwischen Auswahlverfahren und dem Antritt der Stelle bei den beiden unterjährigen Verfahren sehr knapp ist und es vorkommen kann, dass nicht alle, die ein Einstellungsangebot haben, auch wirklich am 2.11. bzw. 2.5. anfangen können. Der Personalrat hat, so schnell es rechtlich möglich ist, den Einstellungen zugestimmt. Oft verzögert sich aber die Einstellung um einige Tage, da in manchen Fällen das Führungszeugnis oder das amtsärztliche Gutachten noch nicht vorliegen.

Vorgriffsstellen

Weiterhin sind die unbefristeten Stellen als sogenannte Vorgriffsstellen ausgeschrieben worden, um den Bedarf, der durch die Umstellung auf G 9 ab dem Schuljahr 2026/27 und der damit an den Gymnasien wieder vorhandenen 13. Jahrgangsstufe entstehen wird, aufzufangen. Mit dieser Einstellung ist jedoch eine Abordnung an die Schulformen verbunden, an denen der Personalbedarf besonders hoch ist. Konkret bedeutet dies, dass die betroffenen Kolleginnen und Kollegen mit bis zu 12,5 Wochenstunden an eine Grund-, Real-, Haupt- oder Förderschule oder sogar ein Berufskolleg abgeordnet werden. An eine Gesamtschule kann die Abordnung sogar mit voller Stelle erfolgen. Diese Stellen wären damals ohne die Bedingung der Abordnung vom damaligen Finanzminister nicht zur Verfügung gestellt worden.

In den nächsten Einstellungsverfahren gibt es in der Regel nur Stellen mit einer Abordnung. Allerdings gestaltet sich dieses Verfahren bei Abordnung an eine Gesamtschule insofern komplizierter, als dass Bewerberinnen und Bewerber, die Vordienstzeiten durch laufbahngleichen Vertretungsunterricht einbringen können, zunächst an ihrer Stammschule bis zum Ende ihrer individuellen Probezeit eingesetzt und danach abgeordnet werden sollen.

Insgesamt wurden an den Gymnasien im gesamten Berichtszeitraum **338** neue Lehrkräfte eingestellt: An den Weiterbildungskollegs gab es wiederum keine Neueinstellungen.

Einstellungsdatum	Anzahl Stellen insgesamt	davon Vorgriffsstellen
01.11.2023	91	78
01.02.2024	64	60
01.05.2024	124	124
02.08.2024	59	45

Vorbereitungsdienst

Nordrhein-Westfalen bildet eine große Zahl an Referendarinnen und Referendaren aus. Die Zahl für den Schulformschwerpunkt Gymnasium/Gesamtschule steigt sowohl im Regierungsbezirk als auch landesweit wieder, wie man unten entnehmen kann. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zahl der Einweisungen in die Seminare GY/GE der jeweiligen ZfsL-Standorte zu den letzten beiden Einstellungsterminen.

Tabelle 7: Einstellungen in den Vorbereitungsdienst

ZfsL/ Einstellungsdatum	Schulformschwerpunkt		
	Gymnasium	Gesamtschule	Gesamt (landesweit)
01.05.2024			
Oberhausen Düsseldorf Krefeld	260	109	369 (1279)
01.11.2024			
Duisburg Neuss Mönchengladbach	353	188	541 (1857)

Auch in diesem Bericht möchte der Personalrat auf das weiterhin geltende Problem hinweisen, dass die Einstellungstermine 01.05. und 01.11. für viele Seiten problematisch sind. Bei Wegfall des bedarfsdeckenden Unterrichts fehlen immer wieder an den Schulen bis zu 90 Wochenstunden Unterricht, für die es keine Mittel gibt, um ggf. Vertretungslehrkräfte einzustellen. Eine Verschiebung des Einstellungstermins auf den 1.2. bzw. 1.8. eines Jahres oder eine Verlängerung des Referendariates um 3 Monate würde zumindest diesem Problem abhelfen. Weiterhin gilt, dass bei Wegfall des unterjährigen Einstellungsverfahrens zum 1.5. und 1.11. eines Jahres mehr Zeit für alle am Einstellungsverfahren Beteiligten wie z.B. dem Personalrat, der Personalverwaltung oder den Schulen wäre und der laufende Unterrichtsbetrieb nicht an dieser Stelle durch häufige Änderungen in der Stundenplangestaltung oder der Unterrichtsverteilung gestört wäre.

