

Informationen

des Bezirkspersonalrats Gymnasien beim Regierungspräsidium Tübingen

Nr. 2/2021

November 2021

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

Inhalt

1	Konventionelle A 14-Beförderung im Oktober 2021.....	2
2	A 14-Ausschreibungsverfahren Mai 2022.....	3
3	Hinweise zum Versetzungsverfahren.....	6
4	Informationen für Tarifbeschäftigte zur Entfristung des Arbeitsvertrags.....	8
5	BPR-Beiträge zu Schulleitertagungen.....	9
6	Aufgaben des Personalratsvorsitzenden.....	9
7	Virtuelle Gesundheitsschutz-Schulungsangebote des Betriebsärztlichen Dienstes B.A.D	10
8	Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM und Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes.....	11
9	Abgrenzung von GLK und Dienstbesprechungen.....	12
10	Äußeres Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten: Tätowierungen, Haar- und Barttracht.....	16
11	Kurzinfos: Vertretungspläne im Internet, Vertretungskräfte für Corona- Aufsichtstätigkeit.....	17
12	Internetseite der Personalvertretung.....	18

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

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

Verteiler

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

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

Web: <https://rp.baden-wuerttemberg.de/rpt/Abt7/Interessen/Seiten/AllgemeinBildendeGymnasien.aspx>

1 Konventionelle A 14-Beförderung im Oktober 2021

Gemäß der **Rahmenkriterien des KM** hätten im konventionellen A 14-Beförderungsprogramm im Oktober 2021 theoretisch Lehrkräfte befördert werden können, welche die folgenden Kriterien erfüllen:

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

Diese Vorgaben erfüllten im Regierungspräsidium Tübingen 120 Lehrkräfte an allgemeinbildenden Gymnasien. Insgesamt wurden dem RP Tübingen vom KM aber nur 23 Beförderungsstellen für die allgemeinbildenden Gymnasien zur Verfügung gestellt.

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

An **öffentlichen allgemeinbildenden Gymnasien** wurde wie folgt befördert:

- bis einschließlich Jahrgang 2004 mit mindestens Note 2,0
- im Jahrgang 2005 mit mindestens Note 1,5
- im Jahrgang 2006 mit Note 1,0 oder mindestens Note 1,5 in Verbindung mit den besten Befähigungsbeurteilungen (Kreuze bei D und C)
- im Jahrgang 2007 mit Note 1,0

Im **Privatschuldienst** wurden Lehrkräfte wie folgt befördert:

- bis einschließlich Jahrgang 2004 mit mindestens Note 2,0
- bis einschließlich Jahrgang 2006 mit mindestens Note 1,5

Im **Auslandsschuldienst** wurden Lehrkräfte wie folgt befördert:

- bis einschließlich Jahrgang 2005 mit mindestens Note 1,5
- bis einschließlich Jahrgang 2008 mit Note 1,0

Die **ÖPR** wurden vom BPR per PERS-Formular über die Beförderungen informiert. Eine Rückmeldung der ÖPR an den BPR ist in Beförderungsfällen nicht notwendig.

Die **Beförderungsurkunden** wurden im Laufe des Monats Oktober überreicht.

2 A 14-Ausschreibungsverfahren Mai 2022

Verteilung der Ausschreibungsstellen auf die Schulen

Für die Beförderung im A 14-Ausschreibungsprogramm Mai 2021 standen für die Gymnasien im Regierungspräsidium Tübingen nur **36 Stellen** zur Verfügung. Auch in diesem Beförderungsverfahren gibt es also immer weniger Beförderungsmöglichkeiten. Zum Vergleich: Im Mai 2020 standen noch 50 Stellen für das Ausschreibungsverfahren zur Verfügung.

Die Stellen werden im „**Abmangelverfahren**“ unter Beteiligung des BPR vom RP wieder prioritär auf die Schulen mit hohem A 13-Anteil bzw. mit einer besonders hohen absoluten Anzahl an A 13-Lehrkräften verteilt.

