



## Schriftlicher Tätigkeitsbericht für die Personalversammlung 2023

Der Örtliche Personalrat (ÖPR) hat sich im Berichtszeitraum vom 29.06.2022 bis zum 21.03.2023 für die Belange der Kolleg:innen eingesetzt. Für Nachfragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

### Corona

Die weltweite Corona-Pandemie begleitet uns nun schon seit drei Jahren und sie beeinflusst weiterhin unser Schulleben. Im Laufe des letzten Jahres wurden die **Verordnungen des Kultusministeriums bzgl. Hygienemaßnahmen und Testungen an den Schulen** nach und nach immer mehr gelockert. So entfiel etwa ab Anfang April 2022 die generelle Verpflichtung zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes, nach den Osterferien dann an den meisten Schularten die Pflicht zur Durchführung regelmäßiger Corona-Tests sowie im November die Absonderungspflicht für positiv auf Corona getestete Personen. Auch an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren und an Schulkindergärten wurde die zunächst weiterhin geltende Testpflicht Ende November 2022 durch ein Testangebot ersetzt. **Seit 1. März 2023 sind die Coronaregelungen an den Schulen außer Kraft gesetzt** - einschließlich der Maskenpflicht für positiv auf das Coronavirus getestete Personen. Ausnahmen: Bereits erteilte Präsenzpflichtbefreiungen wegen des Risikos eines schweren Krankheitsverlaufs von COVID-19 gelten weiterhin, längstens bis zum Ende des Schuljahres; auch die Bestimmungen der Corona-Pandemie-Prüfungsverordnung 2022/23 gelten bis zum Ende des Schuljahres fort.

Die zunehmende Reduzierung der Vorgaben erleichterte Schulleitungen und Lehrkräften die Organisation und Durchführung des Unterrichts erheblich, allerdings führt sie seit Beginn des Schuljahres auch zu **steigenden Infektionszahlen**. Darüber hinaus können zahlreiche Lehrerinnen aufgrund einer **Schwangerschaft** und den damit verbundenen Risiken im Hinblick auf eine mögliche Ansteckung mit dem Corona-Virus nach wie vor nicht oder nur unter Einhaltung strikter Vorgaben in Präsenz arbeiten. Die **Arbeitsbelastung der Lehrkräfte** hat sich daher auch in diesem Schuljahr unwesentlich verbessert: An vielen Schulen müssen sie immer wieder erkrankte bzw. fehlende Kollegen:innen vertreten, neben dem eigenen Unterricht andere Klassen betreuen, vakante Aufsichten übernehmen sowie abwesende Schüler:innen mit Unterrichtsmaterial versorgen. Trotzdem fällt insbesondere an Grundschulen und SBBZen nur wenig Unterricht aus (Ganztag und verlässliche GS), obwohl diese Schularten ohnehin schon am meisten vom strukturellen Lehrkräftemangel betroffen sind: Mehrarbeit, Betreuung von Schüler:innen sowie kurzfristiges Zusammenlegen von Klassen verschleiern meist die vorherrschende Personalnot.

Mehrere Schulleitungen suchten den Rat des ÖPRs im Hinblick auf die **Organisation von Mehrarbeit** sowie im Zusammenhang mit der Erstellung von **Gefährdungsbeurteilungen für schwangere Kolleginnen** an ihrer Schule. Auch die schwangeren Lehrkräfte selbst ließen sich bezüglich eines Einsatzes in der Schule bzw. möglichen Alternativen von uns beraten. Immer wieder gab es auch Anfragen von Beschäftigten, die sich mit dem Coronavirus infiziert hatten. Falls die Ansteckung **mit hoher Wahrscheinlichkeit in der Schule bzw. im Schulkindergarten** erfolgt ist, empfehlen wir, rückwirkend eine **Unfallanzeige** auszufüllen (Frist: 2 Jahre) und über

den Dienstweg ans Regierungspräsidium zu schicken. Wichtig dabei ist eine nachvollziehbare Argumentation, z.B. dass in der Anfangsphase der Pandemie keine Schutzausrüstung vorhanden war oder dass zum Zeitpunkt der Ansteckung an der Schule hohe Infektionszahlen herrschten, gleichzeitig im privaten Umfeld aber keine Kontakte zu positiv getesteten Personen bestanden.

### **Grundschulen**

Die durch die Corona-Pandemie entstandenen Folgen traten im Laufe des Jahres in den Hintergrund. Dennoch gab es vereinzelt Anfragen, z.B. zur Maskenpflicht und Testungen.

Große heterogene Klassen, Lehrermangel und hoher Krankenstand erschwerten die Arbeitsbedingungen, was sich auch in Beratungsgesprächen widerspiegelte.

Hinzu kam, dass wegen der verlässlichen GS kaum Unterricht ausfallen kann, und die Kinder trotz fehlender Lehrpersonen versorgt werden müssen.

Da sich die Anzahl an förderbedürftigen Schüler:innen nach Corona stark erhöhte, sorgte „Lernen mit Rückenwind“ grundsätzlich für Entlastung im Bereich Förderung. Der Grad der Entlastung richtete sich nach der jeweiligen Umsetzung vor Ort.

Mit Beginn des Krieges kam es zu neuen Anforderungen durch Kinder aus der Ukraine, zusätzlich zu den geflüchteten Kindern aus anderen Ländern.

Nicht an allen Grundschulen gibt es Vorbereitungsklassen, so dass die Schülerzahlen in Regelklassen zum Teil deutlich erhöht wurden. Oft wurde der Klassenteiler überschritten.

### **Werkrealschulen**

Im Schulamtsbezirk Ludwigsburg gibt es noch zwei bestehende Werkrealschulen. Die Aufgaben für die GHS-Lehrkräfte an diesen WRSen haben sich in den letzten Jahren erheblich verändert: Ganztagschule, Inklusion, Umgang mit Heterogenität, Diagnostik, Zuwanderung und individualisierter Unterricht bedeuten eine deutliche Hebung der Arbeitsleistung. Der Personalrat unterstützte Kolleg:innen bei ihren Anliegen.

### **Gemeinschaftsschulen**

Im Schulamtsbereich Ludwigsburg existieren aktuell 17 Gemeinschaftsschulen. Für die Einrichtung einer Oberstufe an der Gemeinschaftsschule im Schulamtsbezirk Ludwigsburg setzt sich der Personalrat stetig in Gesprächen mit der Amtsleitung ein.

Die komplexen Anforderungen und weiterhin unzureichenden Arbeitsbedingungen, vor allem auch im Ganztagsunterricht, führen zu einer stark ansteigenden Arbeitsbelastung der Kolleg:innen. Dies zeigt sich auch in den Beratungen durch den ÖPR zu den Themen Mehrarbeit und Vertretungsstunden.

Der ÖPR macht zudem darauf aufmerksam, dass die Besetzung der A14-Stellen für Gymnasiallehrer:innen an einer Gemeinschaftsschule grundsätzlich über eine Ausschreibung erfolgt. Der ÖPR hat beim Verfahren Beteiligungsrechte.

### **Qualifizierung für GHS-Lehrkräfte - Horizontaler Laufbahnwechsel**

Seit 2016 gibt es für GHS-Lehrkräfte an Realschulen, Gemeinschaftsschulen und an SBBZen die Möglichkeit, an der Qualifizierungsmaßnahme zum Horizontalen Laufbahnwechsel (sog.

‚HoLa‘) teilzunehmen. GHS-Lehrkräfte können sich, sofern sie bestimmte Teilnahmevoraussetzungen erfüllen, je nach Schulart in verschiedenen Gruppen und unterschiedlichen Lehrgängen weiterqualifizieren.

Nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme erhalten die Lehrkräfte ein zweites Lehramt als Werkreal-, Haupt- und Realschule-Lehrkraft (WHR), mit dem sie die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine A 13-Besoldung erfüllen und somit eine Aufstiegsmöglichkeit haben.

Im Herbst 2016 begann die Qualifizierungsmaßnahme mit der Gruppe 1 (GHS-Lehrkräfte an Realschulen). Ab Herbst 2017 konnten GHS-Lehrkräfte an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (Gruppe 2) und an Gemeinschaftsschulen (Gruppe 3) einsteigen.

Ab Herbst 2018 gab es für GHS-Lehrkräfte, die perspektivisch an ein SBBZ wechseln möchten, zudem die Möglichkeit, sich durch ein sonderpädagogisches Aufbaustudium an der PH weiterzuqualifizieren (Gruppe 4). Dieser Lehrgang/dieses Studium ist derzeit ausgesetzt. Für den SBBZ-Bereich gab es eine Neukonzeption der Gruppe 4. Diese läuft nun unter dem Namen Hola 2 b. Lehrkräfte, die in dem SJ, das dem Beginn der Maßnahme Hola 2 vorausgeht überwiegend im Aufgabenbereich einer LK Sonderpädagogik tätig sind, können in die Zielgruppe 2b aufgenommen werden.

Für GHS-Lehrkräfte an Haupt- oder an Grundschulen sind bisher keine Qualifizierungsmaßnahmen bzw. keine Aufstiegsmöglichkeiten geplant.

Zudem sind die Anforderungen an die vier Qualifizierungsgruppen sehr unterschiedlich. Diese Ungleichbehandlung stellt einen Missstand dar, der bei den betroffenen Kolleg:innen zu Unmut führt. Im Schulamtsbereich Ludwigsburg konnten im Schuljahr 2022/23 alle GHS-Lehrkräfte, die sich beworben hatten und die entsprechenden Teilnahmevoraussetzungen erfüllten, an der Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen.

## Realschulen

Die Arbeitsbedingungen von Realschullehrkräften haben sich im letzten Jahr tendenziell verschlechtert.

Um der sehr heterogenen Schülerschaft gerecht zu werden, sind die Rahmenbedingungen leider nicht gut. Gespannt blicken die Lehrkräfte auf die geplante Neustrukturierung der Orientierungsstufe. Es fehlt oft an geeigneten Räumlichkeiten und Ausstattung zur Differenzierung. Auch stehen, wie an vielen anderen Schulen, keine multiprofessionellen Teams zur Verfügung, um die Schüler:innen entsprechend zu unterstützen, insbesondere um die sozio-emotionalen Spätfolgen der Pandemie zu dämpfen. Darüber hinaus fehlen auch an Realschulen Lehrkräfte. Vor allem für Mangelfächer sind Personen mit entsprechender Lehrbefähigung nur schwer zu finden.

Die Schaffung zusätzlicher zweiter Konrektorate wird als Entlastung der Schulleitungen empfunden. Allerdings profitieren leider nur Schulen mit entsprechender Schulgröße (dauerhaft mehr als 540 Schüler:innen) davon. Zudem fehlen noch zusätzliche Anrechnungsstunden, um die Schulleitungen entsprechend ihres Einsatzes vom Unterricht freizustellen.

Die späte Platzierung der schriftlichen Abschlussprüfungen sorgt für einen zu engen Zeitkorridor für die Korrekturen. So fällt die Erstkorrektur voll umfänglich in die Pfingstferien.

Ein weiteres Thema stellt die Realschulen und ihre Leitungen vor immer neue Herausforderungen: Die Personenanzahl und Gruppengröße der unterschiedlichen Niveaustufen schwankt von Jahr zu Jahr sehr stark. Wenn zur Prüfungsvorbereitung die Gruppen in Klasse 8 und 9 getrennt unterrichtet werden müssen, stellt das die Schulen regelmäßig vor schwierige organisatorische Herausforderungen. An dieser Stelle fehlen Ressourcen, um entsprechende Teilungen sinnvoll vornehmen zu können. Eine entlastende Routinebildung ist kaum möglich.

Die Beratungen des ÖPR, die meist telefonisch stattfanden, beinhalteten daher häufig Belastung und Überlastung der Lehrkräfte. Einige Themen standen im Zusammenhang mit Corona.

### VKL

Die Aufnahme von geflüchteten Schüler:innen, die neben der Ukraine, u.a. aus Syrien, Afghanistan, dem Iran, der Türkei kommen, ist im Landkreis an den einzelnen Schulstandorten sehr unterschiedlich. Neben eingerichteten Vorbereitungsklassen werden die Schüler:innen in die Klassen integriert oder teilintegriert. Die Lehrkräfte tragen diese besondere Situation engagiert mit, dennoch führt sie zu Mehrbelastungen in den oft schon vollen Regelklassen. An manchen Schulen ist die Aufnahme weiterer Schüler:innen aufgrund unterschiedlicher Faktoren nicht mehr möglich, u.a. Personalnot, übervolle Klassen, Raummangel. Das Einrichten neuer Klassen scheitert meist an nicht vorhandenem Personal. Meist nur, wenn es Schulleiter:innen gelingt, auf eigene Initiative geeignete Personen zu gewinnen, können zusätzliche Vorbereitungsklassen gebildet werden.

Wir sind mit dem Schulamt wegen der Vorbereitungsklassen im Austausch und versuchen, für die einzelnen Standorte unterstützend zu wirken. Das Einrichten von Vorbereitungsklassen an den Gymnasien im Landkreis geht leider nur schleppend voran, obwohl das Schulamt hier aktiv ins Gespräch geht.

### Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren und Inklusion

Im vergangenen Schuljahr hat sich sehr wenig im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen von Sonderschullehrkräften verbessert. Die Arbeit der Sonderschullehrkräfte während der Pandemie war in den einzelnen SBBZ besonders belastend, weil Hygiene- und Testmaßnahmen zu einem hohen Aufwand führten.

Die Landesregierung hat die Einführung des durchgängigen 2-Pädagog:innen-Prinzips in inklusiven Settings als Zielstellung aufgegeben. In den Wahlprogrammen der Parteien fehlt die **Inklusion** als Thema vollständig.

In inklusiven Settings sind die räumlichen Bedingungen in der Regel schlecht und die inklusiven Gruppen zu groß, da die Stundenzuweisung aufgrund des Lehrkräftemangels zu niedrig ist. Außerdem ist die Schülerzusammensetzung in den Klassen oftmals problematisch, die Tandemstunden in der Stundentafel sind meist ungünstig verortet und für Sonderschullehrkräfte steht keine Krankheitsvertretung zur Verfügung. Diese Faktoren führen dazu, dass zu wenig Sonderschul-Lehrkräfte mit zu wenig Stunden an die allgemeinen Schulen kommen können. Folglich werden die LK der allgemeinen Schulen unzureichend unterstützt und über Gebühr belastet.

Durch die anhaltende Unterversorgung ist eine erhöhte Unzufriedenheit der Lehrkräfte an den Stamm-SBBZ festzustellen. Sonderschullehrkräfte unterrichten an verschiedenen Schularten in der Inklusion, begleiten Regelschulen bei der Schulentwicklung im Bereich Inklusion und stemmen die Herausforderung von permanent überfüllten Klassen mit Ganztagesangebot am Stamm-SBBZ.

An vielen SBBZ kommt die Arbeit an der Sonderpädagogischen Beratungsstelle sowie an allen SBBZ im Landkreis Ludwigsburg die Versorgung der Regelschulen durch den Sonderpädagogischen Dienst als zusätzliche Aufgaben hinzu.

