

Informationen

des Bezirkspersonalrats Gymnasien beim Regierungspräsidium Tübingen

Nr. 1/2023

Mai 2023

An die Lehrkräfte an den Gymnasien
im Regierungspräsidium Tübingen
- über die Örtlichen Personalräte -

Inhalt

1	Konventionelle A 14-Beförderung im Mai 2023.....	2
2	A 14-Ausschreibungsverfahren Mai 2023.....	3
3	Neues Qualitätsmanagement mit Datenblatt, Statusgesprächen sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen.....	3
4	Erratum: Mehrwegeermäßigung bei Abordnungen aus dienstlichen Gründen.....	4
5	ÖPR-Beteiligung bei schulinternen und schulnahen Lehrkräftefortbildungen.....	5
6	Umgang des RP mit Notenabweichungen im Abitur.....	5
7	Nachgefragt: Maximale tägliche Arbeitszeit und minimale Ruhezeit.....	6
8	Arbeits- und Gesundheitsschutzangebote des B·A·D.....	10
9	Informationen der Arbeitnehmervertretung: Bezahlung der Arbeitnehmer-Lehrkräfte in den Sommerferien; Altersermäßigung.....	11
10	Noch ein Jahr bis zu den Personalratswahlen 2024.....	12
11	Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen im Schulbereich.....	13
12	Internetseite der Personalvertretung.....	14

Anlagen: - Kontaktdaten der BPR-Mitglieder
- Kontaktdaten und Schulliste der Vertrauenspersonen der schwerbehinderten Lehrkräfte an Gymnasien im RP Tübingen

Bitte ein Exemplar durch Aushang im Lehrerzimmer den Kolleginnen und Kollegen zur Kenntnis bringen!

Verteiler

Von den Informationen des BPR Gymnasien erhalten die
Örtlichen Personalräte je 3 Exemplare
Beauftragten für Chancengleichheit je 1 Exemplar
Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten je 1 Exemplar
Schulleitungen je 1 Exemplar

Geschäftsstelle BPR Gymnasien beim RP Tübingen, Regierungspräsidium Tübingen,
Abteilung 7, Konrad-Adenauer-Str. 40, 72072 Tübingen
Tel.: 07071/757-2031 (vormittags), Fax: 07071/757-2007
Mail: Ute.Diessner@rpt.bwl.de
Web: <https://kurzelinks.de/1etr>

1 Konventionelle A 14-Beförderung im Mai 2023

Gemäß der Rahmenkriterien des KM hätten im konventionellen A 14-Beförderungsprogramm im Mai 2023 theoretisch Lehrkräfte befördert werden können, welche die folgenden Kriterien erfüllen:

- Beförderungsjahrgang bis einschließlich 2004: mindestens gute Beurteilung
- Jahrgänge 2005 bis 2008: mindestens sehr gute bis gute Beurteilung
- Jahrgang 2009 für Privat- und Auslandsschuldienst: sehr gute Beurteilung

Diese Vorgaben erfüllten im Regierungspräsidium Tübingen 76 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Gymnasien und 8 im Privat- und Auslandsschuldienst. Insgesamt wurden dem RP Tübingen vom KM aber nur 7 Beförderungsstellen für den öffentlichen Schuldienst und 7 Beförderungsstellen für den Privat- und Auslandsschuldienst zur Verfügung gestellt.

Das bedeutet, dass von 76 zur Beförderung anstehenden Lehrkräften an den öffentlichen Gymnasien im RP Tübingen nur 7 Personen befördert werden können, also nicht einmal jeder Zehnte, von den 8 zur Beförderung anstehenden Lehrkräften im Privat- und Auslandsschuldienst ebenfalls 7 Personen, also fast alle. Der BPR hat das RP und den HPR auf die Unwucht dieser Verteilung hingewiesen: Wenn 7 von 8 Bewerbern im Privat- und Auslandsschuldienst befördert werden können, dann sollten auch 67 von 76 Bewerbern im öffentlichen Schuldienst befördert werden können.

