# Praxisratgeber für Lehrerräte

SERVICE-LEISTUNG

## Rollenverständnis, Rechtsgrundlagen, Einführung in das Beteiligungsverfahren

herausgegeben vom *lehrer nrw*

lehrernrw

**Autoren** (verantwortlich)
Sven Christoffer, Sarah Wanders

**Herausgeber**
*lehrer nrw*
Graf-Adolf-Straße 84 · 40210 Düsseldorf

**Gesamtherstellung**
PÄDAGOGIK & HOCHSCHUL VERLAG
Düsseldorf

**Stand: August 2020**

Diese Broschüre ist gewissenhaft nach derzeitigem Stand erstellt. Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und Ausschließlichkeit. Rechtsansprüche jeglicher Art gegenüber dem Herausgeber können aus dem Inhalt nicht abgeleitet werden. Alle Rechte vorbehalten.

Titelbild: Julia/AdobeStock

# Inhalt


**Vorwort** 4

**1. Entscheidungs- und Beteiligungsebenen** 5

**2. Der Lehrerrat – Rollenverständnis** 6

**3. Wahlverfahren** 7

**4. Rechte und Pflichten des Lehrerrats** 8

**5. Beteiligungsrechte nach LPVG und LGG** 11

**6. Personalvertretungsrechtliche Beteiligung des Lehrerrats an allen Schulen** 16

a. Auswahl von Teilnehmer/innen an Fortbildungsveranstaltungen 16

b. Einstellung in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis 17

**7. Personalvertretungsrechtliche Beteiligung des Lehrerrats an Eigenverantwortlichen Schulen** 18

a. Teilnahme an (Vor-) Auswahlgesprächen wegen Einstellung 21

b. Mitbestimmung bei der Einstellung von Lehrkräften 23

c. Anhörung bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen auf eigenen Wunsch 25

d. Mitbestimmung bei der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit 26

**8. Weitere Beteiligungsrechte** 28

**9. Das Initiativrecht des Lehrerrats** 29

**10. Erfordernis der Niederschrift** 30

**11. Verfahren der Beschlussfassung des Lehrerrats** 30

**12. Das Verhältnis zu Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen** 31

**Anlagen**

Schulgesetz* 32

LPVG NRW* 34

LGG* 44

SGB IX* 46

**Die Personalräte des *lehrer nrw*** 48

**Weiterführende Links und Materialien** 51


* Auszüge

**Sven Christoffer**
Stellvertretender
Vorsitzender *lehrer nrw*

**Sarah Wanders**
Vorsitzende
*junge lehrer nrw*

# Vorwort

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit an Schulen vom 24. Juni 2008 und der Verordnung zur Änderung der Verordnung über beamtenrechtliche Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 20. Juni 2008, zuletzt geändert durch die Zuständigkeitsverordnung vom 21. Januar 2013 verfügen die Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen[1] als bereits selbstständige Schulen, spätestens ab dem Schuljahr 2013/2014 aber an fast allen Schulen über weitere personalrechtliche Befugnisse und Entscheidungsspielräume.

Die damit korrespondierenden personalvertretungsrechtlichen Aufgaben werden ab diesem Zeitpunkt durch den Lehrerrat zusätzlich zu seinen schulmitwirkungsrechtlichen Aufgaben wahrgenommen. Laut Zuständigkeitsverordnung vom 21. Januar 2013 ist der Katalog der Dienstvorgesetztenaufgaben in zwei Stufen gegliedert. Die entsprechenden Beteiligungsrechte der Lehrerinnen und Lehrer werden dabei auf die Ebene der einzelnen Schule verlagert. Die Reichweite der Aufgaben der Lehrerräte hängt davon ab, in welchem Maße dem/der Schulleiter/in Aufgaben des Dienstvorgesetzten übertragen worden sind.

Die Zunahme der Eigenverantwortung der einzelnen Schulen soll zur Steigerung der Qualität der Bildungseinrichtungen beitragen und letztendlich die Ausbildung der Schüler/innen nachhaltig verbessern. Damit dieses Konzept funktioniert, ist es unerlässlich, die Lehrerratsmitglieder angemessen über ihre Mitgestaltungsmöglichkeiten und Entscheidungskompetenzen zu informieren.

Als Vorsitzender des Hauptpersonalrats für Lehrerinnen und Lehrer an Realschulen beim MSB NRW habe ich die Ihnen vorliegende Broschüre gemeinsam mit Sarah Wanders, der stellvertretenden Vorsitzenden im Hauptpersonalrat für Lehrerinnen und Lehrer an Realschulen, aktualisiert und überarbeitet. Sie vermittelt Ihnen neben den von *lehrer nrw* angebotenen Lehrerratsfortbildungen (Grund- und Aufbauschulungen) die wichtigsten Fakten und gibt wertvolle Tipps für die Praxis.

Ich wünsche Ihnen für Ihre Tätigkeit als Lehrerratsmitglied viel Kraft und Freude!

*Sven Christoffer*

1 Für Ersatzschulen sind diese Vorschriften nicht bindend; eine analoge Anwendung kann auf Anweisung des Schulträgers erfolgen.

# 1. Entscheidungs- und Beteiligungsebenen

Verantwortliches Handeln beinhaltet Entscheidungskompetenzen, die im Hinblick auf Personalführung und Personalmanagement im Bereich Schule verschiedenen Leitungsebenen zugeordnet sind. Grundlage der Entscheidungen bilden die gesetzlichen Vorgaben, die im Landesbeamtengesetz (LBG), Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) bzw. im Ländertarifvertrag (TV-L) sowie im Schulgesetz (SchulG) festgeschrieben sind. Weitere gesetzliche Vorgaben wie zum Beispiel Schulrechtsänderungsgesetze sowie Erlasse und Verfügungen auf der Ministeriums- bzw. Bezirksregierungsebene erweitern, ergänzen oder spezifizieren die gesetzlichen Grundlagen.

In diesem Zusammenhang wird die ebenfalls gesetzlich verankerte Interessenvertretung der Beschäftigten entweder vom Haupt- oder Bezirkspersonalrat bzw. auf Schulamtsebene vom örtlichen Personalrat wahrgenommen. Entsprechend der jeweiligen Ebene stehen die Personalräte dem Ministerium, der Bezirksregierung bzw. dem Schulamt als jeweilige Verhandlungspartner auf Augenhöhe gegenüber. Analog zur gestaffelten Personalvertretung werden auch die besonderen Belange der Beschäftigten mit Schwerbehinderung sowie der Gleichstellungsauftrag durch entsprechende Gremien auf Landes-, Bezirksregierungs- und Schulamtsebene vertreten. Grundlage der Mitsprache bilden das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG), die Vorgaben des Sozialgesetzbuches und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG).

Im Zuge des 3. Schulrechtsänderungsgesetzes und auf der Basis von Zuständigkeitsverordnungen des MSW wurden erweiterte Entscheidungskompetenzen bzgl. Personalführung und Personalmanagement auf die Schulebene verlagert, denen im Rahmen der sogenannten 'eigenverantwortlichen Schule' wiederum ein Verhandlungspartner auf Augenhöhe zugeordnet sein muss. Da es sich um einen begrenzten Entscheidungskanon handelt, wird an den Schulen kein eigenständiger Personalrat gebildet. Die personalvertretungsrechtliche Beteiligung wird statt dessen in Abhängigkeit von den jeweils vorhandenen Dienstvorgesetzteneigenschaften gem. § 69 Abs. 3 SchulG auf die Lehrerräte übertragen. Die Schwerbehindertenvertretung verbleibt unabhängig davon auf der übergeordneten Ebene, während dem Gleichstellungsaspekt ebenfalls auf Schulebene Rechnung getragen wird und der Schulleitung gem. § 59 Abs. 5 SchulG eine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zwecks Beratung und Unterstützung zur Seite steht. Obwohl Lehrerrat und Ansprechpartnerin auf einer Ebene angesiedelt sind und das Aufgabenspektrum in beiden Fällen den Bereich Personalführung und Personalmanagement betrifft, unterscheidet sich das jeweilige Rollenverständnis. Im Gegensatz zur Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, die der Verwaltung zuzuordnen ist, bildet der Lehrerrat als Interessenvertretung der Kolleginnen und Kollegen einen Gegenpart zur Schulleitung.

# 2. Der Lehrerrat – Rollenverständnis

Das Mitwirkungsgremium Lehrerrat ist in § 69 SchulG gesetzlich verankert, seine Kompetenzen werden durch das 3. Schulrechtsänderungsgesetz neu geregelt.

Zum einen berät der Lehrerrat die Schulleiter/innen in Angelegenheiten der Lehrer/innen sowie der im Landesdienst stehenden pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiter/innen (vgl. § 58 SchulG) und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten. Hierbei kann es sich um Probleme im Zusammenhang mit Weisungen handeln, die die Schulleitung den Lehrkräften als Vorgesetzte erteilt, es kann aber auch Konflikte in der Zusammenarbeit zwischen einzelnen Lehrkräften oder Gruppen von Lehrkräften und der Schulleitung betreffen.

Zum anderen übernimmt der Lehrerrat im Rahmen der Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse auf die Schulleiter/innen die entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Aufgaben an der jeweiligen Schule.

Zur effektiven Ausübung seines Amtes soll der Lehrerrat die Zusammenarbeit mit allen anderen Schulgremien nutzen sowie eng und vertrauensvoll sowohl mit der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen wie auch mit der Schwerbehindertenvertretung auf übergeordneter Ebene zusammenarbeiten. Auch ein regelmäßiger Kontakt zu dem zuständigen Personalrat, zum Beispiel bei der jeweiligen Bezirksregierung, und zu anderen Lehrerräten ist wünschenswert und erfahrungsgemäß von Vorteil für die Arbeit des Lehrerrats. Hinsichtlich der Erfüllung seiner Aufgaben ist der Lehrerrat, auch über seine Amtszeit hinaus, unter Beachtung von Vertrauensschutz und Datenschutz zur Verschwiegenheit verpflichtet (vgl. § 62 Abs. 5 SchulG), jedoch nicht hinsichtlich der Kommunikation mit dem Personalrat.

Der/Die Schulleiter/in ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der oben genannten Personen, über die er/sie Entscheidungsbefugnis hat, zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören. Der Lehrerrat kann im Rahmen seiner Zuständigkeit zu allen Angelegenheiten der Schule Stellungnahmen abgeben und Vorschläge machen. Er hat Anspruch auf die erforderliche Information, ein Auskunfts- und Beschwerderecht und Anspruch auf eine begründete schriftliche Antwort. Die Schulleitung muss dem Lehrerrat die notwendigen Einrichtungen und Hilfsmittel zur Verfügung stellen (vgl. § 62 Abs. 10 SchulG). Hierzu zählen auch ungestörte Tagungs-

Foto: contrastwerkstatt/fotolia

und Gesprächsmöglichkeiten und unter dem Aspekt der Geheimhaltung und Vertraulichkeit auch die Möglichkeit, Akten abschließbar aufbewahren zu können.

Hintergrund der vermehrten Übertragung von Dienstvorgesetzteneigenschaften auf Schulleiter/innen und damit verbunden beteiligungsrechtlicher Kompetenzen auf Lehrerräte ist das Ziel der Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der einzelnen Schulen. Hierdurch sollen die Schulen die Qualität des Unterrichts und der schulischen Arbeit eigenverantwortlich und nachhaltig verbessern.

Da Schulleitung und Kollegium zueinander in engem Kontakt stehen, kann das Führungsverhalten der Schulleitung durch die Rückmeldung des Lehrerrats besser eingeschätzt werden als durch den bei der jeweiligen Bezirksregierung ansässigen Personalrat. Der Lehrerrat soll Verhandlungspartner des Schulleiters/der Schulleiterin auf Augenhöhe sein und auf der Grundlage einer vertrauensvollen Zusammenarbeit die Belange des Kollegiums als Gegenpart der Schulleitung vertreten.

# 3. Wahlverfahren

Die Wahl des Lehrerrates ist in § 69 Abs. 1 SchulG geregelt.

Die Lehrerkonferenz bestimmt zunächst eine/n Wahlleiter/in und wählt anschließend in geheimer und unmittelbarer Wahl, also schriftlich, für die Dauer von vier Schuljahren einen Lehrerrat. Dieser besteht grundsätzlich aus mindestens drei und höchstens fünf Lehrer/innen und/oder Mitarbeiter/innen gemäß § 58 SchulG. An Schulen mit nicht mehr als acht hauptamtlichen und hauptberuflichen Lehrer/innen oder Mitarbeiter/innen gemäß § 58 SchulG kann die Anzahl der Mitglieder durch Beschluss der Lehrerkonferenz auf zwei reduziert werden.

Prinzipiell ist zu empfehlen, zum Zeitpunkt der Wahl bereits mehrere Ersatzmitglieder zu wählen, falls im Laufe der verhältnismäßig langen Amtsperiode ein oder mehrere Lehrerratsmitglieder ausfallen.

