ÖPR
Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-,
Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ
beim Staatlichen Schulamt Ludwigsburg

# Schriftlicher Tätigkeitsbericht für die Personalversammlung 2025

Der Örtliche Personalrat (ÖPR) hat sich im Berichtszeitraum vom 19.03.2024 bis zum 24.03.2025 für die Belange der Kolleg:innen eingesetzt. Für Nachfragen und Anregungen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

## Grundschulen und Grundschulförderklassen

Nach wie vor besteht eine der größten Herausforderungen für Lehrkräfte an **Grundschulen** in der zunehmenden Heterogenität der Schülerschaft. So gibt es an vielen Schulen sehr große Klassen, die wegen des Lehrkräftemangels teilweise über den Klassenteiler hinaus aufgefüllt werden. Außerdem sind an zahlreichen Grundschulen keine Vorbereitungsklassen eingerichtet, die bestehenden sind in der Regel voll ausgelastet. Dazu kommt noch, dass Kinder mit Anspruch auf eine sonderpädagogische Förderung oft nicht am entsprechenden SBBZ aufgenommen werden, weil dort entweder kein Platz frei ist oder weil sich die Eltern dagegen entscheiden. Die wachsende Heterogenität der Unterrichtsgruppen erhöht den Arbeitsaufwand der Lehrkräfte und erschwert oft den Unterrichtsalltag bzw. die Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsauftrages. Auch die steigende Zahl von Kindern mit herausforderndem Verhalten sowie von Eltern, die in schulische Abläufe eingreifen wollen und immer wieder die Konfrontation suchen, führt bei vielen Beschäftigten zu Belastungen.

Die Verpflichtung, eine verlässliche Grundschule zu gewährleisten, erschwert v. a. bei einem hohen Krankenstand im Kollegium und im Hinblick auf Mutterschutzzeiten oder Fortbildungen von Lehrkräften die Arbeitsbedingungen an Grundschulen. Um dem Personalmangel zu begegnen, werden immer mehr Personen ohne Lehrbefähigung eingestellt. Dies sorgt einerseits für eine gewisse Entlastung des Stammpersonals, erfordert aber andererseits von diesem auch zusätzlichen Einsatz, da die neuen Kolleg:innen häufig Unterstützung bei Unterrichts-, Erziehungs- oder Organisationsfragen benötigen.

Schüler:innen, die einen besonderen Förderbedarf aufweisen, können derzeit aufgrund weiterhin fehlender Förderstunden nur außerhalb des Unterrichts unterstützt werden. Dies geschieht im Wesentlichen im Rahmen des Förderprogramms "Lernen mit Rückenwind". Seit Beginn dieses Schuljahres startete die Landesregierung mit der Umsetzung des Sprachförderkonzepts „SprachFit“, welches für Kinder mit intensivem sprachlichen Förderbedarf bereits vor dem Schuleintritt und perspektivisch auch während des Besuchs der Grundschule ein verbindliches Sprachtraining vorsieht. Bis zur flächendeckenden Einführung ist eine Teilnahme für Kitas, Schulen und Kinder vorerst noch freiwillig. Die konkrete Ausgestaltung des Sprachförderprogramms obliegt den Schulleitungen mit individuellen Lösungen vor Ort.

Das im Schuljahr 2023/24 an den Grundschulen verpflichtend eingeführte Leseförderkonzept „BiSS-Transfer“ gehört nun fest zum ohnehin breiten Aufgabenspektrum der Lehrkräfte und erhöht deren Fortbildungsbedarf.

Im Rahmen der Bildungsreform sorgte die Neuausrichtung des Übergangsverfahrens an die weiterführenden Schulen (Navi 4), bei dem die Grundschulempfehlung wieder eine Verbindlichkeit für den Besuch des Gymnasiums erhielt, bei vielen Schulleitungen und Lehrkräften der Grundschulen für Unsicherheiten. So sollten die neuen Regelungen sehr kurzfristig umgesetzt werden, während die dafür notwendige Änderung des Schulgesetzes im Landtag noch gar nicht beschlossen war. Außerdem wurde viel Kritik an der Kompetenzmessung Kompass 4 laut, insbesondere in Bezug auf den bürokratischen Aufwand sowie die Aufgabenstellungen und den Erwartungshorizont für die Punktevergabe im Fach Mathematik.
Auch im vergangenen Schuljahr begleitete der ÖPR Prozesse in spezifischen Fragestellungen.

**Grundschulförderklassen** (GFK) sind nicht an allen Schulen eingerichtet. Die Gruppengröße beläuft sich häufig auf ca. 18 Kinder, die zumeist von einer Erzieherin unterrichtet werden. Herausfordernd für die Beschäftigten ist neben der alleinigen Zuständigkeit die Größe und Zusammensetzung der Gruppen.
Die schulgesetzlichen Änderungen mit der Einrichtung von Juniorklassen sorgen bei den Beschäftigten für Unsicherheiten. Im Gespräch mit der Amtsleitung des Staatlichen Schulamts zeigte sich, dass aufgrund der Personalknappheit von der Weiterbeschäftigung des vorhandenen Personals auszugehen ist. Nähere Informationen des Kultusministeriums stehen noch aus.

