

INFORMATIONEN DES BEZIRKSPERSONALRATS

GYMNASIEN

AM REGIERUNGSPRÄSIDIUM KARLSRUHE

XIII/5 - 05/2022

Mai 2022

Bitte durch Aushang dem Kollegium zur Kenntnis geben!

Inhalt

| | | |
|----|--|---|
| 1) | Beförderungen 2022 | 2 |
| 2) | Antrag auf familien- und pflegegerechte Arbeitszeit nach § 29 ChancenG | 2 |
| 3) | MAU – Mehrarbeitsunterricht | 4 |
| 4) | Korrekturtageregelung Abitur 2022 | 6 |
| 5) | Die Personalversammlung | 7 |
| 6) | BPR-Info: Rente (Tarifbeschäftigte) | 8 |
| 7) | Threema Infodienst des ZSL | 9 |
| 8) | Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung an Gymnasien 2022 / 2023 | 9 |

Verteiler:

Von den Mitteilungen des BPR Gymnasien am Regierungspräsidium Karlsruhe erhalten die

| | |
|---|------------------|
| - Örtlichen Personalräte an öffentlichen und privaten Gymnasien im Regierungspräsidium KA | je 2 |
| - Beauftragte für Chancengleichheit an den Gymnasien im Regierungspräsidium KA | je 1 |
| - Örtliche Vertrauensperson der Schwerbehinderten | je 1 |
| - Schulleitungen im Regierungspräsidium KA | je 1 |
| - Bezirkspersonalräte Gymnasien bei den Regierungspräsidien S, FR, Tü | je 12 |
| - Ausbildungspersonalräte an den Studienseminaren HD und KA | je 3 Exemplar(e) |

**Bezirkspersonalrat für Gymnasien beim Regierungspräsidium Karlsruhe
Postfach 76249 Karlsruhe**

**Geschäftsstelle/Tagung: Schlossstraße 1-3, 76133 Karlsruhe,
Geschäftsstelle: Frau Sattler (Zimmer 303); Tel.: 0721/926-4754,
Fax: 0721/93340267**

**Vorsitzender: Björn Sieper
e-Mail: bjoern.sieper@rpk.bwl.de Telefon: 0721/926-4699 (Zimmer 309)**

1) Beförderungen 2022

Im Ausschreibungsverfahren konnten zum Mai 48 Stellen besetzt werden, drei Stellen blieben unbesetzt.

Wie bereits im vergangenen Sonderinfo berichtet, ist das konventionelle Verfahren im Mai 2022 ausgesetzt, so dass hier keine Beförderungen durchgeführt werden.

Für das Verfahren im kommenden Herbst ist mit einer kleinen Zahl an Beförderungsstellen zu rechnen, die hierzu nötigen Beurteilungen wurden daher bereits im Frühjahr vom RP angefordert. Basierend auf den Zahlen aus dem vergangenen Jahr gehen wir davon aus, dass ausschließlich Kolleginnen und Kollegen des Beförderungsjahrgangs bis 2008 mit einer Beurteilung von 1,0 eine Aussicht auf eine Beförderung haben.

Damit verschärft sich die Lage bei den ausstehenden Beförderungen weiter. Insbesondere die bereits dreimal beurteilten Kolleginnen und Kollegen des Jahrgangs 2009 haben weiterhin wenig Aussicht auf eine zeitnahe Beförderung.

2) Antrag auf familien- und pflegegerechte Arbeitszeit nach § 29 ChancenG

Die berufliche Tätigkeit soll grundsätzlich mit Familienaufgaben vereinbar sein. Sowohl Frauen als auch Männer und sowohl Teilzeitkräfte als auch Vollzeitbeschäftigte haben ein Recht auf familien- und pflegegerechte Arbeitszeit.

Die Dienststellen können auf Antrag über die gleitende Arbeitszeit hinaus eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn dies nachweislich zur Betreuung von mindestens einem Kind unter 18 Jahren oder einer nach § 14 Absatz 1 SGB XI pflegebedürftigen nahen angehörigen Person nach § 7 Absatz 3 PflegeZG erforderlich ist und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag einer oder eines Beschäftigten nicht zu entsprechen, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

Das bedeutet: Sollte Ihre familiäre Betreuungsarbeit Ihre Verfügbarkeit für den Stundenplan einschränken, stellen Sie unbedingt schriftlich einen Antrag auf familien- oder pflegegerechte Arbeitszeit unter Verweis auf §29 ChancenG.