Der/Die Schulleiter/in ist von der Vorbereitung und Durchführung der Wahl ausgeschlossen, er oder sie ist nicht wahlberechtigt und nicht wählbar. Dies gilt ebenso für stellvertretende Schulleiter/innen, sofern sie die Schule kommissarisch leiten. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten sollten stellvertretende Schulleiter/innen aber für sich entscheiden, in wie weit ihr Engagement im Lehrerrat wirklich zielführend ist. Wahlberechtigt und wählbar sind hingegen die Lehrkräfte, auch solche mit Gestellungsverträgen, sowie Lehramtsanwärter/innen und das im Landesdienst stehende pädagogische und sozialpädagogischen Personal.

Ist der Lehrerrat erfolgreich gewählt, bestimmt dieser aus seiner Mitte eigenständig eine/n Vorsitzende/n und eine/n Stellvertreter/in. Das Ersatzmitglied tritt in Erscheinung, wenn ein Mitglied aus dem Lehrerrat ausscheidet oder zeitweise verhindert ist (vgl. § 64 Abs. 2 S. 3, 4 SchulG).

Im Gegensatz zum Lehrerrat wird die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen nicht gewählt, sondern auf Beschluss der weiblichen Mitglieder der Lehrerkonferenz gem. § 15 a LGG NRW von der Schulleitung bestellt. Zwecks inhaltlicher Kontinuität ist sowohl die Bestellung einer Vertreterin vorgesehen wie auch eine längerfristige Wahrnehmung gewünscht. Wegen möglicher Interessenkonflikte, die aufgrund der Einbindung in die Entscheidungen der Schulleitung entstehen können, ist eine Mitgliedschaft im Lehrerrat für die Ansprechpartnerin und ihre Stellvertreterin nicht zulässig (§§ 15 a Abs. 1 Satz 2, 16 Abs. 1 Satz 3 LGG).

**TIPP**

**lehrer nrw empfiehlt, ggf. eine Wahlordnung durch die Schulkonferenz zu erlassen, s. BASS 17-01 Nr. 1. Hierin kann eine Regelung zur Wahl von Ersatzmitgliedern getroffen werden, die deren Anzahl genau spezifiziert. Außerdem kann festgelegt werden, ob die Wahl der Ersatzmitglieder gemeinsam mit der Wahl der ordentlichen Lehrerratsmitglieder oder in getrennten Wahlgängen erfolgen soll und in welcher Reihenfolge die Ersatzmitglieder zum Einsatz kommen.**

# 4. Rechte und Pflichten des Lehrerrats

Die Mitgliedschaft im Lehrerrat ist freiwillig. Finden sich nicht genügend Lehrkräfte, die für diese Tätigkeit zur Verfügung stehen, und kann aufgrund dessen kein Lehrerrat gebildet werden, fallen die dem Lehrerrat zugewiesenen personalvertretungsrechtlichen Aufgaben an die jeweils bei den Bezirksregierungen gebildeten Personalräte zurück.

Für Lehrer/innen gehört die Tätigkeit im Lehrerrat zu ihren dienstlichen Aufgaben (vgl. § 62 Abs. 6 S. 2 SchulG). Sie können Ihr Amt jedoch während der laufenden Amtsperiode niederlegen (§ 69 Abs. 7 SchulG). Demnach ist auch ein kollektiver Rücktritt des gesamten Lehrerrats möglich. Scheiden Lehrerratsmitglieder durch Versetzung an einen anderen Dienstort, Versetzung in den Ruhestand oder Tod aus, rückt ein Ersatzmitglied nach. Bei Aufbrauchen der Ersatzmitglieder kann eine Neuwahl in der laufenden Amtsperiode erforderlich werden. In diesem Fall wählt die Lehrerkonferenz unverzüglich einen neuen Lehrerrat für den verbleibenden Zeitraum der Wahlperiode (Nachwahl).

Grundsätzlich wird der Lehrerrat in seiner Vermittlerfunktion (§ 69 Abs. 2 SchulG) nur auf Wunsch des Betroffenen und nicht von Amts wegen tätig. In diesem Fall ist die Schulleitung verpflichtet, dem Lehrerrat wesentliche Informationen zur Klärung der Angelegenheit zur Verfügung zu stellen. Dies beinhaltet eine vollständige Unterrichtung ohne Vorenthal-

tung wesentlicher Informationen. In diesem Zusammenhang wird nochmals auf die bereits erwähnte Verschwiegenheitspflicht der Mitglieder des Lehrerrats hingewiesen, die ggf. auch den Wunsch auf Geheimhaltung beinhaltet, wenn sich ein/e Kollege/Kollegin mit einem Problem an den Lehrerrat wendet (vgl. § 62 Abs. 5 SchulG). Die Schweigepflicht besteht nicht, wenn es sich um Angelegenheiten oder Tatsachen handelt, die offenkundig sind bzw. ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen. Diese Ausnahme gilt auch gegenüber einem/einer unmittelbar Betroffenen, wenn es sich um Mitbestimmungstatbestände handelt, bei denen der Lehrerrat formell seine Zustimmung geben muss (vgl. § 9 LPVG).

Im Rahmen seiner Vermittlungstätigkeit hat der Lehrerrat ein Anhörungsrecht gegenüber dem/der Schulleiter/in, d. h. der/die Schulleiter/in ist verpflichtet, dem Lehrerrat die Möglichkeit zu geben, bei ihm/ihr kurzfristig vorzusprechen. Dabei sollte neben der Verschwiegenheitspflicht auch das Gleichbehandlungsprinzip Beachtung finden, d. h. es sollte vermieden werden, sich von Einzelnen vereinnahmen zu lassen oder die Interessen einer Gruppe von Kolleginnen und Kollegen zu Lasten anderer zu vertreten. Grundsätzlich gilt, dass neben dem Interesse des Einzelnen auch immer die Interessen des gesamten Kollegiums zu berücksichtigen sind.

Im Hinblick auf die personalvertretungsrechtlichen Aufgaben (§ 69 Abs. 3 SchulG) besteht für den/die Schulleiter/in die Verpflichtung, den Lehrerrat im Rahmen der übertragenen Dienstvorgesetztenaufgaben gemäß der jeweiligen Erlasslage zu beteiligen. In diesem Fall gelten für die Beteiligung des Lehrerrates die entsprechenden Vorgaben des Landespersonalvertretungsrechtes. Grundlage des gemeinsamen Handelns ist das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit, die sowohl im Schulgesetz (§ 62 Abs.1 SchulG) wie auch im des Landespersonalvertretungsgesetz (§ 2 LPVG) verankert ist. Dies schließt keinesfalls sachliche Auseinandersetzungen aus, sondern zielt stattdessen, insbesondere bei Meinungsverschiedenheiten, auf einen gepflegten Umgang miteinander.

In diesem Zusammenhang sollte die Durchführung von Lehrerratssitzungen im Rahmen der üblichen Unterrichtszeiten ermöglicht werden, zum Beispiel durch eine gemeinsame wöchentliche Ausplanungsstunde, die bei Sitzungsausfall ggf. für Vertretungszwecke genutzt werden könnte. Für die Lehrerratssitzungen selbst sind eine ungestörte Tagungsmöglichkeit ebenso bereitzustellen wie die notwendigen Einrichtungen und Hilfsmittel gem. § 62 Abs.10 SchulG, die eine gesicherte und dem Datenschutz entsprechende Aufbewahrung der Unterlagen (Vorlagen, Niederschriften, etc.) ermöglichen.

Zusätzlich zu dem Informations- und Anhörungsrecht sowie der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung tritt der Lehrerrat mindestens einmal pro Schulhalbjahr zu einer gemeinschaftlichen Besprechung mit dem/der Schulleiter/in zusammen (vgl. § 69 Abs. 4 SchulG i. V. m. §§ 63, 85 Abs. 4 LPVG). An dieser Stelle findet eine allgemeine Aussprache unter den Grundsätzen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem ernsten Willen zur Einigung statt. Es können alle Vorgänge, die die Lehr-

kräfte an der Schule wesentlich berühren, behandelt werden. Die Teilnahme des gesamten Lehrerrats und des/der Schulleiters/Schulleiterin ist verpflichtend. Eine Niederschrift muss nicht angefertigt werden, und es gibt weder Formvorschriften für die Einladung noch Vorschriften darüber, wer den Vorsitz innehat. Es sollte dennoch auf eine rechtzeitige Einladung aller Teilnehmer geachtet werden. Auch eine Niederschrift ist aus Dokumentationsgründen empfehlenswert. Aus Gründen der Aktualität sowie zwecks effektiver Umsetzung gemeinsamer Vorstellungen empfiehlt *lehrer nrw*, Besprechungen zwischen Lehrerrat und Schulleitung in kürzeren, ggf. monatlichen Abständen einzuplanen, die je nach Bedarf in Anspruch genommen werden können.

Einmal im Schuljahr hat der Lehrerrat gemäß § 69 Abs. 5 SchulG in der Lehrerkonferenz über seine Tätigkeit zu berichten. In der Konferenz kann der Lehrerrat sowohl die Notwendigkeit und Effektivität seiner Arbeit transparent (aber unter Einhaltung der Verschwiegenheit) darstellen als auch Anerkennung und Kritik seitens des Kollegiums erhalten. Der Bericht ist vorher vom Lehrerrat zu beschließen und wird von dem/der Vorsitzenden vorgetragen. Eine anschließende Aussprache in der Lehrerkonferenz sollte bei Bedarf folgen.

Den Mitgliedern des Lehrerrats ist die Teilnahme an geeigneten Fortbildungen zu ermöglichen (vgl. § 69 Abs. 6 S. 3 SchulG). Die Kosten hierfür inklusive Reisekosten werden nicht dem schulinternen Fortbildungsbudget entnommen, sondern aus Haushaltsmitteln des Landes Nordrhein-Westfalen abgedeckt. Darüber hinaus haben die Lehrerratsmitglieder – ebenso wie die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen – Anspruch auf eine angemessene Entlastung (vgl. § 69 Abs. 6 SchulG bzw. § 59 Abs. 5 S. 3 SchulG). Da den Schulen für diese Aufgaben nach wie vor keine zusätzlichen Stunden zur Verfügung stehen, muss die Entlastung vorrangig aus dem Anrechnungskontingent der Schule gem. § 2 Abs. 5 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG erfolgen, über das die Lehrerkonferenz auf Vorschlag von dem/der Schulleiter/in entscheidet. Entlastungen über eine Befreiung von Pausenaufsichten bzw. bei Aufgaben im Rahmen von schulischen Sonderveranstaltungen oder bei Unterrichtsvertretungen sowie durch andere organisatorische Maßnahmen sind ebenfalls denkbar.

Die Mitglieder des Lehrerrats dürfen an ihrer Tätigkeit nicht gehindert werden und deshalb nicht, auch nicht in ihrer beruflichen Entwicklung, benachteiligt oder begünstigt werden (vgl. § 69 Abs. 4 S. 4 SchulG i. V. m. § 7 LPVG). Bei Versetzungen gibt es für Lehrerratsmitglieder – im Gegensatz zu den Personalratsmitgliedern – keinen besonderen Schutz. In einem dahingehend kritischen Fall empfiehlt *lehrer nrw*, sich in Anlehnung an die Schutzvorschrift des § 43 Abs.1 LPVG an den mitbestimmungspflichtigen Personalrat zu wenden.

Hinsichtlich der Erfüllung seiner Aufgaben ist der Lehrerrat, auch über seine Amtszeit hinaus, unter Beachtung von Vertrauensschutz und Datenschutz zur Verschwiegenheit verpflichtet (vgl. § 62 Abs. 5 SchulG), jedoch nicht hinsichtlich der Kommunikation mit dem örtlichen Personalrat.

# 5. Beteiligungsrechte nach LPVG und LGG

Gemäß § 69 Abs. 4 SchulG gelten für das Beteiligungsverfahren der Lehrerräte die §§ 62 – 77 LPVG (siehe Anlage) entsprechend. Daher empfiehlt es sich, die verschiedenen Beteiligungsverfahren im Sinne des LPVG bezogen auf die Lehrerräte näher zu beleuchten. Die Kenntnis hierüber ist für eine fundierte Lehrerratsarbeit unerlässlich.

Die stärkste Einflussmöglichkeit hat die Personalvertretung bzw. der Lehrerrat, wenn eine Maßnahme der Mitbestimmung (vgl. §§ 66-68 i. V. m. § 72 LPVG) unterliegt. In diesem Fall darf die Maßnahme nur mit Zustimmung der Personalvertretung durchgeführt werden. Die alleinige Entscheidungsbefugnis der Dienststelle bzw. des Schulleiters/der Schulleiterin ist an dieser Stelle eingeschränkt, es kommt eine gleichberechtigte Entscheidungsfindung zweier Partner zum Ausdruck. Hinsichtlich des Verfahrens ist dem Lehrerrat vor Durchführung der Maßnahme eine schriftliche Vorlage hierüber einzureichen. Für den ordnungsgemäßen Zugang ist der/die Schulleiter/in verantwortlich und beweisbelastet. Eine Vorlage könnte folgendermaßen *[s. Seite 12 und 13]* aussehen (Beispiel: Einstellung als Vertretungslehrkraft im Tarifbeschäftigungsverhältnis).