## Schulen der Sekundarstufe I

Die Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte an den 20 **Realschulen**, den 16 **Gemeinschaftsschulen** und den 2 **Werkrealschulen** haben sich im letzten Jahr leider erneut verschlechtert. Die hohe Arbeitsbelastung ist zu einem erheblichen Anteil auf die unzureichende Versorgungslage und eine entsprechend fehlende Krankheitsreserve zurückzuführen.
Es fehlt vielen Schulen an geeigneter sächlicher und personeller Ausstattung zur Differenzierung und für die inklusive Beschulung. Auch stehen bislang noch keine multiprofessionellen Teams zur Verfügung, um die Schüler:innen entsprechend zu unterstützen oder bedarfsorientiert und differenziert zu fördern. Sehr große und heterogene Klassen und Lerngruppen benötigen verstärkte Begleitung und Beratung, was eine zunehmende Arbeitsbelastung zur Folge hat.
Vor allem für Mangelfächer fehlen massiv Personen mit entsprechender Lehrbefähigung. Fachfremd zu erteilender Unterricht stellt die Lehrkräfte vor zusätzliche Herausforderungen. Hier mangelt es teilweise an begleitenden Lehrerfortbildungen. Weitere Belastungen entstehen durch das zunehmend unangemessene Verhalten von Eltern und Schüler:innen gegenüber Lehrkräften und Schulleitungen sowie durch die nicht ausreichenden Unterstützungssysteme .
Die vielen verschiedenen Aufgaben der Lehrkräfte ballen sich zudem zu bestimmten Zeiträumen. Zum Beispiel sorgt die späte Platzierung der schriftlichen Abschlussprüfungen für einen

zu engen Zeitkorridor für die Korrekturen und die Erst- oder Zweitkorrekturen fallen in manchen Jahren vollumfänglich in die Pfingstferien.
Die dargestellten Sachverhalte führten beim ÖPR zu einem erhöhten Beratungsbedarf von Lehrkräften und Schulleitungen.

Spezifika zu den einzelnen Schularten

Die Aufgaben für die GHS-Lehrkräfte an den **Werkrealschulen** haben sich in den letzten Jahren erheblich verändert: Ganztagsschule, Inklusion, Umgang mit Heterogenität, Diagnostik, Zuwanderung und individualisierter Unterricht bedeuten eine deutliche Hebung der Arbeitsleistung.
Auch die gestrichene Berufseinstiegsbegleitung durch externes Personal erschwert die Förderung in der Berufsorientierung und erhöht den Arbeitsaufwand der Lehrkräfte.
Die durch das Kultusministerium kurzfristig auf den Weg gebrachten schulgesetzlichen Änderungen mit Abschaffung des Werkrealschulabschlusses haben auf die beiden im Landkreis verbliebenen Werkrealschulen großen Einfluss. Beide Schulen wählten in Abstimmung mit ihren Schulträgern keinen Verbund mit einer Realschule, sondern werden eigenständige Realschulen.
Der Prozess führt zu Unsicherheit der Kolleg:innen und stellt eine große Belastung für Schulleitungen und Lehrkräfte dar. Der Personalrat ist in den Prozess einbezogen und berät auf Wunsch die Kollegien.

In den Anfragen und Beratungen von Lehrkräften an **Gemeinschaftsschulen** zeigt sich vor allem bei den Themen Mehrarbeit und Vertretungsstunden die immens zunehmende Arbeitsbelastung der Beschäftigten. Zwei Beispiele von vielen: die 1 : 2-Verrechnung von Stunden im verpflichtenden Ganztag sowie die Zunahme von Inklusionsschüler:innen. Eklatant sichtbar wird dies in den drei (bis vier) unterschiedlichen Niveaustufen, die der Unterricht und die Leistungsfeststellung an der GMS abbilden muss. Die aufwändige und differenzierte Begleitung des individuellen Lernprozesses einzelner Schüler:innen im Coaching stellt in der aktuellen Mangelsituation eine besondere Herausforderung für Lehrkräfte dar.

Zur Einrichtung von Oberstufen an einer der 16 Gemeinschaftsschulen im Schulamtsbezirk Ludwigsburg hat der Personalrat vom Schulamt folgende Informationen: Trotz jahrelanger Gespräche hat bislang kein Schulträger einen Antrag gestellt. Das verunsichert weiterhin Eltern, Schüler und Lehrerschaft.

Der ÖPR macht zudem darauf aufmerksam, dass die Besetzung der A 14-Stellen für Gymnasiallehrer:innen an einer Gemeinschaftsschule grundsätzlich über eine Ausschreibung erfolgt; hier hat der ÖPR beim Verfahren Beteiligungsrechte und nimmt an den Auswahlgesprächen teil.

Um der sehr heterogenen Schülerschaft an den **Realschulen** gerecht zu werden, sind die Rahmenbedingungen nicht ausreichend.
Ein weiteres Thema stellt die Realschulen und ihre Leitungen vor immer neue Herausforderungen: Die Personenanzahl und Gruppengrößen der unterschiedlichen Niveaustufen schwanken von Jahr zu Jahr sehr stark. Wenn eine äußere Differenzierung stattfindet, stellt das die

Schulen regelmäßig vor schwierige organisatorische Aufgaben. An dieser Stelle fehlen Ressourcen, um entsprechende Teilungen sinnvoll vornehmen zu können. Eine entlastende Routinebildung ist kaum möglich.
Häufig geraten die Realschulen durch die hohe Aufnahme von Gymnasialkindern in den Stufen 6 - 10 an die Kapazitätsgrenzen und leisten hier wichtige Integrationsleistung im Sinne der Schüler:innen. Die oft kurzfristig angekündigten schulorganisatorischen Veränderungen verunsichern die Kolleg:innen zudem und verstärken die Belastungssituation zusätzlich.

## Qualifizierung für GHS-Lehrkräfte - Horizontaler Laufbahnwechsel

Seit 2016 gibt es für Grund- und Hauptschul (GHS)- -Lehrkräfte an Realschulen, Gemeinschaftsschulen und an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (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.
Dabei ist die Gruppe 4 seit 2023 ausgesetzt.
Nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme erhalten die Lehrkräfte ein zweites Lehramt als Werkreal-, Haupt- und Realschul-Lehrkraft (WHR) / Lehrkraft SBBZ, mit dem sie die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine A 13-Besoldung erfüllen und somit eine Aufstiegsmöglichkeit haben.
Aktuell bekommen Lehrkräfte nach bestandener Prüfung direkt die Besoldung A 13, sofern die Einführung in die neue Laufbahn parallel zum Lehrgang erfolgt ist.

Im Schulamtsbereich Ludwigsburg konnten im Schuljahr 2023/24 alle GHS-Lehrkräfte, die sich beworben hatten und die entsprechenden Teilnahmevoraussetzungen erfüllten, an der Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen. Im letzten Durchgang waren dies 8 Personen; für den laufenden Durchgang wurden 3 Personen zugelassen.