Das RP hat angesichts der geringen Zahl von Beförderungsmöglichkeiten nach Erörterung und im Einvernehmen mit dem BPR Gymnasien folgende Auswahl für die Beförderung getroffen:

- im öffentlichen Schuldienst bis einschließlich Beförderungsjahrgang 2006 Personen mit mind. Note 1,5
- im Privatschuldienst bis einschließlich 2004 mit mind. Note 1,5
- im Privatschuldienst bis einschließlich Jahrgang 2007 mit Note 1,0
- im Auslandsschuldienst bis einschließlich Jahrgang 2008 mit mind. Note 1,5

Die ÖPR wurden vom BPR per PERS-Formular über die beabsichtigten Beförderungen informiert. Eine Rückmeldung des ÖPR an den BPR ist in diesen Fällen nicht nötig. Die Beförderungsurkunden müssen im Laufe des Monats Mai ausgehändigt werden.

Informationen zum konventionellen und zum Ausschreibungs-A 14-Beförderungsverfahren finden Sie hier:
<https://lehrer-online-bw.de/Befoerderung>



2 A 14-Ausschreibungsverfahren Mai 2023

Die **Ausschreibungstexte** wurden bis zum 2. Dezember 2022 von den Schulleitungen über das Intranet ans RP gemeldet. Am 13. Januar 2023 wurden die Ausschreibungstexte in den Schulen ausgehängt und im Internet veröffentlicht.

Die **Bewerbungsfrist** für die Lehrkräfte endete am 3. Februar 2023.

Die **Bewerbergespräche** fanden vom 3. Februar bis 10. März 2023 statt.

Die Schulleitungen haben den **Besetzungsvorschlag** dann nach Beteiligung von BfC, ÖPR und ggf. Schwerbehindertenvertretung ans RP geschickt.

Das RP hat im April 2023 unter Beteiligung des BPR die **Auswahlentscheidung** getroffen.

Im Laufe des Monats Mai 2023 müssen die **Beförderungsurkunden** ausgehändigt werden, damit die Beförderung rechtzeitig wirksam wird.



Unter <https://lehrer-online-bw.de/Befoerderung> sind Informationen über die **Beförderungsverfahren** abrufbar.

3 Neues Qualitätsmanagement mit Datenblatt, Statusgesprächen sowie Ziel- und Leistungsvereinbarungen

Das Kultusministerium hat ein neues Gesamtkonzept der Qualitätsentwicklung an den Schulen beschlossen. Umfangreiche Informationen dazu findet man hier: <https://kurzelinks.de/yngm>

Wichtig für die Schulen sind vor allem die „Statusgespräche“ zwischen Schulleitung und RP, bei denen aufgrund einer Analyse des „Datenblatts“, das Kennzahlen zur Schule enthält, „**Ziel- und Leistungsvereinbarungen**“ (ZLV) für die einzelne Schule beschlossen werden. Siehe hier: <https://kurzelinks.de/p4sr>

Der BPR weist darauf hin, dass bei Abschluss der Ziel- und Leistungsvereinbarungen die Belastungssituation der Schulleitungen und Lehrkräfte vor Ort sorgfältig berücksichtigt und übermäßige Belastungen vermieden werden sollten.

Soweit im Einzelfall eine „Hebung der Arbeitsleistung“ im Sinne von LPVG § 75 „Angelegenheiten der eingeschränkten Mitbestimmung“, Absatz 4 Nr. 14, angestrebt wird, also „Maßnahmen, die zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs geeignet sind, sowie deren wesentliche Änderung oder wesentliche Aus-

weitung“ beabsichtigt werden, ist der ÖPR in der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung, muss also von der Schulleitung um Zustimmung gebeten werden.

Vgl. <https://kurzelinks.de/aa6e>

4 Erratum: Mehrwegeermäßigung bei Abordnungen aus dienstlichen Gründen

Die "Mehrwegeermäßigung" ist ein zeitlicher Ausgleich für den Mehraufwand beim Weg zur Arbeit im Fall von Teilabordnungen aus dienstlichen Gründen. Die Mehrwegeermäßigung ist in der "VwV Anrechnungsstunden und Freistellungen" geregelt. Dort heißt es:

"2. 7 Erteilen Lehrkräfte regelmäßig Unterricht außerhalb ihrer Stammschule und erhöht sich dadurch der Zeitaufwand, der üblicherweise zum Erreichen der Stammschule erforderlich ist, um mehr als fünf Zeitstunden im Monat, so erhalten sie für einen Zeitaufwand von je zwei weiteren vollen Zeitstunden eine Anrechnung von einer Wochenstunde im Monat."