**Quelle**
www.schulleitung.schulministerium.nrw.de/leitungsqualifizierung/qualifikationserweiterung/onlinearbeitshilfe_dv.pdf

Nach Zugang der Vorlage kann der Lehrerrat eine schriftliche Begründung der Maßnahme verlangen. In Personalangelegenheiten ist eine schriftliche Begründung nicht erforderlich. Der Lehrerrat muss innerhalb von zwei Wochen nach Zugang oder in dringenden Fällen nach Ankündigung seitens des Schulleiters/der Schulleiterin innerhalb von einer Woche nach Zugang über die Angelegenheit durch Beschluss entscheiden. Die Frist entspricht den Vorgaben des § 66 LPVG und beträgt in der Regel zwei Wochen, die in dringenden Fällen auf eine Woche verkürzt werden kann. Außer im Fall der Erörterung, bei der bereits der Erörterungstag selbst als Fristbeginn zählt, beginnt die Laufzeit einer Frist mit dem Tag, der auf die Übergabe der Vorlage an den Lehrerrat folgt. Für die Stellungnahme der Ansprechpartnerin gilt in der Regel die Frist von einer Woche.

Zur Entscheidungsfindung lädt der/die Lehrerratsvorsitzende die übrigen Mitglieder und ggf. die Schwerbehindertenvertretung form- und fristgerecht zu einer Sitzung ein. Der Lehrerrat berät über die Maßnahme und stimmt über die Vorlage ab. Laut § 33 LPVG werden Beschlüsse mit einfacher Mehrheit gefasst, wobei Stimmenthaltungen außer Betracht bleiben. Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt. Hierüber wird ein Protokoll gefertigt und von dem/der Vorsitzenden unterzeichnet. Diese/r teilt sodann das Ergebnis der Schulleitung durch Ankreuzen auf der Vorlage unter Einhaltung der Frist mit. Stimmt der Lehrerrat der Maßnahme zu, so ist das Beteiligungsverfahren an dieser Stelle beendet und die Maßnahme kann durchgeführt werden. Sollte keine Reaktion des Leh-

, den

Az.:

An
☐ die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen
**im Hause**

☐ den Lehrerrat
**im Hause**

☐ die Schwerbehindertenvertretung
für Lehrerinnen und Lehrer
an Realschulen
bei der Bezirksregierung

in

☐ **Anhörung gemäß § 18 Landesgleichstellungsgesetz**
☐ **Mitbestimmung gemäß §§ 66, 72 LPVG**
☐ **Anhörung gemäß § 95 SGB IX**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich bitte um Zustimmung (Lehrerrat) bzw. um Stellungnahme zu der auf Seite 2 näher bezeichneten Personalmaßnahme.

Mit freundlichen Grüßen

_____
(Schulleitung)

---

**Urschriftlich zurück** , den

an die
Schulleitung
**im Hause**

| ☐ Die **Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen** | ☐ Der **Lehrerrat** | ☐ Die **Schwerbehinderten-vertretung** |
|---|---|---|
| ☐ hat keine Bedenken. | ☐ stimmt zu. | ☐ hat keine Bedenken. |
| ☐ hat folgende Bedenken: (siehe Anlage) | ☐ beabsichtigt nicht zuzustimmen und bittet um Erörterung. | ☐ hat folgende Bedenken: (siehe Anlage) |
| | ☐ stimmt nicht zu. | |

Mit freundlichen Grüßen

_____
(Unterschrift)

M012

**Personalien**

| Name | Vorname | Amtsbezeichnung |
|---|---|---|
| Geburtsdatum | schwerbehindert<br>☐ ja ☐ nein | |
| jetzige Schule | | |

**Beabsichtigte Maßnahme:** **Termin:**

Einstellung als Lehrkraft im Tarifbeschäftigtigungsverhältnis nach Entgeltgruppe
(entspricht Vergütungsgruppe BAT) mit
Wochenstunden befristet bis zum

Zusätzliche Angaben:

M012

rerrats erfolgen, gilt sein Schweigen als Zustimmung. Die Maßnahme kann in diesem Fall jedoch erst dann umgesetzt werden, wenn die mögliche Äußerungsfrist des Lehrerrates vollständig abgelaufen ist.

Teilt der Lehrerrat jedoch fristgerecht mit, dass er der Maßnahme nicht zustimmt, so ist die Maßnahme mit dem Ziel der Verständigung zwischen ihm und dem/der Schulleiter/in innerhalb von zwei Wochen – in dringenden Fällen innerhalb von einer Woche – zu erörtern. Diese Frist kann ggf. in gegenseitigem Einvernehmen bei Bedarf verlängert werden. Seine abschließende Äußerung muss der Lehrerrat wiederum innerhalb von zwei bzw. einer Woche beginnend mit dem Tag der Erörterung unter Angabe der Gründe schriftlich mitteilen. Er kann der Maßnahme nun zustimmen, sie weiterhin unter Angabe der Gründe ablehnen oder sich nicht dazu äußern (= Schweigen bzw. auf Stellungnahme verzichten). Äußert er sich nicht, tritt wieder eine Zustimmungsfiktion nach Ablauf der möglichen Äußerungsfrist ein. Lehnt der Lehrerrat die Maßnahme weiterhin ab, kann er das nicht willkürlich tun, sondern nur, wenn die genannten Gründe in einem inhaltlichen und sachgerechten Bezug zu der konkreten Maßnahme stehen.

Wenn keine Einigung zwischen Schulleiter/in und Lehrerrat erzielt wird, kann der/die Schulleiter/in die Maßnahme zurückziehen oder sie der zuständigen Bezirksregierung innerhalb von 2 Wochen zur Fortführung des Verfahrens unter Beteiligung des dortigen Personalrats bzw. dem zuständigen Schulamt vorlegen. Hierbei spielt die Beachtlichkeit der Ablehnungsgründe des Lehrerrats keine Rolle. Aus Gründen der Zweckmäßigkeit erscheint es sinnvoll, dass im weiteren wie auch schon im vorangegangenen zustimmungsverweigernden Verfahren eine funktionierende Kommunikation zwischen Lehrerrat und Bezirkspersonalrat existiert.

Von der Mitbestimmung zu unterscheiden ist der schwächere Beteiligungstatbestand der Mitwirkung (vgl. § 69 i. V. m. §§ 73, 74 LPVG). Diese Beteiligungsform betrifft zwar die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, nicht jedoch den Lehrerrat, weshalb hier nur ein kurzer Überblick erfolgt.

Die beabsichtigte Maßnahme ist vor der Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung bzw. Einigung rechtzeitig und eingehend zwischen Dienststelle und Personalvertretung zu erörtern. Die Erörterung muss mündlich geführt werden. Stimmt die Personalvertretung der beabsichtigten Maßnahme innerhalb von zwei Wochen (Achtung: Bei Fristversäumnis gilt eine Zustimmungsfiktion!) unter Angabe von Gründen nicht zu, kann die Dienststelle den Einwendungen entweder entsprechen, oder sie teilt der Personalvertretung die Nichtentsprechung unter Angabe von Gründen schriftlich mit. Die Personalvertretung kann in diesen Fällen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung die Entscheidung bei der übergeordneten Stelle beantragen. Diese entscheidet letztendlich über die Maßnahme.

Auf die Schule übertragen beinhaltet dies, dass die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bei allen konkret bestimmten Personalmaßnahmen, die in den Aufgabenbereich der Schulleitung fallen, gem. § 17 LGG eine sogenannte 'Pflichtmitwirkung' besitzt. Eine Ausnahme bilden lediglich dienstliche Beurteilungen, die von dem/der Schulleiter/in erstellt werden. In Anlehnung an das Mitwirkungsverfahren gem. LPVG ist

die Ansprechpartnerin laut § 18 LGG grundsätzlich vor dem Lehrerrat zu beteiligen, damit gleichstellungsrelevante Aspekte unbeeinflusst von einer bereits getroffenen Entscheidung einfließen können.

Falls die Maßnahme mit dem Gleichstellungsrecht unvereinbar ist, muss die Ansprechpartnerin der Schulleitung ihre Einwendungen innerhalb von einer Woche nach Erhalt einer schriftlichen Vorlage mitteilen (vgl. zum Widerspruchsrecht §19 LGG). Bei einem erfolglosen Widerspruch, d.h. wenn keine Verständigung erzielt werden kann, ist die Ansprechpartnerin berechtigt, eine Stellungnahme der übergeordneten Stelle (Schulamt bzw. Bezirksregierung) einzuholen, währenddessen ist die Umsetzung der Maßnahme auszusetzen. Da es sich bei der Stellungnahme lediglich um eine allgemeine rechtliche Einschätzung bzw. Beratung handelt, verbleibt die abschließende Entscheidung – unter Einbeziehung der Stellungnahme – bei der Schulleitung.

Die Anhörung ist die schwächste Form der Beteiligung. Hierbei ist eine rechtzeitige und umfassende Information der Personalvertretung zwingend erforderlich, das heißt, es muss dem Lehrerrat/Personalrat möglich sein, nach ausreichender Zeit für eine sachgerechte Beurteilung abweichende oder ergänzende Vorstellungen noch vor Durchführung der Maßnahme (mündlich oder schriftlich) einbringen zu können. Der/Die Dienststellenleiter/in muss die Einwände der Personalvertretung sachgerecht unter dem Aspekt der vertrauensvollen Zusammenarbeit und mit dem ernsten Willen zur Einigung prüfen. Kann keine Einigung erzielt werden, kann die Maßnahme trotzdem ohne Anrufung einer übergeordneten Dienststelle durchgeführt werden.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die geltenden Beteiligungsrechte nach LPVG:

| | | |
|---|---|---|
| §§ 66-68 m. § 72 | Mitbestimmung | Maßnahme darf nur mit Zustimmung der Personalvertretung durchgeführt werden |
| § 69 m. §§ 73, 74 | Mitwirkung | die Dienststelle muss die Angelegenheit mit der Personalvertretung einleitend erörtern |
| §§ 74, 75 | Anhörung | die Personalvertretung kann gegen eine beabsichtigte Maßnahme Bedenken äußern (möglichst früh genug!) |
| §§ 62, 64 | Allgemeines Initiativrecht (s. u.) | die Personalvertretung kann Maßnahmen beantragen, die der Dienststelle oder ihren Angehörigen dienen |
| § 66 Abs. 4 | Förmliches Initiativrecht (s. u.) | die Personalvertretung hat die Maßnahme dem Leiter der Dienststelle schriftlich vorzuschlagen und zu begründen |

# 6. Personalvertretungsrechtliche Beteiligung des Lehrerrats an allen Schulen

Schon aus dem Schulgesetz ergeben sich einige Dienstvorgesetztenaufgaben, die allen Schulleitungen bereits seit August 2008 von dem Ministerium für Schule und Weiterbildung NRW übertragen worden sind.

Es handelt sich zum Beispiel um die Erstellung bestimmter dienstlicher Beurteilungen gemäß § 59 Abs. 4 SchulG, um die Auswahl von Teilnehmern/innen an Fortbildungsveranstaltungen gemäß § 59 Abs. 6 SchulG oder den Abschluss befristeter Verträge zur Sicherung der Unterrichtsversorgung und zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben gemäß § 57 Abs. 7 SchulG. Darüber hinaus besitzen die Schulleitungen weitere allgemeine Zuständigkeiten, die z.T. auf dem Erlassweg übertragen wurden, so die Abnahme des Diensteids, die Befreiung von Amtshandlungen, die Erteilung einer Aussagegenehmigung und die Aufforderung zur Herausgabe amtlichen Unterlagen sowie die Dienstbefreiung zum Stillen und die Gewährung von Sonderurlaub.

Anders als die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen, die – mit Ausnahme der dienstlichen Beurteilungen – in allen Fällen, in denen es sich um konkret bestimmte Personalmaßnahmen handelt, eine Pflichtmitwirkung (s.o.) besitzt, ist der Lehrerrat nur bei nachfolgend erläuterten Aufgaben gem. § 59 Abs. 6 und § 57 Abs. 7 SchulG zu beteiligen. Hinsichtlich dieser vom Schulleiter/von der Schulleiterin ausgeführten Aufgaben stehen den Lehrerräten aller Schulen personalvertretungsrechtliche Kompetenzen im Wege der Schulmitwirkung zu.

## a. Auswahl von Teilnehmer/innen an Fortbildungsveranstaltungen

Die Auswahl von Teilnehmern/Teilnehmerinnen an Fortbildungsveranstaltungen (s. § 59 Abs. 6 SchulG) unterliegt der Beteiligung des Lehrerrats gemäß § 69 Abs. 2 SchulG, d. h., hier hat der Lehrerrat ein Unterrichtungs- und Anhörungsrecht. Dabei handelt es sich um ein eigenständiges Beteiligungsrecht im Rahmen der allgemeinen Aufgaben des Lehrerrates, das unabhängig von der personalvertretungsrechtlichen Beteiligung in Verbindung mit § 69 Abs. 3 SchulG angesiedelt ist. Da das Schulgesetz keine spezifischen Fristvorgaben vorsieht, ist davon auszugehen, dass die Fristvorgaben des LPVG Anwendung finden. Bei der Anhörung handelt es sich um die schwächste Form einer Beteiligung, so dass die Maßnahme durchgeführt werden kann, ohne dass die Einwendungen des Lehrerrates berücksichtigt werden müssen.