Durch die schulgesetzlichen Änderungen und den Wegfall der WRS kommt dem Angebot eine neue Bedeutung zu. Der ÖPR hatte verstärkt Anfragen von betroffenen Lehrkräften, die aufgrund des momentanen Wegfalls der Gruppe 4 aktuell nur die Voraussetzungen für Gruppe 3 erfüllen. Es ist im Augenblick noch nicht abschließend geklärt, ob diese GHS-Lehrkräfte zur Gruppe 3 Sonderkontingent zählen oder nicht.
Angekündigte weitere Angebote liegen derzeit noch nicht vor. Die Anmeldefrist für den aktuellen Durchgang 2025 liegt im Zeitraum 24.02.-02.04.2025.

## Vorbereitungsklassen

Die Aufnahme von geflüchteten Schüler:innen 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, zumal eine Zunahme von nicht-alphabetisierten Kindern zu verzeichnen ist.
An manchen Schulen ist die Aufnahme weiterer Schüler:innen aufgrund unterschiedlicher Faktoren wie beispielsweise Personalnot, übervolle Klassen oder Raummangel nicht mehr möglich. Das Einrichten neuer Klassen scheitert meist an nicht vorhandenem Personal. In einigen Fällen können auf Initiative von Schulleitungen oder Kolleg:innen kurzfristig Personen gefunden und zusätzliche Vorbereitungsklassen (VKLen) gebildet werden. Festzustellen ist, dass der Anteil an Personen ohne Lehrbefähigung (POL) relativ hoch ist.

Der ÖPR nimmt an Dienstbesprechungen teil und ist mit dem Schulamt wegen der Situation der Vorbereitungsklassen im Austausch. Das Einrichten von VKLen an Gymnasien im Landkreis geht aufgrund der Initiative des Schulamts mittlerweile ein wenig voran.

## Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren, Inklusion und Schulkindergärten

Im vergangenen Schuljahr standen die Lehrkräfte an Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZen) sowie in inklusiven Settings vor erheblichen Herausforderungen. Die ohnehin schwierige Situation wurde durch den anhaltenden Lehrkräftemangel, unzureichende Ressourcen und zusätzliche organisatorische Belastungen weiter verschärft. Besonders die Themen Inklusion, Einsatz von Personen ohne Lehrbefähigung (POL) und die Arbeit an den Stamm-SBBZen prägten die Anfragen an den Örtlichen Personalrat.

**Inklusion** bleibt ein besonders belastetes Themenfeld. Die Gruppen in inklusiven Settings sind häufig zu groß, da die Stundenzuweisung aufgrund des Lehrkräftemangels unzureichend ist. Herausfordernd für viele Kolleg:innen ist zudem die extrem heterogene Zusammensetzung der Kinder mit Förderbedarf. Auch die räumlichen Bedingungen sind vielerorts unbefriedigend, sodass die Umsetzung individueller Förderpläne und gezielter Maßnahmen nur eingeschränkt möglich ist. Besonders kritisch ist, dass die Landesregierung das durchgängige Zwei-Pädagog:innen-Prinzip, das ein wesentlicher Bestandteil der Inklusionsstrategie war, schon vor längerer Zeit aufgegeben hat. Außerdem sind die Tandemstunden häufig ungünstig verortet, was die Koordination zwischen Regelschul- und Sonderschullehrkräften zusätzlich erschwert. Eine angemessene Krankheitsvertretung für Sonderschullehrkräfte steht ebenfalls nicht zur Verfügung, was die Lage weiter verschärft.

Gerade im Bereich der SBBZen, auch in der Inklusion, ist der zunehmende Einsatz von Personen ohne Lehrbefähigung (POL) zu verzeichnen. Diese mildern einerseits die schlechte Lehrerversorgung etwas ab, bedürfen aber andererseits Begleitung durch die Sonderpädagog:innen, was bei diesen zu zusätzlichen Belastungen führt. Die Unterstützung der POL ist v. a. im Hinblick auf die sonderpädagogische Expertise von zentraler Bedeutung.

Die Arbeit an den Stamm-SBBZen ist ebenfalls von hohen Belastungen geprägt. Die Lehrkräfte müssen nicht nur die Regelschulen durch den sonderpädagogischen Dienst unterstützen, sondern auch überfüllte Klassen mit Ganztagesangeboten betreuen. Hinzu kommt die Arbeit in Sonderpädagogischen Beratungsstellen, die weitere Ressourcen bindet. Der Bedarf an persönlicher Assistenz ist ebenfalls gestiegen, was die Belastung der Lehrkräfte zusätzlich erhöht. Der Einsatz von POL in diesem Bereich hat die Situation verschärft, da diese Personen selten zu Beginn schon über die notwendigen Fachkenntnisse verfügen, um mit diesen anspruchsvollen Schülergruppen zu arbeiten.

Die diesbezügliche Zusammenarbeit mit dem Staatlichen Schulamt war im vergangenen Jahr ein wichtiger Schwerpunkt. Der Örtliche Personalrat hat u. a. in Dienstbesprechungen mit Schulleitungen und dem Staatlichen Schulamt auf Probleme der Lehrkräfte hingewiesen. Dabei wurde der Einsatz von POL ebenso thematisiert wie die Herausforderungen in inklusiven Settings und an den Stamm-SBBZen.

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, die auf unterstützte Kommunikation angewiesen sind und/oder eine Autismus-Spektrum-Störung aufweisen, wodurch der Bedarf an persönlicher Assistenz ebenfalls zugenommen hat. Dies führt zu einer sehr hohen Belastung der Beschäftigten, was sich in Belastungsanzeigen verschiedener Einrichtungen zeigt. In Gesprächen mit dem Schulamt wurden mögliche Maßnahmen erörtert.