Ausschreibungstexte und -aufgaben

Neben den Örtlichen Personalräten wirkt auch der BPR Gymnasien gemeinsam mit dem Regierungspräsidium darauf hin, dass der **Arbeitsumfang** der ausgeschriebenen A 14-Stellen vergleichbar ist.

Im Ausschreibungserlass heißt es diesbezüglich (kursive und fette Auszeichnung sowie Anmerkung in eckigen Klammern vom BPR):

*Der Umfang der ausgeschriebenen Aufgabe [Anm. des BPR: Singular!] ist zu beachten. Keine Oberstudienrätin und kein Oberstudienrat muss mehr als 100 % Leistung erbringen. Eine zusätzliche zeitliche Belastung von **einer Stunde** als Ausgleich für die Beförderung ist denkbar, ansonsten sind zusätzliche Aufgaben weiterhin über **Anrechnungen** abzugelten.*

Im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit soll auch der **Örtliche Personalrat** frühzeitig von der Schulleitung über die Verfahrensschritte an der Schule informiert werden (gem. §§ 2, 68 und 70 LPVG).

Bewerbungsverfahren und Bewerbergespräche

Nach Nr. 10 der VwV "Beförderung zur Oberstudienrätin / zum Oberstudienrat" sind bei der Besetzung von A 14-Stellen im Ausschreibungsverfahren **Bewerbungen von Teilzeitbeschäftigten** genauso wie die von vollbeschäftigten Bewerberinnen und Bewerbern zu behandeln. Eine A 14-Stelle kann außerdem mit zwei Teilzeitkräften (ggf. auch unterhälftig) besetzt werden.

Die **A 14-Aufgabenerfüllung bei Teilzeitbeschäftigten** muss nur dem Teilzeitbeschäfti-

gungsumfang entsprechend geleistet werden. Der Umfang einer A 14-Aufgabe soll laut Erlass nicht mehr als eine Deputatsstunde betragen. Dies bezieht sich auf ein volles Deputat. Bei einem Teilzeitdeputat fällt die Besoldung entsprechend geringer aus, womit die volle Ausübung der Tätigkeit eine Ungleichbehandlung wäre, da die Teilzeitkraft für dieselbe Arbeit weniger Besoldung bzw. Entgelt erhält als die Vollzeitkraft. Auch im Vergleich zur Besetzung der Stelle mit zwei jeweils zu 50 Prozent Teilzeitbeschäftigten würde sonst eine Ungleichbehandlung vorliegen.

Zum Verfahren können nur **„junge“ Studienrätinnen und Studienräte** zugelassen werden, welche die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen zum Zeitpunkt der Beförderung erfüllen. Da die Beförderungen jeweils zum 1. Mai eines Jahres wirksam werden, muss sichergestellt sein, dass die „jungen“ Lehrkräfte zu diesem Zeitpunkt bereits Beamte auf Lebenszeit sind. Sollten sie die erforderliche haushaltsrechtliche Wartezeit von 6 Monaten nach der Verbeamtung auf Lebenszeit noch nicht erfüllt haben, kann ihnen die ausgeschriebene Aufgabe bereits übertragen werden, die Beförderung zur Oberstudienrätin / zum Oberstudienrat erfolgt jedoch erst nach Ablauf der 6 Monate zum 1. des darauf folgenden Monats, wenn zu diesem Zeitpunkt die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen (z. B. gesundheitliche, persönliche und fachliche Eignung) erfüllt sind.

Es können sich auch **Lehrkräfte im Arbeitnehmersverhältnis** um die ausgeschriebene Stelle bewerben, soweit sie unter Abschnitt 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte fallen (sog. "Erfüller"). Wie erstmalig bereits im Ausschreibungsverfahren 2016 können sich auch Lehrkräfte bewerben, die unter Abschnitt 2 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte fallen. Hierbei handelt es sich um Lehrkräfte mit abgeschlossenem Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule, die aufgrund ihres Studiums die fachlichen Voraussetzungen zum Unterrichten in mindestens zwei Fächern haben, aber die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllen (sog. „beste Nichterfüller“).