Die Dienststelle ist nicht verpflichtet, auf Wünsche der Kolleginnen und Kollegen Rücksicht zu nehmen, sofern kein Antrag vorliegt.

Bei Antragstellung sollte man sich gleichzeitig bewusst sein, dass jeder Antrag sich auf das gesamte Kollegium auswirken kann. Auch Lehrkräfte ohne besondere Belastung durch Betreuungsarbeit dürfen durch ungünstige Stundenpläne nicht dauerhaft belastet werden, die Schulleitung muss die Gesunderhaltung aller Lehrkräfte im Blick haben.

Auch haben beispielsweise Alleinerziehende Vorrang vor Lehrkräften, die durch den Partner, die Partnerin oder andere Konstellationen Unterstützung bei der Betreuungsarbeit finden. Hier ist offene Kommunikation mit der Schulleitung angezeigt und ggf. ist ein Nachweis über Ihre Situation erforderlich.

Anträge sollten frühzeitig, also spätestens mit Abgabe der „Stundenplanwünsche“, aber auf jeden Fall vor Erstellung von Deputat und Stundenplan gestellt werden.

Der Antrag erfolgt formlos. Benennen Sie hierbei die Gründe, die Ihre Arbeitszeit einschränken und priorisieren Sie Wichtiges. Kolleginnen und Kollegen, die unsicher bei der Erstellung des Antrages sind, können Musteranträge bei Gewerkschaften und Verbänden beziehen oder sich beraten lassen.

Wichtig für die Stundenplanerstellung ist, dass **Anträge nach § 29 ChancenG Vorrang vor „Wünschen“** haben, die Kolleginnen und Kollegen zur Gestaltung ihrer Stundenpläne äußern.

Falls die Schulleitung dem Antrag nicht entspricht, muss die BfC verpflichtend beteiligt werden. Auch muss in diesem Fall **schriftlich begründet** werden, welche **konkreten dienstlichen Belange** es verhindern, dem Antrag zu entsprechen. Es ist sicher besser, wenn Schulleitung, die antragstellende Person sowie BfC möglichst frühzeitig die Kommunikation suchen.

Grundsätzlich bei Deputatsverteilung und Stundenplan: auch der ÖPR hat die Aufgabe, alle Vorgänge, die die Beschäftigten wesentlich berühren (§ 68 LPVG), **gemeinsam mit der Schulleitung zu besprechen.** Dazu gehören beispielsweise die Deputatsverteilung oder der Stundenplan. Unter Abschnitt 5 des ChancenG, wird die Rolle des ÖPR im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch einmal explizit erwähnt: Die Personalvertretung hat im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben nach § 70 des Landespersonalvertretungsgesetzes auf die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf hinzuwirken (§ 28 ChancenG).

3) MAU – Mehrarbeitsunterricht

Seit einigen Jahren ist die Vergütung von Mehrarbeit im Lehrkräftebereich neu geregelt. Viele Lehrkräfte stellen sich die Frage, wann und wie die geleistete Mehrarbeit abgerechnet werden kann.

1. Allgemeine Rechtsgrundlagen im Überblick

§ 67 Landesbeamtengesetz (LBG) Absatz 3 und § 65 Landesbesoldungsgesetz (LBesGBW)

„Beamtinnen und Beamte sind verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Werden sie durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht ist ihnen innerhalb eines Jahres für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. [...] Ist Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kann nach den Voraussetzungen des § 65 LBesGBW Mehrarbeitsvergütung gewährt werden.“

§ 74 Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) Absatz 2 (4)

„Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, mitzubestimmen über [...] 4. Anordnung von Mehrarbeit oder Überstunden, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft.“

Vorläufige Orientierungshilfe des Innenministeriums Baden-Württemberg zur Anwendung des Landesbeamtengesetzes (LBG) vom 14.11.2011, S. 78