Geltend gemacht werden kann also nur Mehraufwand durch weitere Wege zur Arbeit, der in der Summe fünf Zeitstunden pro Monat übersteigt.

Für je zwei weitere Zeitstunden erwirbt man Anspruch auf eine Wochenstunde Ermäßigung im Monat.

Da der Monat aber vier Wochen hat, braucht man 8 weitere Zeitstunden Mehraufwand, um Anspruch auf eine volle Deputatsstunde Mehrwegeermäßigung zu erwerben.

Hat man also z. B. aufgrund der Abordnung im Monat regelmäßig 13 Stunden Mehraufwand beim Weg zur Arbeit, kann man 8 Zeitstunden (13 minus 5 Stunden) zur Anrechnung bringen.

Diese 8 Stunden ergeben 4 Wochenstunden à 2 Zeitstunden, also einen Anspruch auf eine Deputatsstunde Mehrwegeermäßigung.

Korrigiertes Fallbeispiel

In das im letzten BPR-Info-Schreiben von November 2022 veröffentlichte Fallbeispiel hatte sich leider ein Fehler eingeschlichen. Hier das korrigierte und eingehender erläuterte Fallbeispiel:

Bei einer Teilabordnung an eine Schule, bei der im Vergleich zur Fahrt an die Stammschule eine 25 Minuten längere Fahrtzeit vonnöten ist, ergibt sich pro Tag ein Mehraufwand für

Hin- und Rückfahrt von zweimal 25, also insgesamt 50 Minuten. Pro Woche beträgt der zeitliche Mehraufwand also 250 Minuten (5 mal 50) bei im Extremfall 5 Arbeitstagen, pro Monat 1000 Minuten (4 mal 250), d. h. 16 Stunden und 40 Minuten insgesamt.

Angerechnet werden kann nur der Zeitaufwand, der 5 Zeitstunden pro Monat übersteigt, also 11 Stunden und 40 Minuten (16 Stunden und 40 Minuten minus 5 Stunden), was 700 Minuten entspricht.

Für eine volle Deputatsstunde braucht man 8 weitere Stunden (bzw. 480 Minuten), d. h. die Lehrkraft hat in diesem Fall 1,46 Deputatsstunden (700 geteilt durch 480) Mehrwegeermäßigung erworben.

Betroffene Lehrkräfte können die Mehrwegeermäßigung bei der Schulleitung formlos schriftlich geltend machen, indem sie den vermehrten Zeitaufwand nachvollziehbar darstellen und um Berücksichtigung der ggf. zustandekommenden Mehrwegeermäßigung bitten.

Unabhängig von der zeitlichen Mehrwegeermäßigung können ggf. Fahrtkosten über DRIVE-BW geltend gemacht werden.

5 ÖPR-Beteiligung bei schulinternen und schulnahen Lehrkräftefortbildungen

Der ÖPR hat ein Beteiligungsrecht beim Angebot von schulinternen Lehrkräftefortbildungen („SchiLF“) und schulnahen Lehrkräftefortbildungen („SchnaLF“). Der ÖPR der betroffenen Schule (SchiLF) bzw. Schulen (SchnaLF) ist also von den Fortbildungsanstaltern zu beteiligen und um Zustimmung zu bitten (LPVG § 75, Abs. 4, Nr. 10).

Möchte die Schulleitung eine Auswahl unter den Teilnehmern einer Fortbildung treffen, ist wie immer bei schulinternen Teilnehmerauswahlen für Fortbildungen der ÖPR ebenfalls zu beteiligen. (LPVG §81, Abs. 1, Nr. 5).

Die Teilnahme an Lehrkräftefortbildungen ist für die Lehrkräfte grundsätzlich freiwillig.

6 Umgang des RP mit Notenabweichungen im Abitur

Dem BPR wurde berichtet, dass das RP auf größere Notenabweichungen beim Abitur reagiert und Kontakt zu den Lehrkräften aufnimmt. Auf Nachfrage des BPR, in welchen Fällen das RP bei Abweichungen zwischen Anmeldenote und Abiturergebnis des Kurses tätig wird, hat das RP den BPR wie folgt informiert:

Im Interesse der Chancengerechtigkeit für Abiturientinnen und Abiturienten gehen wir den wenigen Fällen nach, in denen es nach Auswertung durch das Abiturprogramm auffallende Abweichungen, gab.

