Personalrat Realschule
im Regierungsbezirk Düsseldorf

Personalversammlung
18.11.2026

Tätigkeitsbericht und Informationen zu dienstlichen Themen
Schuljahr 2025/26

Inhalt

1. Eröffnung und Begrüßung 5
1.1 Begrüßung der Anwesenden 5
1.2 Anschrift des Personalrats 5
2. Allgemeiner Teil 5
2.1 Tätigkeit des Personalrates im Rahmen d. §§ 62 und 64 LPVG 5
2.2 Grundlagen der Personalratstätigkeit: das LPVG, u.a. die §§ 64, 66, 72-75 und 91 LPVG 5
2.3 Gemeinschaftliche Besprechung gem. § 63 in Verbindung mit § 85.4 LPVG (Erste GB am 19.11.25 und zweite GB am 11.03.26) 6
2.4 Anträge aus der Personalversammlung 2025 7
3. Tätigkeitsbericht - besondere Tätigkeiten im Rahmen der o.g. §§ des LPVG 8
3.1 Einstellungen 8
3.1.1 Einstellungen in den Vorbereitungsdienst 8
3.1.2 Lehrereinstellungsverfahren 8
3.1.3 Einstellung von sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 8
3.1.4 „Flexible Mittel“ bzw. Elternzeitvertretung (ehemals Erziehungsurlaub oder EZU) 8
3.1.5 Integration durch Bildung 9
3.1.6 Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen 10
3.2 Vertretungsunterricht – Mehrarbeit 10
3.3 Abordnungen 12
3.4 Versetzungen 13
3.5 Ausschreibungen 14
3.6 Beförderungen 14
3.6.1 Beförderungen von Besoldungsgruppe A12/EG11 nach A13/EG13 14
3.6.2 Beförderungen auf Funktionsstellen 14
3.7 Fachleitung 15
3.8 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung 15
3.8.1 Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung 16
3.8.2 Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen 16
3.8.3 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell 17
3.8.4 Altersteilzeit 17
3.9 Lehrerfortbildung 17
3.10 Nachträgliche Verbeamtung 17
3.11 Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis 17
3.11.1 Allgemeine Regelung 17
3.11.2 Eingruppierung 18
3.11.3 Stufenzuordnung 19
3.11.4 Höhergruppierung zum 01.08.2026 19
3.11.5 Stufenzuordnung zum 01.08.2026 20
3.12 Qualitätsanalyse 20
3.13 Auflösungsverträge - Entlassung - Abmahnung - Kündigung - Disziplinarklage - Kürzung der Bezüge 21
3.14 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) 21

3.15 Amtsarzt - Vorzeitiger Ruhestand - Teildienstfähigkeit 22
3.15.1 Amtsärztliche Untersuchung 22
3.15.2 Teildienstfähigkeit 22
3.15.3 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand 23
3.15.4 Medizinischer Dienst – (teilweise) Erwerbsminderung - Renteneintritt 23
3.16 Hinweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz 24
3.17 Dienstjubiläen 26
4. Namen, Anschriften und Telefonnummern der Personalratsmitglieder 27
5. Die Schwerbehindertenvertretung informiert 28

Liebe Kolleginnen und Kollegen an den Realschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf,

der vorliegende Tätigkeitsbericht berichtet nicht nur über die verschiedenen Aufgaben und Tätigkeiten des Personalrats im Schuljahr 2025/26, sondern enthält darüber hinaus für Sie wieder zahlreiche Informationen zu dienstlichen Themen wie Abordnung, Versetzung, Teilzeitbeschäftigung, Gesundheitsschutz etc.

In unserer Arbeit als Personalrat bekommen wir viele Anrufe und direkte Anfragen von Kollegen und Kolleginnen zu diesen Themen und halten die Aufnahme der Informationen dazu deshalb für hilfreich, um Ihnen einen ersten Überblick über die entsprechende Thematik zu verschaffen.

Beachten Sie bitte, dass die Mitglieder des Personalrats inzwischen unter neuen E-Mailadressen zu erreichen sind. Sie finden eine aktualisierte Liste aller Mitglieder und deren Kontaktdaten im Anhang.

Für den Vorstand

Dietlinde Fricke,

November 2026

1. Eröffnung und Begrüßung

1.1 Begrüßung der Anwesenden

1.2 Anschrift des Personalrats

Personalrat Realschule im Regierungsbezirk Düsseldorf
Am Bonneshof 35, 40474 Düsseldorf (Raum Bo 0066)
Tel. 0211-475 4706, 0211-475 4704 oder 0211-475 5006
Fax 0211- 875 65 103 1522
www.personalrat-realschule-duesseldorf.de

Die Personalratssitzungen finden jeden Mittwoch statt. Der Personalrat wird durch die vorsitzende Person nach außen vertreten und vertritt die Belange aller pädagogisch tätigen - beim Land NRW beschäftigten - Personen an Realschulen im Regierungsbezirk Düsseldorf (gemäß §58 und §69 Abs. 2 SchulG) gegenüber der oberen Schulaufsicht der Bezirksregierung Düsseldorf.
Der PR-Vorstand ist unter den angegebenen Telefonnummern in der Dienststelle erreichbar. Darüber hinaus können Sie sich mit Ihren Fragen jederzeit an alle Personalratsmitglieder wenden.
Namen und Telefonnummern sind der hinten beigefügten Kontaktdatenliste zu entnehmen.

2. Allgemeiner Teil

2.1 Tätigkeit des Personalrates im Rahmen d. §§ 62 und 64 LPVG

Das Personalvertretungsrecht ist im Grundgesetz in den Artikeln 1, 2 und 5 Abs. 1 als wichtiges Mittel zur Wahrung der Menschenwürde und der Persönlichkeitsentfaltung verankert.
Grundlage für die Arbeit des Personalrates ist das **Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG).**
Gem. § 62 LPVG hat der Personalrat neben der Dienststelle die Aufgabe, „darüber zu wachen, dass **alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden**". Das bedeutet: Der Personalrat hat bei seinen Entscheidungen nicht allein die Einzelinteressen einer Lehrkraft zu beachten, sondern er hat auch immer die Folgen für alle übrigen an dieser Schule beschäftigten Kolleginnen und Kollegen abzuwägen.
Außerdem hat er gem. § 64.2 LPVG „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen durchgeführt werden."
Die maßgebenden Verordnungen und Vorgaben für die beamteten Kolleginnen und Kollegen sind in dem **Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)** und **Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW)** vom 14.06.2016 geregelt, für die Tarifbeschäftigten gilt der **Ländertarifvertrag (TV-L)**.

2.2 Grundlagen der Personalratstätigkeit: das LPVG, u.a. die §§ 64, 66, 72-75 und 91 LPVG

Die o.g. Paragraphen des LPVG bilden den Rahmen, aus dem heraus sich die Aufgaben des Personalrats ergeben.

- Der § 64 beinhaltet das Recht, Maßnahmen zu beantragen und zu überwachen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, und ggf. auf der Grundlage des § 66.4 selbst initiativ zu werden.
- Darüber hinaus ist der Personalrat berechtigt, Anregungen und Beschwerden entgegenzunehmen und auf deren Erledigung hinzuwirken, die Förderung Schwerbehinderter zu beantragen, etc.
- Grundsätzlich ist eine rechtzeitige und umfassende Information des Personalrats über beabsichtigte Maßnahmen der Bezirksregierung gem. § 65 LPVG notwendig.

- Das **Mitbestimmungsrecht** gem. § 72 LPVG sowie § 74.1 umfasst u.a. die Bereiche:
    - Einstellung, Eingruppierung, Rück- und Höhergruppierung, Stufenzuordnung, Verkürzung, Verlängerung der Stufenlaufzeit, Probezeitverlängerung, Beförderung, Versetzung, Ablehnung von Teilzeitbeschäftigung bei Beamtinnen und Beamten sowie Tarifbeschäftigten, Änderung von Arbeitsverträgen, Kürzung von Anwärterbezügen, ordentliche Kündigung, Entlassung von Beamtinnen (auf Lebenszeit, Probe oder Widerruf) - falls nicht selbst beantragt -, vorzeitige Versetzung in den Ruhestand und Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit sowie darüber hinaus
    - regelmäßige Mehrarbeit und Ausgleichsregelungen, Fortbildung, Vorschüsse, Personalfragebogen sowie Richtlinien für Einstellungen, Versetzungen, Beurteilungen und Kündigungen sowie Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichberechtigung.
- Das **Mitwirkungsrecht** basiert auf §§ 73 und 74 LPVG. Es ist eine schwächere Beteiligungsform und umfasst u.a. folgende Bereiche:
    - Stellenausschreibung unabhängig von Einstellungen, Erhebung von Disziplinarklagen – falls selbst beantragt –, innerdienstliche Verwaltungsanordnungen.
- Das Recht auf **Anhörung** ist die schwächste Beteiligungsform und ergibt sich aus den §§ 74 und 75 LPVG.
    - Es greift u.a. bei Abmahnungen, außerordentlichen Kündigungen sowie Kündigungen während der Probezeit, bei Aufhebungs- und Beendigungsverträgen, der Anordnung amts- bzw. vertrauensärztlicher Untersuchungen sowie bei Grundsätzen der Personalplanung.
- Sonderregelungen für Lehrerinnen und Lehrer finden sich in den §§ 85-92 LPVG; die Regelungen für Versetzungen und Abordnungen (Mitbestimmung, wenn länger als ein Schulhalbjahr) werden in § 91 behandelt.

Im Zuge der erhöhten Belastung von Kolleginnen und Kollegen an den Schulen ist der Personalrat in zahlreichen Einzelfällen beratend tätig geworden und hat ggf. auf der Grundlage der vertrauensvollen Zusammenarbeit auf die Beseitigung von Beschwernissen hingewirkt.

Der Personalrat hat weiterhin die Funktion der Stufenvertretung für den Lehrerrat. Das bedeutet, wenn ein Lehrerrat in der Mitbestimmung ist (§69 LPVG, z.B. angeordnete Mehrarbeit) und seine Zustimmung zu einer Maßnahme der Schulleitung verweigert, so wird ein Stufenverfahren eingeleitet und die Maßnahme zur Prüfung der oberen Schulaufsicht vorgelegt. In diesem Fall vertritt dann der Personalrat die Interessen des Lehrerrates.
Sollte es an einer Schule keinen Lehrerrat geben, so übernimmt der Personalrat dessen Aufgaben aus §69 LPVG bis zur Bildung eines neuen Lehrerrates.

2.3 Gemeinschaftliche Besprechung gem. § 63 in Verbindung mit § 85.4 LPVG (Erste GB am 19.11.25 und zweite GB am 11.03.26)

Mindestens einmal im Jahr hat der Personalrat das Recht auf eine Gemeinschaftliche Besprechung mit der oberen Schulaufsicht, um aktuelle Themen zu besprechen. Im Berichtszeitraum machte der Personalrat zweimal von diesem Recht Gebrauch. Die erste Gemeinschaftliche Besprechung fand am 19.11.2025 statt. Folgende Tagesordnungspunkte wurden besprochen:

- Überlastungsanzeigen
- Gewalt an Schulen und Erreichbarkeiten
- Vorgriffstellen
- 17. Schulrechtsänderungsgesetz § 15

Eine weitere Gemeinschaftliche Besprechung fand am 11.03.2026 statt, mit folgenden Tagesordnungspunkten:

- Stellenversorgung/ Vorgriffstellen
- Umgang mit Lehrkräften mit Gewalterfahrung
- Klärung der Mitbestimmung
- Umgang mit Versetzungsanträgen bei pflegenden Personen
- Einrichtung des gemeinsamen Lernens im Schuljahr 2026/2027
- Teilabordnungen

2.4 Anträge aus der Personalversammlung 2025

Am 05.11.2025 fand auf dem Metro Campus in Düsseldorf die Personalversammlung statt.