Die Fort- und Weiterbildung aller an der Inklusion beteiligten Lehrkräfte muss sich etablieren.

Die Umsetzung der Schülerlenkung, Bildungswegekonferenzen und Beratung sind Aufgaben des Staatlichen Schulamts und ein zusätzlicher Aufwand in der Verwaltung für die

Schulleitungen der einzelnen SBBZ. Diese sind daher auf Unterstützung des SSA angewiesen.

Auch in diesem Jahr konnten viele offene Stellen nicht mit sonderpädagogischen Bewerber:innen besetzt werden, weil nach den ersten Bewerbungsdurchgängen keine Sonderpädagog:innen mehr zur Verfügung standen. Die immer größeren Lücken im Personalbestand der SBBZ wurden in den letzten Jahren immer häufiger mit Personen ohne Lehramtsausbildung geschlossen. Dieser Trend ist im Hinblick auf die Qualität des Lehr- und Lernangebots von SBBZ und Schulkindergärten besorgniserregend.

Der Trend, dass sich die Arbeit an den Schulkindergärten in den letzten Jahren verändert hat, hält an. Deutlich erhöht hat sich der Anteil von Kindern mit Autismus-Spektrum-Störung, wodurch der Bedarf an persönlicher Assistenz ebenfalls zugenommen hat. Dies führt zu einer hohen Belastung der Beschäftigten.

In den Dienstbesprechungen der Schulleitungen, Beratungsstellen und Leitungen von Schulkindergärten des Staatlichen Schulamts haben wir als Örtlicher Personalrat auf die Bedürfnisse von Lehrkräften und Fachlehrer:innen hingewiesen und diese dort vertreten.

### Schulleitungen

Die Aufgabenfelder der Schulleitungen werden immer vielfältiger. U. a. sind sie an den Schulen verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeitregelungen, Betriebliche Eingliederungsmaßnahmen, Organisation von Mehrarbeitsunterricht, Personalmaßnahmen und Datenschutz.

Der ohnehin große Druck durch die knappe Lehrerversorgung in allen Schularten hat sich durch die Organisation der Beschulung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen nochmals deutlich erhöht. Die Verantwortung für eine bestmögliche Beschulung dieser Schülerinnen und Schüler unter unvorhersehbaren Bedingungen erschwert die ohnehin stark belastete Schulorganisation.

Die verantwortliche Organisation des Unterstützungsprogramms „Lernen mit Rückenwind“ zur Aufarbeitung von coronabedingten Defiziten fordert die Schulleitungen zusätzlich, ebenso die Vorbereitung der datengestützten Qualitätsentwicklung mit Statusgesprächen und Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die ab dem kommenden Schuljahr verbindlich umzusetzen ist.

Auf eine in Aussicht gestellte Entlastung in der Leitungszeit warten die Schulleitungen bisher vergeblich. An kleinen Grundschulen konnten zwar Konrektorate und an großen Gemeinschafts- und Realschulen zweite Konrektorate eingeführt werden, aber ohne zusätzliche Schulleitungsstunden wirken sich diese Maßnahmen kaum entlastend aus.

In Bezug auf das verpflichtend eingeführte Schulverwaltungsprogramm ASV-BW unterstützen wir die vom HPR geäußerten Bedenken und Einwände. Vor allem die mangelhafte Anpassung des Gesamtprogramms auf schulartspezifische Erfordernisse belastet in besonderer Weise kleine Schuleinheiten.

Die Schulleitungen des ÖPR begrüßen die Umsetzung des geforderten Wegfalls der Beförderungssperre bei Übernahme einer Funktionsstelle sehr.

Der ÖPR ist nach wie vor besorgt darüber, dass es weiterhin zu Rückgabe von Funktionsstellen kommt. Daran lässt sich der Stand der Belastung gut erkennen, besonders im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Beamten- und Tarifrecht

### Tarifabschluss:

Im Herbst 2021 einigten sich die Tarifparteien der Länder auf folgenden Abschluss:

### Coronaprämie

Im Frühjahr 2022 wurde die vereinbarte Coronaprämie von 1300 € sowohl an Beschäftigte als auch an die Pensionär:innen ausbezahlt.

### Erhöhung der Bezüge

Zum 01.12.2022 stiegen die Gehälter um 2,8 %. Die Laufzeit des Tarifvertrages beträgt insgesamt 24 Monate.

### Jobrad

Für beamtete Lehrkräfte gibt es die Möglichkeit über Gehaltsumwandlung ein Jobrad zu beantragen. Für die Tarifbeschäftigten fehlen noch die tariflichen Voraussetzungen, es muss dazu ein spezieller Tarifvertrag abgeschlossen werden. Sicher wird dies Thema der nächsten Tarifrunde sein. Im Bereich der Kommunen und des Bundes (TVöD) wurde ein solcher Tarifvertrag nach zähem Ringen abgeschlossen. Die Problematik: Im Bereich der Tarifbeschäftigten verringert sich der Arbeitgeberbeitrag für die Sozialkassen, damit sinkt auf Dauer auch die Rentenleistung. Im Arbeitnehmerbereich profitiert vor allem der Arbeitgeber!

### Anhebung der Bezüge in den Eingangsstufen

Seit 01.12.22 traten folgende Änderungen in Kraft: Die Fachlehrkräfte (FL) beginnen künftig in A10/EG9b, die technischen Lehrkräfte (TL) in A11/EG10. Neben der Ämterhebung werden in der Besoldungstabelle die Erfahrungsstufen 1 und 2 gestrichen.

### Familienzuschläge

Die kinderbezogenen Familienzuschläge wurden zum 01.12.22 verbessert: für das erste und zweite Kind auf 138,84 € und für das dritte und jedes weitere Kind deutlich auf 750,44 €.

### Beihilfesätze

Die Kürzungen der Bemessungssätze für Beamt:innen, die ab dem 01.2.2013 eingestellt wurden, werden zurückgenommen. Unter anderem werden die Beihilfesätze für Ehegatten und Lebenspartner:innen und Beihilfeberechtigte mit zwei oder mehr Kindern wieder auf 70 Prozent erhöht. Die neuen Beihilfesätze gelten ab 01.01.2023.

### Befristet Beschäftigte

Künftig sollen die befristet Beschäftigten über die Sommerferien bezahlt werden, sofern sie ein Beschäftigungsangebot nach den Sommerferien annehmen.

Gemäß der neuen Verwaltungsvorschrift zur Einstellung von Lehramtsbewerber:innen ist in bestimmten Fällen auch für Personen ohne anerkannte Lehramtsbefähigung die dauerhafte Übernahme in den öffentlichen Schuldienst des Landes Baden-Württemberg möglich. Das Verfahren wurde noch nicht abschließend kommuniziert.

Die sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren und die dort aktuell tätigen befristet Beschäftigten stehen zunächst im Zentrum dieser neuen Regelung. Darüber hinaus sind auch dauerhafte Übernahmen von aktuell tätigen befristet Beschäftigten in anderen Schularten möglich, insbesondere in Vorbereitungsklassen Tätige und in den Fächern Sport, Musik und Bildende Kunst.