Da es sich um die erste systematische Abiturauswertung handelt, die wir vorgenommen haben, informieren wir momentan die betroffene Schulleitung bzw. diese die Fachlehrkraft darüber und bitten zunächst um eine Stellungnahme, wie die Abweichungen zu erklären sind (manchmal gibt es hier ganz triviale Erklärungen, wie z. B. ein unplanmäßiger Wechsel der Lehrkraft wegen Krankheit ...).

Ziel dieses Vorgehens ist es, Schulleitungen und Lehrkräfte dafür zu sensibilisieren, dass wir erwarten, dass Notengebung bzw. Korrektur dem adäquaten Abiturniveau angepasst wird.

Wir haben aktuell als Schwelle eine Abweichung von drei oder mehr Notenpunkten definiert, da dies etwa einer klassischen Schulnote Abstand entspricht.

7 Nachgefragt: Maximale tägliche Arbeitszeit und minimale Ruhezeit

Dem BPR sind in der Vergangenheit immer wieder Fragen zur maximalen täglichen Arbeitszeit und der minimalen Ruhezeit gestellt worden. Wir haben dazu folgende Rechtsgrundlagen gefunden:

Arbeitszeitverordnung (AzUVO)

§ 8 Tägliche Arbeitszeit

"(2) Die tägliche Arbeitszeit darf zehn Stunden nicht überschreiten, sofern nicht Mehrarbeit nach § 67 Abs. 3 LBG angeordnet oder genehmigt ist."

§ 11 Pausen, Ruhezeit

"(1) Pausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet. Spätestens nach einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden ist die Arbeit durch eine Pause von mindestens 30 Minuten zu unterbrechen; sie kann in zwei Zeitabschnitte aufgeteilt werden. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine Ruhezeit von mindestens elf zusammenhängenden Stunden (Mindestruhezeit) sowie einmal innerhalb eines Siebentageszeitraums eine daran unmittelbar anschließende Ruhezeit von mindestens weiteren 24 Stunden zu gewähren. Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von Satz 2 und 3 zulassen, wenn dienstliche Belange es zwingend erfordern und gleichwertige Aus-

gleichsruhezeiten oder, wenn dies nicht möglich ist, ein angemessener Schutz gewährleistet sind."

AzUVO § 35 Verbot der Mehrarbeit, Ruhezeit, Nacht- und Sonntagsarbeit

(1) Eine Beamtin darf während ihrer Schwangerschaft und solange sie stillt nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden. Mehrarbeit in diesem Sinne ist jede Dienstleistung, die

[...]

2. von [...] Beamtinnen über acht Stunden und 30 Minuten täglich oder über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nach § 4 oder

3. von teilzeitbeschäftigten Beamtinnen über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet wird.

(2) Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist der schwangeren oder stillenden Beamtin eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

(3) Eine schwangere oder stillende Beamtin darf nicht in der Nacht zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr beschäftigt werden. Für eine freiwillige Beschäftigung bis 22.00 Uhr gilt § 28 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) entsprechend.

(5) Für Beamtinnen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, für Beamtinnen während einer Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahme nach den laufbahnrechtlichen Vorschriften sowie für Auszubildende in öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnissen nach § 16 Absatz 5 LBG gelten § 5 Absatz 2 und § 6 Absatz 2 MuSchG entsprechend.

Auskünfte des Kultusministeriums

Da wir im BPR keine Juristen sind, haben wir den HPR gebeten, das KM um Auskunft zu bitten, wie diese Regelungen im Schulbereich umgesetzt werden. Das KM hat den HPR dann in einem Schreiben zu diesem Thema informiert, das wir hier auszugsweise wiedergeben:

[Schreiben des KM an den HPR vom 20.12.2022, Az. KMMD-0142-4/8/2]

„[...] Die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten bestimmt sich nach § 67 des Landesbeamtengesetzes in Verbindung mit der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO). Die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung gilt auch für Lehrkräfte. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten nach § 44 Nr. 2 TV-L in Bezug auf die Arbeitszeit die Bestimmungen für die entsprechenden Beamtinnen und Beamte.