Der/Die Schulleiter/in muss dem Lehrerrat eine schriftliche Vorlage einreichen, die Informationen über das Thema, den Veranstaltungsort und den Zeitpunkt enthält. Weiterhin müssen dem Lehrerrat eine Bewerberliste und eine Liste der vorgesehenen Teilnehmer/innen vorliegen. Die Auswahl sollte gem. § 68 Abs. 1 SchulG unter Berücksichtigung des

Fortbildungskonzepts der Schule, der Mehrfachbewerbung, der Qualitätssicherung, des Schulprogramms und sozialer Aspekte erfolgen.

## b. Einstellung in ein befristetes Beschäftigungsverhältnis

Der Lehrerrat hat gemäß § 57 Abs. 5 i. V. m. § 69 Abs. 3 SchulG bei der Einstellung in befristete Arbeitsverhältnisse zur Sicherung der Unterrichtsversorgung (unvorhersehbarer Vertretungsunterricht) bzw. zur Durchführung besonderer päd. Aufgaben über die befristete Einstellung des ausgewählten Bewerbers im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung zu befinden, soweit die Einstellung durch den/die Schulleiter/in erfolgt. Ohne die Zustimmung des Lehrerrates zu dieser Personalmaßnahme kann ein Bewerber nicht befristet eingestellt werden.

### HINWEIS

**Die Vorschrift des § 57 Abs. 5 SchulG ist eine Kann-Vorschrift, d. h. es ist auch möglich, dass die jeweils zuständige übergeordnete Dienststelle (Schulamt bzw. Bezirksregierung) solche Einstellungen vornimmt. In diesem Falle ist der dort ansässige Personalrat gemäß LPVG zu beteiligen.**

Einstellungen für Vertretungsunterricht, die länger als 14 Tage vorher absehbar sind, so zum Beispiel im Rahmen von Elternzeit oder im Zuge einer Vertragsverlängerung, werden in der Regel von der Dienststelle vorgenommen und unterliegen dabei der Mitbestimmung des Personalrates.

Die Mitbestimmung des Lehrerrats bei der befristeten Einstellung gestaltet sich folgendermaßen:

Dem Lehrerrat ist durch die Schulleitung eine schriftl. Vorlage zwecks personalvertretungsrechtlicher Beteiligung beim Einstellungsverfahren zuzuleiten. Mit dem Eingang dieser Vorlage beginnen die Fristen für das Beteiligungsverfahren des Lehrerrats.

Nach Eingang der Vorlage hat der Lehrerrat eine Frist von zwei Wochen (ggf. eine Woche), sich zu der beabsichtigten Maßnahme der befristeten Einstellung zu äußern. Geschieht dies nicht, tritt automatisch eine Zustimmungsfiktion ein.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben sind dem Lehrerrat alle für seine Entscheidungen notwendigen Unterlagen in aufbereiteter Form für eine angemessene Zeit zur Einsicht zur Verfügung zu stellen. Die Vorlage muss insbesondere folgende Angaben umfassen:

- die Bewerberangaben: Name, Qualifikation, Fächerkombination, TV-L-Eingruppierung;
- den Vertretungsgrund: Mutterschutz, Elternzeit, langfristige Erkrankung, Pflichtstundenermäßigung einer Lehrkraft, etc.;
- den Vertretungszeitraum: Beginn und Ende der Beschäftigung, ggf. Urlaubsanspruch bzw. Bezahlung von Ferienzeiten, etc.;

- Vertragsart: Erstantrag, Verlängerungsantrag, Stundenaufstockung.

Nach Prüfung der Unterlagen trifft der Lehrerrat seine Entscheidung über die Einstellung und teilt diese im Rahmen der Mitbestimmung in der dafür vorgesehenen Form gemäß LPVG der Schulleitung mit.

**HINWEIS**

**Bei der befristeten Einstellung von Tarifbeschäftigten bleibt die Mitbestimmung bezüglich Eingruppierung und Stufenzuordnung weiterhin beim zuständigen Personalrat, da die Einordnung von der einstellenden Behörde (Schulamt bzw. Bezirksregierung) vorgenommen wird. Der Lehrerrat ist in dieser Frage nicht zu beteiligen.**

# 7. Personalvertretungsrechtliche Beteiligung des Lehrerrats an Eigenverantwortlichen Schulen

Die Lehrerräte übernehmen weitere personalvertretungsrechtliche Aufgaben an Schulen, deren Schulleiter/innen im Zuge der Umwandlung zu eigenverantwortlichen Schulen aufgrund der Zuständigkeitsverordnungen des MSW, zuletzt geändert am 21. Januar 2013, erweiterte Dienstvorgesetzteneigenschaften übernommen haben. Dies trifft seit dem Schuljahr 2013/2014 flächendeckend für fast alle Schulleiterinnen und Schulleiter zu.

Eine Ausnahme bilden lediglich die Schulleitungen auslaufender Schulen, es sei denn, dass im Einvernehmen mit der Schulkonferenz eine Übertragung beantragt wird und diese seitens der Bezirksregierung erfolgt.

Die zurzeit gültige Zuständigkeitsverordnung des MSW vom 21. Januar 2013 sieht – anders als zunächst beabsichtigt – einen gestaffelten Aufgabenkatalog vor. Dies bedeutet, dass seit dem Schuljahr 2013/2014 lediglich eine Erweiterung mit den Aufgaben des § 1 Abs. 5 ZustVO erfolgt ist, die in Form eines sogenannten 'obligatorischen Katalogs' automatisch auf die Schulleiter/innen übertragen werden. Darüber hinaus

kann im Einvernehmen mit der Schulkonferenz beantragt werden, dass im Rahmen eines 'fakultativen Katalogs' die zusätzliche Übertragung mit den Aufgaben des § 1 Abs. 6 ZustVO erfolgt. Da die bereits zuvor erfolgte Umwandlung in eine 'Selbstständige Schule' (Modellversuch) sowohl die Aufgaben des obligatorischen wie auch des fakultativen Katalogs umfasst und diese Übertragung nach wie vor Gültigkeit hat, besteht nunmehr auch die Möglichkeit, im Einvernehmen mit der Schulkonferenz eine Befreiung von den Aufgaben gem. § 1 Abs. 6 ZustVO zu beantragen.

Zu beachten ist, dass bei der Wahrnehmung der fakultativen Aufgaben weitergehende beamten- und tarifrechtliche Bestimmungen berücksichtigt werden müssen, so zum Beispiel bei der Zuordnung von Erfahrungsstufen oder der Befristung von Verträgen. Nicht zuletzt unter dem Aspekt der damit verbundenen Arbeitsverdichtung sowie aufgrund möglicher Regressansprüche gegenüber den Schulleitungen bei etwaig fehlerhafter Anwendung empfiehlt *lehrer nrw* aus juristischer Sicht, von einer Übernahme dieser Aufgaben Abstand zu nehmen.

Mit der Umwandlung in eine sogenannte 'Eigenverantwortliche Schule' und der damit verbundenen Übernahme von Dienstvorgesetztenaufgaben gilt die Schule ab diesem Zeitpunkt als 'Dienststelle' im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes NRW (LPVG). Ein Personalrat wird an den einzelnen Schulen aber nicht gebildet. An seine Stelle tritt der Lehrerrat (vgl. § 69 Abs. 3 SchulG). Für die Beteiligung des Lehrerrats an den Entscheidungen des/der Schulleiters/der Schulleiterin gelten §§ 62 – 77 LPVG wiederum entsprechend (vgl. § 69 Abs. 4 SchulG). Es ist zu beachten, dass die übrigen, nicht übertragenen Dienstvorgesetzteneigenschaften weiterhin von den Schulaufsichtsbeamten/innen wahrgenommen werden und die Beteiligung hieran nach wie vor dem Personalrat obliegt.

Die personalvertretungsrechtlichen Aufgaben des Lehrerrats sind abhängig von den Dienstvorgesetzteneigenschaften der Schulleitung, die wiederum von der Übertragung des obligatorischen und ggf. fakultativen Katalogs abhängig sind. Deshalb sollen diese anhand der nachfolgenden Übersicht zunächst tabellarisch dargestellt werden.

| Obligatorischer Katalog / Dienstvorgesetzteneigenschaften gem. § 1 Abs. 5 ZustVO | | | |
|---|---|---|---|
| **für Beamte/innen** | **für Tarifangestellte** | **Beteiligung** | |
| | | **Lehrerrat** | **Ansprechpartnerin** |
| Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe | Auswahl für die Einstellungen in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse | | Mitglied der Auswahlkommission |
| Entlassung auf eigenen Antrag | Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 TV-L) oder eigene Kündigung | Anhörung | Pflichtmitwirkung |
| Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen | Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen | | Pflichtmitwirkung |
| Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gem. § 104 Abs. 2 Satz 1 LBG über die Tätigkeit an Schulen | Erteilung eines Zeugnisses nach § 35 TV-L | | Beteiligung |
| Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit | Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit | Mitbestimmung | Pflichtmitwirkung |
| Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gem. §§ 3, 4, 6, 7, und 11 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung | Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub und Gewährung von Arbeitsbefreiung (§§ 28, 29 TV-L) im Umfang wie für vergleichbare Beamte | | Pflichtmitwirkung |

| Fakultativer Katalog / Dienstvorgesetzteneigenschaften gem. § 1 Abs. 6 ZustVO | | | |
|---|---|---|---|
| **für Beamte/innen** | **für Tarifangestellte** | **Beteiligung** | |
| | | **Lehrerrat** | **Ansprechpartnerin** |
| Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe | Einstellung in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung | Mitbestimmung bei:<br>• Einstellung<br>• Zuordnung von Erfahrungsstufen<br>• Befristung | Pflichtmitwirkung |
| Verleihung der Eigenschaft eines Beamten oder einer Beamtin auf Lebenszeit | | | Pflichtmitwirkung |

Wie den Tabellen zu entnehmen ist, unterliegen nicht alle aufgeführten Aufgaben von Dienstvorgesetzten einer personalvertretungsrechtlichen Beteiligung. Die Beteiligung besteht lediglich unter anderem für folgende Angelegenheiten:

## a. Teilnahme an (Vor-) Auswahlgesprächen wegen Einstellung

Die Einstellung von schulischen Lehrkräften – sowohl im Beamtenverhältnis wie auch als Tarifbeschäftigte – findet in der Regel über Ausschreibungen statt, bei denen eine schulische Auswahlkommission die Auswahlentscheidung bzgl. der einzustellenden Bewerber/innen trifft.

Der Auswahlkommission gehören grundsätzlich der/die Schulleiter/in, eine von der Lehrerkonferenz gewählte Lehrkraft (ggf. ein Mitglied des Lehrerrates), ein von der Schulkonferenz gewähltes volljähriges Mitglied, die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen und ggf. die/der Schwerbehindertenvertreter/in ohne Stimmrecht an (vgl. Einstellungserlass des MSW NRW vom 9. August 2007 und 5. Januar 2017 in der jeweils aktuellen Form). Für den Fall, dass Seiteneinsteiger mit Eignung für die berufsbegleitende Lehramtsausbildung – OBAS – als Bewerber eingeladen werden, muss ein/eine Fachleiter/in zwecks Eignungsfeststellung hinzugezogen werden. Als beratende Teilnehmer können ein/e Vertreter/in der Schulaufsichtsbehörde und ein Mitglied der zuständigen Personalvertretung (Personalrat bzw. Lehrerrat) an den Gesprächen teilnehmen. Weitere Teilnehmer/innen sind nicht vorgesehen.

Laut Einstellungserlass sowie bei Übertragung der obligatorischen Dienstvorgesetzteneigenschaften liegt lediglich das Auswahlverfahren im Zuständigkeitsbereich der Schulleitung. Bei zusätzlicher Übertragung der fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben gehört darüber hinaus auch die Einstellung selbst in den Aufgabenbereich des Schulleiters/der Schulleiterin. Das damit verbundene Mitbestimmungsrecht des Lehrerrates führt dazu, dass in diesem Fall gem. § 65 Abs. 2 LPVG auch das Recht zur Teilnahme an den Auswahlgesprächen ohne Stimmrecht (beratende Teilnahme) auf den Lehrerrat übertragen wird.

Je nach Dienstvorgesetzteneigenschaft hat der/die Schulleiter/in entweder den Personalrat oder – bei Übernahme der fakultativen Aufgaben – den Lehrerrat über den Termin rechtzeitig zu informieren. Der Personalrat bzw. Lehrerrat entscheidet durch Beschluss, welches Mitglied beratend teilnehmen soll. Hierbei ist zu vermeiden, dass der/die Teilnehmende gleichzeitig ein von der Lehrerkonferenz gewähltes, stimmberechtigtes Mitglied der Auswahlkommission ist.

Aufgabe des Personal- bzw. Lehrerrats ist es, die Gleichbehandlung (vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) aller Bewerber zu garantieren und auf die Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung zu achten. Ein Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung ist an dieser Stelle empfehlenswert.

Folgende Verfahrensschritte gehen der Auswahlentscheidung voraus:

- Die Schule entscheidet über das Stellenprofil der auszuschreibenden Stelle. Sie bestimmt mit der Fächerkombination sowie zusätzlichen Kriterien für das Anforderungsprofil (zum Beispiel bevorzugte Fächerkombinationen, Öffnung für den Seiteneinstieg, etc.) über den Kreis der potenziellen Bewerber/innen. Bei der Ausschreibung ist die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zwecks Sicherstellung gleichstellungsrelevanter Aspekte zu beteiligen. Darüber hinaus empfiehlt *lehrer nrw* im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit einen informativen und ggf. beratenden Austausch zwischen Schulleitung und Lehrerrat.