Folgenden Anträge wurden an die Personalversammlung gestellt und zur Abstimmung gebracht. Sie wurden einstimmig angenommen. (Anträge gleichen Inhalts wurden zusammengefasst):

1.	Thema A-13/E-13 Besoldung als Beförderung – Höherstufung
2.	Anerkennung bisherigen DaZ-Ausbildungen für das Lehramt DaZ
3.	Konsequente Unterstützung der Dienststelle bei Gewalt gegen Lehrkräfte
4.	Umgang mit Gewaltvorfällen in der Schule
5.	Angebot von Präventionsmaßnahmen seitens des Landes zur Vermeidung von Gewalterfahrungen an Schulen.
6.	Für Tarifangestellte des Landes: Höhergruppierung unter Mitnahme der Stufe und Stufenlaufzeit.
7.	Transparenz und Gleichbehandlung bei der Anordnung von Attestpflicht und der Durchführung von BEM-Gesprächen

Der Personalrat hat die Anträge je nach Umsetzungsmöglichkeit an die entsprechenden Gremien - Ministerium, Hauptpersonalrat, Verbände und Gewerkschaften wie *lehrer nrw*, VBE sowie GEW und SchaLL, Unfallkasse, TdL und die bildungspolitischen Ausschüsse der Parteien weitergeleitet.

3. Tätigkeitsbericht - besondere Tätigkeiten im Rahmen der o.g. §§ des LPVG

3.1 Einstellungen

Eigenverantwortliche Schule: Das Mitbestimmungsrecht im Rahmen von Einstellungen in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse wird (mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung) immer dann vom Lehrerrat wahrgenommen, wenn auch die **fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleitung übertragen wurden**. Derzeit gibt es im Regierungsbezirk Düsseldorf **eine** eigenverantwortliche Realschule, die die fakultativen Dienstvorgesetzteneigenschaften beantragt und übertragen bekommen hat.

3.1.1 Einstellungen in den Vorbereitungsdienst

Die Zuweisung zu den Schulformschwerpunkten und den Seminarstandorten ist von festgelegten Kriterien (Sozialpunkten) abhängig. Es hat insgesamt 120 Einstellungsangebote in den Vorbereitungsdienst der Sek. I mit dem Schwerpunkt Realschule gegeben (62 zum 01.11.2025 und 58 zum 01.05.2026).

3.1.2 Lehrereinstellungsverfahren

Einstellungen erfolgten während des Berichtszeitraumes überwiegend über das Ausschreibungsverfahren, welches auch wöchentliche Ausschreibungen vorsieht. Die rechtlichen Grundlagen können im Bildungsportal des Schulministeriums NRW unter www.leo.nrw.de, Untermenü Rechtsgrundlagen, eingesehen werden.
Daneben existiert noch das Listenverfahren, in das sich Regelbewerberinnen und -bewerber im Rahmen des Bewerbungsverfahrens eintragen lassen können (über das Listenverfahren sollen insbesondere Schulen in schwer zu versorgenden Regionen mit ausgebildeten Lehrkräften versorgt werden).
Die Beteiligung des Personalrates am Einstellungsverfahren ist zwingend vorgeschrieben. Dies beinhaltet, dass der Personalrat über die Termine der Kommissionssitzungen durch die Schulleitungen rechtzeitig informiert werden muss. Das gilt nicht für eigenverantwortliche Schulen, an denen auch die fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben auf die Schulleitung übertragen wurden. Hier ist der Lehrerrat zu beteiligen.
Im Rahmen des diesjährigen Einstellungsverfahrens haben sich die PR-Mitglieder erneut mit den betroffenen Schulen in Verbindung gesetzt, um damit – bzw. auf Wunsch auch durch Teilnahme an den Auswahlgesprächen – ihrer Beratungsaufgabe nachzukommen. Grundsätzlich hat der Personalrat alles in seiner Macht Stehende getan, um eine schnellstmögliche Besetzung im Rahmen des Einstellungsverfahrens zu realisieren. Er ist jedoch gem. § 64 Satz 2 LPVG verpflichtet, solche Verfahren zu prüfen, bei denen Unklarheiten oder Unstimmigkeiten vorhanden sind.
Im Berichtszeitraum konnten 117 Stellen mit ausgebildeten Lehrkräften besetzt werden, 50 Stellen über Listenziehung, 46 Stellen mit Seiteneinsteigenden, die an der OBAS (23), der PE (23) bzw. an einem Anpassungslehrgang (8) teilnehmen. Zusätzlich wurden sieben MPT-Stellen und zehn Stellen für Sozialarbeit besetzt. Viele ausgeschriebene Stellen liefen mangels Bewerbungen leer.

3.1.3 Einstellung von sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Der sogenannte „Sozialpädagogenerlass“, der im April 2008 für die Realschule Gültigkeit erhalten hat, schreibt vor, dass die Stellen der Sozialpädagogen von den Schulen durch Verzicht auf eine Lehrerstelle erwirtschaftet werden müssen. Dem Trend folgend, dass die Mehrheit der ausgeschriebenen Stellen mangels Bewerbungen leerläuft, konnte eine Sozialpädagogin im Berichtszeitraum eingestellt werden.

3.1.4 „Flexible Mittel“ bzw. Elternzeitvertretung (ehemals Erziehungsurlaub oder EZU)

Im Falle einer längerfristigen Erkrankung oder Mutterschutz bzw. Elternzeit einer Lehrkraft kann die Schulleitung Mittel zur Einstellung einer Vertretungslehrkraft beantragen. Dies kann laut Maßgabe des

MSB jede natürliche Person sein. Vertretungsstellen sind im Bildungsportal des Schulministeriums NRW unter „www.verena.nrw.de“ (Vertretungseinstellung nach Angebot) aufgelistet.
Der Lehrerrat berät die Schulleitung gemäß §69 Abs.2 SchulG in Angelegenheiten der Lehrkräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß §58 SchulG (Pädagogisches und Sozialpädagogisches Personal). Die befristete Einstellung einer Lehrkraft ist eine solche Angelegenheit, dementsprechend ist der Lehrerrat auch vorher zu informieren, damit er die Schulleitung beraten kann. In den wöchentlichen Personalratssitzungen war vermehrt aufgefallen, dass die Beteiligung der Lehrerräte bei der befristeten Einstellung von Lehrkräften in vielen Fällen nicht berücksichtigt worden war. Aus Sicht des Gremiums ist weiterhin folgendes Verfahren anzustreben:
Die Beteiligung des Lehrerrates beginnt mit einer frühzeitigen Information zu der geplanten Stellenausschreibung. Nach Ablauf der Bewerbungsfrist wird der Lehrerrat über das Bewerberfeld informiert und erhält idealerweise auch einen Einblick in die Bewerbungsunterlagen. Der Lehrerrat berät innerhalb seines Gremiums und trifft eine Entscheidung. Die Schulleitung holt anschließend die Einschätzung des Lehrerrates zu den Bewerberinnen und Bewerbern ein und berücksichtigt diese in angemessener Weise. Auf dem Einstellungsformular der Bezirksregierung kreuzt die Schulleitung an, dass der Lehrerrat beteiligt wurde und lässt die vorsitzende Person des Lehrerrates an der entsprechenden Stelle unterschreiben.

Die Vergütung von Vertretungslehrkräften erfolgt auf der Grundlage der vorhandenen Qualifikation nach den Vorgaben des Ländertarifvertrages (TV-L), ergänzt durch den am 01.08.2015 in Kraft getretenen Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L). Durch **Angabe von „einschlägiger Berufserfahrung“** nach § 16 Abs. 2 Sätze 1 bis 3 i.V.m. der Protokollerklärung Nr. 3 zu § 16 Abs. 2 TV-L ist eine Erhöhung der Stufenzuordnung innerhalb der Entgeltgruppe möglich.
Eine Erhöhung der Stufenzuordnung durch **Angabe von „förderlichen Zeiten“** nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bei befristeten Neueinstellungen von Lehrkräften ist durch einen Erlass des MSW vom 28.03.2014 stark eingeschränkt worden und nur noch möglich, wenn die Stellenausschreibung explizit den Hinweis auf die Anrechnung beruflicher Vorerfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L enthält. Bei Anschlussverträgen erfolgt der weitere Stufenaufstieg automatisch durch das LBV.
Befristete Verträge, die vor dem 01.02. eines Jahres abgeschlossen und bis zum Ende des Schuljahres bestehen sollen, müssen laut Erlass bis zum Ende der Sommerferien verlängert werden. Eine Bezahlung der Sommerferien erfolgt ebenfalls, wenn sich ein Vertrag direkt nach den Sommerferien anschließt.
Ansonsten müssen entstandene Urlaubsansprüche nach Vertragsende mit einem formlosen Antrag bei der Bezirksregierung geltend gemacht werden.

Der Personalrat hat im Laufe des Berichtszeitraumes 864 (flexible Mittel) Einstellungs- bzw. Weiterbeschäftigungsverträge in befristete Beschäftigungsverhältnisse – sowohl aus dem Kontingent „flexible Mittel“ als auch im Rahmen von Elternzeitvertretung – bearbeitet.
Bei Weiterbeschäftigungen versucht der Personalrat eine schädliche Unterbrechung für die Kolleginnen und Kollegen zu vermeiden, sofern ihm die Voraussetzungen für eine Weiterbeschäftigung gegeben erscheinen.
Die oben angesprochene Beteiligung des Lehrerrates begünstigt die Entscheidung des Bezirkspersonalrates hier grundsätzlich positiv, da dieser dann davon ausgehen kann, dass die Schule eine für das Kollegium sowie für die Schülerschaft sinnvolle Personalmaßnahme vorbereitet hat.

3.1.5 Integration durch Bildung

Unter dem Begriff „Integration durch Bildung“ werden Maßnahmen und Initiativen des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen für zugewanderte Kinder und Jugendliche zusammengefasst. Finanzielle Mittel in großem Umfang werden vom Land NRW investiert, um die Schulen mit zusätzlichen Stellen für die Beschulung von zugewanderten Schülerinnen und Schülern auszustatten und die für die Integration nötige Sprachförderung (DaZ/DaF), interkulturelle Schulentwicklung sowie Lehrerfortbildungen und Qualifikationserweiterungen zu ermöglichen. Im Berichtszeitraum hat der

Personalrat der Einstellung von Kolleginnen und Kollegen, vor allem über flexible Mittel, zugestimmt, die im Rahmen dieser Initiative tätig werden.