„Danach sind Beamtinnen und Beamte bei zwingenden dienstlichen Verhältnissen verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten. Dies bedingt, dass es sich um ausnahmsweise und zeitlich begrenzt anfallende Sonderbelastungen handelt – mithin, dass es „brennt“. Es ist z. B nicht zulässig auf diese Weise längerfristig nicht ausreichendes Personal zu ersetzen [...].“

<https://doczz.com.br/doc/1102522/hinweise-des-im-zum-landesbeamtengesetz>

Längerfristige Vertretungen bis zu drei Monaten werden in der Regel ebenfalls als MAU abgerechnet und unterliegen der Mitbestimmung der örtlichen Personalräte. Bei Vertretungen, die länger als drei Monate dauern, kann eine Bugwelle beim RP beantragt werden. Eine Anrechnung über Bugwelle ist grundsätzlich einer MAU-Abrechnung vorzuziehen.

2. Umsetzung im Schulalltag

Mehrarbeitsvergütungsfähig im schulischen Bereich sind Unterrichtsstunden. Für Lehrkräfte mit vollem Deputat gelten drei Unterrichtsstunden als sog. „Bagatellgrenze“, d. h., dass eine vollbeschäftigte Lehrkraft im Monat für bis zu drei Vertretungsstunden ohne Vergütung herangezogen werden kann. Ab der vierten Unterrichtsstunde gehen dann jedoch alle vier geleisteten Mehrarbeitsstunden in die Berechnung mit ein. Kolleginnen und Kollegen mit einem vollen Deputat können also ab der vierten Unterrichtsstunde

im Monat einen MAU-Antrag stellen, sofern ein Freizeitausgleich nicht innerhalb eines Jahres gewährt werden konnte. Teilzeitlehrkräfte sollten sich ihre individuelle Bagatellgrenze ausrechnen.

Rechenbeispiel für die individuelle Bagatellgrenze: Deputat von 12 Wochenstunden: $12:25 \times 3 = 1,44$ d.h. ab der zweiten Vertretungsstunde im Monat kann ein MAU-Antrag gestellt werden. Hierbei ist zu beachten, dass zunächst Mehrarbeit anfallen muss – und dann die entfallenen Stunden bis zum Schuljahresende gegengerechnet werden.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gilt, dass in Teilzeit (d. h. ab einer Unterrichtsverpflichtung von 24 Wochenstunden oder weniger) jede gehaltene Mehrarbeitsstunde abgerechnet werden kann. Anträge sollten stets innerhalb von sechs Monaten nach Ableistung der Mehrarbeit geltend gemacht werden. Für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerlehrkräfte wird bei der Berechnung der Bagatellgrenze in Analogie zu den Beamtinnen und Beamten verfahren.

Schwerbehinderte und gleichgestellte Kolleginnen und Kollegen können sich auf die Inklusionsvereinbarung berufen. Sie sind auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freizustellen.

Sog. KV-Lehrkräften (befristete Arbeitnehmerlehrkräfte) darf keine Mehrarbeit angeordnet werden (Arbeitsvertrag) (siehe BPR-Info-November 2021: TOP 6: Einsatz von KV-Kräften (sog. Nebenlehrer), S. 7f).

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/rpk/abt7/seiten/interessenvertretung/>

Bei **Referendarinnen und Referendaren** ist Mehrarbeit nicht vorgesehen und nur in Ausnahmefällen auf freiwilliger Basis möglich. Das Ausbildungsziel darf nicht gefährdet werden und die Seminarleitung muss zustimmen (s. Unterrichtsvergütungsverordnung UVergVO).

3. Lernen mit Rückenwind (LmR):

Der Einsatz von Bestandslehrkräften erfolgt auf freiwilliger Basis und unter Beteiligung der Personalvertretung (z. B. Abiturvorbereitungskurse). Für die Abrechnung wird das Kultusministerium (KM) ein vereinfachtes, bereits vorausgefülltes MAU-Formular zur Verfügung stellen. Die individuelle Bagatellgrenze und Höchstgrenze von 288 Unterrichtsstunden pro Kalenderjahr sollen beibehalten werden (§ 65 LBesGBW). Das KM geht nicht davon aus, dass eine Dienstbefreiung für bei LmR geleistete Mehrarbeit möglich ist. Daher soll eine zeitnahe Abrechnung bereits vor Schuljahresende möglich sein (s. Handreichung zum Personaleinsatz des Förderprogramms LmR: Stand 31.03.2022).