Für **examinierte LAA** folgt hier, wie immer, der **Hinweis** auf die gültige Rechtsgrundlage im Sozialgesetzbuch bzgl. der Pflicht zur persönlichen Arbeitssuchendmeldung. In § 38 Abs. 1 SGB III ist festgelegt: *„Personen, deren Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis endet, sind verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor dessen Beendigung persönlich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden.“*

Zwar erhalten arbeitslose Lehrerinnen und Lehrer als ehemalige Beamte, die nicht in die Sozialversicherungen eingezahlt haben, kein Arbeitslosengeld I. Doch je nach persönlicher Situation haben sie eventuell Anspruch auf Arbeitslosengeld II, das eine Grundsicherung des Lebensunterhaltes gewährleisten soll. Wer keine Leistungen der Grundsicherung bezieht, ist während dieser Zeit nicht durch den zuständigen Träger kranken- oder pflege-

versichert, muss dieses also privat (und teuer) absichern. Eine vorsorgliche und frühzeitige Meldung bei der Agentur für Arbeit ist allen dringend anzuraten.

Befristete Einstellungen

Im Zeitraum von August 2023 bis August 2024 wurden dem Personalrat **2776** Maßnahmen für Vertretungsunterricht bei längerfristigen Erkrankungen bzw. Mutterschutzvertretung oder Elternzeitvertretung zur Mitbestimmung vorgelegt. Im Vorjahr waren **2945 Vorlagen** zu behandeln.

Versetzungen

In den Tabellen sind die Zahlen der **Versetzungen auf Antrag** zum 01.08.2024 zusammengestellt. Eine Versetzung zum 01. Februar eines Jahres ist weiterhin nur bei Versetzungsanträgen im Rahmen der Rückkehr aus einer Beurlaubung, z.B. aus der Elternzeit, möglich.

Versetzungen aus „dienstlichen“ Gründen können hier nicht erfasst werden, da sie nicht über das landesweite Versetzungsverfahren laufen und nicht auf der Plattform OLIVER beantragt werden. Zu diesen Versetzungen gehören solche die z.B. wegen einer Beförderung an einer anderen Schule vorgenommen werden müssen. Auch Versetzungen zum Ausgleich von Fachbedarfen gehören hierzu, ebenso solche, die einen unlösbaren innerschulischen Konflikt als Ursache haben. Außerdem können Lehrkräfte, die eine Funktionsstelle (ab A 15 aufwärts) innehaben keinen Versetzungsantrag über OLIVER stellen und nur im Einzelfall aus dienstlichen Gründen versetzt werden.

Ansonsten muss das Onlineverfahren im Internet (www.oliver.nrw.de) genutzt werden. Dazu ist zu beachten, dass nach dem Online-Antrag zusätzlich ein ausgedrucktes, unterschriebenes Formular über den Dienstweg eingereicht werden muss.

Für eine erfolgreiche Versetzung ist die Freigabe durch die Schulaufsicht erforderlich. Zunächst hat aber die Schulleitung die Möglichkeit, ein Votum dazu abzugeben. In der Regel wird das vom zuständigen Dezernenten oder der Dezernentin übernommen, kann aber durch diese überstimmt werden. Die endgültige Entscheidung trifft die Schulaufsicht, nicht die Schulleitung. Die zweite „Hürde“, die ein Bewerber nehmen muss, ist die der Aufnahme an einer anderen Schule, Bezirksregierung oder sogar in einem anderen Bundesland. Wenn die Freigabe erteilt wurde, kann man versetzungswilligen Lehrkräften raten, schon frühzeitig Kontakt mit der Leiterin bzw. dem Leiter der in Frage kommenden neuen Schule und den zuständigen Dezernentinnen oder Dezernenten aufzunehmen.

Nach einer Beurlaubung von acht Monaten müssen Lehrkräfte nicht automatisch an ihre bisherige Schule zurückkehren, sondern können einen Rückkehrantrag an einen anderen Dienstort stellen, sofern die Entfernung zwischen Wohn- und Dienstort, das ist jetzt neu, mehr als **50 km** beträgt. In diesem Fall gibt es bei Rückkehrern aus der Elternzeit einen Rechtsanspruch auf wohnortnahen Einsatz. Dieser gilt aber nur bei Versetzungen innerhalb des Landes; beim sogenannten Lehrertauschverfahren gibt es einen solchen Anspruch nicht.