3.1.6 Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen

Das Handlungskonzept zur Unterrichtsversorgung vom 14.12.2022 hat für die Entfristung folgendes festgelegt. Personen, die bereits als Lehrkraft unterrichten (GS, Sek I, FöS) können auf Antrag in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis an ihrer derzeitigen Einsatzschule übernommen werden, wenn bestimmte Voraussetzungen auf sie zutreffen (u.a. wenn sie einen Bachelorabschluss oder vergleichbaren Hochschulabschluss haben, aktuell in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis stehen, Unterrichtserfahrungen als Lehrkraft von drei Jahren im Umfang von mindestens einer halben Stelle innerhalb eines Zeitraumes von fünf Jahren nachweisen können, für die Übernahme in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis geeignet sind, die Bezirksregierung über eine freie und besetzbare Stelle verfügt). Der Antrag ist auf dem Dienstweg mit einer Stellungnahme der Schulleitung zu stellen. Eine Erhöhung der bisherigen Stundenzahl ist möglich, ein Anspruch darauf besteht jedoch nicht. Eine Entfristung von Bewerberinnen und Bewerbern, die eine Staatsprüfung nicht bestanden haben, ist nicht möglich.

Das MSB hat in seinem Erlass vom 27. September 2013 die Umsetzung des Bundesarbeitsgerichtsurteils vom 18.07.2012 zu einer sogenannten „Kettenbefristungen“ verfügt:
Eine Befristung eines Arbeitsvertrages trotz Vorliegens eines Sachgrundes kann rechtsmissbräuchlich und daher unwirksam sein, wenn über eine lange Gesamtdauer eine hohe Anzahl aufeinander folgender befristeter Arbeitsverträge mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen worden ist. Mit Erlass vom 18. September 2014 hat das MSB die Bezirksregierungen angewiesen, Kettenbefristungen bereits nach einer Beschäftigungsdauer von sieben Jahren (vormals mehr als 10 Jahre) auf Rechtsmissbräuchlichkeit zu überprüfen und „dabei einen wohlwollenden Maßstab anzulegen“. Sollte ein Rechtsmissbrauch im Einzelfall gegeben sein, ist als Rechtsfolge - ohne arbeitsgerichtliches Klageverfahren - die Entfristung des **letzten** Arbeitsverhältnisses vorzunehmen. Die übrigen Vertragsbestandteile wie Beschäftigungsschule und Beschäftigungsumfang bleiben unberührt. Zur Beurteilung des Einzelfalls können neben der Gesamtbeschäftigungsdauer weitere Umstände herangezogen werden:

- Anzahl der befristeten Verträge
- Laufzeiten der einzelnen Arbeitsverträge
- ggf. nicht konkret benannter / umgesetzter Vertretungsbedarf
- wechselnde Einsatzorte / Schulformen
- Einsatz als Klassenleitung
- Teilnahme an Klassenfahrten
- Mehrarbeit

Der Personalrat ist im Berichtszeitraum in 7 Fällen bzgl. der Entfristung befristeter Arbeitsverhältnisse personalvertretungsrechtlich beteiligt worden. In der Regel wurden die Betroffenen mit dem Stundenumfang weiterbeschäftigt, der dem letzten befristeten Beschäftigungsumfang entsprach.

3.2 Vertretungsunterricht – Mehrarbeit

Die Rahmenbedingungen des Vertretungsunterrichts sind in der ADO sowie im Mehrarbeitserlass geregelt.

Gem. **SchulG** § 68 Abs. 3 Ziff. 1 **entscheidet die Lehrerkonferenz über Grundsätze für die Aufstellung von Aufsichts- und Vertretungsplänen**.

Auf dieser Grundlage kann die Schulleitung flexibel und unter Berücksichtigung des Einzelfalles Mehrarbeit anordnen. Hierbei hat die Schulleitung abzuwägen zwischen:

- Vermeidung von Unterrichtsausfall
- der Fürsorgepflicht für die Lehrerinnen

- den Auswirkungen auf das Erscheinungsbild der Schule

Um dem Vertretungsbedarf nachzukommen, werden in die Stundenpläne der Lehrkräfte Springstunden eingearbeitet, deren Anzahl in der Regel gestaffelt an die Unterrichtsverpflichtung angepasst ist.

Teilzeitkräfte sollen gem. ADO **proportional zur Unterrichtsverpflichtung** zum Vertretungsunterricht herangezogen werden. Dies sollte jede Schule in einem Teilzeitkonzept regeln.

Regelmäßige Mehrarbeit sollte auch im Rahmen des Kontingents „flexible Mittel" möglichst über eine Erhöhung der vertraglich vereinbarten Stundenzahl verrechnet werden.

„Bereitschaftsstunden" gibt es im Schulbereich nicht, es ist jedoch möglich, z.B. den Vertretungsbedarf für die erste Stunde durch **Springstunden mit Abrufbereitschaft** abzudecken. Auch hier ist es dem Personalrat ein Anliegen, dass diese Belastung nachvollziehbar und transparent nach festgelegten Kriterien gleichmäßig (unter oben angeführter proportionaler Berücksichtigung der Teilzeitkräfte) im Kollegium verteilt wird.

Betreuungs- und Aufsichtszeiten, die im Rahmen der Übermittagsbetreuung bzw. im Ganztagsunterricht anfallen, werden **zur Hälfte auf die Unterrichtsverpflichtung angerechnet**. Da Stellenanteile bei einer Überbesetzung angerechnet werden, empfiehlt es sich, im Rahmen der Übermittagsbetreuung Barmittel statt Stellenanteile anzufordern und die Betreuung durch andere Fachkräfte sicherzustellen. Unabhängig davon erhalten gebundene Ganztagsschulen einen Ganztagszuschlag.

Mehrarbeitsstunden im Rahmen des **ad-hoc-Vertretungsunterrichts** müssen laut MVergV nach wie vor **monatlich verrechnet bzw. vergütet** werden.

- Nicht anrechenbare Ausfallstunden (z.B. durch wetterbedingten Unterrichtsausfall, Praktika, etc.) müssen mit den Mehrarbeitsstunden verrechnet werden.
- Anrechenbare Ausfallstunden (z.B. durch Schulveranstaltungen, Eltern- u. Schülersprechtage, etc.) werden auf die Pflichtstundenzahl angerechnet und somit nicht bei der Mehrarbeit verrechnet.

Da es sich bei der Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (§ 65 LBG NRW) – früher Sabbatjahr – um eine besondere Form der voraussetzungslosen Teilzeit handelt, gilt hier Folgendes: Während der Ansparphase wird die geleistete Anzahl von Mehrarbeitsstunden, die der Differenz zwischen der tatsächlich vergüteten Stundenzahl und der vollen Pflichtstundenzahl entspricht, anteilig vergütet, wie bei anderen Teilzeitbeschäftigten auch.

Die Bagatellgrenze für Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften

Im Juni 2025 trat eine gesetzliche Neuregelung zur Bagatellgrenze bei Teilzeitarbeit in Kraft. Ab Anfang 2026 müssen die Vorgaben gemäß offiziellen Erlassen des Schulministeriums auch an den Schulen in NRW umgesetzt werden.
Durch die Änderung des Landesbeamtengesetzes (§ 61 LBG NRW) gilt eine neue Regelung für Mehrarbeit, die verbeamtete und tarifbeschäftigte Lehrkräfte gleichermaßen betrifft. Die Bagatellgrenze gilt nun auch für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Zuvor wurde jede zusätzliche Unterrichtsstunde, die eine Teilzeitkraft unterrichtete, ab der ersten Stunde vergütet; nun wird auch für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte eine Grenze festgelegt, die proportional zu ihrer Teilzeitquote ist. Erst wenn diese individuelle Stundenzahl im jeweiligen Kalendermonat überschritten wird, besteht ein Anspruch auf Vergütung.
Für Vollzeitkräfte mit einem Stundendeputat von 28 Stunden von 45 Minuten liegt die Bagatellgrenze bekanntlich bei 3 Unterrichtsstunden pro Monat. Erst wenn die Vollzeitkraft mindestens eine weitere Mehrarbeitsstunde sammelt, wird ihr jede einzelne erteilte Mehrarbeitsstunde aus dem jeweiligen Kalendermonat vergütet.
Diese drei Stunden Mehrarbeit einer Vollzeitkraft, die überschritten werden müssen, damit Anspruch auf Vergütung besteht, sind Ausgangspunkt für die Schulleitung, um zu ermitteln, wo die individuelle Bagatellgrenze für Mehrarbeitsstunden der Teilzeitbeschäftigten liegt.
Für Lehrkräfte an den Realschulen gilt:

Anzahl der Stunden	Bagatellgrenze		Erklärung
Vollzeit 28	3,00 Stunden	4	Die Bagatellgrenze wird erst mit der 4. Stunde überschritten.
Teilzeit 14	1,50 Stunden	2	Die Bagatellgrenze wird mit der 2. Stunde überschritten.
Teilzeit 18	1,93	2	Die Bagatellgrenze wird mit der 2. Stunde überschritten.
Teilzeit 22	2,36	3	Die Bagatellgrenze wird erst mit der 3. Stunde überschritten.

Wenn Ihre Schule ein verändertes Zeitraster verwendet, zum Beispiel im 60-Minuten-Takt unterrichtet wird, so wird Ihre individuelle Bagatellgrenze anhand des schulspezifischen Minutenfaktors berechnet. Die drei 45-Minuten-Stunden, die eine Vollzeitkraft unvergütet leisten muss, entsprechen 135 Minuten im Kalendermonat.
Wichtig ist also, dass die individuelle Bagatellgrenze überschritten wird, damit ein Anspruch auf Vergütung besteht.

3.3 Abordnungen

Nach der Novellierung des LPVG ist der Personalrat seit Juli 2011 mitbestimmungspflichtig zu beteiligen, wenn die Abordnung über das Ende des laufenden Schulhalbjahres hinausgeht.
Gemäß § 24 LBG NRW bzw. §4 Abs. 1 TV-L können Landesbeamtinnen sowie Tarifbeschäftigte im Landesdienst aus **dienstlichen Gründen** vorübergehend an Schulen, zur Deckung des Personalbedarfs, abgeordnet werden. Dabei stellt die Sicherung der Unterrichtsversorgung für den Schulbereich einen dienstlichen Grund von zentraler Bedeutung dar. Abordnungen sind auch schulformübergreifend sowie bezirksübergreifend möglich.

Bei 70 Abordnungen, die zur Beteiligung vorgelegt worden sind, hat der Personalrat durch Nachfrage sichergestellt, dass die Belange der Beschäftigten berücksichtigt wurden. Diese Abordnungen schlüsseln sich folgendermaßen auf:

Abordnungen an eine andere Realschule	31
Abordnungen an eine Hauptschule	5
Abordnungen an eine Grundschule	1
Abordnungen an ein Kommunales Integrationszentrum	7
Abordnung an die Bezirksregierung Düsseldorf	9
Abordnungen an das MSB	2
Abordnungen an ein Schulamt	13
Abordnung an ein Regionales Bildungsbüro	2

Wenn Kolleginnen und Kollegen mit einem Teil ihres Stundendeputates abgeordnet werden, so bleiben häufig viele dienstliche Leistungen bestehen (Klassenarbeiten, Aufsichten, Klassenlehrereinsatz, Tag der offenen Tür, Teilnahme an allen Konferenzen etc.). Eine Abordnung darf aber nicht zur Überbelastung von Kolleginnen und Kollegen führen, gerade weil eine Abordnung immer eine Mehrbelastung darstellt. Darum ist aus gesundheitlichen Aspekten eine konkrete Regelung unabdingbar, welche keinen Handlungsspielraum von Schulleitungen an der Zielschule lässt.