Sinn und Zweck der Vorschriften der § 7 ff. AzUVO ist es, Beamte vor einer Überbean-

spruchung zu schützen. Wenn an einzelnen Tagen dienstliche Tätigkeiten in den Abendstunden erforderlich werden, ist daher dafür zu sorgen - auch durch die Lehrkräfte selbst im Rahmen ihrer eigenen Arbeitseinteilung -, dass keine Überbeanspruchung entsteht. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass bei Lehrkräften nur die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung zeitlich genau festgelegt ist, nicht aber die sonstigen von den Lehrkräften zu übernehmenden Tätigkeiten, wie z. B. Vor- und Nachbereitung des Unterrichts, Elterngespräche, Konferenzen etc. In Bezug auf die Terminierung dieser Tätigkeiten sind Lehrkräfte weitgehend flexibel. Im Rahmen der Fürsorgepflicht ist es auch die Aufgabe der Schulleitung, Überlastungssituationen auszuschließen und die konkrete Aufgabenzuteilung entsprechend vorzunehmen.

Davon unabhängig lässt ein Überschreiten der Höchstarbeitszeit des § 8 Abs. 2 AzUVO nicht den unfallfürsorgerechtlichen Schutz entfallen. Maßgebend für den Dienstunfallschutz ist, ob die wahrgenommene Tätigkeit eine dienstliche Aufgabe ist bzw. im engen Zusammenhang mit den dienstlichen Aufgaben steht. So führt unter anderem der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg aus: „Denn nach ständiger Rechtsprechung des Senats bedeutet die Teilnahme des begleitenden und Aufsicht führenden Lehrers an einer Klassenfahrt für ihn bei realitätsnaher Betrachtung ggf. einen „24-Stunden-Dienst“, weshalb grundsätzlich auch ein „Rund um die Uhr“-Dienstunfallschutz zuzusprechen ist.“ (VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.01.2020, 4 S 2891/19).

Wie schon in früheren Schreiben mitgeteilt, ist das Kultusministerium hinsichtlich der in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung geregelten Mindestruhezeit der Auffassung, dass die tägliche Regeneration der Lehrkräfte in ausreichendem Umfang gewährleistet ist. Zwar kann nicht ausgeschlossen werden, dass insbesondere durch Konferenzen oder Sitzungen am Abend in Einzelfällen die Mindestruhezeit unterschritten wird. Es muss aber insoweit berücksichtigt werden, dass Lehrkräfte bei der Festlegung der Arbeits- und Ruhephasen einen weitergehenden Spielraum als andere Beamtinnen und Beamte haben. Eine entsprechende Arbeitseinteilung der Lehrkräfte dürfte deshalb dazu beitragen, das Ziel der ausreichenden Regeneration zu erreichen. In Bezug auf die Terminierung von Konferenzen sind zudem die Vorgaben in den verschiedenen Regelungen, z. B. Konferenzordnung, Elternbeiratsverordnung etc. zu beachten. [...]

Schwangere tarifbeschäftigte Lehrerinnen dürfen nicht mit einer Arbeit beschäftigt werden, die sie über 8,5 Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Die Schulleitung darf sie zudem nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Eine Beamtin darf während ihrer Schwangerschaft nicht zur Mehrarbeit über 8,5 Stunden täglich oder über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden herangezogen werden.

Die Schulleitung muss der schwangeren oder stillenden Lehrerin nach Beendigung der

täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

Schwangere und stillende Frauen dürfen grundsätzlich nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigt werden. Für eine freiwillige Beschäftigung bis 22.00 Uhr gilt § 28 des Mutterschutzgesetzes sowohl für Tarifbeschäftigte als auch für Beamtinnen. Auf Antrag des Arbeitgebers kann die Aufsichtsbehörde eine Beschäftigung einer schwangeren Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr genehmigen. Sobald die Schulleitung den Antrag auf Ausnahmegenehmigung mit allen notwendigen Unterlagen bei der Fachgruppe Mutterschutz im zuständigen Regierungspräsidium gestellt hat, kann sie die Schwangere bis 22 Uhr einsetzen. Sobald die schwangere Frau ihr Einverständnis zu der Beschäftigung nach 20 Uhr zurückzieht, darf sie in dieser Zeit nicht mehr beschäftigt werden. In besonders begründeten Einzelfällen kann die Fachgruppe Mutterschutz für schwangere Tarifbeschäftigte und Beamtinnen auf Antrag Nacharbeit auch nach 22 Uhr bewilligen. In diesen Fällen darf die Schwangere aber erst beschäftigt werden, wenn die Genehmigung vorliegt.