Auch die **Belange älterer und schwerbehinderter Lehrkräfte** (§ 164 Abs. 4 Nr. 2 SGB IX sowie Nr. 3.3, 3.5, 5.6 der SchwbVwV) sind zu berücksichtigen. Schwerbehinderte und gleichgestellte Bewerberinnen und Bewerber werden beim Vorliegen insgesamt gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt, auch wenn einzelne Eignungsmerkmale behinderungsbedingt schwächer ausgeprägt sind.

Über **Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen** sind die Schwerbehindertenvertretung und der Personalrat unmittelbar nach Eingang zu unterrichten (§ 164 Abs. 1 Satz 4 SGB IX; Nr. 3.4 der SchwbVwV). Bei Bewerbungen von schwerbehinderten Menschen hat die Schwerbehindertenvertretung das Recht auf Einsichtnahme in die entscheidungsrelevanten Teile der Bewerbungsunterlagen sowie auf Teilnahme an den Vorstellungsgesprächen der schwerbehinderten und der nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber (§ 178 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Auf Verlangen ist

die beabsichtigte Einstellungsentscheidung mit der Schwerbehindertenvertretung in einem Gespräch zu erörtern und im Einzelnen zu begründen. Die Schwerbehindertenvertretung ist an den Vorstellungsgesprächen nicht zu beteiligen, wenn der schwerbehinderte Mensch die Beteiligung ausdrücklich ablehnt (§ 164 Abs. 1 Satz 10 SGB IX). Das allgemeine Beteiligungsrecht der Schwerbehindertenvertretung wird hiervon nicht berührt (§ 178 Abs. 2 SGB IX).

Die **Dauer der Verpflichtung zur Wahrnehmung einer besonderen Aufgabe** ist auf das Ende des Schuljahres begrenzt, in dem die übernommene Aufgabe fünf Jahre wahrgenommen wurde. Zeiten ohne Bezüge hingegen führen zu einer Verlängerung des Zeitraums (vgl. hierzu die Schreiben des Kultusministeriums vom 13.04.2015 sowie vom 20.07.2015, Az.: 14-0311.23/678).

Die Übernahme einer ausgeschriebenen besonderen Aufgabe steht einer **Versetzung** nicht im Wege. Die Schulleiterin oder der Schulleiter der neuen Schule hat im Falle einer Versetzung eine neue besondere Aufgabe mit der Oberstudienrätin / dem Oberstudienrat abzustimmen, die übernommen werden kann.

Regierungsbezirksübergreifende A 14-Bewerbungen

Studienrätinnen und Studienräte können sich im Ausschreibungsverfahren auch auf ausgeschriebene Stellen außerhalb des Regierungsbezirkes bewerben, in dem sie unterrichten. Sofern sie bei einer solchen Bewerbung außerhalb ihres Regierungsbezirkes zum Zuge kommen, wird die Versetzung in der Regel erst zum 01.08. eines Jahres erfolgen. Auch wenn in diesen Fällen die ausgeschriebene Aufgabe erst zum neuen Schuljahr wahrgenommen werden kann, ist die Beförderung der Studienrätin bzw. des Studienrates dennoch zum 01.05. eines Jahres von dem abgebenden Regierungspräsidium zu Lasten des Ausschreibungskontingentes des aufnehmenden Regierungspräsidiums durchzuführen.