Setzen Sie sich mit uns in Verbindung, wenn es Problem mit der beabsichtigten Abordnung gibt und wir soweit möglich korrigierend tätig werden können.

Im Zuge der **Inklusion** - Leben und Lernen für alle Kinder in der allgemeinen Schule - erfolgten **Abordnungen von Sonderpädagoginnen und Sonderpädagogen** an die Realschulen.
Alle Schülerinnen und Schüler, die allgemeine Schulen besuchen, wurden vom Schuljahr 2015/16 an auch beim Grundstellenbedarf dieser Schulen berücksichtigt - auch jene mit förmlich festgestelltem Bedarf an sonderpädagogischer Unterstützung. Lehrerstellen für sonderpädagogische Förderung kamen dann als neuer „Mehrbedarf“ hinzu:
Für die sonderpädagogischen Förderschwerpunkte Geistige Entwicklung, Körperliche und motorische Entwicklung, Hören und Kommunikation sowie Sehen erfolgte die zusätzliche Stellenzuweisung nach der jeweiligen Schüler-Lehrer-Relation des Förderschwerpunkts.
Für die Förderschwerpunkte Lernen, Emotionale und soziale Entwicklung sowie Sprache (zusammen auch als Lern- und Entwicklungsstörungen - LES - bezeichnet) wurde zum Schuljahr 2015/16 ein landesweites Kontingent gebildet.

3.4 Versetzungen

Bei **Versetzungen auf eigenen Wunsch** ist fünf Jahre nach dem ersten zulässig gestellten Versetzungsantrag eine Freigabe nicht mehr notwendig. Die Fünf-Jahres-Frist bezieht sich auf den Termin, zu dem der Antrag erstmalig gestellt wurde.

- **Laufbahngleiche Versetzungen** sollen als vorrangiges Instrument für eine gleichmäßige Unterrichtsversorgung genutzt werden und sind zwischen allen Schulformen möglich. Sie werden auf das jeweilige Einstellungskontingent angerechnet. (Versetzungen an eine Gemeinschafts- oder eine Sekundarschule sind schulformübergreifende Versetzungen, da die Gemeinschafts- sowie die Sekundarschulen dem Gesamtschulkapitel zugeordnet wurden.)
- **Versetzungen mit Laufbahnwechsel sind nur über Bewerbungen auf schulspezifische Ausschreibungen möglich**, die für den **Laufbahnwechsel geöffnet** sind. Für eine Bewerbung ist keine Freigabe der abgebenden Schule notwendig.

Rückkehrerinnen aus einer Beurlaubung (z.B. Elternzeit)
Hinweis: Verfahrensänderung für Rückkehrerinnen und Rückkehrer ohne Versetzungswunsch
Lehrkräfte, die nach ihrer Beurlaubung an ihre bisherige Schule zurückkehren möchten, müssen nicht mehr am Versetzungsverfahren über OLIVER teilnehmen und keinen Rückkehrantrag stellen. Bitte informieren Sie in diesem Fall mindestens 6 Monate vor dem Ende Ihrer Beurlaubung Ihre zuständige Personalsachbearbeitung auf dem Dienstweg über Ihre gewünschte Rückkehr an Ihre bisherige Schule. Sollte eine Rückkehr in Teilzeit beabsichtigt sein, ist das Stellen eines Teilzeitantrages erforderlich. (Bei der Rückkehr aus der Elternzeit wird bei der Berechnung des Beurlaubungszeitraums die Mutterschutzfrist mit einbezogen.) Sollte die Rückkehr an Ihre bisherige Schule im Einzelfall nicht möglich sein, wird für diese Lehrkräfte eine unterversorgte Schule in Wohnortnähe gesucht. Rückkehrerinnen aus einer Beurlaubung haben Anspruch auf wohnortnahen Einsatz an einer Schule mit entsprechendem Bedarf im Umkreis von bis zu 50 km zum Wohnort. Vor der Rückkehr besteht das **Anrecht auf ein Beratungsgespräch**. 29 Lehrkräfte kehrten im Schuljahr 2025/26 aus der Elternzeit zurück.

Für bezirksinterne und bezirksübergreifende Versetzungen sowie für das Lehrertauschverfahren zwischen den Bundesländern gibt es zurzeit nur den **Versetzungstermin 01. August.** In einigen Bundesländern ist im Lehrertauschverfahren auch eine Versetzung zum 01. Februar möglich.

Der Antragsschluss für eine Versetzung ist der 30. November.

Das elektronische Antragsformular zur Lehrerversetzung ist über die Internetadresse www.oliver.nrw.de bzw. über das Internetportal www.schulministerium.nrw.de (online-Versetzung) abrufbar und online auszufüllen und abzuschicken. Ein Ausdruck des Online-Antrags (einschließlich des Votums des Schulleiters) muss auf dem Dienstweg innerhalb von sieben Kalendertagen an die Bezirksregierung geschickt werden. Danach erhalten Sie eine Bestätigung des Antrags mit einer Datenübersicht.

Bei beabsichtigten **Versetzungen und Abordnungen** aus **dienstlichen Gründen** haben Sie das Recht, sich nach vorausgegangener Information durch die Bezirksregierung ihr gegenüber schriftlich und mündlich

zur beabsichtigten Abordnung oder Versetzung zu äußern. Sie können der beabsichtigten Maßnahme zustimmen oder sie ablehnen.
Die Koordinierungskonferenzen bzgl. der Versetzungen zum 01.08.2026 haben bezirksintern am 17.03.26 und am 19.03.26 mit Beteiligung des Hauptpersonalrates bezirksübergreifend stattgefunden.

Damit der Personalrat Ihren Versetzungswunsch unterstützen kann, bitten wir Sie, gleichzeitig mit Ihrem Versetzungsantrag an die Bezirksregierung eine Kopie an den Personalrat zu senden. **Gleiches gilt für den Fall, dass Sie einer beabsichtigten Abordnung oder Versetzung nicht zustimmen wollen**.
Nur bei rechtzeitiger Information können wir uns für Sie einsetzen.

Bei schulform- oder bezirksübergreifenden Versetzungen kann sich neben der Freigabe auch die Aufnahme als problematisch erweisen. Nehmen Sie deshalb ebenfalls mit dem Personalrat der gewünschten Schulform bzw. des gewünschten Regierungsbezirks Kontakt auf.
Der Personalrat ist bei 85 Versetzungen beteiligt worden. 57 Lehrkräfte wurden an andere Realschulen versetzt, acht von ihnen bezirksübergreifend. Fünf Lehrkräfte wurden an eine Gesamtschule versetzt, sechs Lehrkräfte an das Schulamt und zwei weitere Lehrkräfte über das Ländertauschverfahren (LTV). Zwei Lehrkräfte wurden an eine Hauptschule versetzt, vier an eine Sekundarschule.

3.5 Ausschreibungen

Stellenausschreibungen müssen nach Änderung der Richtlinien für die Stellenausschreibung seit dem 01.08.2010 ausschließlich landesweit im Bildungsportal des Schulministeriums erfolgen.
Die Beförderungsstellen werden unter www.stella.nrw.de veröffentlicht und umfassen **alle** Stellen ab der ersten Beförderung sowie die Fachleiterstellen.
Unter Berücksichtigung der inzwischen erfolgten Umsetzung der Anpassung der Lehrkräftebesoldung zum 1. August 2026 wurden die A13/ EG13 Beförderungsstellen (insgesamt 48 Stellen) letztmalig ausgeschrieben.

3.6 Beförderungen

3.6.1 Beförderungen von Besoldungsgruppe A12/EG11 nach A13/EG13

Von den 48 ausgeschriebenen A13/EG13 Beförderungsstellen aus dem Haushaltsjahr 2025 wurden 33 Stellen besetzt.

3.6.2 Beförderungen auf Funktionsstellen

Die Auswahl bei Beförderungen hat gem. § 9 BeamtStG „nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Glauben, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität“ zu erfolgen. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bevorzugt zu befördern, wenn im jeweiligen Beförderungsamt der Laufbahn weniger Frauen als Männer sind.

- Für alle **Leitungen der öffentlichen Schulen** besteht gem. § 21 LBG NRW eine Probezeit von zwei Jahren, die bis zu einem Jahr verkürzt werden kann, eine Verlängerung ist nicht möglich. Die erhöhte Vergütung kann bereits nach Haushaltsfreigabe innerhalb der Probezeit vor der Beförderung in das neue Amt als Realschulrektorin gezahlt werden. Nach dem neuen Schulgesetz müssen sich Kolleginnen und Kollegen, die eine Schulleitungsstelle anstreben, im Rahmen mehrerer Fortbildungsveranstaltungen qualifizieren und in einem Eignungsfeststellungsverfahren (EFV) profilieren. Grundlagen für die dienstliche Beurteilung durch die obere Schulaufsicht sind das Ergebnis des EFV und ein Leistungsbericht der Schulleitung. Bei Abweichungen kann die Schulaufsicht zwecks Klärung ein schulfachliches Gespräch durchführen. Die Schulleiterwahl erfolgt seit dem 01.08.2006

durch die Schulkonferenz. Die Vertretung der Kommune nimmt in diesem Fall mit beratender Stimme an der erweiterten Schulkonferenz teil. Für das Amt der **ersten Realschulkonrektorin bzw. des ersten Realschulkonrektors** gilt eine sechsmonatige Erprobungszeit. Die höhere Vergütung wird nach der Erprobungszeit und nach Haushaltsfreigabe ausgezahlt. Gleiches gilt für **zweite Realschulkonrektorinnen und -konrektoren**. Wenn die Anzahl der Schülerinnen und Schüler an einer Realschule unter die vorgegebene Begrenzung sinkt, wird die Haushaltsstelle erst zum Zeitpunkt des Wechsels bzw. mit Ausscheiden der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers aus der Funktion zurückgenommen.

Der Personalrat wurde bei insgesamt vierzehn Beförderungen beteiligt, die sich wie folgt aufgliedern:

Beförderung auf eine Stelle als Realschulrektorin/ Realschulrektor: 3
Beförderung auf eine Stelle als 1. Konrektorin/ 1. Konrektor: 3
Beförderung auf eine Stelle als 2. Konrektorin/ 2. Konrektor: 8

3.7 Fachleitung

Im Gegensatz zur Fachleitungstätigkeit im Sek. II-Bereich ist damit im Sek. I-Bereich noch immer keine Beförderung verbunden, sondern lediglich die Gewährung einer Zulage. Im Berichtszeitraum wurde der Personalrat bei zwei Fachleitungsbeauftragungen, bei drei Entpflichtungen sowie drei kommissarischen Beauftragungen beteiligt.

3.8 Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

Die Personalratsmitglieder sind im Zuge ihrer Beratungsfunktion zu allen Formen der Teilzeitbeschäftigung tätig geworden. In der Regel kommt die Bezirksregierung dem Wunsch auf Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung aus familiären Gründen nach, es sei denn, dienstliche Belange stehen der Maßnahme entgegen. Lediglich die Beurlaubung aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ist nicht möglich, da die Voraussetzung eines Bewerberüberhangs zurzeit nicht gegeben ist.
Teilzeitbeschäftigung mit Verringerung der Pflichtstundenzahl um nicht mehr als eine Stunde ist unschädlich für die Gewährung der vollen Altersermäßigung bzw. der Ermäßigung wegen Schwerbehinderung.
Die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltsfähig, die dem Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entsprechen (5 Jahre zu 2/3 gearbeitet → 5 x 2/3 = 3 1/3 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit). Zeiten einer Beurlaubung sind in der Regel nicht ruhegehaltsfähig.