Generell dürfen Schwangere oder Stillende nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden. Ausnahmen von diesem Beschäftigungsverbot dürfen nur unter engen Voraussetzungen gemacht werden. Neben dem ausdrücklichen Einverständnis ist bei Beamtinnen u. a. erforderlich, dass dienstliche Verhältnisse die Arbeit an Sonn- und Feiertagen erfordern; bei Tarifbeschäftigten muss ein Ausnahmetatbestand des § 10 Arbeitszeitgesetz vorliegen. Denkbar scheint dies bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen, Schul- oder Sportfesten bzw. Schulausflügen. Wenn die Schulleitung beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau nach den oben genannten Vorgaben an Sonn- und/oder Feiertagen zu beschäftigen, muss sie die Aufsichtsbehörde (Fachgruppe Mutterschutz im jeweils zuständigen Regierungspräsidium) unverzüglich darüber informieren.

Entsprechende Informationen und die einschlägigen Rechtsgrundlagen können auf der Homepage der Fachgruppe Mutterschutz unter <https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz/> abgerufen werden.

Umgang mit Sondersituationen

Auf die Frage des HPR, wie mit Sondersituationen wie einem späten Ende des Elternabends um 21.30 Uhr und Unterricht am nächsten Tag um 7.30 Uhr oder der Rückkehr von einer Studienfahrt am Sonntagabend und Unterricht am Montagmorgen umgegangen werden kann, hat sich MD Hager-Mann in einer Mail an den HPR-Vorsitzenden vom 17.2.2023 wie folgt geäußert:

"Ich stimme Ihnen zu, dass es in den von Ihnen beschriebenen Fällen bei Elternaben-

den, der Rückkehr von Schüleraustauschen oder Klassenfahrten dazu kommen kann, dass Dienstaufgaben von Lehrkräften auch am späteren Abend wahrzunehmen sind. Gleichwohl bin ich überzeugt davon, dass bei der zeitlichen Planung solcher Veranstaltungen sowohl von den zuständigen Dienstvorgesetzten als auch von den Lehrkräften unter Berücksichtigung der jeweiligen schulischen Rahmenbedingungen, wie z. B. dem Unterrichtsbeginn, darauf geachtet wird, dass eine ausreichende Ruhezeit und mithin Erholung gewährleistet ist. Ich bin sicher, dass vor Ort gute und praktikable Lösungen gefunden werden."

Die Personalvertretung geht deshalb davon aus, dass Einigkeit zwischen Personalvertretung und Schulverwaltung darüber besteht, dass die Regelungen zu maximalen Arbeitszeiten und minimalen Ruhezeiten auch im Schulbereich gelten und Möglichkeiten gefunden werden müssen, diese einzuhalten.

In diesem Zusammenhang ist noch folgende Pressemeldung des SPIEGEL vom 2. März 2023 interessant:

***Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs:
Anspruch auf tägliche Ruhezeit auch vor und nach freien Tagen***

Wer arbeitet, benötigt Pausen. In der Europäischen Union müssen es zwischen zwei Arbeitstagen mindestens elf Stunden sein. Nun hat der Europäische Gerichtshof das Recht auf Ruhezeiten weiter gestärkt. (...) Es ging um einen Fall aus Ungarn (Aktenzeichen: C-477/21).

Weiterlesen: <https://kurzelinks.de/g8np> bzw. <https://kurzelinks.de/d1e3>

8 Arbeits- und Gesundheitsschutzangebote des B·A·D

Der B·A·D (Betriebsärztliche Dienst) bietet auf der Webseite „Sicher gesund“ unter www.sicher-gesund-schule-bw.de vielfältige Angebote für Lehrkräfte und Schulen rund um das Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ an. ‚Sicher gesund‘ ist der Titel der Rahmenvereinbarung zwischen dem Kultusministerium und der B·A·D GmbH und der Internetseite, auf der alle Angebote zum Gesundheitsschutz und der Gesundheitsvorsorge für die Lehrkräfte in Baden-Württemberg zu finden sind.