## HINWEIS

**Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist es, Benachteiligungen aus folgenden Gründen zu verhindern oder zu beseitigen:**

- **Geschlecht**
- **Rasse oder ethnische Herkunft**
- **Religion und Weltanschauung**
- **Behinderung**
- **sexuelle Identität**
- **Alter**

- Bewerber/innen auf eine ausgeschriebene Stelle bewerben sich an der Schule und bei der Bezirksregierung. Die Bezirksregierung prüft die Zulässigkeit der Bewerbungen und erstellt eine Ordnungsgruppenliste, die sie an die Schule versendet. Die Zulässigkeit ergibt sich aus der jeweils gültigen Fassung des Einstellungserlasses.

- Die Einstellungskommission der Schule sichtet bei der Vorauswahl die eingegangenen Bewerbungen sowie die Ordnungsgruppenliste.
- Die Kriterien für die Auswahl der einzuladenden Bewerber/innen: Regelbewerber/innen, d.h. Bewerber/innen mit der abgeschlossenen Ausbildung für die gewünschte Fächerkombination, sind vorrangig einzuladen;
- Seiteneinsteiger/innen sind demnach nachrangig zu berücksichtigen. Schwerbehinderte Bewerber/innen sind unabhängig von ihrem Platz auf der Ordnungsgruppenliste oder der vorrangigen Kriterien (bevorzugte Fächerkombination) einzuladen.
- Die Einstellungskommission legt abschließend die Liste der einzuladenden Bewerber/innen fest. Dabei sind die harten Kriterien der Ausschreibung wie auch die Reihenfolge der Ordnungsgruppenliste zu berücksichtigen. Unabhängig von den ggf. harten Kriterien, die auf die gesamte Liste anzuwenden sind, kann die Einstellungskommission die Zahl der einzuladenden Bewerber/innen darauf begrenzen, dass nur Bewerber/innen bis zum Abschluss einer bestimmten Ordnungsgruppe eingeladen werden.
- Gleichzeitig legt sie den Fragenkatalog bzw. die in den Auswahlgesprächen zu behandelnden Themen fest.
- Die Einstellungskommission führt mit den Bewerbern/Bewerberinnen die Auswahlgespräche und legt nach Abschluss der Gespräche eine Rangfolge der Bewerber/innen fest.

## b. Mitbestimmung bei der Einstellung von Lehrkräften

Zu beachten ist, dass in allen Schulen der Lehrerrat beteiligt werden kann, wenn es sich um die Einstellung in befristete Arbeitsverhältnisse zur Sicherung eines unvorhersehbaren Vertretungsunterrichts handelt (s. Hinweis auf Seite 17). Da diese Aufgabe gemäß § 57 Abs. 5 SchulG bereits seit August 2008 auf Schulleiter/innen als Dienstvorgesetzte übertragen worden ist, ist der Lehrerrat hieran personalvertretungsrechtlich (und nicht nur im Wege der Schulmitwirkung) zu beteiligen. Sofern es sich um eine eigenverantwortliche Schule handelt und der Schulleitung neben den Dienstvorgesetztenaufgaben des obligatorischen Katalogs zusätzlich die des fakultativen Katalogs übertragen wurden, bezieht sich – wie bereits aufgeführt – das Mitbestimmungsrecht des Lehrerrates darüber hinaus auf alle Einstellungen.

Bei der Einstellung in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis sind folgende Verfahrensschritte vorgesehen: Nachdem die (Vor-) Auswahlgespräche, an denen ein Mitglied des Lehrerrates beratend teilgenommen hat, beendet sind, muss der/die Schulleiter/in per Vorlage die Zustimmung des Lehrerrats zu der seinerseits/ihrerseits getroffenen Auswahlentscheidung und der damit verbundenen Einstellungsmaßnahme einholen. Der Lehrerrat hat hierbei ein umfassendes Informationsrecht, zum Beispiel in Form eines Einsichtsrechts in die Bewerbungsunterlagen aller Bewerber/innen. Er sollte an dieser Stelle darauf achten, dass die Gleichstellungsbeauftragte und ggf. die Schwerbehindertenvertretung ordnungs-

gemäß beteiligt worden sind. Der Lehrerrat entscheidet durch Beschluss, ob er der Auswahlentscheidung zustimmt oder nicht.

Je nach Erfüllung der Vorgaben des Landesbeamtengesetzes erfolgt die Einstellung im Beamten- oder Angestelltenstatus. Für den Fall, dass es sich um eine Berufung in das Beamtenverhältnis handelt, steht dem Lehrerrat ein eigenes Mitbestimmungsrecht bzgl. der erstmaligen Zuordnung von Erfahrungsstufen nach dem Dienstrechtsanpassungsgesetz vom 16. Mai 2013 in Verbindung mit dem Übergeleiteten Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (UBesG NRW) zu. Bei Seiteneinsteigern erfolgt die Einstellung in einem befristeten Tarifbeschäftigungsverhältnis, das bei Bewährung bzw. nach Bestehen der zweiten Staatsprüfung in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis umgewandelt wird. Hinsichtlich der Befristung steht dem Lehrerrat wiederum ein eigenes Mitbestimmungsrecht zu, das auch in allen anderen Fällen einer befristeten Einstellung zum Tragen kommt. Im Gegensatz dazu bleibt die Mitbestimmung bezüglich Eingruppierung und Stufenzuordnung bei der Einstellung von Tarifbeschäftigen weiterhin beim zuständigen Personalrat, da die Einordnung von der Bezirksregierung vorgenommen wird. Der Lehrerrat ist in dieser Frage nicht zu beteiligen.

## HINWEIS

**Der Lehrerrat an Eigenverantwortlichen Schulen ist gemäß § 57 Abs. 5 Satz 3 iVm § 69 Abs. 3 SchulG grundsätzlich an den befristeten Einstellungen für Vertretungsbedarf und zur Durchführung besonderer pädagogischer Aufgaben zu beteiligen. Eine Beteiligung hinsichtlich aller weiteren Einstellungen von beamteten und tarifbeschäftigten Lehrkräften – sowohl befristet wie auch unbefristet – besteht nur, soweit diese gem. § 1 Abs. 6 ZustVO (fakultativer Katalog), d.h. nach altem Übertragungsmodus oder auf Antrag von dem/der Schulleiter/in vorgenommen werden.**

Im Einzelnen:

Der Lehrerrat hat über die Einstellung des/der von der Einstellungskommission ausgewählten Bewerbers/Bewerberin im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung gem. § 72 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 LPVG zu befinden. Ohne die Zustimmung des Lehrerrats zu dieser Personalmaßnahme kann ein/e Bewerber/ in nicht eingestellt werden.

Der Lehrerrat hat darauf zu achten, dass für sämtliche Bewerber/innen

- die Vorgaben des Einstellungserlasses auf der Grundlage des LBG angewendet werden;

- der Gleichbehandlungsgrundsatz (gemäß LPVG, AGG) gilt;
- der Grundsatz der Antidiskriminierung (gemäß AGG) gewahrt bleibt;
- das Bewerbungsgespräch ein Informations- und kein Prüfungsgespräch darstellt.

Dem Lehrerrat ist durch die Schulleitung eine Vorlage zwecks personalvertretungsrechtlicher Beteiligung beim Einstellungsverfahren zuzuleiten. Neben der Einstellung in das Beamten- oder Tarifbeschäftigungsverhältnis muss die Vorlage bei der Berufung in ein Beamtenverhältnis die erstmalige Zuordnung der Erfahrungsstufe enthalten sowie bei der Einstellung in ein Tarifbeschäftigungsverhältnis ggf. den Grund und Zeitraum für eine Befristung. Mit dem Eingang dieser Vorlage beginnen die Fristen für das Beteiligungsverfahren des Lehrerrats. Nach Eingang der Vorlage hat der Lehrerrat eine Frist von zwei Wochen, sich zu der beabsichtigten Maßnahme der unbefristeten Einstellung zu äußern.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben sind dem Lehrerrat alle für seine Entscheidungen notwendigen Unterlagen in aufbereiteter Form zur Einsicht für eine angemessene Zeit zur Verfügung zu stellen. Diese umfassen bei den Einstellungen in ein Dauerbeschäftigungsverhältnis nach gerichtlicher Entscheidung insbesondere:

- die Ordnungsgruppenlisten der Bezirksregierung;
- die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber/innen (zugelassener und abgelehnter Bewerber/innen);
- die Protokolle der Auswahlgespräche;
- das Protokoll der Auswahlentscheidung mit gerichtsverwertbaren Begründungen.

Der Lehrerrat hat grundsätzlich alle Unterlagen daraufhin zu prüfen, ob sämtliche Bewerber/innen nach Recht und Billigkeit behandelt wurden, zum Beispiel nach dem Prinzip der Bestenauslese gemäß Landesbeamtengesetz, nach dem Gebot der Gleichbehandlung gemäß Landesgleichstellungsgesetz oder nach dem Benachteiligungsverbot für Schwerbehinderte.

Nach Prüfung der Unterlagen trifft der Lehrerrat seine Entscheidung über die Einstellung und teilt diese im Rahmen der Mitbestimmung (s. Beteiligungsrechte nach LPVG) in der dafür vorgesehenen Form gemäß LPVG der Schulleitung mit.

## c. Anhörung bei der Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen auf eigenen Wunsch

Für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses auf eigenen Wunsch kann es verschiedene Gründe geben, zum Beispiel das Angebot einer unbefristeten Beschäftigung bei einer bisher befristet eingestellten Lehrkraft. Neben der Kündigung auf eigenen Wunsch bzw. auf Antrag, besteht die Möglichkeit, das Beschäftigungsverhältnis auch mit einem Auflösungsvertrag zu beenden. Der Auflösungsvertrag muss in gegenseitigem Einvernehmen abgeschlossen werden und ist ggf. im Hinblick

auf weitere Bewerbungen einer Kündigung vorzuziehen. Bei verbeamteten Lehrkräften gilt ein vergleichbares Verfahren, bei dem das Beschäftigungsverhältnis statt mit Kündigung mit einer Entlassung aus dem Dienst beendet wird.

Bei der eigenverantwortlichen Schule gehört die Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen auf eigenen Wunsch in den obligatorisch übertragenen Aufgabenkatalog der Schulleitung. Dementsprechend ist der Lehrerrat gem. § 69 Abs. 3 SchulG zu beteiligen und hat laut § 74 Abs. 2 LPVG ein Anhörungsrecht. Ein Beendigungsvertrag, der ohne Beteiligung des Lehrerrates geschlossen wurde, ist unwirksam.

Vor einer Stellungnahme kann der Lehrerrat die betroffene Lehrkraft anhören. Wenn der Lehrerrat Einwände erheben will, muss er diese innerhalb einer Woche (Frist beachten!) dem/der Schulleiter/in schriftlich mitteilen und der betroffenen Lehrkraft seine Stellungnahme zuleiten.

## d. Mitbestimmung bei der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit

Zunächst Grundsätzliches zur Mehrarbeit:

Das Landesbeamtengesetz (§ 61 LBG i.V. mit § 13 Abs. 5 ADO) verpflichtet Beamte/innen und analog Angestellte (vgl. BASS 21-02 Nr. 4; § 44 TV-L) über ihre individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Mehrarbeit zu leisten, »wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern …«.

Dienstausfälle infolge personeller Unterdeckung oder vorhersehbarer zusätzlicher Diensterfordernisse gehören zum normalen Dienstablauf und begründen keine Mehrarbeit. Mehrarbeit kann nur angeordnet werden, wenn wichtige, unaufschiebbare Aufgaben unvermeidlich sind und wenn die Umstände, welche die Mehrarbeit erzwingen, vorübergehender Natur sind. Bildet die Mehrarbeit die Regel, so liegt eine unzulässige Verlängerung der Arbeitszeit vor.

Mehrarbeit ist zusätzlich erteilter Unterricht. Außerunterrichtliche Tätigkeiten fallen nicht darunter. Zu unterscheiden sind gelegentliche Mehrarbeit (ad-hoc-Vertretung) und regelmäßige Mehrarbeit, die dann vorliegt, wenn die Dauer vier Wochen übersteigt.

Grundsätzlich muss die Mehrarbeit laut Mehrarbeitserlass Kap. 3.2.1 durch die Schulleitung schriftlich angeordnet werden. Dies erfolgt bei der gelegentlichen Mehrarbeit in der Regel in Form des täglichen Vertretungsplans. Für die maximale Zahl der wöchentlichen oder monatlichen ad hoc Mehrarbeitsstunden gibt es keine rechtlichen Vorgaben, allerdings haben Lehrer und Lehrerinnen gem. § 3 Abs. 3 ADO Anspruch auf Fürsorge und Schutz bei der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit.