Tabellen zum Versetzungsverfahren

Tabelle 8: Versetzungsanträge zum 01.08.2024 – bezirksintern

	GY	WBK	GE	BK	RS	Sek.-Schulen	Sonstige
Anträge	295	2					
mit Freigabe	205	2					
Schulformwunsch <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i>	287	4 (1)	25 (1)	9 (1)	2 (1)	2	4
Versetzungen (Angebot)	171	0	12	1	0	0	0
davon Rückkehrer	134	0	3	0	0	0	0

In Klammern: WBK

Insgesamt bekamen bezirksintern **21** Lehrkräfte aus **anderen Schulformen** an Gymnasien ein Angebot. **18** kamen von der Gesamtschule, **2** vom Berufskolleg, und **eine** Lehrkraft von der Sekundarschule

Etwas weniger als die Hälfte der Versetzungsanträge von Gymnasien und Weiterbildungskollegs aus dem Regierungsbezirk Düsseldorf in andere Regierungsbezirke sind zum Sommer 2024 positiv beschieden worden.:

Tabelle 9: Versetzungsanträge zum 01.08.2024 – bezirksübergreifend

	GY	WBK	GE	BK	RS	Sek.-Schulen	Sonstige
Anträge	133	2					
mit Freigabe	81	2					
Schulformwunsch <i>(Mehrfachnennungen möglich)</i>	133 (1)	2 (1)	27 (1)	8 (2)	3	4 (1)	1 0
Versetzungen (Angebot)	58	0	6 (1)	1 (0)	0	1	0
davon Rückkehrer	29		0	1	0	0	0

Die Zahlen in den Klammern beziehen sich auch hier auf die Schulform WBK.

Zur Bezirksregierung **Köln** wurden 2024 **27** Kolleginnen und Kollegen aus der Bezirksregierung Düsseldorf versetzt. Nach **Arnsberg** wurden **13**, nach **Münster** **20** und nach **Detmold** **5** versetzt, bzw. haben das Versetzungsangebot angenommen.

Beim **Lehrertauschverfahren** (LTV) haben **46** Kolleginnen und Kollegen einen Antrag auf Versetzung gestellt. Allerdings haben zu beiden möglichen Terminen (01.02.2024 und 01.08.2024) nur **7** Lehrkräfte ein Angebot erhalten.

Aus einem anderen Bundesland sind nur **5** Lehrerinnen und Lehrer an ein Gymnasium im Regierungsbezirk Düsseldorf versetzt worden.

V. Verschiedenes

Im Folgenden werden die wesentlichen, für die Leserinnen und Leser relevanten Ergebnisse des Austauschs des Personalrats mit Vertretern der Behörde auf den „Gemeinschaftlichen Besprechungen“ am 02.11.2023 und am 16.05.2024 zusammengefasst. Die Themen, die nur die Zusammenarbeit des Personalrats mit der Dienststelle betreffen, werden hier aus Gründen der Verschwiegenheitspflicht nicht aufgeführt werden.

Auch wenn es die Lesbarkeit etwas erschwert, wurde hier auf die Nennung von Namen, auch aus Gründen, die das Sitzungsgeheimnis betreffen, verzichtet und durch allgemeine Begriffe wie „Dienststelle“ oder „Behörde“ ersetzt.

Gemeinschaftliche Besprechung vom 02.11.2023:

Umsetzungen des Handlungskonzepts

- *Abordnungen*

Zu Beginn wurde die Anzahl der freiwilligen Abordnungen zum 01.08. genannt: 55 Stellen mit 88 Personen. Vorrangig habe es tatsächlich freiwillige Abordnungen gegeben, aber es wurden auch Schulen mit deutlichem Überhang angesprochen und z.T. musste Überzeugungsarbeit geleistet werden. In den nächsten Tagen werde eine Abfrage für den 01.02. starten, von der man sich aber nicht viel erhoffe. Im Übrigen werde die Schulleitungen noch einmal darüber aufgeklärt, was „Freiwilligkeit“ bedeute. Hinsichtlich der Kritik, dass die Vorlagen dem Personalrat früher hätten vorgelegt werden sollen, weil das Gremium Zeit für die Prüfung benötige, wurde v.a. auf den späten Erlass-Termin (26.04.) verwiesen; für die Zukunft sehe man aufgrund kleinerer Zahlen den Zeitfaktor nicht mehr als Problem an.

