



## Leitlinien für Personalmaßnahmen bei schulorganisatorischen Veränderungen

### - Verfahrensabsprachen mit den Bezirksregierungen –

Der Stand der Umsetzung der Leitlinien in den Regierungsbezirken wurde mit Vertreterinnen und Vertretern der Bezirksregierungen erörtert. Es wurden folgende Absprachen getroffen:

#### 1. Frühzeitige Information

*Nach den Leitlinien stellt die zuständige Schulaufsichtsbehörde die „frühzeitige Information“ der Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie der Gleichstellungsbeauftragten über Schließungs-, Zusammenlegungs- und Neugründungspläne des Schulträgers sicher.*

Hierdurch soll gewährleistet werden, dass die Interessenvertretung der Beschäftigten über den Stand des Verfahrens informiert wird, sobald sich die Planungen des Schulträgers verdichten.

Nach der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts Münster (Beschluss vom 1. Juli 2014 – 20 B 490/14.PVL) hat der Personalrat gegenüber der Dienststelle bei schulorganisatorischen Maßnahmen - unabhängig von einem förmlichen Beteiligungsrecht - zur Wahrnehmung seiner Aufgaben einen Anspruch darauf, rechtzeitig und umfassend über den Stand der Dinge informiert zu werden (vgl. § 65 Abs. 1 i.V.m. § 64 LPVG).

Grundsätzlich ist der zeitliche Anknüpfungspunkt für die frühzeitige Information der Personalvertretung durch die Bezirksregierung der Zeitpunkt, zu dem der Schulträger der Bezirksregierung einen Beschluss über schulorganisatorische Maßnahmen gemäß § 81 Abs. 3 Schulgesetz zur Genehmigung vorlegt.

Im Sinne einer frühzeitigen und damit rechtzeitigen Information ist im Einzelfall ein Anspruch des Personalrates schon dann anzunehmen, wenn der Schulträger seine Planungen der Bezirksregierung gegenüber konkretisiert, indem er z. B. die Einbringung einer bestimmten schulorganisatorischen Maßnahme in die politischen Gremien signalisiert oder die Presse informiert (vgl. OVG Münster a.a.O.).

## **2. Stufenpläne**

*Für das Auslaufen und den Aufbau einer Schule sehen die Leitlinien einen Stufenplan vor, aus dem sich unter Bedarfsgesichtspunkten der Veränderungsprozess ergibt. Der Stufenplan ist regelmäßig zu überprüfen und ggf. an aktuelle Entwicklungen anzupassen.*

Als Instrument perspektivischer Personalplanung werden die Stufenpläne in der Praxis der Bezirksregierungen in der Regel durch die Schulleitungen erstellt und jährlich fortgeschrieben. Sie sollen von der Schulaufsicht geprüft und ggf. aufgrund ihres größeren Überblicks über die Besetzungssituation und Schulentwicklung ergänzt werden.

Die Stufenpläne sind nicht rechtsverbindlich, sondern stellen eine Planungsgrundlage dar, die es der einzelnen Lehrkraft ermöglicht, ihre Versetzung oder Abordnung perspektivisch einordnen zu können.

Die Stufenpläne dienen der Bezirksregierung zusammen mit den Interessenbekundungen der Lehrkräfte und der prognostizierten Bedarfssituation als Grundlage für Entscheidungen über realisierbare Versetzungen oder Abordnungen zum jeweils kommenden Schuljahr. Eine Interessenbekundung ersetzt jedoch nicht das Stellen eines Versetzungsantrages durch die Lehrkraft ([www.oliver.nrw.de](http://www.oliver.nrw.de)), wenn eine Versetzung auf Antrag angestrebt wird.

Die Bezirksregierungen werden gebeten, den Interessenvertretungen den Inhalt der Stufenpläne sowie die komplexen Verfahrensschritte der personalrechtlichen Entscheidungen im schulischen Veränderungsprozess zu erläutern.

## **3. Koordinierungsbesprechung („Runder Tisch“)**

*Soweit von Personalmaßnahmen mehrere Schulformen betroffen sind, stellen die Bezirksregierungen die Koordination zwischen den beteiligten Dezernaten und die Beteiligung der Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen sicher.*

Die Bezirksregierungen haben unterschiedliche Verfahrensweisen und Strukturen entwickelt, um die entsprechende Beteiligung sicherzustellen. So ist z.B. in Detmold das Abstimmungsverfahren „Runder Tisch“ unter Federführung des Dezernates 47, in Düsseldorf der „Arbeitskreis Personalentwicklung“ unter Leitung des Dezernates 44 oder in Münster ein „Gemeinsamer Jour Fixe“ eingerichtet worden.

Es wird zentral keine bestimmte Verfahrensweise vorgegeben, weil entscheidend ist, dass eine funktionierende Kommunikation in den Regierungsbezirken gewährleistet wird. Die Bezirksregierungen haben aber zugesagt, die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen frühzeitig und regelmäßig in die Koordinierungsprozesse einzubeziehen. Die Bezirksregierungen werden gebeten, entsprechende Absprachen mit diesen Gremien zu treffen.

#### **4. Ausschreibung der Stellen für erste Beförderungsmänter**

*Nach den Leitlinien „soll“ Lehrkräften im öffentlichen Schuldienst die Möglichkeit der Bewerbung auf Stellen des ersten Beförderungsmantes auch an anderen Schulformen eröffnet werden, sofern sie hierfür die erforderliche Lehramtsbefähigung besitzen; dies „kann“ auch bezirksübergreifend erfolgen.*

##### **a) schulformübergreifend**

Es besteht Einvernehmen mit den Bezirksregierungen, dass grundsätzlich alle ersten Beförderungsmänter schulformübergreifend auszuschreiben sind, wenn nicht im Einzelfall zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Schulformübergreifende Ausschreibungen sind inzwischen die Regel in den Regierungsbezirken. Soweit diese Praxis noch nicht grundsätzlich realisiert ist, wird um umgehende Umsetzung der Leitlinien gebeten.

Es besteht Einigkeit, dass sog. Versetzungsbewerberinnen und -bewerber, d.h. Lehrkräfte, die bereits das Beförderungsmant innehaben, ihre Versetzungswünsche nicht über das Beförderungsmantverfahren, sondern nur im Rahmen des Lehrerversetzungsverfahren realisieren können.

## **b) bezirksübergreifend**

Während Funktionsstellen regelmäßig auch bezirksübergreifend ausgeschrieben werden, erfolgt dies bei ersten Beförderungsämtern nur sehr begrenzt (so z.B. an Berufskollegs, Gymnasien und Gesamtschulen).

Die Bezirksregierungen führen als Grund dafür insbesondere an, dass durch die Besetzung von Beförderungsstellen mit Lehrkräften aus anderen Bezirken die Einstellungsmöglichkeiten in der jeweiligen Schulform reduziert werden. Dadurch würden die Bedarfsplanungen unter fachspezifischen Gesichtspunkten erschwert sowie ggf. Stellenüberhänge vergrößert. Als weiterer Grund wurden auch unterschiedliche Sichtweisen der Personalvertretungen angeführt, deren Wünsche man möglichst berücksichtigt habe.

Da in diesem Punkt noch weiterer Diskussionsbedarf besteht, wird die Thematik nochmals gesondert mit den Personalvertretungen und den Bezirksregierungen erörtert.