Im Angebot sind Vorträge oder Workshops z. B. zur Stressprävention, zum gesundheitsförderlichen Arbeits- und Lebensstil, zur Konfliktbewältigung im Lehrerberuf, zum Stimmtraining oder zur Achtsamkeit. Schulleitungen und ÖPR können sich zu Gesundheitstagen, zur Arbeitssicherheit, zur Sicherheitstechnik und Gesundheitsförderung beraten lassen. Dazu kommt ein Betriebsarzt / eine Betriebsärztin der B·A·D GmbH in die

vor Ort zu bildenden Arbeitsschutzausschüsse (ASA). Vorsorgeuntersuchungen für Lehrkräfte oder die Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung für Schwangere können ebenfalls in Anspruch genommen werden.

9 Informationen der Arbeitnehmervertretung: Bezahlung der Arbeitnehmer-Lehrkräfte in den Sommerferien; Altersermäßigung

Bezahlung der Arbeitnehmer-Lehrkräfte in den Sommerferien

Erfreulicherweise erfolgt ab dem SJ 22/23 eine Durchzahlung der Sommerferien für befristet tarifbeschäftigte Lehrkräfte nach einem sogenannten Stichtagsmodell.

Befristete Arbeitsverträge mit Lehrkräften schließen ab dem laufenden Schuljahr den Zeitraum der Sommerferien ein, wenn

- die befristete Beschäftigung spätestens bis zum Stichtag 31. Dezember beginnt und
- sich der Einsatz der Lehrkraft im Unterricht unmittelbar bis zum Beginn der Sommerferien erstrecken soll.

Bereits bestehende befristete Arbeitsverträge werden auf dieses Stichtagsmodell umgestellt und um den Zeitraum der Sommerferien 2023 verlängert.

Die entsprechenden Lehrkräfte müssten ein informierendes Schreiben bereits erhalten haben. In diesem Schreiben wird mitgeteilt, dass die Vertragsverlängerung um den Zeitraum der Sommerferien im Schuljahr 2023 automatisch erfolgen wird und die Lehrkräfte nichts veranlassen müssen.

Falls Sie dieses Schreiben nicht erhalten haben, wenden Sie sich bitte zeitnah an Ihre zuständige Sachbearbeiterin im RP Tübingen, siehe hier: <https://kurzelinks.de/ozw9>

Leider profitieren Referendarinnen und Referendare bislang nicht von dieser Regelung. Die Begründung des KM hierfür lautet, dass der Vorbereitungsdienst mit Beginn der Sommerferien endet.

Altersermäßigung und Besonderheit bei befristet Beschäftigten

Grundsätzlich gilt § 4 Lehrkräfte-Arbeitszeit-VO:

(1) Die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung der vollbeschäftigten Lehrkräfte aller

Schularten ermäßigt sich zu Beginn des Schuljahres, in dem sie

- 1. das 60. Lebensjahr vollenden um eine Wochenstunde,*
- 2. das 62. Lebensjahr vollenden um zwei Wochenstunden*

(2) Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften ermäßigt sich die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung nach Absatz 1 entsprechend deren Beschäftigungsumfang.

Dies gilt gem. § 44 TV-L für alle Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis!

Vollzeitbeschäftigte bekommen ab dem Schuljahr, in dem sie 60 Jahre alt werden, eine Unterrichtsermäßigung von wöchentlich einer Deputatsstunde. Ab dem Schuljahr, in dem sie 62 Jahre alt werden, erhalten sie eine weitere Deputatsstunde ermäßigt. Teilzeitbeschäftigte erhalten entsprechend ihres Deputatsumfangs anteilig ihre Stundenreduktionen.

Besonderheit bei befristet Beschäftigten

Bei befristet Beschäftigten erfolgt die Altersermäßigung nicht immer automatisch. Der BPR kann das nicht überprüfen. Wer keine Altersermäßigung bekommen hat, wendet sich bitte an die Schulleitung. Unterstützung bietet auch die Arbeitnehmer-Vertretung beim BPR.

10 Noch ein Jahr bis zu den Personalratswahlen 2024

2024 ist es wieder so weit: Die Personalräte werden auf allen Ebenen für weitere fünf Jahre gewählt. Die Durchführung der Personalratswahlen wird von den Wahlvorständen organisiert. Der HPR hat schon den Hauptwahlvorstand bestellt, der BPR den Bezirkswahlvorstand. Die Mitglieder des Bezirkswahlvorstands sind Heinz Einwiller (Vorsitzender, Gymnasium Ochsenhausen), Jochen Jehle (Stellvertreter, Gymnasium BZM Markdorf) und Yvonne Keppler (Gymnasium Ochsenhausen).