Wir empfehlen jeder Lehrkraft über die anfallenden MAU-Stunden und über die Stunden, die gegengerechnet werden, selbst Buch zu führen.

Nach Ende des Schuljahres kann der MAU-Antrag durch die Schulleitung, die ihn als sachlich richtig zeichnet, über das zuständige Regierungspräsidium (RP) an das Landesamt für Besoldung (LBV) gestellt

werden: [Formulare -> Antrag auf Zahlung von Vergütung für Mehrarbeitsunterrichtsstunden]:
<https://rp.baden-wuerttemberg.de/rpk/abt7/schulformulare/>

Für Fragen zum komplexen Thema Mehrarbeit stehen der örtliche Personalrat (ÖPR), die örtlichen Vertrauenspersonen ÖVPn und die Stufenpersonalräte (BPR/HPR) mit Rat und Tat – gerne auch in einer Personalversammlung – zur Verfügung.

4) Korrekturtageregelung Abitur 2022

In einem Vergleich zwischen dem HPR Gymnasium und dem Kultusministerium wurde eine bessere Regelung zur Vergabe der Korrekturtage erreicht. Diese gilt bereits ab dem Abitur 2022. Am 3. Februar dieses Jahres informierte das KM über die veränderte Korrekturtageregelung. Diese lautet wie folgt:

Die Schulleitungen an allgemeinbildenden und beruflichen Gymnasien sowie Gemeinschaftsschulen und SBBZ mit gymnasialer Oberstufe, (...) können folgende Entlastungen für Korrekturen gewähren:

- Erstkorrektur grundsätzlich zwei Tage und in Fällen, in denen 18 oder mehr Klausuren zu korrigieren sind: bis zu drei Tagen,*
- Zweitkorrektur: bis zu drei Tagen,*
- Endbeurteilung: bis zu zwei Tagen.*

Die Organisation der Korrekturtage liegt in der Hand der Schulleitung. Das KM bittet darum, die Vergabe von Korrekturtagen in angemessener Weise und der jeweiligen Belastung der Lehrkräfte Rechnung tragend vorzunehmen.¹

Diese neue Regelung stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber der alten Regelung dar. Letztendlich wurde dank des HPR eine Erhöhung der Korrekturtage bei der Erstkorrektur um die Hälfte erreicht. Durch die Formulierung "bis zu" haben die Schulleitungen aber immer noch einen gewissen Gestaltungsspielraum. Dieser wird leider nicht überall zum Wohle der Kolleginnen und Kollegen genutzt. Der Örtliche Personalrat sollte hier seine Wächterfunktion wahrnehmen und eine kollegiumsfreundliche Umsetzung der neuen Regelung erwirken. Im Gespräch des BPR mit der Amtsleitung herrschte Einigkeit darüber, dass dem Abitur eine sehr hohe Bedeutung zukommt und daher die Kolleginnen und Kollegen für den entstehenden Korrekturaufwand großzügig entlastet werden sollten. Die bestehenden Regelungen für die Zweitkorrektur und die Endbeurteilung bleiben davon unberührt.

Quelle: KM 03.02.2022; AZ: 37-0307.5/752

5) Die Personalversammlung

Die Personalversammlung (§§ 49 – 53 LPVG) als einmal jährlich verpflichtend stattfindendes, nichtöffentliches Ausspracheforum bietet die Gelegenheit für eine umfassende Kommunikation von Personalrat und Kollegium. Sie hat den Zweck, über die Tätigkeit des Personalrats zu unterrichten, darüber hinaus weitere mit dem Beschäftigungsverhältnis oder der Dienststelle zusammenhängende Informationen zu verschaffen und Gelegenheit zur Aussprache und zum Erfahrungsaustausch zu geben. Damit ist sie das wichtigste Instrument der Meinungsbildung innerhalb der Schule. Teilnahmeberechtigt, aber nicht zur Teilnahme verpflichtet, sind alle Kolleginnen und Kollegen, auch wenn sie zum Zeitpunkt der Personalversammlung nicht Dienst leisten, weil sie z. B. Elternzeit nehmen. Wer teilnimmt, ist vom Unterricht freigestellt und muss diesen weder vor- noch nachholen, wer nicht teilnimmt, erteilt stattdessen den planmäßig vorgesehenen Unterricht.