Personalratsbeteiligung bei den Bewerbergesprächen

Laut LPVG § 71 Abs. 3 hat der BPR ein **Teilnahmerecht** an den Bewerbergesprächen. Dieses Teilnahmerecht hat der BPR aus organisatorischen Gründen mit zwei Ausnahmen an die ÖPR delegiert: Nur wenn ein ÖPR-Mitglied im Bewerberkreis ist oder ein Bewerber es beantragt, nimmt der BPR sein Teilnahmerecht selbst wahr und ist zu den Bewerbergesprächen von der Schulleitung rechtzeitig einzuladen. Bewirbt sich nur ein einziger Bewerber auf die Stelle, findet also keine „Auswahl unter mehreren Bewerbern“ statt, entfällt das Teilnahmerecht des BPR am Auswahlgespräch.

Die **Rolle der Personalvertretung** bei den Bewerbergesprächen besteht nach Auffassung des BPR nicht darin, nach den Bewerbergesprächen ein Votum zur Bewerberauswahl abzugeben, denn die Bewerberauswahl liegt in der Verantwortung der Dienst-

stellenleitung, nicht der Personalvertretung. Wir raten dem ÖPR deshalb, nicht aktiv in die Bewerbergespräche einzugreifen, also nicht selbst Fragen an die Bewerber zu richten. Die Personalvertretung sollte vielmehr während der Gespräche darauf achten, dass alle Bewerber die Gespräche unter **gleichen Rahmenbedingungen** führen können, was die Gesprächsführung angeht: gleiche Fragen für alle Bewerber, Vermeidung unzulässiger Fragen (z. B. nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder politischem Engagement und dienstlicher Aufgabenerfüllung), gleicher Zeitrahmen für alle Gespräche, gleiche freundliche Behandlung aller Bewerber usw.

Die Personalratsbeteiligung wird auf dem Bewerberübersichtsformular, das die Schulleitung ausfüllt, durch Unterschrift dokumentiert. Eventuelle abweichende **Stellungnahmen** des Örtlichen Personalrats und / oder der Örtlichen Vertrauensperson der Schwerbehinderten **zum Bewerber-Ranking** sind gegebenenfalls zusammen mit der Bewerberübersicht dem Regierungspräsidium zuzuleiten.

Zeitlicher Ablauf

Die **Ausschreibungstexte** werden am 14. Januar 2022 veröffentlicht.

Die **Bewerbungsfrist** endet am 04. Februar 2022.

Die **Bewerbergespräche** an den Schulen werden vom 04. Februar bis 11. März geführt.

Das Regierungspräsidium wird im April 2022 unter Beteiligung des BPR die **Auswahlentscheidung** treffen.

Im Laufe des Monats Mai 2022 müssen die **Beförderungsurkunden** ausgehändigt werden, damit die Beförderung rechtzeitig wirksam wird.

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



3 Hinweise zum Versetzungsverfahren

Kolleginnen und Kollegen, die die Schule bzw. den Schulort wechseln möchten, müssen einen Antrag auf Versetzung stellen. Dies geschieht online im Internet als Beantragung einer stellenwirksamen Änderung über das STEWI-Portal des Landes unter <https://lehrer-online-bw.de> und muss bis zum ersten Schultag nach den Weihnachtsferien des vorausgehenden Schuljahres geschehen.

Voraussetzung für einen erfolgreichen Versetzungsantrag ist zunächst einmal die Freigabe

durch die abgebende Schulleitung; diese sollte also schon früh in die Versetzungsüberlegungen eingebunden sein. Bei Problemen mit der Freigabe für die Versetzung durch die Schulleitung kann der ÖPR um Unterstützung gebeten werden.

Die Aufnahmebereitschaft der Schulen am Zielort / in der Zielregion sollte ebenfalls ausgelotet werden, so dass sich eine Kontaktaufnahme im Vorfeld anbietet. Sollte man bei einer dieser Schulen zu einem Gespräch geladen werden, ist zu bedenken, dass dies den Charakter eines Bewerbungsgesprächs haben kann, wenn sich mehrere Kollegen/innen an diese Schule versetzen lassen möchten.