Voraussetzungen für eine dauerhafte Übernahme von Personen ohne anerkannte Lehramtsbefähigung sind:

- aktuelle befristete Beschäftigung im öffentlichen Schuldienst des Landes Baden-Württemberg

- zum Zeitpunkt der Entfristung langjährig und erfolgreich ausgeübte Vertretungstätigkeiten (derzeitige Mindestbeschäftigungsdauer: 30 Monate - dabei wird jeder angefangene Vertragsmonat jeweils voll mitgezählt)
- sehr gute bis gute Beurteilung - festgestellt sowohl durch die Schule wie auch durch die Schulverwaltung
- unabweisbarer, nicht anders zu deckender dauerhafter Bedarf

Der *Antrag auf Entfristung* des derzeit vorliegenden befristeten Vertrags wird online im Verfahren Vertretungspool Online (VPO) gestellt. Nach dem Einloggen in den vorliegenden VPO-Account über die E-Mail-Adresse und das Kennwort können die Antragsdaten ausgefüllt werden. Beachten Sie das Hochladen wichtiger Nachweise, die Sie für die Arbeit an der Schule qualifizieren; so z.B. auch Fortbildungen während ihrer Arbeit an der Schule. Der fertig ausgefüllte Antrag wird danach ausgedruckt und der Schulleitung übergeben. Diese wiederum initiiert im Verfahren VPO einen Workflow der unterschiedlichen Schulverwaltungsebenen. An der Entscheidung sind die zuständigen Personalvertretungen sowie die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Die jeweilige Benachrichtigung erfolgt innerhalb des Verfahrens. Die Entfristung von Verträgen wird in unmittelbarem Anschluss zum Ablauf des Vertrags umgesetzt. Damit sind die Sommerferien bereits eingeschlossen.

## Fachlehrkräfte

### **Beförderung**

Die Wartezeit für die Beförderung wurde auf 6-8 Jahre verkürzt. Auch gab es in diesem Jahr zum ersten Mal die Möglichkeit der Beförderung nach A 10/E 9b nach 5 Jahren mit der Note 1,0.

Im SSA LB wurden im Tätigkeitszeitraum nur wenige Lehrkräfte befördert.

### **Aufstiegslehrgang**

In der Regel gibt es immer viel mehr Bewerbungen auf die landesweit zur Verfügung stehenden 30 Stellen. Diese Stellen werden auf die vier Regierungspräsidien verteilt. Die Bezirkspersonalräte sind bei der Auswahl der Bewerber:innen in der Beteiligung.

### **Funktionsstellen**

Im SSA LB gab es fünf ausgeschriebene Funktionsstellen für Fachbetreuer:innen und Leitungen von Schulkindergärten am SBBZ.

Das SSA LB beteiligt den ÖPR schon beim Erstellen des Ausschreibungstextes. Das SSA führt immer ein Bewerbungsgespräch, an dem der ÖPR beteiligt ist.

### **Direkteinstieg Fachlehrkräfte und Technische Lehrkräfte Sonderpädagogik**

Seit Sommer letzten Jahres besteht an SBBZen die Möglichkeit eines Direkteinstiegs in dualer Form. Die 3-jährige pädagogische Schulung erfolgt am Päd. Fachseminar und an der Schule.

Während des Arbeitsverhältnisses erhalten die Lehrkräfte eine Vergütung von E8/E9.

Nähere Infos finden Sie unter [lehrer-online-bw.de](http://lehrer-online-bw.de) oder erhalten Sie über die Schürätin Frau Sembritzki am Schulamt.

## Fortbildung

Der ÖPR ist im Bereich „Fortbildung“ für die Zustimmung zu den Anmeldungen der Lehrkräfte im Bereich des Staatlichen Schulamtes Ludwigsburg zuständig. Ebenfalls der Genehmigung durch den Personalrat unterliegen die Veranstaltungen im Rahmen der schulinternen

Fortbildungsmaßnahmen (SchiLF). Außerdem klären wir ab, falls eine beantragte Fortbildung einer Lehrkraft von der Schulleitung nicht genehmigt wird. Der ÖPR macht darauf aufmerksam, dass Lehrkräfte grundsätzlich ein Recht und auch eine Pflicht zur Fortbildung haben. Eine Ablehnung durch die Schulleitung kann nur aus wichtigen dienstlichen Gründen erfolgen, die bei der Anmeldung der Lehrkraft begründet und formuliert werden müssen. Da die Angebote zur Lehrkräftefortbildung nicht mehr beim Schulamt, sondern beim ZSL liegen, hat der ÖPR keinen Einfluss auf die Auswahl der Themen im Fortbildungsbereich. Die Teilnehmerauswahl für die Lehrgänge liegt in den Händen des Hauptpersonalrats. Im Berichtszeitraum hat sich die Bedienbarkeit von LFB-Online deutlich verbessert.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der ÖPR ist bei allen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach § 73,8 LPVG zu beteiligen.

In unserer Beratungstätigkeit ergaben sich daraus folgende Schwerpunkte:

### **Corona**

Wie alle Schulen war auch der ÖPR durch die Coronapandemie in der Beratung stark gefordert. Der ÖPR unterstützte die Schulleitungen beim Erstellen ihrer Corona-Gefährdungsbeurteilung und der Hygienepläne. Die besondere Herausforderung bestand darin, dass diese Maßnahmen ständig angepasst werden mussten. Leider gibt es bis heute keine Vorlage für eine Gefährdungsbeurteilung vom Kultusministerium. Der Berufsgenossenschaftliche Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Dienst (BAD) unterstützt jedoch bei der Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung: In einem Beratungsgespräch erstellen die Mitarbeiter:innen des BAD mit den Schulleitungen zusammen die Gefährdungsbeurteilung.

### **Verlagerung der Zuständigkeit von Gesundheitsmaßnahmen ans ZSL**

Alle Maßnahmen des Gesundheitsmanagements wurden auf die ZSL-Regionalstelle Stuttgart verlagert. Damit müssen künftig die schulinternen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung nicht mehr beim Schulamt, sondern beim ZSL beantragt werden, dort werden künftig auch die Gelder verwaltet. Die Ansprechpartner:innen für die Regionalstelle Stuttgart sind: [karolina.prinz@zsl-rss.de](mailto:karina.prinz@zsl-rss.de) und [patrick.wagner@zsl-rss.de](mailto:patrick.wagner@zsl-rss.de), dort müssen auch die Anträge gestellt werden. Auch dieses Jahr wurden die Gelder nicht voll ausgeschöpft. Für Maßnahmen, die im Zeitraum von September bis Dezember stattfinden, muss der Antrag bis zum 31.5. und für den Zeitraum von Januar bis Juli bis zum 31.10. gestellt werden. Gefördert werden nun auch Maßnahmen, die nicht das ganze Kollegium betreffen oder auch Maßnahmen, die sich über einen längeren Zeitraum erstrecken. Voraussetzung für die Bewilligung eines Zuschusses ist die Zustimmung des ÖPR, deshalb muss diese vor Antragstellung eingeholt werden. Der Antrag kann formlos erfolgen, sollte aber Angaben zu den Kosten und der Zielsetzung enthalten. Das Meldeformular für den Antrag beim ZSL finden Sie auch auf der Homepage des ÖPR.

### **Erste-Hilfe-Gutscheine**

Seit dem 1. März 2023 wurde das Abrechnungsverfahren umgestellt. Es erfolgt nun über Abrechnungformulare, welche auf der Homepage der Unfallkasse heruntergeladen werden können. Bereits ausgegebene Gutscheine können noch bis Ende 2023 verwendet und abgerechnet werden. Sie müssen auch nicht zurückgegeben werden.

Bei Abrechnung über das neue Formular muss dieses ausgefüllt an eine ermächtigte Ausbildungsstelle (z. B.: Johanniter, DRK, ...) geschickt werden. Pro Kurs muss ein Formular verwendet werden, welches von den Teilnehmenden vor Ort unterschrieben wird. Die Ausbildungsstelle leitet dieses nach Abschluss des Kurses zur Abrechnung an die Unfallkasse BW weiter.

Die Unfallkassen schreiben eine Ersthelferquote von mind. 5 % der Lehrkräfte vor, an kleinen Schulen müssen es mindestens 2 Personen sein. Die Unfallkasse übernimmt jedoch auch die Aus- und Fortbildungskosten über diese Quote hinaus.