Anträge sollten bis zum vorhergehenden Jahresende auf dem Dienstweg eingereicht werden und einen **überschaubaren Zeitraum** umfassen, da die vorzeitige Änderung der Stundenzahl bzw. der Beurlaubungsdauer nur möglich ist, wenn die Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung im bisherigen Umfang der Betroffenen nicht mehr zugemutet werden kann (§63 Absatz 3 und § 64 Absatz 4 LBG NRW). Auch wer von Teilzeit auf Vollzeit zurückkehren möchte, muss dafür einen Antrag stellen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Handreichung für die Umsetzung an Schulen der Bezirksregierung Düsseldorf
Nachdem im November 2024 zunächst eine gleichnamige Rundverfügung ohne Beteiligung aller Personalräte in Umlauf gebracht wurde, ist die finale Fassung vom Juli 2025 „Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Handreichung für die Umsetzung an Schulen der Bezirksregierung Düsseldorf“ unter Beteiligung der verschiedenen Gremien erstellt worden. Die Personalräte, die Gleichstellungsbeauftragten der Abteilung 4 sowie das Dezernat 47 konnten Anregungen und konstruktive Kritik zu dem Entwurf der Dienststelle einbringen. Die vom Personalrat Realschule eingebrachten Punkte fanden teilweise Berücksichtigung.
Die Handreichung enthält vor allem Empfehlungen und Hilfestellung für die Schulleitungen, zu deren Aufgaben es gehört, die gesetzlichen Grundlagen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu beachten und in Kooperation mit den Anspruchsberechtigten in Form von individuellen Arbeitszeiten bestmöglich und soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, umzusetzen. Sie ist als Praxishilfe für

ein schuleigenes Konzept zu verstehen, das in Kooperation von Schulleitung, der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen sowie dem Lehrerrat entwickelt und in der Lehrerkonferenz abgestimmt werden soll.
Zugleich ist die neue Handreichung eine Erweiterung der als „Teilzeitpapier“ bekannten Handreichung aus dem Jahr 2013, die den Fokus auf Teilzeitbeschäftigte legte. Neu ist, dass nun all diejenigen, die aus verschiedenen Gründen nicht mit voller Stundenzahl beschäftigt sind, angemessen Berücksichtigung und Schutz finden und nicht benachteiligt werden. Dazu gehören neben Teilzeitbeschäftigten, die nach dem Landesgleichstellungsgesetz (LGG) anspruchsberechtigt sind, unter anderem auch die Kolleginnen und Kollegen mit eingeschränkter Dienstfähigkeit, ebenso die Beschäftigten, die teilabgeordnet sind, die Beschäftigten mit Altersermäßigung und die Kolleginnen und Kollegen, die teilweise freigestellt sind, um an einem anderem Ort Tätigkeiten nachzugehen. Beachten Sie bitte, dass die Aufzählung der Anspruchsberechtigten hier nur beispielhaft sein kann.
Seit langem ist es dem Personalrat Realschule ein Anliegen, dass die besondere Belastung von an mehrere Schulen teilabgeordneten Lehrkräften gesehen und angemessen abgefedert wird. Der Personalrat begrüßt, dass die Handreichung auch diese Situation in den Blick nimmt und dazu Handlungsempfehlungen gibt. Doch nach wie vor fordert er zum Schutz dieser Lehrkräfte statt Empfehlungen konkrete Regelungen.

Über die Seite der Bezirksregierung Düsseldorf gelangen Sie zu der Handreichung.
https://www.brd.nrw.de/themen/schule-bildung/gleichstellung-schule/service-schule-gleichstellung

3.8.1 Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung

Gemäß. § 63 LBG NRW können Beamtinnen und Beamte ihre Arbeitszeit bis zur Hälfte ihrer regelmäßigen Arbeitszeit für die jeweils beantragte Dauer reduzieren. Voraussetzungslose Teilzeitanträge werden im Zuge des Handlungskonzeptes intensiv geprüft, ob im Einzelfall dienstliche Gründe einer Genehmigung entgegenstehen. Dabei wird nicht nur die einzelne Schule, sondern darüber hinaus auch regional- und schulformübergreifend die Unterrichtsversorgung in den Blick genommen. Der Antrag wird, bis auf weiteres, nur noch für ein Schuljahr entschieden. **Der Antrag bei Beamtinnen und Beamten sollte spätestens sechs Monate und bei Tarifbeschäftigten drei Monate vor Beginn gestellt werden.**
Sofern **zwingende dienstliche Belange** dies erfordern, kann die dienstvorgesetzte Stelle den Antrag ablehnen, nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen.

Bei der Entscheidung über einen Antrag werden auch persönliche Belange der Lehrkräfte in den Blick genommen. Als Reflexionspunkte kommen in Betracht (kein Automatismus auf Bewilligung):

- sehr geringer Umfang der beantragten Teilzeit
- ein aussagekräftiges Attest (gesundheitliche Belastungsfaktoren)
- Lebensalter der Lehrkraft (z.B. älter als 60 Jahre)
- Härtefall

Das MSB will die im Handlungskonzept genannten Maßnahmen zur Sicherung der Unterrichtsversorgung umgesetzt sehen. Im Berichtszeitraum wurden 11 Teilzeitanträge gestellt (Anträge aus voraussetzungslosen Gründen).

3.8.2 Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen

Voraussetzung: ein Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige

Solange die Voraussetzungen vorliegen, gibt es nach § 64 LBG NRW bei **Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit** keine zeitliche Beschränkung. Die **unterhälftige Teilzeit** ist gem. § 64 LBG NRW innerhalb der Beurlaubung und in der Elternzeit möglich. Bei der familienpolitisch begründeten **Beurlaubung** ist die Beurlaubungshöchstdauer von 15 Jahren zu

beachten. Zusammen mit der Elternzeit ergibt sich dann ein Rahmen von insgesamt 18 Jahren. Während der **Elternzeit** ist eine Beschäftigung bis zu 20 Unterrichtsstunden möglich.

Während der Zeit der Beurlaubung besteht Anspruch auf Beihilfe (Ausnahme: Die Beamtin, der Beamte wird berücksichtigungsfähige/r Angehörige eines Beihilfeberechtigten oder hat Anspruch auf Familienversicherung).

3.8.3 Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

Eine Teilzeitbeschäftigung in Form einer Jahresfreistellung (Sabbatjahr) ist im neuen § 65 LBG NRW geregelt (Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell). Danach kann eine Teilzeitbeschäftigung bzw. eine ununterbrochene Freisetzung vom Dienst durch Vorarbeit innerhalb einer Zeitspanne von höchstens sieben Jahren ausgeglichen werden. Im Falle einer Teilzeitbeschäftigung oder eines Urlaubes aus familiären Gründen kann die Teilzeitbeschäftigung oder die ununterbrochene Freistellung auch zu Beginn oder während des Bewilligungszeitraumes in Anspruch genommen werden.

3.8.4 Altersteilzeit

Die Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte ist im § 66 LBG NRW geregelt. Weil die Bedingungen so unattraktiv sind, wurde kein Antrag gestellt.

Für **tarifbeschäftigte** Kolleginnen und Kollegen sind die Teilzeitregelungen sowohl aus familien- wie auch aus arbeitsmarktpolitischen Gründen **in § 11 TV-L** festgeschrieben.

.

3.9 Lehrerfortbildung

Die drei Regionalteams Nord, Südost und Südwest organisieren die Lehrerfortbildungen. Der Personalrat ist weiterhin bei der Ausschreibung der Fortbildungen beteiligt.

Laut Schulgesetz § 59.6 in Verbindung mit § 69.2 ist der Lehrerrat bei der Auswahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Fortbildungsmaßnahmen ebenfalls zu beteiligen.

3.10 Nachträgliche Verbeamtung

Tarifbeschäftigte Kolleginnen und Kollegen, die als Seiteneinsteiger in den Schuldienst eingestellt wurden, können nach bestandener Prüfung am Ende des berufsbegleitenden Vorbereitungsdienstes (OBAS) verbeamtet werden, wenn sie die vorgeschriebene Höchstaltersgrenze (42 + anrechenbare Zeiten) noch nicht überschritten haben. Zu den anrechenbaren Zeiten zählen:

- Ableistung von Wehrdienst, Zivildienst oder eines freiwilligen sozialen Jahres.
- Betreuung eines Kindes bis zum Alter von drei Jahren (Bei mehreren Kindern werden höchstens sechs Jahre als Kinderbetreuungszeit angerechnet).
- Zeit einer pflegenden Betreuung.

Ab einem GdB (Grad der Behinderung) von 50 kann bis zum vollendeten 45. Lebensjahr eine Verbeamtung erfolgen.

3.11 Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis

3.11.1 Allgemeine Regelung

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Nordrhein-Westfalen werden im Rahmen des jeweils vom Haushalt bestimmten Umfangs in der Regel im Beamtenverhältnis beschäftigt, wenn sie die vorgegebenen fachlichen, pädagogischen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen. Erfüllen sie diese

Voraussetzungen nicht, erfolgt die Einstellung in den Schuldienst als Tarifbeschäftigte (früher Angestellte). Dies trifft insbesondere auf Lehrkräfte zu,

- die über die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen (Befähigung für ein Lehramt) für die Übernahme in das Beamtenverhältnis verfügen, aber beispielsweise das für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis im Land NRW vorgeschriebene (Regel-) Höchstalter überschritten haben oder wegen mangelnder gesundheitlicher Eignung bzw. wegen einer befristeten Beschäftigung nicht in das Beamtenverhältnis übernommen werden können

oder

- die als sogenannte Seiteneinsteiger in den Lehrerberuf für die Dauer einer Qualifizierungsmaßnahme (z.B. Teilnahme am berufsbegleitenden Vorbereitungsdienst – OBAS oder mit anderem Lehramt bis zur Sek I - Prüfung) befristet eingestellt werden.

Der Personalrat weist ausdrücklich darauf hin, dass Beförderungsämter allen tarifbeschäftigten und beamteten Lehrkräften, die die laufbahnrechtlichen Bedingungen erfüllen, in gleicher Weise offenstehen.

Neben den Lehrkräften mit vollständiger Lehramtsbefähigung gibt es noch weitere Fallkonstellationen bei Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der tarifbeschäftigten Lehrkräfte.
Dazu zählen zunächst die Lehrkräfte, die zwar ein entsprechendes Lehramtsstudium abgeschlossen, jedoch keinen Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen haben (sog. Beste Nichterfüllerinnen und Nichterfüller).

Als weitere Gruppe können über den Seiteneinstieg Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden, die über einen nicht-lehramtsbezogenen wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen. Je nachdem, ob es sich um einen Master handelt, der für zwei Schulfächer anerkannt werden kann, können diese Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger dann die zweijährige OBAS absolvieren und damit die volle Lehramtsbefähigung erwerben.
Kann nur ein Fach anerkannt werden oder handelt es sich bei dem Abschluss nur um einen Hochschulabschluss (Bachelor oder ältere Studienabschlüsse, die als diesem gleichwertig eingestuft werden), so erfolgt eine Einstellung in die einjährige PE (Pädagogische Einführung) und eine niedrigere Eingruppierung.