Im Gegensatz zu einem zur Zeit des Gesprächs veröffentlichten Artikels der Rheinischen Post, dem zufolge auch die Schulform Gymnasium im Unterhang sei, gebe es an Gymnasien im RP D derzeit einen Überhang in Höhe von 800 Stellen; bei Berücksichtigung des Faktors „Weißer Jahrgang“ (Schüler-Lehrer-Relation SI/SII) ergebe sich dann immer noch ein AO-Potenzial in Höhe von 300 Stellen, wobei anstehende Pensionierungen nicht mitgerechnet seien. In zwei Jahren rechne man aufgrund gestiegener SuS-Zahlen mit einem „Loch“ von 200 Stellen.

- *Teilzeit*

Auch bei diesem Thema appelliert der Personalrat an die Behörde, den Aspekt „Zeit“ angemessen zu berücksichtigen. Auch hier verweist die Dienststelle auf den späten Erlass-Termin und stellt in Aussicht, in „normales Fahrwasser“ zurückzukommen. Die Verwaltungspraxis der Einzelfallprüfung nach einem Kriterienkatalog (geringfügiger TZ-Umfang in Höhe von zwei Stunden, gesundheitliche Aspekte, Lehrkräfte 60+, Härtefälle) werde fortge-

setzt. Man weist darauf hin, dass die Pflege von Angehörigen einen „privilegierten Tatbestand“ darstelle. 84 Anträge seien aufgrund von Attesten genehmigt worden; bei der Vielzahl der Anträge könne man sich die Frage der Teildienstfähigkeit stellen.

Dem Hinweis, es handle sich nur um eine kleine Gruppe von Lehrkräften, die TZ beantragten, mit denen man frühzeitig ins Gespräch gehen sollte, stimmt die Dienststelle zu; man sehe die Schulleitungen in der Verantwortung. Es gebe einen „leichten Erziehungsprozess“, der bei den Schulleitungen greife. Der Effekt der TZ-Versagung wird einigen Vertretern der Behörde aber als eher „politisch“ denn „real“ gesehen.

Die Frage nach der Art des Prüfauftrags (Teildienstfähigkeit?) durch die Behörde wird mit dem Hinweis beantwortet, dass der Auftrag immer laute, die Dienstfähigkeit grundsätzlich zu überprüfen, im Falle der Verneinung über den Umfang zu befinden.

Einstellungen

- *Erfahrungsaustausch*
- *Perspektive 2026*
- *Vorgriffsstellen 2:1-Abordnungen*

Auf die Frage, ob die Behörde sich bereits mit Gründen für die nur 70%ige Besetzungsquote im letzten Einstellungsverfahren befasst habe, wird geantwortet, Vorgriffsstellen seien nicht „attraktiv“, gerade Lehrkräfte mit Mangelfächern warteten vielleicht lieber auf reguläre Stellen. Die Vorgabe, dass Vorgriffsstellen eigentlich mit nur einem Leitfach auszuschreiben seien, sei aufgeweicht worden, wofür die anderen Schulformen Verständnis hätten. Insgesamt könne man feststellen, dass „nichts mehr auf dem Markt“ sei; selbst VU-Stellen mit D/GE seien z.T. schwer zu besetzen.

Diese Aussage wird noch einmal durch die Beobachtung verstärkt, dass der Markt sich „gedreht“ habe, es gebe eine „luxuriöse Auswahl-situation“ für Lehrkräfte, nicht nur von Mangelfächern. Eigentlich sei ja für das Jahr 2026 vorgesehen, dass Vorgriffseingestellte an das Gymnasium zurückkehrten; schon jetzt aber sei eine „Handlungsnotwendigkeit über das Handlungskonzept hinaus“ absehbar.

Die zum 01.11. leergelaufenen 30 Stellen werden zum 01.02. erneut ausgeschrieben, zusätzlich 40-50 weitere Stellen. Es werde weiterhin keine TAO geben. Den Rest der in diesem Schuljahr verbliebenen 300 Vorgriffsstellen sollen bis zum 01.08.24 ausgeschrieben werden.