Der Personalrat lädt mit einer angemessenen Frist und einer Tagesordnung zur Personalversammlung ein und ermöglicht damit den Beschäftigten z. B. das Vorbereiten von Anträgen. Auch die Schulleitung oder ein Viertel der Kolleginnen und Kollegen können eine Personalversammlung einberufen. Schließlich muss der Personalrat auf Antrag einer an der Schule vertretenen Gewerkschaft vor Ablauf von drei Wochen nach Eingang des Antrags eine Personalversammlung einberufen, wenn im vorausgegangenen Kalenderjahr keine solche durchgeführt wurde.

Neben den Kolleginnen und Kollegen können teilnehmen der Schulleiter oder die Schulleiterin, externe Beauftragte der an der Schule vertretenen Gewerkschaften, ein beauftragtes Mitglied der Stufenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte sowie - auf ihre jeweiligen Tagesordnungspunkte begrenzt - Sachverständige bzw. Auskunftspersonen. Ebenso wie den anderen Beschäftigten steht es der Schulleitung frei, an der Personalversammlung teilzunehmen. Zwingend vorgesehen ist ihre Teilnahme nur an Versammlungen, die auf ihren Antrag einberufen werden oder zu denen der Personalrat sie ausdrücklich einlädt.

Das Einladen von Gewerkschaftsbeauftragten kann z. B. dann interessant sein, wenn Aspekte, die der Personalrat von sich aus nicht ansprechen möchte, auf den Punkt gebracht werden sollen oder wenn vertieftes Wissen zu bestimmten Themen gefragt ist.

Auch wenn sich das Anwesenheitsrecht der Schulleitung auf die gesamte Dauer der Personalversammlung erstreckt, sind Absprachen sinnvoll, nach denen die Schulleitung die Personalversammlung zu dem Zeitpunkt verlässt, für welchen die Aussprache und Wortmeldungen der Beschäftigten gemäß der Tagesordnung vorgesehen sind.

Der grundsätzlich vom Vorsitzenden des Personalrates, der auch die Versammlung leitet, zu erstattende Tätigkeitsbericht ist zwingender Bestandteil der Personalversammlung. Dieser Bericht umfasst sämtliche beteiligungspflichtigen Tätigkeiten des Personalrats seit der letzten Personalversammlung. Auch der Bearbeitungsstand von Anträgen aus der vorangegangenen Personalversammlung soll mitgeteilt werden. Der Personalrat

darf jedoch Tatsachen, welche einzelne Beschäftigte betreffen und der Verschwiegenheit unterliegen, nicht kommunizieren, z. B. Einzelheiten zur Beteiligung bei Personalmaßnahmen.

Im Anschluss an den Tätigkeitsbericht erhalten die Kolleginnen und Kollegen Gelegenheit zur Aussprache. Die Personalversammlung kann dem Personalrat in diesem Rahmen Anträge unterbreiten. Gegenstand dieser Anträge können alle Angelegenheiten sein, die in den Zuständigkeitsbereich des Personalrats fallen. Jedoch sind diese Beschlüsse für den Personalrat nicht bindend, sie haben lediglich Empfehlungscharakter: Die Personalversammlung ist ein Ausspracheforum, kein Beschlussgremium! Dementsprechend kann die Personalversammlung auch kein Misstrauensvotum gegen den Personalrat stellen oder gar Personalräte (nach)wählen. Personalversammlungen können sehr viel mehr als jährliche „Pflichtübung“ sein – sorgfältig vorbereitet und durchgeführt leisten sie einen erheblichen Beitrag zu einem guten Miteinander an der Schule.