Wenn Interesse besteht das Gesamtkollegium oder einen sehr großen Teil ausbilden zu lassen, so trägt die Unfallkasse auch die Kursgebühren. Voraussetzung ist, dass der Kurs durch eine ermächtigte Ausbildungsstelle durchgeführt wird und an der Schule stattfindet. Kleinere Schulen haben in diesem Fall die Möglichkeit, sich mit benachbarten Schulen zusammenzutun.

### **Vorsorgeuntersuchung: Bildschirmbrille**

Auch auf diese Maßnahme des Arbeits- und Gesundheitsschutzes hatte Corona Auswirkungen. Der BAD ist vom Kultusministerium beauftragt, an den Schulen vor Ort diese Vorsorgeuntersuchung (Angebotsvorsorge) durchzuführen. An diversen Schulen wurde für die Lehrkräfte die Augenuntersuchung angeboten. Leider haben sehr wenige Lehrkräfte daran teilgenommen. Das Programm wird im Laufe dieses Jahres fortgesetzt und weitere Schulen mit einbezogen. Die Organisation obliegt dem BAD, die Schulen werden informiert, wann ihre Beschäftigten an der Reihe sind. Unabhängig davon kann aber jede Lehrkraft über das Portal [sicher-gesund-schule](#) des BAD einen Vorsorgetermin vereinbaren.

### **Long-Covid als Dienst-/Arbeitsunfall**

Einige Lehrkräfte leiden unter den Folgen einer Coronainfektion. Die Wahrscheinlichkeit einer Infektion in der Schule oder Betreuungseinrichtung muss in Betracht gezogen werden. Es besteht die Möglichkeit, in diesem Fall eine Unfallmeldung zu schreiben. Im Bereich der gesetzlich Versicherten werden weit über die Hälfte der Fälle als Berufskrankheit anerkannt. Auch bei den beamteten Lehrkräften wurden sehr viele Unfallmeldungen gestellt, bisher aber alle Anträge vom Land abgelehnt. Einige Anträge befinden sich in gerichtlicher Klärung. Es bleibt abzuwarten, wie diese Verfahren beschieden werden. Allgemein lässt sich sagen: Jeder Fall wird als Einzelfall behandelt und als solcher geprüft. Je detaillierter der Nachweis, dass die Infektion während der Arbeit erfolgt ist, umso höher sind die Chancen einer Anerkennung. Immer muss das offizielle Meldeformular verwendet werden:

[https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP\\_Internet/Themenportal/Schule\\_und\\_Bildung/Lehrpersonen/Personalrechtliche\\_Fragen/ DocumentLibraries/Documents/Dienstunfall\\_Sachschaden - Meldung.pdf](https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP_Internet/Themenportal/Schule_und_Bildung/Lehrpersonen/Personalrechtliche_Fragen/DocumentLibraries/Documents/Dienstunfall_Sachschaden_-_Meldung.pdf)

Im Falle einer Ablehnung haben alle Beschäftigten das Recht, den Klageweg zu bestreiten. Eine Rechtsberatung bei den Gewerkschaften oder Verbänden ist ratsam.

### **Erweiterter Unfallschutz im Homeoffice**

In der gesetzlichen Unfallversicherung wurde der Unfallschutz der Arbeitnehmer:innen im Mai 2021 um das mobile Arbeiten erweitert. Demnach ist die Ausübung der dienstlichen Tätigkeit im Homeoffice der Ausübung im Unternehmen gleichgestellt. Auch der Weg vom Homeoffice zur Kinderbetreuungseinrichtung ist hiermit abgesichert. Diese Regelung gilt für alle Tarifbeschäftigten des Landes und der Kommunen, die über die Unfallkasse Baden-Württemberg in der gesetzlichen Unfallversicherung abgesichert sind. Das Finanzministerium Baden-Württemberg wird durch eine entsprechende Anpassung des § 45 Landesbeamtenversorgungsgesetz die Beamt:innen diesbezüglich gleichstellen. Um einstweilige Ungleichbehandlungen oder rechtliche Graubereiche bis zum Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zu vermeiden, werden die obersten Dienststellen gebeten, bereits im Vorgriff auf das geplante Gesetzgebungsverfahren die oben genannten Änderungen im Einzelfall anzuwenden

## Mutterschutz

Seit dem 01. Januar 2018 ist das neue Mutterschutzgesetz in Kraft (Arbeitnehmerinnen). Zum 1. Dezember 2018 wurden die Regelungen inhaltsgleich in die **AzUVO (Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung)** übernommen (Beamtinnen). Die Abläufe und Zuständigkeiten sind für die Arbeitnehmerinnen und Beamtinnen gleich. Für die Einhaltung der Schutzbestimmungen ist in beiden Fällen das RP zuständig.

Für die Erstellung der **Gefährdungsbeurteilungen** sind die Schulleitungen verantwortlich. Da sich die Gefährdungsbeurteilung als sehr umfangreich und oftmals nicht als selbsterklärend erwiesen, waren wir als ÖPR zur **Unterstützung der Schulleitungen** auf allen SL-Dienstbesprechungen. Dort haben wir Ihnen mit Hilfe einer Power Point einen kurzen Abriss über das Mutterschutz-Verfahren gegeben, entsprechend der Handreichung Mutterschutz.

Wir erhalten nach wie vor viele Beratungsanfragen zur Gestaltung eines mutterschutzgerechten Arbeitsplatzes.

Mit der aktualisierten „**Gemeinsame Handreichung Mutterschutz**“, welche gemeinsam mit dem Schulamt erstellt wurde, haben wir außerdem die wichtigsten Eckpunkte sowohl für Schwangere als auch für Schulleitungen zusammengefasst. Dieses Merkblatt ist auf unserer Homepage abrufbar und enthält auch Links zu allen relevanten Formularen.

Darüber hinaus haben wir schwangere Lehrkräfte zu den Themen mutterschutzgerechter Arbeitsplatz, Elternzeit sowie **Arbeiten unter Pandemiebedingungen** beraten. Aufgrund der Vorgaben vor Weihnachten waren die meisten schwangeren Lehrkräfte bis dahin nicht im Präsenzunterricht beschäftigt, was die sowieso schon angespannte personelle Situation an Schulen weiter verschärft. An vielen Schulen versuchen Schulleitungen das Kollegium zu entlasten, indem sie kreativ Arbeit umverteilen, sodass schwangere Lehrkräfte von zu Hause aus für die Schule arbeiten konnten. Mit den Vorgaben des KMs zu Jahresbeginn wurde das Arbeiten in Präsenz unter Einhaltung bestimmter Kriterien wieder möglich, bei deren Umsetzung wir den Schulleitungen und Schwangeren zur Seite standen. Durch die Aufhebung der Corona-Verordnung sind Neuerungen zu erwarten.

## Datenschutz

Immer mehr Schulen wenden sich an den Örtlichen Personalrat, um die Zustimmung zur Einführung einer **digitalen Informations- und Kommunikationsplattform** oder eines **elektronischen Klassenbuchs** zu beantragen. Hintergrund: Sobald eine digitale Anwendung im schulischen Kontext zu Informations- oder Kommunikationszwecken genutzt werden soll und dabei in irgendeiner Form personenbezogene Daten von Lehrkräften verarbeitet werden, müssen Schulleitungen bei der Einführung ein bestimmtes Verfahren beachten. Dazu zählen neben einem GLK-Beschluss die Anhörung der Schulkonferenz, die Beratung durch die /den behördlichen Datenschutzbeauftragte:n der Schule sowie die Beteiligung des ÖPRs. Falls Schulen bereits mit einer digitalen Informations- und Kommunikationsplattform bzw. einem elektronischen Klassenbuch arbeiten, ohne dass die Zustimmung des Personalrats eingeholt wurde, sollte diese noch nachträglich beantragt werden.