Die Problematik der Probezeit bei Abordnungen an Grundschulen wird laut Dienststelle auf einer Dienstrechtsbesprechung am 30.11. thematisiert werden; man gehe davon aus, dass das MSB bei der derzeitigen Praxis bleibe, selbst wenn die BR dagegen remonstriere.

Angesprochen auf die Einstellungsperspektiven der Jahre 2024-2026 – versucht man, weitere Stellen zu bekommen.

Der angesprochenen zunehmenden Schwierigkeit der Fach-Abdeckung an Gymnasien ist man schon z.T. mit Listen-Einstellungen begegnet. Es sei aber „mit Sicherheit“ notwendig, dass es zu kapitelinternen Abordnungen an die Bündelungsgymnasien kommen wird.

Verschiedenes

- *Beförderungsstellen*

In der Besprechung ging es wie üblich um den momentanen Stand bei der Besetzung der aktuell ausgeschriebenen Beförderungsstellen und um Prognosen für die Zukunft. Die für diesen Bericht wesentlichen Informationen finden Sie in diesem Bericht in Kapitel III.

Die Frage nach dem Gestaltungsspielraum einer Schulleitung bei der Änderung des Geschäftsverteilungsplans bei einer A 14-Beförderung und dem Umfang der mit der Beförderung verbundenen Aufgabe, wird mit dem Hinweis, bei einer Beförderung gehe es um ein „Amt“, nicht um eine „Aufgabe“, beantwortet. Die Frage nach dem Umfang sei nicht klar zu beantworten; es gehe nicht um die Dauer, sondern um die Komplexität. Die Behörde verhindere allerdings additive Ausschreibungen.

- *Kürzung Anwärterbezüge*

Regelmäßig zum Ende einer Ausbildungsphase von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern erhält der Personalrat Vorlagen mit der Maßnahme, denjenigen Personen, die das Examen nicht bestanden haben, die Anwärterbezüge um 12,5 % zu kürzen. Das Gremium hat darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um eine „Kann-Bestimmung“ handle und gebeten, aufgrund der wirtschaftliche Situation der Betroffenen und unter dem Aspekt „Attraktivität des Lehrerberufs“ auf diese Maßnahme zu verzichten. Die Dienststelle kann die vorgetragene Argumentation nachvollziehen und sichert zu, diese zum MSB „mitzunehmen“.

- *Probleme bei Reisekostengenehmigungen bei Lehrkräften*

Auf die Ausführungen zur Budget-Zuweisung pro Kalender-Halbjahr reagiert die Dienststelle abermals mit der Zusage, es „mitzunehmen“ und eine Rückmeldung zu geben. Der Personalrat beklagt in diesem Zusammenhang, dass die LAA grundsätzlich keine Reisekosten erstattet bekommen und daher Exkursionen, die eigentlich zum Ausbildungsprogramm gehören, nicht mehr möglich seien.

- *Gewalt gegen Lehrkräfte: Stand, Ansprechpartner*

Die Dienststelle verweist auf eine entsprechende Handreichung auf der BR-Homepage und stellt klar, dass es keines Ansprechpartners in Dez. 43 bedürfe; zuständig sei der Personaldezernent.

- *Prozessbegleitende Beteiligung des PR bei der Einführung des Fortbildungstools SOFORT*

Aus einem Schreiben aus Dez 46 (Fort- und Ausbildung) wird folgendes zitiert:

Zum 01.08.2023 hat das MSB eine neue Fachanwendung zur Administration und Evaluation von Fortbildungsveranstaltungen der staatlichen Lehrkräftefortbildung landesweit verbindlich eingeführt. Die bis dato landesweit genutzte Fachanwendung „Fobisys“ steht nicht mehr zur Verfügung und wurde zwischenzeitlich abgeschaltet.

Die Mitbestimmung von SOFORT.NRW erfolgte durch das MSB (landesweite Fachanwendung) auf Ebene der Hauptpersonalräte. Alle Hauptpersonalräte der Schulformen sowie der Hauptpersonalrat Verwaltung haben vollumfänglich und unbefristet der Einführung und Nutzung von SOFORT.NRW zugestimmt.

Ein weiteres Mitbestimmungsverfahren auf Ebene der Bezirkspersonalräte ist somit gemäß LPVG nicht angezeigt. Da die Fachanwendung zudem keinen direkten Bezug bzw. keine unmittelbare Auswirkung auf die Tätigkeit von Lehrkräften an Schule hat, ist im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit auch keine weitergehende Information der Bezirkspersonalräte zur Einführung und Nutzung von SOFORT.NRW erfolgt.