Laut § 68 Abs. 3 Nr.1 SchulG entscheidet die Lehrerkonferenz über Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen. Bei der Erstellung eines schulspezifischen Vertretungskonzepts obliegt es der Ansprechpartnerin und

dem Lehrerrat auf die Umsetzung gleichstellungsrelevanter Aspekte und des Fürsorgegedankens zu achten. So ist zu berücksichtigen, dass Teilzeitbeschäftigte für Mehrarbeit lediglich proportional im Verhältnis zu ihrer Arbeitszeit eingesetzt werden sollen (§ 17 ADO) und dass Lehrer/innen mit anerkannter Schwerbehinderung (mit einem GdB von 50 oder darüber) vor der Anordnung von Mehrarbeit gefragt werden müssen. Zudem dürfen Schwangere und stillende Lehrerinnen (MuSchVB § 9), Lehrkräfte mit befristeten Arbeitsverträgen, Lehrkräfte in einer Wiedereingliederung bzw. mit begrenzter Dienstfähigkeit (Teildienstfähigkeit) sowie schwerbehinderte KollegInnen mit zusätzlicher (!) Pflichtstundenermäßigung über die Regelermäßigung hinaus nicht herangezogen werden.

Langfristige Vertretungen entstehen insbesondere durch langfristige Erkrankungen, Mutterschutz und Elternzeit sowie Freistellungen.

Unabhängig von der Einstellung von Vertretungslehrkräften über das Kontingent 'flexible Mittel' kann bei einzelnen Lehrkräften eine vorübergehende Überschreitung der wöchentlichen Stundenzahl notwendig werden, die im Stundenplan fest ausgewiesen ist. Laut § 13 Abs. 2 ADO ist eine Über- oder Unterschreitung bis zu 6 Stunden möglich, wobei die zusätzlich oder weniger erteilten Stunden gem. § 2 Abs. 4 VO zu § 5 SchFG innerhalb eines Schuljahres bzw. ausnahmsweise im folgenden Schuljahr auszugleichen sind. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden, die mehr als zwei Wochen andauert, bedarf i.d.R. der Zustimmung der betroffenen Lehrkraft.

Daneben ist es möglich, den längerfristigen Unterrichtsausfall durch regelmäßige Mehrarbeit aufzufangen. Diese bedarf der Zustimmung der betroffenen Lehrkraft und muss bei der Bezirksregierung beantragt werden. Sofern es sich um eine eigenverantwortliche Schule handelt, beinhaltet der obligatorische Aufgabenkatalog die Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit, soweit sie vorherzusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind, und fällt somit in die Zuständigkeit der Schulleitung. In diesem Fall ist der Lehrerrat gem. § 69 Abs. 3 SchulG zu beteiligen, wobei die Anordnung der regelmäßigen Mehrarbeit laut § 72 Abs. 4 S. 1 Nr. 2 LPVG mitbestimmungspflichtig ist.

Im Einzelnen:

Der Lehrerrat hat gem. § 69 Abs. 3 SchulG bei der Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung zu befinden. Ohne die Zustimmung des Lehrerrats zu dieser Personalmaßnahme kann die Mehrarbeit einer Lehrkraft nicht angeordnet werden.

Daher sind vor der Anordnung der regelmäßigen Mehrarbeit folgende Fragen abzuklären:

- Welche Möglichkeiten bestehen zur Abdeckung des Mehrarbeitsbedarfs (Mehrarbeit von LAA, Stundenplanänderung ggf. mit vorübergehender Überschreitung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl, Aufsto-

ckung von Teilzeitverträgen – regulär oder über das Kontingent 'flexible Mittel' –, Einstellung von Vertretungslehrkräften)?

- Welche Auswirkungen hat die Mehrarbeit auf den Stundenplan?

Die Mitbestimmung des Lehrerrats bei der Anordnung von Mehrarbeit gestaltet sich wie folgt:

Dem Lehrerrat ist durch die Schulleitung eine Vorlage zwecks personalvertretungsrechtlicher Beteiligung bei der Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit zuzuleiten. Mit dem Eingang dieser Vorlage beginnen die Fristen für das Beteiligungsverfahren des Lehrerrats, die je nach Vorlage zwei bzw. bei Eilbedürftigkeit eine Woche betragen.

Zur Erfüllung seiner Aufgabe sind dem Lehrerrat alle notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Nach Prüfung der Informationen teilt der Lehrerrat seine Entscheidung über die Anordnung der Mehrarbeit im Rahmen der Mitbestimmung (s. Beteiligungsrechte nach LPVG) der Schulleitung schriftlich mit.

# 8. Weitere Beteiligungsrechte

Über die genannten Aufgaben hinaus hat der Lehrerrat nicht zuletzt die allgemeinen Beteiligungsrechte gemäß §§ 62 – 65 LPVG. Er hat unter anderem darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Schule nach Recht und Gesetz behandelt werden und dass keine unrechtmäßigen Benachteiligungen vorliegen. Um auch dieser Aufgabe gerecht zu werden, ist es notwendig, dass die Mitglieder des Lehrerrates ebenfalls hinsichtlich der schulrechtlichen Vorgaben ausreichend geschult sind. *lehrer nrw* bietet für die Lehrerräte und auch für die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen zusätzlich zu seiner Basisschulung laufend weitere Fortbildungsmaßnahmen an, in denen die Beteiligungsmöglichkeiten vertieft und darüber hinaus die verschiedenen schulrechtlichen Vorgaben und Bestimmungen thematisiert werden.

In allen Personalangelegenheiten ohne Zuständigkeit des Schulleiters/der Schulleiterin wird nach wie vor der Personalrat tätig. Dies ist zum Beispiel bei der Eingruppierung und Stufenzuordnung von Tarifbeschäftigten der Fall. Auch hinsichtlich Disziplinarklagen oder Kündigungen bleibt das Beteiligungsrecht dem Personalrat vorbehalten.

# 9. Das Initiativrecht des Lehrerrats

Im Rahmen seiner Aufgaben nach § 69 Abs. 4 SchulG in Verbindung mit § 72 LPVG kann der Lehrerrat Maßnahmen bei der Schulleiterin oder dem Schulleiter beantragen, die die Beschäftigten der Schule insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Dieses Initiativrecht besteht mit wenigen Ausnahmen bei allen Mitbestimmungstatbeständen des § 72 LPVG.

Für Lehrerräte an Schulen, deren Schulleiterinnen oder Schulleiter lediglich die obligatorischen Dienstvorgesetztenaufgaben wahrnehmen, besteht kein Anwendungsfall für ein Initiativrecht.

Lehrerräte an Schulen, deren Schulleiterinnen oder Schulleiter im Rahmen der fakultativen Aufgaben auch für Einstellungen zuständig sind, können insofern jedoch ein Initiativrecht ausüben: Der Lehrerrat hat die Einstellung der Schulleiterin oder dem Schulleiter schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Die Entscheidung über den Vorschlag ist dem Lehrerrat von der Schulleiterin oder dem Schulleiter nach Zugang des Vorschlags innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen. Sofern die Schulleiterin oder der Schulleiter beabsichtigt, dem Vorschlag des Lehrerrats nicht zu entsprechen, muss sie oder er dies dem Lehrerrat innerhalb dieser Frist mitteilen; diese Mitteilung macht eine Erörterung erforderlich. In den Fällen einer Erörterung beginnt die Frist zur Mitteilung der Entscheidung der Schule mit dem Tag der Erörterung. Eine Ablehnung des Vorschlags des Lehrerrats ist zu begründen.

Kommt eine Einigung über die vom Lehrerrat beantragte Maßnahme nicht zustande oder trifft die Schulleiterin oder der Schulleiter innerhalb der gesetzlichen Fristen keine Entscheidung, so kann der Lehrerrat die Maßnahme der bei der jeweils nach § 89 Abs. 1 in Verbindung mit § 92 Satz 1 Nr. 2 LPVG durch Rechtsverordnung bestimmten Dienststelle gebildeten Personalvertretung zur Durchführung eines Beteiligungsverfahrens vorlegen (§ 69 Abs. 4 S. 3 SchulG).

## 10. Erfordernis der Niederschrift

Gemäß § 69 Abs. 4 S. 4 SchulG i. V. m. § 37 LPVG ist in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten eine Niederschrift über die Sitzungen des Lehrerrats zu verfassen. Hierin müssen mindestens der Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit, mit der sie gefasst sind, enthalten sein. Die Niederschrift ist von der/dem Vorsitzenden und einem weiteren Mitglied zu unterzeichnen und dem Lehrerrat in der nächsten Sitzung zur Genehmigung vorzulegen. Der Niederschrift ist eine Anwesenheitsliste beizufügen, in die sich jeder Teilnehmer eigenhändig einzutragen hat. Falls der/die Schulleiter/in an der Sitzung teilgenommen hat, so ist ihm/ihr der entsprechende Teil der Niederschrift in Abschrift zuzuleiten. Einwendungen gegen die Niederschrift sind unverzüglich schriftlich zu erheben und der Niederschrift beizufügen.

Bild: Paul-Georg Meister/Pixelio

## 11. Verfahren der Beschlussfassung des Lehrerrats

Die Art und Weise der Beschlussfassung richtet sich nach § 69 Abs. 4 S. 4 SchulG i. V. m. § 33 LPVG. Demnach werden die Beschlüsse des Lehrerrats mit einfacher Stimmenmehrheit der anwesenden Mitglieder gefasst. Stimmenthaltungen bleiben bei der Ermittlung der Mehrheit außer Betracht. Achtung: Bei Stimmengleichheit ist ein Antrag abgelehnt! Die Stimme des/der Vorsitzenden ist demnach in diesem Fall nicht ausschlaggebend. Beschlussfähigkeit liegt nur bei Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder vor. Bei Verhinderung eines Mitgliedes ist die Stellvertretung durch ein Ersatzmitglied zulässig.

# 12. Das Verhältnis zu Personalrat, Schwerbehindertenvertretung und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen

Da die Personalräte bei den Schulaufsichtsbehörden (s. auch Kapitel 1 'Beteiligungs- und Entscheidungsebenen') weiterhin für beteiligungspflichtige Maßnahmen der Schulaufsicht (die nicht auf die Schulleiter/innen übertragen worden sind) und in den Fällen, in denen auf Schulebene keine Einigung erzielt werden konnte, zuständig sind, ist ein stetiger Kontakt zu den Mitgliedern des Personalrats für eine effektive Zusammenarbeit wünschenswert.

Die Regelungen zur Schwerbehindertenvertretung sind im Sozialgesetzbuch IX (Gesetzesauszug siehe Anlage) niedergeschrieben. Hiernach sind in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten schwerbehinderter Lehrkräfte die Schwerbehindertenvertretungen (die lediglich bei den Schulaufsichtsbehörden und nicht an den einzelnen Schulen angesiedelt sind,) zu beteiligen (s. auch Kapitel 1 'Beteiligungs- und Entscheidungsebenen'). Dies gilt auch für personalvertretungsrechtliche Angelegenheiten, die auf die Schulleiter/innen und Lehrerräte übertragen worden sind. Aus diesem Grunde ist die Schwerbehindertenvertretung bei den personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten, die eine schwerbehinderte Lehrkraft betreffen (zum Beispiel im Rahmen von Einstellungen), zu den Sitzungen der Auswahlkommission und des Lehrerrats einzuladen. Außerdem ist die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung bei personalvertretungsrechtlichen Beschlussfassungen zu beachten. Eine stete Kommunikation mit diesem Gremium ist ebenfalls zwecks effektiver Arbeit des Lehrerrates wünschenswert.

Die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen ist in personalvertretungsrechtlichen Angelegenheiten grundsätzlich noch vor dem Lehrerrat seitens des Schulleiters/der Schulleiterin zu beteiligen (vgl. §§ 16, 18 Abs. 2 Landesgleichstellungsgesetz, LGG). Die dabei bestehende 'Pflichtmitwirkung' der Ansprechpartnerin wurde im Vergleich zu den Beteiligungsrechten des Lehrerrates bereits im Rahmen der Mitwirkung erläutert (s. auch Kapitel 5 'Beteiligungsrechte nach LPVG und LGG'). Da die Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen nicht als Gegenpart der Schulleitung, sondern beratend und mitgestaltend an den Entscheidungen der Schulleitung beteiligt ist (s. auch Kapitel 1 'Entscheidungs- und Beteiligungsebenen'), besteht unter Umständen eine Interessenkollision zur Arbeit des Lehrerrats. Eine gleichzeitige Mitgliedschaft im Lehrerrat ist daher nicht zulässig (§§ 15 a Abs. 1 Satz 2, 16 Abs. 1 S. 3 LGG). Falls an einer Schule keine Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen bestellt ist, muss die zuständige Gleichstellungsbeauftragte bei der jeweiligen Bezirksregierung die Beteiligungsaufgaben wahrnehmen.

Anlage

# Schulgesetz

### § 62 Grundsätze der Mitwirkung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### § 63 Verfahren

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

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

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

(4) Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nichts anderes bestimmt ist. Stimmenthaltungen werden bei der Berechnung der Mehrheit nicht mitgezählt. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den

Ausschlag. § 66 Abs. 6 bleibt unberührt. Über jede Sitzung ist eine Niederschrift zu fertigen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit enthält, mit der sie gefasst sind. Einsprüche gegen die Niederschrift sind zu vermerken. Die Niederschriften sind für die Mitglieder sowie für die zur Teilnahme an der Sitzung Berechtigten des jeweiligen Mitwirkungsgremiums zur Einsicht bereit zu halten.

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

(6) Die Schulkonferenz kann ergänzende Verfahrensvorschriften erlassen.