## Schulleitungen

Die Aufgabenfelder der Schulleitungen werden nach wie vor immer vielfältiger. Neben den allgemeinen Aufgaben sind sie an den Schulen verantwortlich für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeitregelungen, betriebliche Eingliederungsmaßnahmen, Organisation von Mehrarbeitsunterricht, Personalmaßnahmen, Datenschutz und die Beschulung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen.

Besonders Letzteres stellt die Schulleitung in Zeiten von immer knapper werdender Lehrerversorgung vor große Herausforderungen. Weiterhin ungut ist die Tatsache, dass sich fast alle Gymnasien der gesellschaftlichen Verantwortung zur Beschulung von geflüchteten Jugendlichen entziehen, sodass die diesbezügliche Hauptlast ausschließlich bei den Sek1-Schulen und den Grundschulen liegt.

Die verantwortliche Organisation des Unterstützungsprogramms „Lernen mit Rückenwind“ zur Aufarbeitung von Defiziten in der Coronazeit war in diesem Jahr durch die sich ständig ändernden Fristen sehr schwierig.

Die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der datengestützten Qualitätsentwicklung mit Statusgesprächen und Ziel- und Leistungsvereinbarungen, die seit dem letzten Schuljahr verbindlich umzusetzen sind, laufen problemlos.

Weiterhin ist die Anzahl der von Schulleitungen zu führenden Bewerbungsgespräche, je nach Schulart, sehr hoch und bindet viel Leitungszeit. Neben Engpass- und Hauptausschreibungsverfahren sind Schulleitungen für die Einstellung von Pädagogischen Assistenzkräften, Rückenwindpersonal, Handschlaglehrkräften sowie für weitere Arbeitsverträge verantwortlich.

Auf eine in Aussicht gestellte Entlastung in der Leitungszeit warten die Schulleitungen immer noch. Zwar wurden an kleinen Grundschulen Konrektorate sowie an großen Gemeinschafts- und Realschulen zweite Konrektorate eingeführt, jedoch ohne zusätzliche Schulleitungsstunden.

In Bezug auf das verpflichtend eingeführte Schulverwaltungsprogramm ASV-BW ist weiterhin die mangelhafte Anpassung des Gesamtprogramms auf schulartspezifische Erfordernisse belastend, in besonderer Weise für Schuleinheiten. Seit dem Inkrafttreten der verbindlich vorgeschriebenen Nutzung ab dem Schuljahr 2023/2024 sehen sich viele Schulleitungen einem erheblichen zeitlichen Aufwand für die Implementierung des Systems gegenüber. Ähnliches gilt für den Wechsel auf das Notenprogramm NEO. Der technische Support der Kultusverwaltung hierfür ist zum Teil überlastet.

Leitungsspezifische Beratungen durch den ÖPR umfassen meist Themen aus den Bereichen Mutterschutz, Datenschutz und Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Der ÖPR ist nach wie vor besorgt darüber, dass die Besetzung von Funktionsstellen, gerade im Bereich der kleinen Grundschulen, schwierig ist. So mussten Stellen teilweise mehrfach ausgeschrieben werden. Vor Ort wird diese Nichtbesetzung durch Konrektorate bzw. Schulleitungsteams kompensiert. Auch im letzten Jahr kam es zur Rückgabe von Funktionsstellen. Daran lässt sich u. a. der Stand der Belastung erkennen, auch im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## Beamten- und Tarifrecht

Tarifabschluss

Im Dezember 2023 einigten sich die Tarifparteien der Länder auf folgenden Abschluss:

- 1800 Euro einmalige Inflationsprämie (steuer- und abgabenfrei)
- Januar bis Oktober 2024: 120 Euro monatliche Inflationsprämie (steuer- und abgabenfrei)
- Ab 1. November 2024: Erhöhung der Tabellenwerte um 200 Euro
- Ab Februar 2025: Erhöhung der Tabellenwerte um weitere 5,5 %
- Werden mit den beiden Erhöhungsschritten keine 340 Euro erreicht, wird die Gehaltssteigerung zum 1. Februar 2025 auf 340 Euro gesetzt
- Die Laufzeit beträgt 25 Monate
- Einstieg in einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte

Erhöhung der Bezüge

Die Landesregierung hat sich im Frühjahr 2024 entschieden, entgegen der ursprünglichen Ankündigung den Sockelbetrag von 200 Euro nun 1 : 1 auf die Beamt:innen zu übertragen. Damit wurde der Geist des Tarifabschlusses der Länder komplett in den Beamtenbereich übertragen.

Besonders Beamt:innen mit niedrigen und mittleren Bezügen profitieren von dieser Übertragung. Der positive Effekt des Sockelbetrags macht sich noch weit bis in die höheren Besoldungsgruppen bemerkbar (bis A 13 Stufe 7).

Sonderurlaub zur Pflege eines kranken Kindes

Seit dem Kalenderjahr 2024 gilt für gesetzlichegesetzlich versicherte Arbeitnehmer:innen, deren Kind(er) ebenfalls in einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (sind): 15 Tage je Kind unter zwölf Jahren.

Um diese Neuregelung inhaltsgleich auch auf die Beamt:innen zu übertragen, müsste die Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) angepasst werden. Den verbeamteten Lehrkräften stehen momentan lediglich 10 Tage je Kind pro Kalenderjahr in Form von Sonderurlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung und Pflege eines Kindes unter 12 Jahren zur Verfügung.

Leider besteht bis heute beim zuständigen Innenministerium keine Bereitschaft, diese Änderung zu veranlassen. Es wenden sich immer wieder Kolleg:innen zur Beratung an den ÖPR, weil ihnen diese Tage zur Pflege nicht ausreichen.

## Tarifbeschäftigte

Befristet Beschäftigte

Befristet Beschäftigte werden über die Sommerferien bezahlt, sofern das Beschäftigungsverhältnis spätestens bis zum 31. Dezember (Stichtag) beginnt und sich der Einsatz der Lehrkraft im Unterricht unmittelbar bis zum Beginn der Sommerferien erstreckt.

Ein besonderer Antrag ist nicht erforderlich.