Bei einem geplanten Einsatz von **Komponenten der Digitalen Bildungsplattform des Kultusministeriums (Moodle, itslearning, Threema Work)** reicht eine formlose Information des ÖPRs aus. Werden bei deren Einsatz grundlegende Voraussetzungen beachtet (z. B. dass Mitglieder der Schulleitung keine Administratorenrollen innehaben), gilt die Zustimmung als erteilt. Den Schulleitungen ging im Februar 2023 ein **Informationsschreiben des Personalrats** über das Staatliche Schulamt zu, in dem das oben angesprochene Verfahren bei der Einführung digitaler Anwendungen ausführlich dargestellt wurde.

Ende 2022 wurde die Funktionalität des Lernmanagementsystems Moodle (sofern es als Instanz bei BelWü genutzt wird) erweitert: Mit dem Programmpaket „**Collabora**“, das bereits im Lernmanagementsystem itslearning integriert ist, können sowohl Lehrkräfte als auch Schüler:innen nun auch über Moodle Werkzeuge der Textverarbeitung, der Tabellenkalkulation sowie der Präsentationserstellung nutzen. Außerdem befindet sich das letzte Modul der Digitalen Bildungsplattform, nämlich der digitale Arbeitsplatz für Lehrkräfte, in der Pilotierungsphase. Die Open Source-Lösung **dPhoenixSuite** soll Lehrern:innen bei erfolgreicher Pilotierung künftig einen Dienst für E-Mail, Datenspeicher und Office-Werkzeuge zur Verfügung stellen sowie einen Datenspeicher für das Speichern, Teilen und den mobilen Zugriff auf Dateien bieten.

Mit den Bausteinen Moodle, itslearning und dPhoenixSuite will das Kultusministerium den Schulen auch eine datenschutzsichere Alternative zu **Microsoft 365** bzw. **Microsoft Teams** bieten, über deren Einsatz schon länger kontrovers diskutiert wird. Nach wie vor gilt für Schulen, die noch Komponenten von MS 365 nutzen: Bis das Land eine umfassende datenschutzkonforme Lösung gesamtheitlich zur Verfügung stellt, wird der Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Baden-Württemberg (LfDI) nicht gegen Schulen vorgehen, solange ihm keine konkreten Beschwerden vorliegen. Ansonsten wird er sich mit der betroffenen Schule in Verbindung setzen. Sollte diese dann nicht in der Lage sein, den datenschutzkonformen Betrieb von MS 365 eindeutig nachzuweisen, muss dessen Nutzung eingestellt werden. In diesem Fall bietet der LfDI Beratung und Unterstützung bei der Suche nach alternativen Programmen an.

Seit Ende 2022 stellt das [Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg \(IBBW\)](#) den öffentlichen Schulen zudem die **Lernverlaufsdiagnostik quop** zur freiwilligen Nutzung kostenlos zur Verfügung. Das Online-Verfahren ist aus datenschutzrechtlicher Sicht unbedenklich und kann sofort in den Schulen eingesetzt werden.

Die immer weiter fortschreitende Digitalisierung der Schulen spielte auch in den Beratungen des ÖPRs eine wichtige Rolle: Zahlreiche Schulleiter:innen informierten sich über die Vorgehensweise bei der Einführung digitaler Anwendungen. Auch einzelne Anfragen von Lehrkräften bezogen sich auf die Arbeit mit digitalen Programmen an ihrer Schule, etwa im Hinblick auf die Nichteinhaltung rechtlicher Vorgaben, weil Schulleiter:innen ohne Beteiligung des Kollegiums und des Personalrats die Einführung einer Informations- und Kommunikationsplattform bzw. eines elektronischen Klassenbuchs eigenmächtig festlegten. Außerdem wurde die mangelhafte technische Ausstattung an Schulen moniert, welche ein verlässliches Arbeiten mit den Programmen behinderte und statt Arbeitserleichterungen zusätzliche Arbeitsbelastungen zur Folge hatte.

Ein weiterer wichtiger Beratungsinhalt war beispielsweise die Problematik der **ständigen Erreichbarkeit** infolge der zunehmenden Digitalisierung. Der ÖPR weist in diesem Zusammenhang wiederholt darauf hin, dass Lehrkräfte nicht dazu verpflichtet sind, eine eingeführte Informations- und Kommunikationsplattform außerhalb ihrer üblichen Anwesenheitszeit an der Schule und außerhalb der Dienststelle zu nutzen. Dies gilt perspektivisch auch für den Abruf dienstlicher E-Mails über einen dienstlichen Account.

Der Personalrat tauscht sich bezüglich datenschutzrelevanter Themen regelmäßig mit der **behördlichen Datenschutzbeauftragten am Staatlichen Schulamt, Frau Deutsch**, aus. Anliegen einzelner Schulen werden zwischen ÖPR und Frau Deutsch nur dann thematisiert, wenn ein entsprechendes Einverständnis der betroffenen Schule vorliegt. Im Hinblick auf Fragen im Zusammenhang mit dem Datenschutz ist Frau Deutsch nach wie vor erste Ansprechperson für alle Schulen, die sie zu ihrer behördlichen Datenschutzbeauftragten benannt haben.

## Lehrkräfte in der Probezeit

Die Vorsitzende sowie Mitglieder des Gremiums begrüßten auf den Vereidigungsveranstaltungen des Schulamts die Lehrkräfte in Probezeit, informierten über die Aufgaben des ÖPRs und dessen Angebote für Lehrkräfte.

Der Personalrat unterstützt alle Lehrkräfte, die sich in der Probezeit befinden und berät diese bezüglich ihrer besonderen Situation, z. B. bei Themen wie Abordnung, Versetzung, Fragen zur dienstlichen Beurteilung etc.

*Der ÖPR achtet z.B. darauf, dass dienstliche Abordnungen von Lehrkräften in der Probezeit nur in begründeten Einzelfällen und mit Einbezug der Lehrkraft (mithilfe eines sog. Anhörungsbogens) erfolgen.*

Grundsätzlich beträgt die Regeldauer der Probezeit – einheitlich für alle Laufbahngruppen – 3 Jahre ab der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (§ 19 Absatz 1 Satz 2 LBG). Die Mindestprobezeit für Lehrkräfte beträgt 1 Jahr (§ 9 Absatz 1 LVO-KM). Die Regelprobezeit kann unter bestimmten Bedingungen und nach Ermessen der personalverwaltenden Dienststelle um bis zu jeweils 1 Jahr abgekürzt werden.

Im Herbst 2022 führten wir in Zusammenarbeit mit dem Bezirkspersonalrat (BPR) eine Teilpersonalversammlung durch. Daniela Weber, die Vorsitzende des BPRs informierte die zahlreichen Teilnehmer:innen über ihre Rechte. Die Gelegenheit für Nachfragen und persönliche Beratung konnte ebenfalls genutzt werden.

## Arbeitszeit - Mehrarbeitsunterricht - Kooperationszeit

Gemäß **Lehrerarbeitszeit-Verordnung** wird die Lehrerarbeitszeit **über das Deputat berechnet**. Eine Deputatsstunde entspricht dabei 45 Minuten. Beträgt eine Unterrichtseinheit mehr oder weniger als 45 Minuten, erfolgt eine Umrechnung auf das Deputat. Unterricht im Sinne der Verordnung sind auch Unterrichtsformen, in denen individuell gelernt wird und Lehrkräfte als Lernbegleiter:innen arbeiten. Nur bei **unterrichtsähnlichen Tätigkeiten**, z.B. Aufsichten während der Mittagspause, ist eine **Verrechnung 1:2** oder **1:1,5** zum Deputat möglich.