**§ 64 Wahlen**

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

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

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

(4) Unbeschadet des Beanstandungsrechts der Schulleiterin oder des Schulleiters (§ 59 Abs. 10) kann jede oder jeder Wahlberechtigte innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gegen die Gültigkeit einer Wahl bei der Schulleitung schriftlich Einspruch einlegen. Der Einspruch kann nur darauf gestützt werden, dass
a) die Voraussetzungen der Wählbarkeit nicht erfüllt sind,
b) bei der Vorbereitung der Wahl oder bei der Wahlhandlung Unregelmäßigkeiten vorgekommen sind, die für das Wahlergebnis erheblich gewesen sein können. Wird dem Einspruch nicht stattgegeben, entscheidet die Schulaufsichtsbehörde.

(5) Die Schulkonferenz kann ergänzende Wahlvorschriften erlassen.

**§ 68 Lehrerkonferenz**

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

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

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

(4) Die Lehrerkonferenz wählt die Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Lehrerinnen und Lehrer für die Schulkonferenz. Gewählte sind verpflichtet, die Wahl anzunehmen, wenn nicht ein wichtiger Grund entgegensteht. Die Lehrerkonferenz kann auch pädago-

gische oder sozialpädagogische Fachkräfte wählen, die im Rahmen außerunterrichtlicher Angebote tätig sind und nicht der Schule angehören.

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

**§ 69 Lehrerrat**

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

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

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

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

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

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

(7) Legt ein Mitglied das Mandat nieder, endet die Mitgliedschaft. Wird durch Mandatsniederlegung die Mindestanzahl nach Absatz 1 Satz 2 oder 3 unterschritten und kann diese nicht durch den Eintritt eines Ersatzmitglieds gemäß § 64 Absatz 2 Satz 3 ausgeglichen werden, wählt die Lehrerkonferenz unverzüglich einen neuen Lehrerrat für den verbleibenden Zeitraum der Wahlperiode (Nachwahl). Der Lehrerrat nimmt seine Aufgaben weiterhin wahr, bis der neu gewählte Lehrerrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

## Landespersonalvertretungsgesetz NRW – LPVG NRW

**§ 62**

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

**§ 63**

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

**§ 64**

Der Personalrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

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

**§ 65**

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

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

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

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

**§ 65 a**

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

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

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

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

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

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

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

**§ 66**

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

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

(3) Sofern der Personalrat beabsichtigt, der Maßnahme nicht zuzustimmen, hat er dies nach Zugang des Antrags innerhalb der Fristen des Absatzes 2 Satz 3 oder Satz 4 der Dienststelle mitzuteilen; in diesen Fällen ist die Maßnahme mit dem Ziel einer Verständigung zwischen der Dienststelle und dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen zu erörtern; die Frist kann im Einvernehmen zwischen der Dienststelle und dem Personalrat verlängert werden. In dringenden Fällen kann die Dienststelle verlangen, dass die Erörterung innerhalb einer Frist von einer Woche durchzuführen ist. In den Fällen einer Erörterung beginnt die Frist des Absatzes 2 Satz 3 und 4 mit dem Tag der Erörterung. Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend. Die Dienststelle ist berechtigt, zu der Erörterung für Personal- und Organisationsangelegenheiten zuständige Beschäftigte hinzuzuziehen. Soweit Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art vorgetragen werden, die für eine Be-

schäftigte oder einen Beschäftigten ungünstig sind oder ihr oder ihm nachteilig werden können, ist der oder dem Beschäftigten Gelegenheit zur Äußerung zu geben; die Äußerung ist aktenkundig zu machen. Soweit anstelle der Dienststelle das verfassungsmäßig zuständige oberste Organ oder ein von diesem bestimmter Ausschuss über eine beabsichtigte Maßnahme zu entscheiden hat, ist der Personalrat so rechtzeitig zu unterrichten, dass seine Stellungnahme bei der Entscheidung von dem zuständigen Organ oder Ausschuss berücksichtigt werden kann. Die vorsitzende Person der zuständigen Personalvertretung und ein Mitglied der betreffenden Gruppe sind berechtigt, an den Sitzungen des verfassungsmäßig zuständigen obersten Organs oder des von ihm bestimmten Ausschusses mit Ausnahme der Beschlussfassung teilzunehmen und die Auffassung der Personalvertretung darzulegen, sofern personelle oder soziale Angelegenheiten der Angehörigen der Dienststelle behandelt werden. Termin und Tagesordnung sind der Personalvertretung rechtzeitig bekannt zu geben.

(4) Im Rahmen seiner Aufgaben nach § 72 kann der Personalrat in allen personellen, sozialen, organisatorischen und sonstigen innerdienstlichen Angelegenheiten Maßnahmen bei der Dienststelle beantragen, die die Beschäftigten der Dienststelle insgesamt, Gruppen von ihnen oder einzelne Beschäftigte betreffen oder sich auf sie auswirken. Der Personalrat hat die Maßnahme schriftlich vorzuschlagen und zu begründen. Die Entscheidung über seinen Vorschlag ist dem Personalrat innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Vorschlags bei der Dienststelle mitzuteilen. Sofern beabsichtigt ist, dem Vorschlag nicht zu entsprechen, hat die Dienststelle dies innerhalb der Frist des Satzes 3 nach Zugang des Vorschlags dem Personalrat mitzuteilen; in diesen Fällen gelten Absatz 3 Satz 1 Halbsatz 2 und 3 und Satz 2 und 3 entsprechend. Bei einer Ablehnung des Vorschlags sind die Gründe anzugeben.

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

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

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

a) in der Landesverwaltung zwischen der obersten Landesbehörde,

b) bei den Gemeinden, den Gemeindeverbänden und den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zwischen der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2 und Abs. 3) und der dort bestehenden zuständigen Personalvertretung keine Einigung, so entscheidet auf Antrag der Dienststelle (§ 1 Abs. 2 Halbsatz 2) oder der Personalvertretung die Einigungsstelle (§ 67). Die Personalvertretung kann die Entscheidung der Einigungsstelle auch dann beantragen, wenn die Dienststelle über einen Antrag nach Absatz 4 nicht innerhalb der in Absatz 4 Satz 3 vorgesehenen Frist entscheidet. In den Fällen des § 72 Absatz 1, 3 und 4 Satz 1 Nummer 2, 6, 11, 12, 14 bis 17, 19 bis 22 und des § 74 Absatz 1 beschließt die Einigungsstelle eine Empfehlung an die in diesen Fällen endgültig entscheidende Stelle (§ 68). Wurde über eine Maßnahme nach Satz 1, die wegen ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt sein kann, durch bindenden Beschluss der Einigungsstelle entschieden, können die beteiligten Dienststellen innerhalb eines Monats nach Zustellung des Beschlusses auf dem Dienstweg die nach § 68 zuständige Stelle anrufen. Den beteiligten Personalräten ist von dieser Stelle Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben; hierfür kann eine Frist gesetzt werden. Die nach § 68 zuständige Stelle stellt fest, ob der Beschluss der Einigungsstelle wegen der Maßnahme, die aufgrund ihrer Auswirkungen auf das Gemeinwohl wesentlicher Bestandteil der Regierungsgewalt ist, nur empfehlenden Charakter hat und entscheidet über die Maßnahme abschließend. Die Entscheidung

ist zu begründen. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, verbleibt es beim Beschluss der Einigungsstelle. Die vorsitzende Person der Einigungsstelle sowie die am Einigungsverfahren beteiligten Dienststellen und Personalvertretungen sind unverzüglich über die Entscheidung und deren Gründe schriftlich zu informieren.

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

**§ 67**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**§ 68**

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

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

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

**§ 69**

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

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

(3) Der Personalrat einer nachgeordneten Behörde kann innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Mitteilung (Absatz 2 Satz 4) die Entscheidung der im Verwaltungsaufbau übergeordneten Stelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, beantragen. Diese entscheidet nach Verhandlung mit der bei ihr bestehenden Stufenvertretung. Eine Abschrift des Antrags leitet der Personalrat seiner Dienststelle zu.

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

(5) § 66 Abs. 8 gilt entsprechend.

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

**§ 70**

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

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

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

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

**§ 71**

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

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

**§ 72**

(1) Der Personalrat hat mitzubestimmen in Personalangelegenheiten bei

1. Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, erneuter Zuweisung eines Arbeitsplatzes gemäß Arbeitsplatzsicherungsvorschriften sowie nach Beendigung eines Urlaubs ohne Dienstbezüge nach § 70 und § 71 des Landesbeamtengesetzes und nach Beendigung der Jahresfreistellung nach § 64 des Landesbeamtengesetzes bzw. den entsprechenden Regelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und nach der Rückkehr aus der Elternzeit ohne gleichzeitige Teilzeit, Verlängerung der Probezeit, Befristung von Arbeitsverträgen,

2. Beförderung, Zulassung zum Aufstieg, Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt,
3. Laufbahnwechsel,
4. Eingruppierung, Höhergruppierung, Herabgruppierung, Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden Tätigkeit, Stufenzuordnung und Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit gemäß Entgeltgrundsätzen, Bestimmung der Fallgruppen innerhalb einer Entgeltgruppe, wesentliche Änderung von Arbeitsverträgen,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle, Umsetzung innerhalb der Dienststelle für eine Dauer von mehr als drei Monaten, Umsetzung innerhalb der Dienststelle, die mit einem Wechsel des Dienstortes verbunden ist, wobei das Einzugsgebiet im Sinne des Umzugskostenrechts zum Dienstort gehört,
6. Abordnung, Zuweisung von Beamtinnen und Beamten gemäß § 20 des Beamtenstatusgesetzes, Zuweisung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gemäß tarifrechtlicher Vorschriften, für eine Dauer von mehr als drei Monaten und ihrer Aufhebung,
7. Kürzung der Anwärterbezüge oder der Unterhaltsbeihilfe,
8. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit, auf Probe oder Widerruf oder Entlassung aus einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht selbst beantragt wurde,
9. vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit und der Polizeidienstunfähigkeit, wenn die Maßnahme nicht selbst beantragt wurde,
10. Weiterbeschäftigung von Beamtinnen und Beamten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die Altersgrenze hinaus,
11. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
12. Versagung, Untersagung oder Widerruf der Genehmigung einer Nebentätigkeit,
13. Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub gemäß §§ 63 bis 67 oder §§ 70, 71 des Landesbeamtengesetzes sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
14. Ablehnung eines Antrags auf Einrichtung eines Arbeitsplatzes außerhalb der Dienststelle.

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

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

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

(2) Der Personalrat hat mitzubestimmen in sozialen Angelegenheiten bei

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

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

1. Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von automatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten außerhalb von Besoldungs-, Gehalts-, Lohn-, Versorgungs- und Beihilfeleistungen sowie Jubiläumszuwendungen,

2. Einführung, Anwendung und Erweiterung technischer Einrichtungen, es sei denn, dass deren Eignung zur Überwachung des Verhaltens oder der Leistung der Beschäftigten ausgeschlossen ist,
3. Einführung grundlegend neuer, wesentlicher Änderung und wesentlicher Ausweitung von Arbeitsmethoden,
4. Maßnahmen, die die Hebung der Arbeitsleistung oder Erleichterungen des Arbeitsablaufs zur Folge haben sowie Maßnahmen der Änderung der Arbeitsorganisation,
5. Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung betrieblicher Informations- und Kommunikationsnetze,
6. Einrichtung von Arbeitsplätzen außerhalb der Dienststelle.

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

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

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

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

**§ 73**

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

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

**§ 74**

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

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

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

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

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

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

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

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

**§ 75**

(1) Der Personalrat ist anzuhören bei

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

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

**§ 76**

An Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt, kann ein Mitglied des für diesen Bereich zuständigen Personalrats, das von diesem benannt ist, beratend teilnehmen; Teilnahme und Beratung beschränken sich auf den Ablauf der mündlichen Prüfung. Mitglieder des Personalrats dürfen bei Prüfungen, die sie noch abzulegen haben, nicht nach Satz 1 tätig werden.

**§ 77**

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

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

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

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

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

**§ 78**

(1) In Angelegenheiten, in denen die Dienststelle nicht zur Entscheidung befugt ist, ist an Stelle des Personalrats die bei der zuständigen übergeordneten Dienststelle gebildete Stufenvertretung zu beteiligen. In mitbestimmungs- und mitwirkungspflichtigen Angelegenheiten, in denen die Landesregierung auf Vorschlag einer obersten Landesbehörde entscheidet oder eine oberste Landesbehörde eine Entscheidung mit Wirkung über ihren Geschäftsbereich hinaus trifft, ist die Stufenvertretung am Vorschlag oder der Entscheidung der obersten Landesbehörde zu beteiligen. Betrifft der Vorschlag oder die Entscheidung nur Beschäftigte oberster Landesbehörden, tritt an die Stelle der Stufenvertretung der bei der obersten Landesbehörde gebildete Personalrat.

(2) Vor einem Beschluß in Angelegenheiten, die einzelne Beschäftigte oder Dienststellen betreffen, gibt die Stufenvertretung den Personalräten Gelegenheit zur Äußerung. In diesem Fall verdoppeln sich die Fristen der §§ 66 und 69.