Eine dauerhafte Übernahme in den öffentlichen Schuldienst des Landes Baden-Württemberg ist möglich. 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 als auch durch die Schulverwaltung (zweistufige Dienstliche Beurteilung besser als Note 2)
- 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. Wichtig: Nachweise, die  für die Arbeit an der Schule qualifizieren ( z. B. auch Fortbildungen während der Arbeit an der Schule) sollten hochgeladen werden. Danach wird der fertig ausgefüllte Antrag  ausgedruckt und der Schulleitung übergeben. Diese wiederum initiiert im Verfahren VPO einen Workflow der unterschiedlichen Schulverwaltungsebenen. *Es gilt die*

*Frist für Stellenwirksame Änderungen (STEWI).* Diese endet am ersten Schultag nach den Weihnachtsferien. 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. Der ÖPR erhielt hierzu zunehmend Anfragen von befristet Beschäftigten.

Teilpersonalversammlung für Tarifbeschäftigte

Den stetigen Anstieg tarifbeschäftigter (meist befristeter) Personen an den Schulen konnte der ÖPR auch in diesem Schuljahr bei der Teilpersonalversammlung Tarifbeschäftigte am 04. Dezember 2024 in der Osterholzschule feststellen.
Neben ausgebildeten Lehrkräften (1. und 2. Staatsexamen) sind es Personen ohne Lehrbefähigung (POL), Lehrkräfte ohne 2. Staatsexamen, Pädagogische Assistent:innen, VKL-Lehrkräfte, Fachlehrer:innen und viele mehr, die tarifbeschäftigt an den Schulen arbeiten. So vielfältig diese Personengruppe ist, so unterschiedlich sind die dazugehörigen Eingruppierungen im Tarifvertrag und deren Auswirkungen auf Arbeit und Gehalt.

Einstellungsverfahren POL

Die Auswahl und das Einstellungsverfahren der Personen ohne Lehrbefähigung (POL) findet am Schulamt in der Regel unter Beteiligung der Arbeitnehmervertretung des ÖPR statt.
Die Eingruppierung wird vom Bezirkspersonalrat (BPR) überprüft, bestätigt oder gegebenenfalls abgelehnt, um erneut durch das Regierungspräsidium geprüft zu werden.
Zunehmenden Beratungsbedarf gab es im Bereich der Beurteilung. Die Probezeit beträgt bei der sachgrundlosen Einstellung 6 Wochen, bei einer Einstellung mit Sachgrund 6 Monate.
Eine Probezeitbeurteilung „nach Augenmaß“ ist durch die Schulleitung zu erstellen und eine dienstliche Beurteilung nach ca. 4 Monaten.
Wie wissenschaftliche Lehrkräfte haben die Personen ohne Lehramtsausbildung ebenfalls die Möglichkeit zur Fortbildung.

Pädagogische Assistent:innen

Trotz hohem Bedarf war die Aufstockung der unbefristeten Verträge der Bestandskräfte nicht möglich. Über das „Lernen mit Rückenwind“- Budget konnten einige Pädagogische Assistent:innen befristet Stunden aufstocken. Sehr kurzfristig wurde die Fortführung dieser Stunden bis zum Schuljahresende bewilligt.

Rente und Zuverdienst

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte dürfen, anders als ihre verbeamteten Kolleg:innen, nicht als sogenannte „Handschlaglehrkräfte“ eingesetzt werden. Zu Fragen über die Möglichkeiten des Zuverdienstes in der Rente berät der ÖPR.

## Fachlehrkräfte

Nachdem seit Dezember 2022 für alle Fachlehrkräfte (FL) bzw. Technischen Lehrkräfte (TL) die Eingangsämter angehoben wurden, gibt es nur noch ein *Beförderungsamt* für Fachlehrkräfte nach A 11/E 10. Die Technischen Lehrkräfte verbleiben in A 11/E 10.
Die Wartezeit für die Regelbeförderung wurde auf 6 - 8 Jahre verkürzt.
Das Verfahren zur Regelbeförderung wird vom Regierungspräsidium (RP) über den Dienstweg eingeleitet; man muss sich nicht bewerben.
Der Zeitpunkt hängt vom individuellen „Beförderungsjahrgang“ ab. Wer diesen nicht kennt, wendet sich bitte an das RP Stuttgart. Als ÖPR sind wir hier nicht beteiligt.

*Aufstiegslehrgang:* In der Regel gibt es landesweit deutlich mehr Bewerbungen als zur Verfügung stehende (30) Stellen. Diese Stellen werden auf die vier Regierungspräsidien verteilt. Die Bezirkspersonalräte sind bei der Auswahl der Bewerber:innen in der Beteiligung.

*Funktionsstellen* gibt es für die Leitung eines Schulkindergartens oder Stufenleitung am SBBZ Geistige Entwicklung (GENT) sowie als Fachbetreuung. Im Bereich SBBZ konnten zwei Stufenleitungsstellen, im Bereich der allgemeinen Schulen 3 Stellen als Fachbetreuer:innen besetzt werden.
An den Bewerbungsgesprächen ist der ÖPR beteiligt.

Um den eklatanten Mangel an Lehrkräften etwas zu lindern, wurde 2022 eine neue Form des *Direkteinstiegs für FLe und TLe an SBBZen* geschaffen. Die Stellenausschreibung erfolgt nachrangig. Voraussetzungen und Verfahrensweise findet man auf „www.lehrer-online-bw.de“.

## 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). Falls eine beantragte Fortbildung einer Lehrkraft von der Schulleitung nicht genehmigt wird, klärt der ÖPR die Gründe ab. Der Personalrat 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. Grundsätzlich hinterfragt der ÖPR fehlende Zustimmung durch die Schulleitungen. Sofern die Ablehnungsgründe der Leitung dem ÖPR plausibel erscheinen, wird um Unterstützung bei der Suche nach adäquaten Alternativen (thematisch, zeitlich) gebeten. Das Recht der Beschäftigten auf Fortbildung wird durch den ÖPR unterstützt. Insgesamt ist festzustellen, dass der deutlich überwiegende Anteil an Fortbildungsanfragen durch die Schulleitungen dienstlich möglich gemacht wird.