Ein Mitglied des Hauptpersonalrats zeigt sich über die Behauptung der „vollumfänglichen“ Zustimmung verwundert und sichert seinerseits zu, dies „mitzunehmen“.

Gemeinschaftliche Besprechung vom 16.05.2024:

Voraussetzungslose Teilzeit

- *Zahlen, Daten, Fakten*

Die Behörde teilt mit, dass sie keine offiziellen Daten erhoben hat.

Der Personalrat berichtet, dass seit Frühjahr 2023 166 Maßnahmen vorgelegt worden seien, 122 davon amtsärztliche Untersuchungen (bislang 10 mit dem Ergebnis der Teildienstfähigkeit) und 32 Ablehnungen.

- *Erfahrungen mit gesundheitlichen Einschätzungen der Schulleitungen, die im Anhang des Antrags auf voraussetzungslose Teilzeit abgegeben werden sollen.*

Der Vertreter der Dienststelle betont das Interesse der Behörde an „dienstlichen Auswirkungen“ der Erkrankung einer Lehrkraft; die entsprechende „Einschätzung“ der Schulleitung hinsichtlich gesundheitlicher „Beeinträchtigungen“ stelle eine „Unterstützung“ für die Entscheidung der Behörde dar; diese Einschätzung erwarte er von einer „Führungskraft“, bei der er auf den „gesunden Menschenverstand“ vertraue. Bei der Einschätzung der Schulleitung gehe es nicht um eine medizinische „Diagnose“, sondern um die Auswirkung auf den „Dienstbetrieb“.

Der Personalrat regt angesichts der Kritik an der Formulierung an, die Behörde möge auf der Ebene des Hauptdezernenten Dez 47 über einen Kompromissvorschlag nachdenken.

- *Erfahrungen mit amtsärztlichen Untersuchungen aufgrund der Teilzeitanträge*

Der Personalrat möchte wissen, ob sich infolge der amtsärztlichen Untersuchungen aufgrund der TZ-Anträge die Einstellungsuntersuchungen verzögern.

Die Dienststelle verneint die Frage und sieht die Verzögerung zum 01.05. im üblichen Rahmen.

Die Nachfrage, ob die Behörde bereits aufgefordert worden sei, die Maßnahme zu evaluieren, wird verneint.

Auf die Nachfrage, ob eine Lehrkraft in Teilzeit mit einer Witwenrente, die nun in Vollzeit arbeiten müsse, finanzielle Einbußen zu gewärtigen habe, wird geantwortet, dass dies derzeit geprüft werde.

- *Anträge auf Entlassung aufgrund abgelehnter Anträge?*

Der Personalrat möchte wissen, ob es einen Anstieg bei Anträgen auf Entlassung gebe. Das wird verneint, da bisher nur ein Einzelfall bekannt sei, bei dem eine Lehrkraft mit einem solchen Antrag gedroht habe.

Anträge auf Entlassung müssen nicht begründet werden, daher könne man hierzu auch wenig Aussagen machen. Ansonsten gebe es weiterhin nur die üblichen Anträge, wenn eine Lehrkraft einen Wechsel in ein anderes Bundesland oder in den Ersatzschuldienst bei nicht vorhandener Freigabe anstrebe.

(Vorgriffs-) Einstellungen

- *Erfahrungsaustausch*

Die Dienststelle berichtet, dass durch die Vorgriff-Einstellungen 432 Stellen an anderen Schulformen (mit ca. 600 Lehrkräften) besetzt seien. 735 Vorgriffstellen seien bislang besetzt (plus eine zweistellige Zahl freiwilliger Abordnungen), 324 seien noch offen.

Zum 01.05. habe es 157 Stellenausschreibungen gegeben, 36 seien leergelaufen.

Zum 01.08. werde es 68 Stellenausschreibungen (plus die leergelaufenen) geben.

Zum 01.11. werde es nach derzeitigem Stand mindestens 72 Stellenausschreibungen geben.

Es müssen dann erst alle Vorgriffstellen vergeben werden, bevor wieder reguläre Stellen ausgeschrieben werden können.