Einzelne Beschäftigte sollten nicht überdurchschnittlich durch unterrichtsähnliche Tätigkeiten belastet werden, da dies zu einer deutlichen Erhöhung der Anwesenheit der Lehrkräfte an der Schule führt.

**Rufbereitschaften** und **Präsenzzeiten** kommen in der Lehrerarbeitszeit-Verordnung nicht vor und sind deshalb im Schulbereich nicht vorgesehen.

Schon vor der Pandemie ließ sich eine generelle Zunahme der Arbeitsbelastung an den Schulen feststellen, verursacht durch eine schlechte Lehrerversorgung und die professionelle Weiterentwicklung der Schulen mit vielfältigen Aufgaben ohne Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen. In den Herbst- und Wintermonaten dieses Schuljahres häuften sich Corona-Erkrankungen sowie grippale Infekte, was wiederum zu zahlreichen Ausfällen und damit zur Erhöhung der Arbeitsbelastung an den Schulen führte.

Beratungsbedarf gab es zum Thema **Mehrarbeitsunterricht (MAU-Stunden)** bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten (Hinweis: bei TZ – andere Bagatellgrenze, siehe auch MAU-Merkblatt). Wenn absehbar ist, dass die MAU-Stunden nicht durch Freizeit ausgeglichen werden können (was meist der Fall ist), werden diese gebündelt über ein **Formblatt zeitnah abgerechnet**. Das Zurückhalten bis zum Schuljahresende ist bei der derzeitigen Lehrerversorgung nicht nötig. Ein **Arbeitszeitkonto** darf nicht geführt werden. Die wichtigsten Informationen finden Sie auf dem mit dem Schulamt erstellten „Gemeinsamen Merkblatt Mehrarbeit“.

Wichtig: Für befristet eingestellte tarifbeschäftigte Lehrkräfte ist Mehrarbeitsunterricht aufgrund ihres Arbeitsvertrags mit festgelegter Stundenzahl und Tätigkeit nicht vorgesehen.

Aus **finanziellen Gründen** ist für **teilzeitbeschäftigte** Lehrkräfte eine **Aufstockung** des Deputats (auch zeitlich befristet möglich) vorzuziehen. Damit die Bezahlung gewährleistet ist, muss vor dem Aufnehmen des Unterrichts eine Absprache mit Genehmigung zwischen Schulleitung und SSA erfolgen. Anträge auf eine Erhöhung des Deputats „bis auf Weiteres“ wirken sich bei Antragsstellung bis zum 31.3. auf die Bezahlung während der Sommerferien aus.

Weitestgehend ist bekannt, dass **Kooperationszeiten keine Präsenzzeiten** sind. Kooperationszeit sollte zur Entlastung der Lehrkräfte immer sinnvoll geplant und unter gemeinsamen Aufgabenstellungen angesetzt werden. Teilnahmeverpflichtung sollte nur für die Personen bestehen, die vom Thema unmittelbar betroffen sind.

### **Lernen mit Rückenwind (LmR)**

Der Einsatz von Lehrkräften im Rahmen von LmR erfolgt auf freiwilliger Basis und muss schriftlich angewiesen werden. Schulleitungen sollten lt. Organisationserlass den Pflichtunterricht im Blick behalten und beziehen vor Beginn der MAU-LmR-Stunden den ÖPR direkt ein.

Das Schulamt informierte die Schulleitungen über die verfügbaren Geldmittel. Viele Schulen nutzten und nutzen das Angebot, auch unter Einbindung außerschulischer Partner.

Nach ersten Anlaufproblemen bei der Abrechnung erfolgt diese zwischenzeitlich reibungslos. Bitte beachten Sie Ihre persönliche Bagatellgrenze bei den MAU-Stunden und die Auswirkungen von Ferienabschnitten. Nähere Infos entnehmen Sie bitte dem „Gemeinsamen Merkblatt MAU“ sowie der Kurzinfo LmR auf der Homepage.

### **Unterrichtsversorgung – Versetzung – Abordnung – Stellenausschreibungen – Einstellungen**

Der Personalrat wurde in allen Schularten zu Versetzungen und Abordnungen beteiligt, konnte aber nicht immer persönliche Härten verhindern, wenn die Maßnahmen dienstlich begründet waren.

Die **Versorgung** mit Lehrkräften war landesweit in den beiden letzten Jahren wieder sehr schlecht. Das RP Stuttgart und das SSA Ludwigsburg gehören zwischenzeitlich nicht mehr zu den besser versorgten Bezirken. Leider konnten zu Beginn des Schuljahres nachgeschobene Beamtenstellen nicht besetzt werden, da keine Bewerber:innen mehr zur Verfügung standen.

Ebenso konnten längerfristige Erkrankungen von Lehrkräften und Schwangerschaften aufgrund der schlechten KV-Situation meist nicht aufgefangen werden. Entsprechend hoch war das Konfliktpotential. Befristete KV-Verträge wurden im laufenden Schuljahr zwar vermehrt abgeschlossen, deckten aber nicht den Bedarf.

Wie in den Vorjahren wurden pensionierte Lehrkräfte für den Unterricht an allgemeinen Schulen sowie für Vorbereitungsklassen und vermehrt Personen ohne Lehramtsausbildung (POL) eingestellt.

An den Schulen versuchte man, sich neben MAU-Stunden mit Deputatserhöhungen zu behelfen. Genehmigt wurden in diesem Zuge generelle oder auf Wunsch der Lehrkraft zeitlich befristete Erhöhungen. **Wichtig:** Zur Genehmigung bedarf es zunächst einer Abstimmung zwischen Schulleiter:in und Personalschulrat:rätin.

Die vermehrte Einstellung von neuen Lehrkräften über **schulbezogene Ausschreibungen** sorgte an einigen Schulen für Unmut, da durch diese Verfahren teilweise angestammtes Personal abgeordnet oder versetzt werden musste. Zur Erklärung: Ziel des KM ist es, **neue Lehrkräfte** so früh wie möglich zu binden, **um Lehrkräfte zu gewinnen**. Die **Ausschreibungsverfahren** beginnen zwischenzeitlich im Dezember, wodurch der Bedarf an den Schulen in der Regel noch nicht bekannt ist.

Die Ausschreibungsverfahren dienen der Lehrkräftegewinnung und sollen ein Abwandern verhindern. Für Lehrkräfte, die bereits im System sind, ist zur Versetzung das Stewi-Verfahren vorgesehen. Wollen Sie sich als Stammllehrkraft dennoch bewerben, benötigen Sie zuvor die Freigabe des Schulamts.

Durch die schlechte Versorgungslage sowie die geänderten Einsatzmöglichkeiten von Schwangeren und Lehrkräften mit dem Risiko eines schweren Covid-Verlaufs erhöhte sich ganzjährig der Bedarf an Teilabordnungen und Abordnungen von Lehrkräften.

Durch das transparente Verfahren im Rahmen unserer Dienstvereinbarung mit dem SSA (Info der Lehrkräfte in GLK über die anstehende Abordnung, z.T. Erstellen eines Rankings, Einbezug der Lehrkräfte mit Ausfüllen des Anhörungsbogens, Einbezug des ÖPRs) verliefen Abordnungen in der Regel störungsfrei.

Auch Abordnungen von Sonderpädagogischen Lehrkräften an allgemeine Schulen im Rahmen der Inklusion verliefen verfahrenskonform.