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 – das Buchungstool funktioniert mit seinen Routinen mittlerweile stabil.

Aufgrund mehrerer Beratungen sei hier erwähnt, dass die sogenannten POL (Personen ohne Lehrbefähigung, s.o.) ebenfalls ein Recht auf Fortbildung haben. Für den Bereich der sog. Quereinsteiger:innen gibt es spezielle Fortbildungen, auf die in der Regel bereits beim Bewerbungsgespräch hingewiesen wird.

## Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der ÖPR ist bei allen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes nach §74 zu beteiligen. Zweimal jährlich nimmt der Personalrat an den Arbeitssicherheitsausschusssitzungen (ASA-Sitzungen) teil. Dort findet ein Informationsaustausch zu Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes mit dem Schulamt, dem Betriebsärztlichen Dienst (B.A.D.), der Örtlichen Vertrauensperson für schwerbehinderte und länger erkrankte Lehrkräfte (ÖVP), Frau Thum, und der Beauftragten für Chancengleichheit (BfC), im Berichtszeitraum Frau Basche, statt.
In der Beratung von Lehrkräften und Schulleitungen ergaben sich darüber hinaus folgende Schwerpunkte:

**Gesundheitsmaßnahmen an Schulen**
Die zuständige Stelle für die Beantragung von Gesundheitsmaßnahmen an Schulen ist das ZSL, Regionalstelle Stuttgart. Ansprechpartnerin ist Frau Ostertag (sabine.ostertag@zsl-rss.de).
Voraussetzung für die Bewilligung eines Zuschusses ist die Zustimmung des ÖPRs. Deshalb muss diese formlos und unter Angaben von Kosten und Zielsetzung vor Antragstellung eingeholt werden. 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.

**Vorsorgeuntersuchung: Bildschirmbrille**
Die Vorsorgeuntersuchung für eine Bildschirmbrille steht weiterhin zur Verfügung. Aktuell wird sie an einigen Clusterschulen gebündelt angeboten. Die Organisation obliegt dem B.A.D. Die Schulleitungen informieren ihr Kollegium, wann ihre Schule an der Reihe ist. Darüber hinaus kann jede Lehrkraft über das Portal des B.A.D.s „sicher-gesund-schule.de“ einen Vorsorgetermin in den Räumen des B.A.D.s ins Ludwigsburg vereinbaren.

**Begehungen an Schulen**
In der dritten Tranche der Schulbegehungen im Kreis Ludwigsburg sind mittlerweile die meisten Schulen vom B.A.D. beraten und durch den ÖPR begleitet worden. Dabei werden organisatorische Prozesse wie Sicherheitspläne der Schulen analysiert, aktualisiert und in der Gefährdungsbeurteilung dokumentiert. Weiterhin werden der Brandschutz, die Erste Hilfe sowie das Gefahrstoffmanagement der Schulen in Augenschein genommen und dokumentiert. Auffällig war der an vielen Schulen bemängelte Hitzeschutz.

**Copsoq-Befragungen an Schulen**

Nach den Copsoq-Befragungen der Kolleginnen und Kollegen an den Schulen in den Jahren 2014 - 2019 schrieb der Personalrat Schulen im Landkreis an, an welchen es im damaligen Evaluierungszeitraum größere Probleme im Bereich der psychosozialen Gefährdungsbeurteilung gab. Es wurde untersucht, ob diese abgestellt wurden oder ob die Probleme weiterhin bestehen. Im Gespräch mit vielen Schulleitungen zeigte sich, dass in den meisten Fällen die Gefährdungssituationen erfolgreich abgestellt wurden. In den Jahren 2025 - 2027 wird die dritte Tranche der Copsoq-Befragungen an den einzelnen Schulen stattfinden. Auch diese wird der Personalrat aktiv begleiten.

## Mutterschutz

Regelungen zum Mutterschutz finden sich in der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO). Für die Einhaltung ist das Regierungspräsidium zuständig.

Die Verantwortung für die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen (GBU) obliegt den Schulleitungen. Schwangere Lehrkräfte müssen über das Ergebnis der GBU und die darin festgelegten Maßnahmen informiert werden; ein Gespräch über evtl. weitere Maßnahmen muss ihnen angeboten werden.

Die Regelungen und Formalitäten sind oftmals komplex. In der Handreichung, die der ÖPR gemeinsam mit dem Schulamt erstellt hat, werden die wichtigsten Punkte gebündelt. Dort sind auch die Links zu den wichtigsten Formularen zu finden. Außerdem berät der ÖPR schwangere Kolleginnen zur Abklärung ihres Immunitätsschutzes, zu ihrer schulischen Tätigkeit bis hin zum Mutterschutz. Schulleitungen erhalten bei der Erstellung der GBU Unterstützung durch den Personalrat.

Bei medizinischen Sachverhalten kann sowohl die schwangere Lehrkraft als auch die Schulleitung die ärztliche Fachkraft des B.A.D.s hinzuziehen. Diese kann eine Empfehlung für die Art und Weise der Weiterbeschäftigung schwangerer Lehrkräfte abgeben. Darüber hinaus kann hier auch eine für Laien verständliche Auskunft über den Immunstatus eingeholt werden.