6) BPR-Info: Rente (Tarifbeschäftigte)

Nicht verbeamtete Lehrkräfte erhalten jedes Jahr eine Rentenauskunft, in der das genaue Datum des frühestmöglichen Renteneintritts sowie der errechnete Betrag eingetragen sind, die sie als Altersrente erwarten können. Hinzu kommt die Zusatzversorgung des Versorgungsamtes und der Länder (VBL). Diese Regelaltersrente können sie ab dem 65. bis 67. Lebensjahr beantragen. Sollten nicht verbeamtete Lehrkräfte früher in die Altersrente gehen wollen, so müssen sie Abschläge in Kauf nehmen. Konkret heißt das, die Rente vermindert sich lebenslang um 0,3 % für jeden Monat, den man früher in Rente gehen möchte.

Der Rentenbezug erfolgt nie automatisch, es ist immer ein frühzeitiger Antrag nötig.

Zunächst muss der Renteneintritt über STEWI dem Regierungspräsidium mitgeteilt werden.

Außerdem sollte man bereits ein Jahr vorher jeweils einen Beratungstermin bei der *Deutschen Rentenversicherung* sowie bei der *Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder* wahrnehmen.

www.deutsche-rentenversicherung.de

www.vbl.de

Abschließend muss ca. drei bis vier Monate vor dem Renteneintritt die Rente persönlich bei der Deutschen Rentenversicherung und die Zusatzversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder beantragt werden.

Es ist darauf zu achten, dass der Übergang vom Beschäftigungsverhältnis in die Rente nahtlos erfolgt!

Für Tarifbeschäftigte gibt es unterschiedliche mögliche Termine für das Beschäftigungsende.

nach § 44 Nr. 4 TV-L: am Ende des Schul(-halb-)jahres, in dem das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente erreicht wird.

nach § 34 TV-L: mit schriftlicher Kündigung unter Wahrung der jeweils vorgeschriebenen Kündigungsfrist unter Berücksichtigung des jeweils möglichen Kündigungsstermins.

nach § 33 Abs. 1 (b) TV-L: mit schriftlichem Auflösungsvertrag in beiderseitigem Einvernehmen (Lehrkraft und RP).

7) Threema Infodienst des ZSL

Über den Messengerdienst Threema gibt es einen Channel des ZSL. Es ist ein Infokanal zum Lehren und Lernen in der digitalen Welt. Sie erhalten hier Informationen zu Fortbildungen, Online-Seminaren und weitere Informationen des ZSL speziell zu medienpädagogischen Themen, Materialien und Unterstützungssystemen. Um diese Information zu abonnieren, speichern Sie ***BC1WX37** als Kontakt in Threema ab. Beachten Sie bei der Eingabe den * am Beginn der Threema ID.

Senden Sie anschließend die Nachricht „**start zsl**“ und „**start digital-zsl**“ und Sie haben es abonniert.

8) Die Wahl der Schwerbehindertenvertretung an Gymnasien 2022 / 2023

Für die SBV (Schwerbehindertenvertretung) finden regelmäßig alle vier Jahre Wahlen statt.

In Dienststellen, in denen wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und wenigstens ein stellvertretendes Mitglied gewählt (§ 177 Satz 1 SGB IX).

Dienststellen, die die Voraussetzungen des Satzes 1 nicht erfüllen, können für die Wahl mit räumlich naheliegenden gleichstufigen Dienststellen zusammengefasst werden.

Wahlberechtigt sind alle schwerbehinderten und diesen gleichgestellten behinderten Menschen, Mitglieder der Schulleitung, Lehrkräfte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit, Referendare und Referendarinnen.

Wählbar sind alle nicht nur vorübergehend Beschäftigten auch ohne Behinderung, die am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet haben und der Dienststelle seit sechs Monaten angehören.

Nicht wählbar sind: Mitglieder der Schulleitung, Lehrkräfte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit (Blockmodell), Referendare und Referendarinnen; Beauftragte für Chancengleichheit können kandidieren und gewählt werden, müssen aber von ihrer Aufgabe als BfC zurücktreten.

Stufenvertretung:

Die Örtlichen Vertrauenspersonen an Gymnasien werden in der Zeit vom 01. Oktober bis 30. November 2022 gewählt.

Die Bezirksvertrauenspersonen an den Regierungspräsidien werden in der Zeit vom 01. Dezember bis 31. Januar 2022/2023 gewählt.

Die Hauptvertrauenspersonen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport BW werden in der Zeit vom 01. Februar bis 31. März 2023 gewählt.