Reguläre Stellen gebe es derzeit nur über das Listenverfahren. 50-60 Stellen insgesamt würden in drei Schritten über Liste gezogen. Diese seien v.a. für Bündelungsschulen und Schulen mit starkem Unterhang gedacht.

Es wird seitens des Personalrats darauf hingewiesen, dass nach seiner Einschätzung Lehrkräfte, die zu einer freiwilligen Abordnung bereit seien, Zurückhaltung übten, weil ihnen das Verfahren nicht klar sei.

Die Dienststelle bedankt sich für den Hinweis, sichert zu, das Thema gegenüber Schulleitungen noch einmal anzusprechen, und weist darauf hin, dass Wunschschulen und Wunschorte berücksichtigt werden.

Ein Mitglied des Personalrats beklagt, dass Schulleitungen aufgrund der Abordnungen an unterschiedliche Schulen mit mittlerweile fünf „Kommunikationspartnern“ zu tun haben.

Die Dienststelle betont hierbei, dass die anderen Schulformen die Abordnungen bestimmen, nicht Dez 43.

Der Personalrat weist darauf hin, dass bei AO an Förderschulen, analog zu AO an Grundschulen Fortbildungen dringend notwendig wären. Die Dienststelle sieht die Dringlichkeit dieser Fortbildungen, muss aber bekennen, dass es sie bisher nicht gibt; sie empfiehlt, sich an das Fortbildungsdezernat (Dez 46) zu wenden.

- *Teilzeit in Elternzeit: Regelungen*

Die Dienststelle sieht die „Herausforderung“ einer TZ-Lehrkraft in Elternzeit, diese an zwei Schulen zu leisten, betont aber, dass die Schulform Gymnasium bislang zu wenig abordne, und sieht nur die Möglichkeit, das Splitten durch die alleinige Beschäftigung an der AO-Schule zu vermeiden.

Ein Mitglied des Personalrats beklagt das mancherorts zu beobachtende Kommunikationsproblem zwischen Gymnasien und Grundschulen und regt an, den Grundschulen noch einmal klarzumachen, dass es sich um „Stellen am Gymnasium“ handle.

Die Dienststelle wird die von Dez 43 entworfenen „Handlungsempfehlungen“ zum Umgang mit den Abordnungen noch einmal verschicken, merkt allerdings an, dass es auch gelesen werden müsse. Sie entscheide über die Fächer, mische sich dafür nicht in die Auswahl der AO-Schulen ein.

Es wird seitens der Behörde angemerkt, dass die Schulform Gymnasium die Grundschulen derzeit mit 230 Stellen versorge.

Versetzungen

Auf die Frage nach der Kenntnis im Dezernat 43 der im Versetzungsantrag formulierten Begründungen für die Versetzung einer Lehrkraft, wird auf die Schwierigkeit hingewiesen, dass angesichts eines „kurzen Zeitfensters“ (2 Wochen) zwischen der Kenntnisnahme aller Versetzungsanträge und der Freigabeerteilungen nicht alle Informationen im Detail wahrzunehmen seien. Es helfe „ungemein“, wenn der Personalrat – in Kenntnis der Beweggründe versetzungswilliger Lehrkräfte – im ständigen Austausch mit der Dienststelle sei.

Der Personalrat lobt an dieser Stelle die Zusammenarbeit mit beiden Dezernaten (43 und 47) und zeigt sich über die „hohe Quote“ stattgegebener Versetzungsanträge erfreut.

Die Dienststelle berichtet von einer starken Zunahme von Versetzungsanträgen von GE-Lehrkräften in den letzten 24 Monaten; trotz z.T. „interessanter Fächer“ sei es aber keine Option, ihnen stattzugeben, da der anderen Schulform damit Lehrkräfte entzogen würden, die man durch Abordnungen von Gymnasien an Gesamtschulen wieder auffangen müsse.

Verschiedenes

- *BEM-Gespräche: Abgrenzung zu Dienstgesprächen*

Der Personalrat merkt an, dass manchmal bei BEM-Gesprächen, an denen der Personalrat teilnehme die Abgrenzung zu Dienstgesprächen, bei denen es auch um disziplinarische Aspekte gehe, nicht immer deutlich sei. Die Dienststelle betont, dass es sich bei einem BEM-Gespräch nicht um ein „Wunschgespräch“ der Lehrkraft handle. Bei zwischenmenschlichen Aspekten sei ggf. eine „deutliche Ansage“ nötig; die Lehrkraft und die Schulleitung müssten nicht „beste Freunde“ sein. Dass das Verhalten der Lehrkraft manchmal „im Visier“ sei, sei nicht intendiert.