## Datenschutz

Im Bereich „Datenschutz“ beschäftigte den ÖPR weiterhin insbesondere die **Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationsplattformen bzw. elektronischer Klassenbücher** an Schulen. Sobald eine digitale Anwendung, auf die mehrere Personen zum Zwecke der Information oder Kommunikation zugreifen können und bei deren Verwendung personenbezogene Daten von Lehrkräften verarbeitet werden, an einer Schule eingeführt werden soll, muss der Personalrat beteiligt werden. So soll einerseits eine Prüfung der Sicherheit der Datenverarbeitung gewährleistet und andererseits eine Verhaltens- und Leistungskontrolle der Beschäftigten im Rahmen der Nutzung des digitalen Programms verhindert werden. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die gesetzliche Vorgabe, dass die **Administration** des digitalen Programms nicht durch ein Mitglied der Schulleitung erfolgen soll. Vor allem an kleineren Schulen ist es manchmal schwierig, eine Person aus dem Kollegium zu finden, die dazu bereit und/oder fähig ist, die

Administratorenrolle zu übernehmen. Daher stimmt der ÖPR im Einzelfall und unter bestimmten Bedingungen nach Absprache mit der jeweiligen Schulleitung vorübergehenden Ausnahmeregelungen zu. Eine entscheidende Rolle im Beteiligungsverfahren bei der Einführung einer Informations- und Kommunikationsplattform bzw. eines elektronischen Klassenbuches übernimmt die **behördliche Datenschutzbeauftragte am Staatlichen Schulamt**, **Frau Deutsch.** Sie begleitet die Schulen während des gesamten Prozesses und erstellt im Hinblick auf die geplante Nutzung eine datenschutzrechtliche Stellungnahme, die wiederum eine wichtige Grundlage für die Entscheidung des ÖPRs darstellt (Zustimmung oder Nichtzustimmung zur beabsichtigten Einführung).
Falls eine Schule die Einführung von Komponenten der **Digitalen Bildungsplattform des Kultusministeriums** plant, genügt eine formlose Information des Personalrats. Inzwischen wurde die Digitale Bildungsplattform um das Modul „**Digitaler Arbeitsplatz“** erweitert. Die Bereitstellung des Softwarepakets aus Online-Postfach (inklusive der **landesweit einheitlichen E-Mail-Adresse für Lehrkräfte**, Adressbuch, Kalender und Aufgabenverwaltung) sowie Online-Datenspeicher mit integriertem Office erfolgt aufwachsend in verschiedenen Tranchen. Die jeweiligen Schulen wurden individuell durch das Kultusministerium über die Bereitstellung informiert.
Auch im vergangenen Schuljahr bezogen sich verschiedene Anfragen von Lehrkräften auf die Nutzung digitaler Anwendungen an ihrer Schule, v. a. im Hinblick auf die Einhaltung rechtlicher Vorgaben. So wurden beispielsweise an manchen Schulen Informations- und Kommunikationsplattformen oder elektronische Klassenbücher von der jeweiligen Schulleitung ohne Beteiligung der GLK und/oder ohne Zustimmung des ÖPRs eingeführt.
Der Personalrat steht in Bezug auf datenschutzrelevante Themen regelmäßig im Austausch mit der behördlichen Datenschutzbeauftragten am Staatlichen Schulamt, Frau Deutsch. Die konkreten Anliegen einzelner Schulen werden zwischen dem ÖPR und Frau Deutsch nur dann besprochen, wenn ein entsprechendes Einverständnis der betroffenen Schule vorliegt. Bei Fragen, die mit dem Bereich Datenschutz zu tun haben, ist Frau Deutsch weiterhin die erste Ansprechperson für alle Beschäftigten der Schulen bzw. Schulkindergärten, die sie zu ihrer behördlichen Datenschutzbeauftragten benannt haben.

## Lehrkräfte in der Probezeit

Die Vorsitzende begrüßte auf der Vereidigungsveranstaltung des Schulamts an der PH die Lehrkräfte in Probezeit, informierte 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 2024 führte der ÖPR in Zusammenarbeit mit dem Bezirkspersonalrat (BPR) eine Teilpersonalversammlung für Lehrkräfte in Probezeit 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 - Belastungssituation

Seit diesem Schuljahr werden Einschränkungen bei Bestandslehrkräften im Bereich Teilzeit und Sabbatjahr umgesetzt.
**Voraussetzungslose Teilzeitanträge** werden in der Regel erst ab einem Umfang von 75 % genehmigt, ausgenommen sind schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Beschäftigte sowie Lehrkräfte über 60 Jahre. Da stets eine Einzelfallprüfung erfolgt, ist eine Abweichung möglich. Daher ist im Vorfeld der Antragstellung eine Beratung durch den Personalratempfehlenswert. Bei der individuellen Beratung können oft persönliche Lösungen gefunden werden.
Im Bereich des **Freistellungsjahrs** wurden ebenfalls Einschränkungen vorgenommen: Ansparen ist erst nach 5 Jahren Dienstzeit möglich und zwischen der Freistellungsphase und einer erneuten Ansparphase müssen 5 Jahre liegen.

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.

Leider ist vielfach eine generelle Zunahme der **Arbeitsbelastung** an den Schulen festzustellen, verursacht durch eine anhaltend schlechte Lehrerversorgung und die professionelle Weiterentwicklung der Schulen mit vielfältigen Aufgaben ohne Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen, sodass Phasen hoher Krankheitsstände und struktureller Ausfall von Lehrkräften nicht oder nur zulasten der Beschäftigten kompensiert werden können. Auffallend ist hier eine Zunahme bei Beratungen zum Thema Be- und Überlastung sowie eine landesweite Zunahme von Entlassungsanträgen aus dem Dienst bzw. von Kündigungen.

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 sich auf dem mit dem Schulamt erstellten „Gemeinsamen Merkblatt Mehrarbeit“ des ÖPRs.
Wichtig: Für befristet eingestellte, tarifbeschäftige Lehrkräfte ist Mehrarbeitsunterricht aufgrund ihres Arbeitsvertrags mit festgelegter Stundenzahl und Tätigkeit nicht vorgesehen.
Erstellen Schulen vor Ort individuelle Arbeitszeitmodelle zur Organisation von Vertretungsstunden, ist der ÖPR zu beteiligen. Dies gilt auch für andere Beschlüsse zur Arbeitszeit.

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. Bei Aufnahme des Unterrichts bis spätestens am ersten Tag nach den Pfingstferien werden die Sommerferien durchbezahlt.

Wichtig zu wissen ist, 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 das Thema unmittelbar betrifft.