Die Dienstvereinbarung „Versetzung und Abordnung aus dienstlichen Gründen“ wurde in der Regel in Absprache mit den betroffenen Lehrkräften umgesetzt. Meist gelang es, die Lehrkräfte nur an zwei Schulen einzusetzen. Im Rahmen der Inklusion wurden auch viele Berufsanfänger:innen mit ihrer Zustimmung abgeordnet.

### **Schwerpunkthemen bei Sitzungen, Vorstandsgesprächen und in der Beratung**

Der Personalrat hielt im Allgemeinen 14-tägig Sitzungen ab. Zweimal im Jahr nahm die Amtsleiterin Frau Conrad an unserer Sitzung teil. In gemeinsamen Sitzungen oder Vorstandssitzungen mit der Amtsleitung und den Schulrät:innen wurden verschiedene Themen erörtert. Sitzungen mit den Personalschulrät:innen betrafen die Unterrichtsversorgung und Versetzungen im Schulamtsbereich.

Der Vorstand traf sich wöchentlich und nahm zusammen mit der Vorsitzenden die laufenden Geschäfte und rund **800 Beratungen** im Jahr zusammen mit dem Sprechstundenteam wahr.

Gemäß Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) war uns die „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ mit der Amtsleitung, den Schulrät:innen und der Verwaltungsleitung im Schulamt sehr wichtig. Auch die Sachbearbeiter:innen waren oft wichtige Gesprächspartner:innen in ihrem Fachgebiet.

**Auf große Vertraulichkeit legen wir Wert, d.h. Anliegen einzelner Beschäftigter werden nur dann mit den o.g. Personen besprochen, wenn wir explizit den Auftrag dazu erhalten.**

Der Personalrat ist in unterschiedlicher Weise an Maßnahmen der Kultusbürokratie beteiligt: Es gibt die **Mitbestimmung**, d.h. ohne die ausdrückliche Zustimmung des Personalrats ist die Maßnahme unwirksam. Das betrifft für den ÖPR u.a. folgende Maßnahmen:

- Versetzung und Abordnung (mit wenigen Ausnahmen)
- Alle Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Datenschutz an Schulen

- Bestellung und Ernennung und Konrektoren:innen
- Einstellung von pädagogischen Fachkräften für Grundschulförderklassen
- Bestellung und Ernennung von Fachoberlehrer:innen als Fachbetreuer:innen und Stufenleiter:innen
- A14-Beförderungsstellen für Studienrät:innen an Gemeinschaftsschulen
- MAU über 3 Wochen
- Einführung von Arbeitszeitmodellen

Für den Bezirkspersonalrat (BPR) auf der Ebene des Regierungspräsidiums gibt es Mitbestimmungstatbestände, für die der BPR beim ÖPR nach den örtlichen Gegebenheiten Einschätzungen einholt (**Stufenvertretung**).

Dazu gehören u.a.:

- Bestellung und Ernennung von Rektor:innen
- Veränderungen in der Schulstruktur (Schulzusammenlegungen, Schulschließungen, Umwandlungen z.B. in GMS)
- Versetzungen und Abordnungen in andere Schulämter und RPen
- Einstellung von Päd. Assistent:innen sowie Einstellungen von KV-Lehrkräften
- Probezeitverlängerungen

**Informations- bzw. Mitwirkungs- oder Anhörungsrechte** hat der ÖPR in folgenden Fällen:

- Rekonvaleszenz-Regelungen
- Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)
- Probezeitbeurteilung von Schulleiter:innen
- Unterrichtsversorgung
- Einsatz und Gewinnung von KV-Kräften

Alle o.g. Mitbestimmungs-, Mitwirkungs- und Anhörungsrechte nahm der ÖPR seit der letzten Personalversammlung wahr.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit ist die **Beratung der Beschäftigten** zu folgenden Themen:

- Versetzung und Abordnung
- BEM-Gespräche, Rekonvaleszenz und Dienstunfähigkeit
- Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit; Vereinbarkeit Familie und Beruf, auch in Zusammenarbeit mit der Beauftragten für Chancengleichheit/ BfC am SSA LB Heike Ackermann
- Teilzeit, unterhältige Teilzeit in Elternzeit und Beurlaubung
- Ruhestand/ Sabbatjahr
- Stundenplangestaltung und Mehrarbeit, Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Arbeitsbelastung
- Konflikte mit der Schulleitung oder innerhalb des Kollegiums
- Fragen im Zusammenhang mit Schwerbehinderung in Zusammenarbeit mit der Örtlichen Vertrauensperson der Schwerbehinderten Bettina Thum
- Beteiligungsrechte in Konferenzen
- Urlaubsansprüche z.B. für gewerkschaftliche Arbeit oder Krankheit von Kindern
- Rahmenbedingungen von Pädagogischen Tagen

**Bei der Beratung in Konfliktfällen, ob mit der Schulleitung oder innerhalb des Kollegiums, gehen wir in der Regel so vor:**

- In einem gemeinsamen Gespräch stellt die/der Beschäftigte bzw. stellen die Beschäftigten ihre Sichtweise dar.

- Wir versuchen, gemeinsam das Problem zu erfassen.
- Wir geben Hinweise und Tipps, verweisen u.U. auch auf schulrechtliche Fakten, um das Problem alleine vor Ort zu lösen.
- Ist das nicht möglich, bieten wir die Begleitung zu einem klärenden Gespräch an. Vorher setzen wir uns nach Möglichkeit mit den anderen an dem Konflikt Beteiligten in Verbindung, um deren Sichtweise zu hören.
- Sollte auch auf diesem Weg keine Lösung gefunden werden, nehmen wir Kontakt zu den zuständigen Schulrät:innen auf.

**Jeder dieser Schritte unterliegt der Vertraulichkeit und wird nur in Absprache und auf ausdrücklichen Wunsch der/des Beschäftigten umgesetzt!!**

**Im ÖPR-Büro sind wir in der Regel von Dienstag bis Freitag zu den üblichen Geschäftszeiten erreichbar.**

**Am Montag bieten wir aufgrund unseres Sitzungstages keine Sprechstunde an.**

**Wir bitten für persönliche Beratung die Sprechstunden zu nutzen.**

**Sollten wir im Büro aufgrund von Terminen nicht erreichbar sein, schreiben Sie uns bitte eine Mail. Wir werden uns, sobald als möglich, bei Ihnen melden.**

**Einzelne ÖPR-Mitgliedern kontaktieren Sie am besten auch per Mail. Die Kontaktdaten entnehmen Sie bitte den Aushängen.**

**Persönliche Beratung ist telefonisch und vor Ort möglich. Am besten, Sie kontaktieren uns vorab per Mail zur Terminvereinbarung.**

**Unsere Sprechstunde findet**

**Zur Wahrnehmung eines Vorort-Termins am Staatlichen Schulamt in der Mömpelgardstr.26, 71638 Ludwigsburg, im Zimmer 008 im EG ist eine Vereinbarung erforderlich:**

**Telefon: 07141 9900 243; Mail: [oepr-schulen@ssa-lb.kv.bwl.de](mailto:oepr-schulen@ssa-lb.kv.bwl.de)**

**Homepage des Schulamts LB: [www.ssa-lb.de](http://www.ssa-lb.de) - Örtlicher Personalrat**

Ihr Personalrat:

Jenny Apfel, Roland Bader, Kerstin Curth-Wegst, Jörg Fröscher, Susi Gräbitz, Alexandra Hartmann, Klemens Hofmann, Meike Hollmann, Roland Hornung, Matthias Kaiser, Hans-Martin Kögler, Inken König, Susanne Lehmann, Jan Lumpp, Michael Marek, Sabine Moalla, Beate Roth, Ellen Seybold, Simone Weller