Zusätzlich findet sich im Bereich der Tarifbeschäftigten noch eine weitere Personengruppe in der Tätigkeit von Lehrkräften. Diese verfügt nicht über einen Hochschulabschluss und wird nochmals niedriger eingruppiert. Eine dauerhafte Anstellung im Schulbereich ist in der Regel nicht möglich, daher findet man diese Beschäftigten hauptsächlich im Bereich der befristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

3.11.2 Eingruppierung

Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis werden auf der Grundlage des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (**TV-L**) beschäftigt. Das Entgelt nach dem TV-L ergibt sich aus der jeweiligen Entgeltgruppe und der Stufenzuordnung innerhalb dieser Entgeltgruppe. Leistungsfremde Faktoren wie Familienstand, Anzahl der Kinder oder Lebensalter bleiben unberücksichtigt.
Die Zuordnung einer Lehrkraft zu einer Entgeltgruppe (Eingruppierung) erfolgt auf der Grundlage des am 01.08.2015 in Kraft getretenen Tarifvertrages über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (**TV EntgO-L**).
Lehrkräfte, die über eine volle Lehramtsbefähigung (Erste und Zweite Staatsprüfung) verfügen („Erfüller"), erhalten bei entsprechender Verwendung:

Entgeltgruppe	Befähigung für das Lehramt
13	an Grund-, Haupt- und Realschulen und den entsprechenden Jahrgangsstufen der Gesamtschulen Laufbahn 2.1
13	für Sonderpädagogik Laufbahn 2.2

13 + Zulage	an Gymnasien und Gesamtschulen (in der Tätigkeit von Studienräten) Laufbahn 2.2
13 + Zulage	an Berufskollegs Laufbahn 2.2

Die Eingruppierung von Lehrkräften, die nicht über eine volle Lehramtsbefähigung verfügen („Nicht-erfüller"), richtet sich nach dem jeweiligen Ausbildungsniveau und der Schulform, in der sie unterrichten. An der Realschule werden „beste Nichterfüller" (im Besitz des ersten Staatsexamens Sek I befindliche Personen) ebenfalls nach E 11 eingruppiert, hier ergeben sich jedoch längere Stufenlaufzeiten. Bewerberinnen und Bewerber mit einem Master- oder Bachelor-Abschluss (welcher einem Schulfach entspricht) in E10 und Bewerberinnen und Bewerber mit einer Berufsausbildung oder einem nicht abgeschlossenen Studium etc. in der Regel mit E9.
Über die Zuordnung im Einzelfall entscheiden die zuständigen personalbearbeitenden Stellen bei der Bezirksregierung auf Grundlage der einzureichenden Bewerbungsunterlagen und Nachweise.

3.11.3 Stufenzuordnung

Die Entgeltgruppen sind in Stufen unterteilt. In 60 Fällen wurde der Personalrat bei der Einstufung beteiligt. Grundsätzlich erfolgt die Zuordnung in Stufe 1, sofern keine beruflichen Vorerfahrungen vorliegen. Zeiten einer **„einschlägigen Berufserfahrung"** sind bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen (§ 16 Abs. 2 Satz 2 und 3 TV-L). Dabei muss es sich um berufliche Erfahrungen in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogenen entsprechenden Tätigkeit handeln. Sie liegen vor, wenn die frühere Tätigkeit im Wesentlichen unverändert fortgesetzt wird. Tätigkeiten in einer niedrigeren Entgeltgruppe können nicht als einschlägige Berufserfahrung berücksichtigt werden.
Zur Deckung des Personalbedarfs bietet der TV-L darüber hinaus die Möglichkeit, im Rahmen des Ermessens

- **„förderliche Zeiten"** bei der Stufenzuordnung zu berücksichtigen (§ 16 Abs. 2 Satz 4). Dabei handelt es sich um Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit, die für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist. (Dies wird von der Dienststelle bei Vorliegen von bestimmten Voraussetzungen in der Stellenausschreibung gesondert ausgewiesen.)

  Anerkannt werden Tätigkeiten, die unabhängig von der Art der Beschäftigung sind (z.B. haupt-, neben- oder freiberuflich, geringfügig, kurzfristig, befristet, in Teilzeit oder mit Unterbrechung). Selbständige Tätigkeiten müssen im Rahmen von Einkommenssteuererklärungen nachgewiesen werden. Allerdings ist eine Erhöhung der Stufenzuordnung durch Angabe von „förderlichen Zeiten" nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L bei befristeten Neueinstellungen von Lehrkräften durch einen Erlass des MSW vom 28.03.2014 stark eingeschränkt worden und nur noch möglich, wenn die Stellenausschreibung explizit den Hinweis auf die Anrechnung beruflicher Vorerfahrung nach § 16 Abs. 2 Satz 4 TV-L enthält.
- **eine Vorweggewährung von Stufen** (§ 16 Abs. 5) vorzunehmen.

Hierbei handelt es sich um Einzelfallentscheidungen, die von der personalverwaltenden Dienststelle getroffen werden.

3.11.4 Höhergruppierung zum 01.08.2026

Mit Stichtag 01.08.2026 erfolgte durch die Landesregierung die Anhebung des Eingangslehramtes für die Lehrkräfte der Laufbahn 2.1 von A12 auf A13. Daraus ergeben sich auch Folgen für Tarifbeschäftigte.
Auch alle Tarifbeschäftigten in der Tätigkeit einer Lehrkraft (also nicht Schulsozialarbeiter, Sozialpädagogen, MPT und sonstiges Personal an Schulen) werden damit automatisch höhergruppiert. Es gibt lediglich Ausnahmetatbestände, wo ein Antrag nötig ist, hierbei handelt es sich um Kolleginnen und Kollegen, die vor dem 01.08.2015 eingestellt wurden und bisher keinen Antrag auf Übernahme in den TV-Entgeltordnung Lehrkräfte gestellt haben.

Während bei den Beamten kraft Gesetzes die bisherige Erfahrungsstufe übernommen wurde, ist dies bei den Tarifbeschäftigten aufgrund des für sie geltenden Tarifvertrages nicht der Fall.
Hierdurch ergeben sich in vielen Fällen der Höhergruppierung niedrigere Erfahrungsstufen.

Eingruppierung

Entgeltgruppe bisher	Befähigung für das Lehramt	Entgeltgruppe neu zum 01.8.2026
11	an Grund-, Haupt- und Realschulen und den entsprechenden Jahrgangsstufen der Gesamtschulen (Laufbahn 2.1)	13
11	Beste Nichterfüller (ohne zweites Staatsexamen)	13
10	Nichterfüller mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss	12
10	Nichterfüller mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss	11
9	Sonstige Nichterfüller	10

3.11.5 Stufenzuordnung zum 01.08.2026

Die seit dem 01.08.2015 vereinbarte sogenannte Angleichungszulage zur Erreichung der Paralleltabelle (Ziel war die Anhebung von EG 11 in die den Beamten A12 entsprechende EG12) fällt zum 01.08.2026 weg, da sie durch die Anhebung auf A13 und damit auch EG 13 bei den Tarifbeschäftigten überholt ist.
Die seit dem 01.11.22 sogenannte Aufwachsende Zulage von zuletzt 460 Euro für Erfüllerinnen und Erfüller (also auch OBAS) sowie beste Nichtfüller wird dagegen bei der Höhergruppierung mit eingerechnet.
Allerdings sinkt die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) aufgrund der Regelungen des TV-L ab der EG 12 von 74,35 % auf 46,47%.
Grundsätzlich gilt bei einer Höhergruppierung immer, dass die neue Stufe nicht weniger Bruttogehalt betragen darf. Damit könnte sich jedoch bei einer Höhergruppierung auch eine Entgeltstufe mit dem gleichen Bruttogehalt ergeben.
Um dies zu vermeiden, gilt die Regelung des sogenannten Garantiebetrages. Das bedeutet, dass Tarifbeschäftigte bei einer Höhergruppierung als Unterschiedsbetrag mindestens den Betrag von 180 Euro erhalten.

Da die Stufenzuordnung immer einzelfallabhängig von der Dienststelle geprüft wird, konnte der Vorgang zum großen Teil abgeschlossen werden.

3.12 Qualitätsanalyse

Im Dezernat 4Q sind bei der Bezirksregierung die Dezernentinnen und Dezernenten zusammengefasst, welche die Schulen im Rahmen der Qualitätsanalyse (QA) besuchen, die ab dem Sommer 2006 flächendeckend eingeführt wurde. Seit Beginn des Schuljahres 2013/14 hat die Qualitätsanalyse NRW maßgebliche Veränderungen erfahren:

- Statt der bis dahin 21 Dokumentensätze reicht die Schule seither vier obligatorische Dokumente im Schulportfolio ein: ihr Schulprogramm, ausgewählte schuleigene Lehrpläne, ihr Leistungskonzept sowie ihre Fortbildungsplanung.
- Die Schule kann nach Erhalt des Qualitätsberichts zudem das Angebot eines Erläuterungsgesprächs in Anspruch nehmen, wenn sie Hilfestellungen zum vertieften Verständnis der Aussagen im Qualitätsbericht wünscht.
- Die Indikatoren des Unterrichts werden auf dem Unterrichtsbeobachtungsbogen von den Qualitätsprüferinnen mit „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ bewertet.

- Durch eine Änderung im Auswahlverfahren der QA haben die Schulen die Möglichkeit erhalten, sich freiwillig für eine QA zu melden. Im Fokus der QA stehen aber nach wie vor die Schulen, die noch nicht besucht wurden.

In allen neu eingeleiteten Qualitätsanalysen werden das technische Unterstützungssystem TUQAN sowie das Qualitätstableau eingesetzt, welches mit seinen Analysekriterien, Erläuterungen und Hinweisen im Bildungsportal abrufbar ist.

3.13 Auflösungsverträge - Entlassung - Abmahnung - Kündigung - Disziplinarklage - Kürzung der Bezüge

Eigenverantwortliche Schule: Das Anhörungsrecht bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Beendigungs- / Auflösungsvertrag wird vom Lehrerrat wahrgenommen.

Auflösungsverträge werden zur Vermeidung von Kündigungsfristen (z.B. im Rahmen flexibler Mittel wegen eines Festeinstellungsangebotes) einvernehmlich geschlossen.

Abmahnung (bei tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern) bzw. Missbilligung (bei Beamten und Beamtinnen) und Kündigung liegen dagegen „Beschwernisse bzw. Dienstvergehen“ zu Grunde. Wenn eine außerordentliche Kündigung oder eine Disziplinarklage daraus abgeleitet werden sollen, müssen diese besonders schwerwiegend sein.
Entlassungen von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit, auf Probe oder Widerruf bzw. die Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, welche nicht selbst beantragt werden, unterliegen ebenso wie die ordentliche Kündigung der Mitbestimmung.
Bei Abmahnungen, Kündigungen in der Probezeit und bei der außerordentlichen Kündigung muss der Personalrat zuvor angehört werden. Kündigungen ohne Beteiligung des Personalrates sind unwirksam.
Die Mitwirkung bei Disziplinarklagen wurde eingeschränkt und kann nur noch auf Antrag von Betroffenen erfolgen.