**Lernen mit Rückenwind (LmR)**
Der Einsatz von Lehrkräften im Rahmen von LmR erfolgt auf freiwilliger Basis und muss schriftlich angewiesen werden. Schulleitungen sollen lt. Organisationserlass den Pflichtunterricht im Blick behalten.
Das Schulamt informierte die Schulleitungen über die verfügbaren Geldmittel. Viele Schulen nutzen das Angebot, auch unter Einbindung außerschulischer Partner.
Zu beachten sind die persönliche Bagatellgrenze bei den MAU-Stunden und die Auswirkungen von Ferienabschnitten. Nähere Informationen sind dem „Gemeinsamen Merkblatt MAU“ des ÖPRs sowie der Kurzinfo LmR auf der Homepage zu entnehmen.

## 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 zu den schlecht versorgten Bezirken. Auch zu Beginn des Schuljahres ‘‘nachgeschobene‘‘ Beamtenstellen konnten 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 Konfliktpotenzial. Für Abhilfe konnten zum Teil rückkehrende Lehrkräfte aus Elternzeit sorgen. 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 Lehrbefähigung (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. Ziel des KMs ist es hierbei, **neue Lehrkräfte** so früh wie möglich zu binden, **um mehr Lehrkräfte zu gewinnen**. Die **Ausschreibungsverfahren** beginnen zwischenzeitlich im Dezember, wobei 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 Stammlehrkraft dennoch bewerben, benötigen Sie die Freigabe des Schulamts und müssen für das Engpassverfahren den Versetzungsantrag bis nach den Herbstferien stellen.
Zur Verbesserung der Unterrichtsversorgung bietet das KM für Quereinsteigende das Ausschreibungsverfahren „Direkteinstieg“ an. Diese Möglichkeit besteht für Lehrämter an Grundschulen und an Sek1-Schulen sowie für Fachlehrkräfte / Technische Lehrkräfte an SBBZen.
Diese Einstellungen erfolgen über schulbezogene Ausschreibungen. Informationen findet man auf der Homepage des KMs. Die Beratung erfolgt auch über die Personalschulrät:innen am Schulamt.

**Abordnungen** sind zu Schuljahresbeginn und während des Jahres nicht zu vermeiden. Gründe hierfür liegen z. B. in der schlechten Lehrerversorgung einzelner Schulen, Elternzeiten, aber auch im Fachbedarf an den Sek1-Schulen.
Durch das transparente Verfahren im Rahmen der Dienstvereinbarung des Personalrats 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.
Im Bedarfsfall wenden sich Lehrkräfte direkt an den ÖPR.
Auch Abordnungen von sonderpädagogischen Lehrkräften an allgemeinbildende 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 abgeordnet.

Vereinzelt nutzen Schulleitungen die Möglichkeit zur **Personalausgabenbudgetierung (PAB)** unter Beteiligung des Personalrats.

## Schwerpunktthemen 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 den Sitzungen 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 **900 Beratungen** im Jahr zusammen mit dem Sprechstundenteam wahr.

Gemäß der im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) genannten „vertrauensvollen Zusammenarbeit“ sind der Austausch mit der Amtsleitung, den Schulrät:innen und der Verwaltungsleitung im Schulamt sehr wichtig. Auch die Sachbearbeiter:innen sind oft hilfreiche Gesprächspartner:innen in ihrem Fachgebiet.

**Der ÖPR ist zur Vertraulichkeit verpflichtet, d. h. Anliegen einzelner Beschäftigter werden nur dann mit den o. g. Personen besprochen, wenn wir explizit den Auftrag dazu erhalten.**

Der Personalrat ist gemäß LPVG in unterschiedlicher Weise an bestimmten Maßnahmen der Kultusverwaltung 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 von Konrektor~~en~~:innen
- Einstellung von pädagogischen Fachkräften für Grundschulförderklassen
- Bestellung und Ernennung von Fachoberlehrer:innen als Fachbetreuer:innen und Stufenleiter:innen
- A 14-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 nimmt der ÖPR regelmäßig wahr.

Ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeit ist die **Beratung der Beschäftigten, z. B.** 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 (im Berichtszeitraum Elena Basche)
- Teilzeit, unterhälftige Teilzeit in Elternzeit und Beurlaubung
- Ruhestand/Sabbatjahr
- Stundenplangestaltung und Mehrarbeit, Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Arbeitsbelastung
- Konfliktsituationen
- 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 zunächst allein 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!!!**

Der ÖPR ist in der Regel von Dienstag bis Freitag im ÖPR-Büro zu den üblichen Geschäftszeiten erreichbar.

Am Montag bieten wir aufgrund unseres Sitzungstages keine Sprechstunde an.

Wir bitten Sie, für eine persönliche Beratung die Sprechstundenzeiten zu nutzen.

Sollten wir im Büro aufgrund von Terminen nicht erreichbar sein, schreiben Sie uns bitte eine Mail. Wir melden uns so bald wie möglich.

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

Persönliche Beratung ist telefonisch und in Präsenz möglich. Bitte kontaktieren Sie uns vorab per Mail. Zur Wahrnehmung eines Vorort-Termins am Staatlichen Schulamt in der Mömpelgardstr. 26, 71638 Ludwigsburg, im Zimmer 008 im EG ist eine Vereinbarung erforderlich.

**Kontaktdaten**

**ÖPR GHWRGS**
**beim Staatlichen Schulamt Ludwigsburg**
**Mömpelgardstr. 26**
**71640 Ludwigsburg**

oepr-schulen@ssa-lb.kv.bwl.de

**07141- 99 00 243**

**Homepage**

**Sprechstunden-/ Beratungszeiten**
**Di - Do 15.00 – 16.30 Uhr**

**Ihr Personalrat:** Heike Ackermann, Jenny Apfel, Ines Bäzner, Silke Benner, Kerstin Curth-Wegst, Susi Gräbitz, Alexandra Hartmann, Katharina Hellmann, Martin Hettler, Klemens Hofmann, Meike Hollmann, Matthias Kaiser, Hans-Martin Kögler, Inken König, Roman Kron, Jan Lumpp, Sabine Moalla, Lana Prenzlin, Ellen Seybold

Stand 28.2.25