Ein Mitglied möchte wissen, ob die Behörde z.B. ventiliere, inwieweit von allgemeinen Schwierigkeiten einer Lehrkraft mit der Schulleitung oder einer konkreten psychischen Erkrankung der Lehrkraft auszugehen sei.

Darauf antwortet die Dienststelle, dass sie als Dienstvorgesetzte sich erlaube, Schwierigkeiten zu erfragen und zu bewerten.

- *Distanzarbeit in Krankheitsphasen*

Die Dienststelle erklärt lapidar: „Wer krank ist, ist krank.“ Eine kranke Lehrkraft möge „mit voller Hingabe“ ihre Gesundheit betreiben. Einer Lehrkraft, die sich wegen ihres „Berufsethos“ in der Verantwortung sehe, trotz Erkrankung Distanzarbeit zu leisten, dürfe man dies „eigentlich nicht genehmigen“.

- *Langzeiterkrankte Tarifbeschäftigte: Verwaltungshandeln*

Die Dienststelle sagt unter Bezugnahme auf § 3, Absatz 5 TV-L, dass eine tarifbeschäftigte Lehrkraft nach 100 Tagen bzw. drei Monaten Erkrankung zum Betriebsarzt geschickt werde; der Arbeitsauftrag liege – anders als bei verbeamteten Lehrkräften – bei dem Beschäftigten selbst; er müsse nachweisen, dass er arbeitsfähig sei. Liege die volle Arbeitsfähigkeit nicht vor, werde die Lehrkraft aufgefordert, einen Rentenantrag zu stellen. Geschehe dies verzögert, komme der Amtsarzt ins Spiel.

Der Personalrat fragt, ob nicht die Gewährung von Teilzeit eine Fürsorge-Maßnahme vonseiten der Behörde sei.

Die Dienststelle weist darauf hin, dass Tarifbeschäftigte jederzeit und ohne Angabe von Gründen in Teilzeit gehen können. Das Handlungskonzept sei diesbezüglich „nicht einschränkend“.

- *Perspektiven für 2026*

Die Dienststelle weist darauf hin, dass in der BR Düsseldorf derzeit über alle Schulformen hinweg 4100 Stellen nicht besetzt sind, d.h. mehr als die Hälfte aller unbesetzten Stellen in NRW. Das MSB sehe v.a. ein „Steuerungsproblem“ und rede sich damit die Lage „schön“.

Am 01.08.2026 werden die Gymnasien im Regierungsbezirk Düsseldorf prognostisch mit 200 Stellen im Unterhang sein werden. Einen Erlass über Stellenausschreibungen mit der grundsätzlichen Möglichkeit der Abordnung habe man vor kurzem erhalten, müsse ihn sich aber noch in Ruhe ansehen.

Verbindlichkeit der im Bericht getroffenen Feststellungen

Eine Verbindlichkeit der im Bericht getroffenen Feststellungen gibt es nicht, wohl aber die Überzeugung, dass nach dem Kenntnisstand des Personalrates alle Aussagen zum Zeitpunkt der Abfassung des Berichtes zutreffend sind. Die Leserinnen und Leser sind herzlich gebeten, den Personalrat auf substantielle Fehler in diesem Bericht hinzuweisen.

Dieser Bericht ist dem Regierungspräsidenten Herrn Schürmann, dem Regierungsvizepräsidenten Herrn Schlapka, dem Abteilungsleiter Herrn Hartmann, allen für die Gymnasien, Weiterbildungskollegs und ZfsL zuständigen Dezernentinnen und Dezernenten sowie weitgehend den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern zugeleitet worden.

Er geht außerdem allen Gymnasien, Weiterbildungskollegs und ZfsL in digitaler Form zu. Gedruckte Exemplare können auf Anfrage beim Personalrat angefordert werden.

Herzliche Einladung auch an dieser Stelle zur

**Personalversammlung am Mittwoch, dem 02. Oktober 2024,
um 13.30 Uhr in Düsseldorf im Georg-Büchner-Gymnasium.**



Hillje
– Vorsitzender –