(3) Werden im Geschäftsbereich mehrstufiger Verwaltungen Maßnahmen von einer Dienststelle beabsichtigt, bei der keine für eine Beteiligung an diesen Maßnahmen zuständige Personalvertretung besteht, ist an ihrer Stelle die Stufenvertretung bei der nächsthöheren Dienststelle zu beteiligen. Sofern in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 und 2 eine Stufenvertretung nicht besteht, tritt an deren Stelle der dortige Personalrat. Sofern in den Fällen des § 66 Absatz 5 oder des § 69 Absatz 3 eine Stufenvertretung zu beteiligen ist und diese nicht besteht, ist an ihrer Stelle die Personalvertretung bei der nächstniedrigeren Dienststelle zu beteiligen.

(4) Absatz 1 Satz 1 und die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Verteilung der Zuständigkeit zwischen Personalrat und Gesamtpersonalrat.

(5) Für die Beteiligung der Stufenvertretungen und des Gesamtpersonalrats gelten die §§ 62 bis 66 und 68 bis 77 entsprechend.

(6) Die Hauptpersonalräte bei den obersten Landesbehörden können eine Arbeitsgemeinschaft bilden.

**§ 79**

(1) Die Verwaltungsgerichte, im dritten Rechtszug das Bundesverwaltungsgericht, entscheiden in den Fällen der §§ 7, 22, 25 und 43 Abs. 2 sowie über

1. Wahlberechtigung und Wählbarkeit,
2. Wahl, Zusammensetzung und Amtszeit der Personalvertretungen und der in den §§ 54 und 60 genannten Vertretungen,
3. Zuständigkeit und Geschäftsführung der Personalvertretungen und der in den §§ 54 und 60 genannten Vertretungen,
4. Rechtsstellung der Mitglieder von Personalvertretungen und der in den §§ 54 und 60 genannten Vertretungen,
5. Bestehen oder Nichtbestehen von Dienstvereinbarungen,
6. Streitigkeiten aus § 67.

(2) Die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über das Beschlußverfahren gelten entsprechend, der § 89 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz mit der Maßgabe, dass die Dienststellen

auf die Prozessvertretung durch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt verzichten können.

(3) Das Beschlussverfahren kann auf die Unterlassung oder Durchführung einer Handlung oder Maßnahme gerichtet sein. § 23 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz gilt entsprechend. Für einstweilige Verfügungen gilt § 85 Absatz 2 Arbeitsgerichtsgesetz. Die Zwangsvollstreckung findet nach § 85 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz statt.

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

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

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

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

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

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

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

### § 8 Ausschreibung

(1) In Bereichen, in denen Frauen nach Maßgabe des § 7 unterrepräsentiert sind, sind zu besetzende Stellen in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Soweit Stellen auf Grund besonderer fachspezifischer Anforderungen mit Absolventinnen und Absolventen einschlägiger Ausbildungsgänge besetzt werden müssen, die nicht in allen Dienststellen beschäftigt sind, sind diese in den jeweiligen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers auszuschreiben. Darüber hinaus kann im Benehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten von dienststellenübergreifender Ausschreibung abgesehen werden. Bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen kann entsprechend den Sätzen 1 und 2 verfahren werden. In Fällen des § 7 Abs. 1 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV. NRW. S. 242) sind Stellen dienststellenintern auszuschreiben.

(2) Liegen nach einer Ausschreibung in allen Dienststellen des Dienstherrn oder Arbeitgebers keine Bewerbungen von Frauen vor, die die geforderte Qualifikation erfüllen, und ist durch haushaltsrechtliche Bestimmungen eine interne Besetzung nicht zwingend vorgeschrieben, soll die Ausschreibung öffentlich einmal wiederholt werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden.

(3) Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Beträgt der Frauenanteil in einem Ausbildungsgang weniger als 20 vom Hundert, ist zusätzlich öffentlich mit dem Ziel zu werben, den Frauenanteil zu erhöhen. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) In der Ausschreibung sind sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit. In der Ausschreibung ist darauf hinzuweisen, dass Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht sind und Frauen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

(5) Die Ausschreibung hat sich ausschließlich an den Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes zu orientieren.

(6) Soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, sind die Stellen einschließlich der Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zur Besetzung auch in Teilzeit auszuschreiben.

(7) Weitergehende Vorschriften über eine Ausschreibung bleiben unberührt.

(8) Von einer Ausschreibung im Sinne der Absätze 1 und 2 kann abgesehen werden bei

1. Stellen der Beamtinnen und Beamten im Sinne des § 37 des Landesbeamtengesetzes;
2. Stellen, die Anwärterinnen und Anwärtern oder Auszubildenden vorbehalten sein sollen;
3. Stellen, deren Besetzung nicht mit der Übertragung eines höherbewerteten Dienstpostens verbunden sind;
4. Stellen der kommunalen Wahlbeamtinnen und -wahlbeamten.

(9) Die Absätze 1 bis 3 und 7 bis 8 finden für das Verfahren der Stellenbesetzung gemäß § 7 Abs. 2 bis 5 und Abs. 9 des Personaleinsatzmanagementgesetzes NRW vom 19. Juni 2007 (GV. NRW. S. 242) keine Anwendung.

**§ 9 Vorstellungsgespräch**

(1) In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer oder alle Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung des Arbeitsplatzes oder des zu übertragenden Amtes erfüllen.

(2) Auswahlkommissionen sollen zur Hälfte mit Frauen besetzt werden. Ist dies aus zwingenden Gründen nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

(3) Fragen nach einer bestehenden oder geplanten Schwangerschaft sowie der Betreuung von Kindern neben der Berufstätigkeit sind unzulässig.

**§ 10 Auswahlkriterien**

(1) Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind ausschließlich die Anforderungen des zu besetzenden Arbeitsplatzes oder des zu vergebenden Amtes maßgeblich. Bei der Qualifikationsbeurteilung sollen Erfahrungen und Fähigkeiten aus der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen einbezogen werden, soweit diese für die zu übertragende Aufgabe von Bedeutung sind.

(2) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und Verzögerungen beim Abschluss der Ausbildung auf Grund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Die dienstrechtlichen Vorschriftenbleiben unberührt. Familienstand, Einkommensverhältnisse des Partners oder der Partnerin und die Zahl der unterhaltsberechtigten Personen dürfen nicht berücksichtigt werden.

**§ 18 Rechte der Gleichstellungsbeauftragten**

(1) Die Gleichstellungsbeauftragte erhält Einsicht in alle Akten, die Maßnahmen betreffen, an denen sie zu beteiligen ist. Bei Personalentscheidungen gilt dies auch für Bewerbungsunterlagen, einschließlich der von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen werden, sowie für Personalakten nach Maßgabe der Grundsätze des § 84 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes.

(2) Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig über beabsichtigte Maßnahmen zu unterrichten und anzuhören. Ihr ist innerhalb einer angemessenen Frist, die in der Regel eine Woche nicht unterschreiten darf, Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Bei fristlo-

sen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen beträgt die Frist drei Arbeitstage; die Personalvertretung kann zeitgleich mit der Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten beteiligt werden. Soweit die Maßnahme einer anderen Dienststelle zur Entscheidung vorgelegt wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte eine schriftliche Stellungnahme beifügen; bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Angelegenheit unbeschadet des Vorliegens der Stellungnahme unverzüglich der zuständigen Dienststelle vorzulegen.

(3) Wird die Gleichstellungsbeauftragte nicht rechtzeitig an einer Maßnahme beteiligt, ist die Entscheidung über die Maßnahme für eine Woche auszusetzen und die Beteiligung nachzuholen. Bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen beträgt die Frist drei Arbeitstage. Die Dienststellenleitung kann bei Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat der Gleichstellungsbeauftragten die vorläufige Regelung mitzuteilen und zu begründen.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat ein unmittelbares Vortragsrecht bei der Dienststellenleitung. Ihr ist Gelegenheit zur Teilnahme an allen Besprechungen ihrer Dienststelle zu geben, die Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen. Dies gilt auch für Besprechungen nach § 63 des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) vom 3. Dezember 1974 (GV. NRW. S. 1514), zuletzt geändert durch Gesetz vom 20. April 1999 (GV. NRW. S. 148).

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte kann Sprechstunden für die Beschäftigten durchführen und einmal im Jahr eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten einberufen. Sie kann sich ohne Einhaltung des Dienstweges an andere Gleichstellungsbeauftragte und an die für die Gleichstellung von Frau und Mann zuständige oberste Landesbehörde wenden.

**§ 19 Widerspruchsrecht**

(1) Hält die Gleichstellungsbeauftragte eine Maßnahme für unvereinbar mit diesem Gesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Frauenförderplan, kann sie innerhalb einer Woche nach ihrer Unterrichtung der Maßnahme widersprechen; bei außerordentlichen Kündigungen und fristlosen Entlassungen ist der Widerspruch spätestens innerhalb von drei Kalendertagen einzulegen. Die Dienststellenleitung entscheidet erneut über die Maßnahme. Bis zur erneuten Entscheidung ist der Vollzug der Maßnahme auszusetzen. § 18 Abs. 3 Satz 3 und 4 gelten entsprechend.

(2) Wird dem Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten einer nachgeordneten Dienststelle nicht abgeholfen, kann sie innerhalb einer Woche nach der erneuten Entscheidung der Dienststelle nach Absatz 1 Satz 2 nach rechtzeitiger Unterrichtung der Dienststellenleitung eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle einholen. Bei fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist die Stellungnahme innerhalb von drei Kalendertagen einzuholen; in diesen Fällen gilt die beabsichtigte Maßnahme als gebilligt, wenn nicht innerhalb von drei Kalendertagen eine Stellungnahme der übergeordneten Dienststelle vorliegt. Absatz 1 Satz 3 und 4 gelten entsprechend. Zum Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten an einer Hochschule nimmt die Gleichstellungskommission, ansonsten der Senat Stellung.

## Neuntes Buch Sozialgesetzbuch SGB IX

**§ 95 SGB IX Aufgaben der Schwerbehindertenvertretung**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Die Personalräte des *lehrer nrw*

## Mitglieder des Hauptpersonalrats für Lehrkräfte an Realschulen beim MSB

**www.lehrernrw.de/personalraete/hauptpersonalrat-realschule.html**

## Mitglieder der Bezirkspersonalräte für Lehrkräfte an Realschulen

**www.lehrernrw.de/personalraete/bezirkspersonalraete-realschule/arnsberg.html**

**www.lehrernrw.de/personalraete/bezirkspersonalraete-realschule/detmold.html**

**www.lehrernrw.de/personalraete/bezirkspersonalraete-realschule/duesseldorf.html**

**www.lehrernrw.de/personalraete/bezirkspersonalraete-realschule/koeln.html**

**www.lehrernrw.de/personalraete/bezirkspersonalraete-realschule/muenster.html**

## Mitglieder des Hauptpersonalrats Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen und PRIMUS-Schulen beim MSB

**www.lehrernrw.de/personalraete/hauptpersonalrat-gesamtschulen-gemeinschaftsschulen-sekundarschulen-und-primus-schulen.html**

## Mitglieder der Bezirkspersonalräte Gesamtschulen, Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen und PRIMUS-Schulen

**www.lehrernrw.de/personalraete/bezirkspersonalraete-gesamtschulen-sekundarschulen-gemeinschaftsschulen-und-primus-schulen/arnsberg.html**

**www.lehrernrw.de/personalraete/bezirkspersonalraete-gesamtschulen-sekundarschulen-gemeinschaftsschulen-und-primus-schulen/duesseldorf.html**

**www.lehrernrw.de/personalraete/bezirkspersonalraete-gesamtschulen-sekundarschulen-gemeinschaftsschulen-und-primus-schulen/koeln.html**

## Notizen

## Notizen

## Weiterführende Links und Materialien

### Landespersonalvertretungsgesetz, Schulgesetz und weitere Gesetze

https://recht.nrw.de

https://www.justiz.nrw.de/Bibliothek/index.php

### MSB NRW – Handreichnung für Lehrerräte

http://www.schulministerium.nrw.de/docs/Recht/Dienstrecht/Personalvertretungsrecht/Handreichung-Lehrerrat.pdf

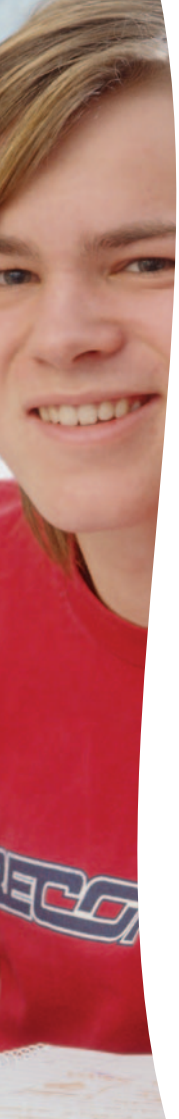
### MSB NRW – Handreichung zur Gleichstellung am Arbeitsplatz

https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/staatskanzlei

### Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte

http://www.lehrernrw.de/fortbildungen/fortbildungsuebersicht.html

Foto: Martin Manheinecke/Pixelio



## Kontakt

*lehrer nrw*
Graf-Adolf-Straße 84
40210 Düsseldorf
Telefon 02 11 / 1 64 09 71
Telefax 02 11 / 1 64 09 72
E-Mail *info@lehrernrw.de*
Web *lehrernrw.de*

lehrernrw