Berücksichtigen Sie, dass wir bei einer Dienstaufsichtsbeschwerde wie auch bei Disziplinarklagen erst auf Initiative der Betroffenen tätig werden können und uns nur bei rechtzeitiger Information für Sie einsetzen können.

Bei erstmaligem Nicht-Bestehen der 2. Staatsprüfung erfolgt eine Kürzung der Anwärterbezüge (in der Regel um 15%). In besonderen finanziellen Härtefällen kann von der Kürzung abgesehen werden. Nehmen Sie Kontakt zu uns auf, damit wir Sie unterstützen können.

Bei zahlreichen „Beschwernissen oder Dienstvergehen“ ist der Personalrat beratend tätig geworden und konnte sich häufig für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen korrigierend bzw. mäßigend bei der Dienststelle einsetzen.

3.14 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Wenn Beschäftigte länger als sechs Wochen innerhalb eines Jahres wegen Krankheit ausfallen, ist die Dienststelle, hier die Bezirksregierung, nach den Regelungen im Sozialgesetzbuch (SGB) IX, § 84 Abs. 2 verpflichtet, Präventionsmaßnahmen zu ergreifen.
Da der Arbeitgeber nur mit Zustimmung der Betroffenen tätig werden kann, werden diese von der Bezirksregierung mit einem Anschreiben über das betriebliche Eingliederungsmanagement informiert. Gleichzeitig wird die Durchführung eines Gespräches bzgl. möglicher Präventionsmaßnahmen angeboten.

Danach hat der Arbeitgeber Leistungen oder Hilfen anzubieten, mit denen die Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden oder einer erneuten Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann, wie z.B.: (stufenweise) Wiedereingliederung, Anpassung der Arbeitsplatzsituation an körperliche Beschwernisse oder Stundenplangestaltung.
Der Personalrat und bei schwerbehinderten Menschen auch die Schwerbehindertenvertretung wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm obliegenden Pflichten erfüllt.
Schulleitungen sind dazu verpflichtet, das Kollegium jährlich über das Verfahren des betrieblichen Eingliederungsmanagements zu informieren.

Beachten Sie, dass eine Ablehnung des BEM-Angebotes (ohne eine zeitliche Perspektive zur Rückkehr in den Dienst anzugeben) zu einer amtsärztlichen Untersuchung führen kann.
Aus diesem Grund sollten Sie sich mit dem Personalrat - wie auch ggf. mit der Schwerbehindertenvertretung - in Verbindung setzen, damit wir Ihnen beratend bzw. bei den Gesprächen auch begleitend zur Seite stehen können.

Im Berichtszeitraum ist der Personalrat in 235 Fällen beteiligt worden. Die Personalratsmitglieder haben zahlreiche Beratungsgespräche geführt. Auf Wunsch der Kolleginnen und Kollegen ist darüber hinaus eine Begleitung im Rahmen von BEM-Gesprächen erfolgt.

3.15 Amtsarzt - Vorzeitiger Ruhestand - Teildienstfähigkeit

Im § 31 LBG NRW wird geregelt, in welchen Stufen die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand - in Anpassung an die Verrentungsregelungen - vom bisher 65. Lebensjahr auf das 67. Lebensjahr erhöht wird. Als reguläres Pensionseintrittsalter gilt das Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der gestaffelten Regelaltersgrenze.
Die Regelungen zur Dienstunfähigkeit und zum Antragsruhestand sind im § 33 LBG NRW sowie in § 26 u. § 27 des Beamtenstatusgesetzes aufgeführt.

3.15.1 Amtsärztliche Untersuchung

Amtsärztliche Untersuchungen werden zwecks **Überprüfung des Gesundheitszustands** notwendig, wenn Beschäftigte wegen Dienstunfähigkeit in eine Teildienstfähigkeit oder in den vorzeitigen Ruhestand versetzt werden sollen bzw. dies beantragen. Die Tarifbeschäftigten können zur Feststellung ihrer Arbeitsfähigkeit betriebsärztlich untersucht werden.
Außerdem muss der Amtsarzt bei der Verlängerung einer Wiedereingliederungsmaßnahme über sechs Monate hinaus (Reduzierung der Pflichtstundenzahl aus gesundheitlichen Gründen) eingeschaltet werden.
Gemäß LPVG § 74.3 unterliegt die Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung der Anhörung des Personalrates. In 108 Fällen ist der Personalrat beteiligt worden.
Bei einer beabsichtigten amtsärztlichen Untersuchung haben Sie das Recht, sich nach vorausgegangener Information durch die Bezirksregierung ihr gegenüber zur beabsichtigten Maßnahme zu äußern. In der Regel nimmt der Personalrat Kontakt zu den Betroffenen auf und berät sie dementsprechend.

3.15.2 Teildienstfähigkeit

Nach § 27 BeamtStG können verbeamtete Lehrkräfte, die ihre Dienstpflichten mindestens zur Hälfte erfüllen können, für teildienstfähig erklärt werden. Im amtsärztlichen Gutachten wird festgelegt, in welchem Umfang die Pflichtstundenzahl festgesetzt werden muss.
Das Gehalt orientiert sich an der Höhe der Ruhestandsbezüge, die mindestens ausbezahlt werden müssen, ansonsten erfolgt die Ausbezahlung des Teilzeitgehaltes.
Bei einer Reduzierung der Pflichtstundenzahl wird neben der anteiligen Besoldung eine allerdings nicht ruhegehaltsfähige Zulage gezahlt. Ihre Höhe entspricht der hälftigen Differenz zwischen einer Vollzeitstelle und der Besoldung einer entsprechenden Teilzeitstelle.

Dies alles gilt allerdings nur für verbeamtete Kolleginnen und Kollegen, für Tarifbeschäftigte gibt es diese Möglichkeit nicht. Allerdings können diese betriebsärztlich untersucht werden und eine Teilzeit aus gesundheitsbedingten Gründen bewilligt bekommen. Im Schuljahr 2025/26 wurde der Personalrat an 16 Fällen von Teildienstfähigkeit beteiligt (siehe dazu Punkt 3.8.1).

3.15.3 Vorzeitige Versetzung in den Ruhestand

Auf eigenen Antrag

Die vorzeitige Versetzung in den **Ruhestand auf eigenen Antrag** ist wie bisher frühestens nach Vollendung des 63. Lebensjahres möglich und mit einem Versorgungsabschlag verbunden. Das heißt, vom Ruhegehalt wird ein Abschlag von 0,3 % pro Monat für die Zeit erhoben, die die Beschäftigte bis zu ihrer individuellen Altersgrenze früher aus dem Dienst ausgeschieden ist. Der Versorgungsabschlag ist auf maximal 14,4 % beschränkt. Aus dienstlichen Gründen kann bei Schulleitungen und Lehrkräften die Versetzung in den Ruhestand bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden.
Schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen können auf eigenen Antrag bereits nach dem 60. Geburtstag (mit Versorgungsabschlag von max. 10,8 %) oder unmittelbar nach dem 63. Geburtstag (ohne Versorgungsabschlag) pensioniert werden.

Wegen Dienstunfähigkeit

Vorzeitige Versetzungen in den **Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit** bleiben für alle Kolleginnen und Kollegen abschlagsfrei, wenn sie eines der folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie sind aufgrund eines Dienstunfalles dienstunfähig geworden.
- Sie haben das 65. Lebensjahr vollendet.
- Sie haben das 63. Lebensjahr bereits vollendet und mindestens 40 Dienstjahre geleistet. (Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung und einer begrenzten Dienstfähigkeit sind dabei voll anzurechnen).

In allen anderen Fällen beträgt der Versorgungsabschlag 0,3 % pro Monat für die Zeit bis zum Ablauf des nach Übergangsregelung geltenden Lebensjahres. Der Abschlag ist auf maximal 10,8 % begrenzt.

Bei einer beabsichtigten vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand haben Sie das Recht, sich nach vorausgegangener Information durch die Bezirksregierung ihr gegenüber zur beabsichtigten Maßnahme zu äußern. Damit der Personalrat Sie unterstützen kann, bitten wir Sie, sich in einem solchen Fall umgehend mit uns in Verbindung zu setzen. Der Personalrat ist bei vier vorzeitigen Versetzungen in den Ruhestand beteiligt worden. Im Vergleich dazu haben 9 Lehrkräfte einen Antrag auf Hinausschiebung des Ruhestandes gestellt.

3.15.4 Medizinischer Dienst – (teilweise) Erwerbsminderung - Renteneintritt

Für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst gelten das Arbeitsrecht, die gesetzliche Rentenversicherung und die jeweiligen Tarifverträge (TV-L) inklusive der Sonderregelungen für Lehrkräfte (§ 44 TV-L). Während Beamte bei längerer Krankheit vom Amtsarzt begutachtet werden, übernehmen diese Aufgabe bei Tarifbeschäftigten der Medizinische Dienst (MD) der Krankenkassen, der Betriebsarzt oder die Ärzte der Deutschen Rentenversicherung (DRV), die die Erwerbsfähigkeit im Rahmen eines Rentenverfahrens beurteilen.

Bei dauerhafter gesundheitlicher Einschränkung besteht unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine volle Erwerbsminderungsrente, wenn weniger als drei Stunden täglich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet werden kann. Bei unbefristeter Bewilligung endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich, bei befristeter ruht es. Bei teilweiser Erwerbsminderung (drei bis unter sechs Stunden täglich) wird grundsätzlich eine halbe Erwerbsminderungsrente gezahlt. Anders als bei Beamten führt dies

jedoch nicht automatisch zu einer Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung. Vielmehr muss eine Weiterbeschäftigung entsprechend dem verbliebenen Leistungsvermögen geprüft werden.

Für den vorzeitigen Renteneintritt gelten die allgemeinen Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung: Nach 35 Versicherungsjahren ist ein Rentenbeginn ab 63 Jahren mit Abschlägen möglich, nach 45 Versicherungsjahren für Geburtsjahrgänge ab 1964 abschlagsfrei mit 65 Jahren. Ergänzend besteht bei entsprechender Versicherung eine betriebliche Altersversorgung, in NRW meist über die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder).
Eine Besonderheit gilt für tarifbeschäftigte Lehrkräfte in NRW beim Erreichen der Regelaltersgrenze: Das Arbeitsverhältnis endet erst mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar oder 31. Juli), in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Für Geburtsjahrgänge ab 1964 liegt diese bei 67 Jahren. Bei einer Eigenkündigung besteht keine Bindung an das Schulhalbjahr, hier gelten die tariflichen Kündigungsfristen.

3.16 Hinweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

Sind Kolleginnen bzw. Kollegen länger als sechs Wochen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten (am Stück oder verteilt!) erkrankt, erhalten Sie von der Dienststelle ein sogenanntes BEM-Angebot. Immer noch gibt es Mitarbeitende, die darauf erschrocken reagieren und bei denen dieses Schreiben Ängste schürt. Das ist aber vollkommen unbegründet. Es ist keine Androhung von Repressalien, weil man erkrankt ist. Vielmehr ist ein solches Angebot gesetzlich vorgeschrieben (§ 167 Abs. 2 SGB IX). Es ist ein Angebot des Arbeitgebers, um in einem gemeinsamen Gespräch zu eruieren, ob es betriebliche Gründe gibt, die zur Erkrankung führen oder zur Erkrankung beitragen. Falls dies der Fall ist, muss dann im zweiten Schritt überlegt werden, welche Maßnahmen der Arbeitgeber treffen kann, um zukünftig diese Belastungen zu minimieren.