In den nächsten Monaten müssen noch Wahlvorstände auf örtlicher Ebene, an den Schulen, bestellt werden. Der ÖPR ist für die Bestellung der Örtlichen Wahlvorstände zuständig, siehe § 16 LPVG (<https://kurzelinks.de/aa6e>).

Die Personalratswahlen finden am 16., 17. und 18. April 2024 statt. Natürlich geht das nicht ohne Kandidatinnen und Kandidaten! Wer Interesse am oder Fragen zum Amt eines Personalrats hat, wende sich gerne an die ÖPR-, BPR- oder HPR-Mitglieder oder die Schulvertreter der Verbände.

Personalrätinnen und -räte haben viele Möglichkeiten, um die Arbeitsbedingungen vor Ort

mitzugestalten oder im Konfliktfall zu vermitteln. Dabei helfen Mitsprache und / oder Mitbestimmungsrechte z. B. bei der Stundenplangestaltung, bei einer Abordnung oder Versetzung, beim Arbeits- und Gesundheitsschutz, bei der Einführung digitaler Verfahren oder bei neuen Aufgaben, die Mehrarbeit bedeuten.

11 Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen im Schulbereich

Bei den Wahlen der örtlichen Schwerbehindertenvertretungen an den Gymnasien im RP Tübingen im Oktober 2022 sind die jeweils amtierenden Örtlichen Vertrauenspersonen (ÖVP) in ihrem Amt bestätigt worden. Erfreulicherweise konnten dieses Mal auch für fast alle Bereiche Stellvertreter und Stellvertreterinnen gefunden werden. In der Regel sind die gewählten Örtlichen Vertrauenspersonen jeweils für alle Gymnasien eines Landkreises zuständig.

Die Wahlen für die Stufenvertretung der Schwerbehindertenvertretung Gymnasien beim RP Tübingen fanden im Dezember statt. Frau Christine Vöhringer wurde als Bezirksvertrauensperson (BVP) in Ihrem Amt bestätigt, als stellvertretende Bezirksvertrauenspersonen wurden Herr Rolf Ege, Frau Meike Kuntz und Herr Christoph Povel wiedergewählt.

Auf der Ebene des Kultusministeriums wurde im Februar Frau Thekla Schwegler in Ihrem Amt als Hauptvertrauensperson für den gymnasialen Bereich bestätigt. Als stellvertretende Mitglieder der Hauptschwerbehindertenvertretung wurden Herr Martin Park (RP Stuttgart), Frau Sabine Appel (RP Karlsruhe), Frau Sigrid Bilz (RP Stuttgart) und Frau Susanne Grauer (RP Freiburg) gewählt.

Alle Gewählten bedanken sich für das ihnen entgegengebrachte Vertrauen und freuen sich auf eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Personalratsgremien, Dienststellenleitungen und Verantwortlichen der verschiedenen Ebenen.

Eine Liste der Vertrauenspersonen mit Kontaktdaten findet sich im Adressteil des BPR-Info.

12 Internetseite der Personalvertretung

Die Webseite der **Bezirkspersonalräte beim RP Tübingen** finden Sie hier im Internet:

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/rpt/abt7/interessen/>



Der **BPR Gymnasien beim RP Tübingen** ist direkt zu erreichen unter der Webadresse:

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/rpt/abt7/interessen/seiten/allgemeinbildend-egymnasien>



Sie finden dort die **BPR-Mitglieder** und die etwa halbjährlich erscheinenden **BPR-Infos**.

Die **Internetseite des Hauptpersonalrats** Gymnasien beim KM (HPR) finden Sie hier: https://hpr.kultus-bw.de/Lde/Startseite/HPR_GYM



=====

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesem BPR-Info bei Ihrer Personalvertretungstätigkeit an der Schule wieder eine Hilfe bieten konnten.

Mit kollegialen Grüßen

Cord Santelmann

Vorsitzender

Ursula Dingler

*Stellvertretende Vorsitzende und
Arbeitnehmervertreterin im Vorstand*

Max Biehahn

Vorstandsmitglied

Bettina Ruff

Vorstandsmitglied

Dieter Grupp

Regina Hoch-Veser

Jochen Jehle

Pascal Maucher

Melanie Simon

Jörg Sobora

Ingrid Wagenhuber

Christine Vöhringer

*Bezirksvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte an Gymnasien und
ständiger Gast des BPR Gymnasien*