Ein solches Gespräch ist in jedem Fall von der Arbeitnehmerseite (gilt auch für Beamte) ein freiwilliges Angebot. Sie müssen dieses Angebot nicht annehmen. Manchmal gibt es auch keinen Anlass, warum man ein BEM führen sollte. Wenn jemand Pech hatte und zweimal drei Wochen mit einer Grippe so richtig getroffen war, dann besteht kein Anlass für ein BEM, wenn man danach in voller Leistungsfähigkeit wieder zum Dienst erscheint. Wer aber diesbezüglich Zweifel hat und möglicherweise doch dienstliche Belange eine Rolle spielen, der sollte dieses Angebot annehmen. Sollten Sie ein BEM für sinnvoll erachten, können aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht genau sagen, wann Sie voraussichtlich wieder dienstfähig sind, dann teilen Sie der Dienststelle bitte genau dies mit. Falls Sie eine stufenweise Wiedereingliederung planen, dann nehmen Sie bitte unbedingt Kontakt mit dem Personalrat oder der Schwerbehindertenvertretung auf (falls Sie eine Behinderung haben oder planen einen Grad der Behinderung zu beantragen). Wir können bei der sinnvollen Gestaltung einer solchen Wiedereingliederung behilflich sein. Sinnvoll wäre es dann in den meisten Fällen auch, das BEM vor dem Start der Wiedereingliederung durchzuführen.

Krank in den Ferien

Sollten Sie vor den Ferien erkranken, dann ist es unbedingt erforderlich, dass Sie sich in den Ferien bei der Schule und Ihrem Sachbearbeiter bei der Bezirksregierung wieder gesund melden. Sollten Sie allerdings absehen, dass Sie auch nach den Ferien weiter arbeitsunfähig sind, dann sollten Sie sich auf jeden Fall auch in den Ferien weiter krankschreiben lassen. Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung beraten Sie bei diesbezüglichen Fragen gerne.

Regelbegehungen durch die BG prevent GmbH

Im Jahr finden regelmäßig sogenannte Regelbegehungen statt. Im Schnitt wird für jede Schule alle fünf Jahre eine solche Begehung eingeplant. Wenn eine Schule jedoch einen besonderen Bedarf hat (Mängelberichte des Kollegiums, nach oder vor Umbaumaßnahmen etc.), dann sind auch anlassbezogene Regelbegehungen an der Schule möglich. Hierzu muss die Schulleitung lediglich Kontakt mit der BG prevent aufnehmen und die Situation schildern.
Durchgeführt wird die Maßnahme durch sogenannte Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese halten in einem Protokoll alle Auffälligkeiten fest, wo organisatorische oder aber auch bauliche Änderungen erforderlich sind.
Die Lehrerräte sollten das Protokoll von ihrer Schulleitung anfordern, denn auch sie sind gemäß LPVG für Maßnahmen des Arbeitsschutzes in der Mitbestimmung. Schauen Sie hierbei insbesondere auf den Schluss des Berichtes. Hier sind noch einmal alle erforderlichen Maßnahmen in einer Liste dargestellt. Unterstützen Sie Ihre Schulleitung, indem Sie die Abarbeitung dieser Liste mit im Auge behalten. Bei Fragen berät Sie der Personalrat gerne.

Teilzeit aus gesundheitlichen Gründen und Teildienstfähigkeit

Grundsätzlich sieht das Beamtenrecht vorrangig Teilzeit aus familienpolitischen Gründen, wegen einer Schwerbehinderung/Gleichstellung oder zur Pflege von Angehörigen vor. Diese Anträge sind bei Vorliegen der Voraussetzungen zwingend zu genehmigen. Sonstige Teilzeitanträge hingegen können aus dienstlichen Gründen abgelehnt werden.

Wird ein Teilzeitantrag jedoch aus **gesundheitlichen Gründen** gestellt und mit einem entsprechenden ärztlichen Attest begründet, verfolgt die Dienststelle in der Praxis meist einen anderen Weg: Sie veranlasst eine amtsärztliche Untersuchung zur Überprüfung der allgemeinen Dienstfähigkeit.

Stellt der Amtsarzt fest, dass die Beamtin oder der Beamte aus gesundheitlichen Gründen dauerhaft nicht mehr die volle Pflichtstundenzahl leisten kann, wird rechtlich eine **Teildienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG)** abgeleitet. Für Betroffene ist dies gegenüber einer einfachen Reduzierung der Arbeitszeit aus zwei wesentlichen Gründen die deutlich bessere Alternative:

1. **Schutz vor Mehrarbeit:** Teildienstfähige Beamtinnen und Beamte sind vor der Anordnung von Mehrarbeit geschützt, da ihre gesundheitliche Belastungsgrenze amtsärztlich festgestellt ist.
2. **Finanzieller Ausgleich (Teildienstfähigkeitszulage):** Neben der anteiligen Besoldung für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit erhält der Beamte eine gesetzliche Zulage. Diese beträgt in der Regel 50 Prozent des Differenzbetrags zwischen der reduzierten und der vollen Besoldung (mindestens jedoch einen gesetzlich fixierten Prozentsatz des Endgehalts der Besoldungsgruppe). Dadurch fällt der finanzielle Verlust deutlich geringer aus als bei einer regulären Antragsteilzeit.

Bei Angestellten sieht der Sachverhalt anders aus. Hier bleibt nur die Möglichkeit der Stundenreduzierung. Wird die gesundheitliche Notwendigkeit bescheinigt, dann ist dies im Arbeitsrecht gemeinhin vorrangig und der Arbeitgeber kann dann einen entsprechenden Reduzierungsantrag kaum ablehnen. In jedem Fall sollten betroffene Tarifbeschäftigte hier Kontakt mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung aufnehmen. Es wäre in diesem Fall auf jeden Fall abzuklären, ob die zugrunde liegende Erkrankung die Beantragung eines GdB ermöglicht oder ob eine hälftige Erwerbsminderungsrente beantragt werden kann.

3.17 Dienstjubiläen

Das Datum des **Dienstjubiläums** (25 bzw. 40 Dienstjahre, inkl. Referendariat, inkl. Vordienstzeiten) sollte über die aktenführende Dienststelle (Bezirksregierung) frühzeitig erfragt werden.

Im Tarifbereich erhalten Beschäftigte in Voll- und Teilzeit gemäß § 23 Abs. 2 TVöD und §23 Abs. 2 TV-L sowie § 23 Abs.2 TV-H ein Jubiläumsgeld

- bei 25 Jahren in Höhe von 350 Euro
- bei 40 Jahren in Höhe von 500 Euro.

Die **Jubiläumsgratifikation**, auf die **tarifbeschäftigte** Kolleginnen neben dem **Sonderurlaubstag** Anspruch haben, verfällt bei einem länger zurückliegenden Jubiläum (**Halbjahresfrist** beachten).

Beamtinnen erhalten neben einem Tag **Sonderurlaub**, der in zeitlicher Nähe zur Aushändigung der Urkunde genommen werden soll, eine **Jubiläumszuwendung**.

- bei 25 Jahren in Höhe von 300 Euro
- bei 40 Jahren in Höhe von 450 Euro.

4. Namen, Anschriften und Telefonnummern der Personalratsmitglieder

Personalratsvorsitzende		dienstlich: 0211-4754706	
Dietlinde Fricke	PR-RS-dietlinde.fricke@brd.nrw.de	0162-2038238	Heinrich-Pattberg-RS, Moers
1. Stellvertreter		dienstlich: 0211-4754704	
Martin Hermes	PR-RS-martin.hermes@brd.nrw.de	0162-2043649	RS Bertha-Krupp, Essen
2. Stellvertreter		dienstlich: 0211-4755006	
Peter Botschen	PR-RS-peter.botschen@brd.nrw.de	0162-2095247	RS Nettetal
Acici Hacer	PR-RS-hacer.acici@brd.nrw.de		RS Käthe-Kollwitz, Ratingen
Anke Augustin	PR-RS-anke.augustin@brd.nrw.de		Friedrich-Bayer-RS, Wuppertal
Claudia Covic	PR-RS-claudia.covic@brd.nrw.de		Theodor-Goldschmidt-RS, Essen
Andreas Dietrich	PR-RS-andreas.dietrich@brd.nrw.de		RS Vogelsang, Solingen
Jana Döring	PR-RS-jana.doering@brd.nrw.de		Anne-Frank-RS, Oberhausen
Thomas Fechner	PR-RS-thomas.fechner@brd.nrw.de		RS Rees
Rüdiger Germer	PR-RS-ruediger.germer@brd.nrw.de		RS An der Fleuth, Geldern
Angelika Glauch	PR-RS-angelika.glauch@brd.nrw.de		RS Stadtmitte, Mülheim
Stephan Jacobs	PR-RS-stephan.jacobs@brd.nrw.de		RS an der Niers, Mönchengladbach
Adrian Menzyk	PR-RS-adrian.menzyk@brd.nrw.de		RS Leimbacher Str., Wuppertal
Jennifer Pithan	PR-RS-jennifer.pithan@brd.nrw.de		RS Volksgarten, Mönchengladbach
Gesa von Stebut	PR-RS-gesa.vonstebut@brd.nrw.de		Friedrich-Ebert-RS, Oberhausen
Sabine Schaffrath	PR-RS-sabine.schaffrath@brd.nrw.de		RS Fahrn, Duisburg
Angeliki Tsilivirdi	PR-RS-angeliki.tsilivirdi@brd.nrw.de		RS An der Fleuth, Geldern
Jeanne Ziegler	PR-RS-jeanne.ziegler@brd.nrw.de		Theodor-Goldschmidt-RS, Essen

5. Die Schwerbehindertenvertretung informiert

Die Beratung und Begleitung von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung, Schwerbehinderung und Gleichstellung ist nach wie vor ein wichtiger Schwerpunkt unserer Arbeit, egal ob es um ein BEM-Gespräch, eine Wiedereingliederungsmaßnahme oder um einen Amtsarzt-Besuch geht.
Bitte nehmen Sie Kontakt mit uns auf, wenn Sie von schwerwiegenden und langfristigen psychischen, physischen oder seelischen Erkrankungen betroffen sind oder wenn Sie gegen den Bescheid, der Ihnen zugegangen ist, Widerspruch einlegen möchten.
Wir unterliegen der Schweigepflicht und behandeln Ihre Informationen vertraulich.

Wahlen
Alle Menschen mit einem GdB von 50 bis 100 oder mit GdB 30 oder 40 mit Gleichstellung dürfen im November 2026 Ihre Schwerbehindertenvertretung wählen. Die Stimmabgabe erfolgt schriftlich nach den Herbstferien, die Wahlunterlagen werden an die Schulen geschickt. Die Auszählung der Stimmen findet am 20.11.2026 ab 10:00 Uhr statt.
Bitte machen Sie von Ihrem Wahlrecht Gebrauch!

Alle Fragen zum Thema Behinderung/Schwerbehinderung beantworten wir Ihnen gern!
Freundliche Grüße
Vera Ploeger
Vertrauensperson

Schwerbehindertenvertretung Realschulen
Am Bonneshof 35
40474 Düsseldorf
0211/4754850, sbvrs@brd.nrw.de