Die Versetzungsentscheidung trifft letztendlich jedoch das Regierungspräsidium, bei bezirksübergreifenden Versetzungen müssen die beiden involvierten Regierungspräsidien zustimmen.

Es besteht die Möglichkeit, die Personalvertretung(en) auf Bezirksebene um Unterstützung des Versetzungsantrages zu bitten. Hierzu sollte der im STEWI-Portal generierte PDF-Ausdruck an den BPR weitergeleitet werden, versehen mit zusätzlichen Informationen, auf die der BPR bei seiner Argumentation gegenüber dem Amt zurückgreifen kann. Insbesondere Härtefälle sollten gut dokumentiert sein. Bei bezirksübergreifenden Versetzungsanträgen sollten der abgebende und der aufnehmende BPR um Unterstützung gebeten werden.

Die aktuelle Lage im Regierungsbezirk Tübingen stellt sich so dar, dass es als bestversorgtes RP gilt, auch wenn es regionale und fachspezifische Unterschiede gibt; generell war der Versetzungssaldo in den letzten Jahren immer positiv, es wollten also mehr Kollegen/innen in das RPT als von hier fort. Innerhalb des Regierungsbezirks gibt es Regionen, für die die Nachfrage das Angebot bei Weitem übertrifft. Die Versetzungssituation kann also durchaus als schwierig bezeichnet werden.

Um die eigenen Versetzungschancen vor diesem Hintergrund zu erhöhen, sollte geprüft werden, ob der Antrag räumlich und schulartspezifisch (Einsatz an einem beruflichen Gymnasium oder einer GMS denkbar?) ausgeweitet werden kann. Allerdings sollten hier nur Angaben gemacht werden, die dann auch verwirklicht werden können: Wird ein dem Antrag entsprechendes Versetzungsangebot abgelehnt, mindert das u. U. die Dringlichkeit dieses Antrages und auch der folgenden. Außerdem muss beachtet werden, dass erfahrungsgemäß keine realistische Aussicht besteht, in absehbarer Zeit von einem Beruflichen Gymnasium oder einer GMS wieder zurück an ein allgemeinbildendes Gymnasium zu wechseln.

4 Informationen für Tarifbeschäftigte zur Entfristung des Arbeitsvertrags

An vielen Gymnasien im RP Tübingen wird der Lehrkräftemangel weiterhin durch Arbeitnehmerlehrkräfte mit befristetem Vertrag, meist als Krankheits- oder Mutterschutzvertretungen, aufgefangen.

Seit dem SJ 2019/2020 haben Lehrkräfte ohne anerkannte Lehramtsbefähigung (sogenannte NichterfüllerInnen) unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, sich auf eine Entfristung ihres Arbeitsvertrags zu bewerben.

Die Voraussetzungen für eine Bewerbung sind:

- aktuelle befristete Beschäftigung im öffentlichen Schuldienst des Landes Baden-Württemberg,
- mindestens 36 Monate Beschäftigungsdauer im öffentlichen Schuldienst; angefangene Monate zählen, nicht jedoch der Ferienmonat August.
- Die letzte dienstliche Beurteilung muss mindestens mit der Note sehr gut bis gut bewertet sein.
- Unabweisbarer, nicht anders zu deckender dauerhafter Bedarf muss gegeben sein.

Wie läuft das mit der Bewerbung in diesem Verfahren?

Da der Antrag auf Entfristung des aktuell vorliegenden Vertrags in VPO (Vertretungspool online) erfolgt, muss man dort registriert sein bzw. sich registrieren, um eine VPO-Bewerbersnummer zu erhalten. Anträge können dort bis spätestens zum 10.01.2022 gestellt werden: <https://lobw.kultus-bw.de/lobw/Vpo>

Der ausgefüllte Antrag muss anschließend ausgedruckt der Schulleitung zur Weiterleitung ans RP übergeben werden.

Bitte machen Sie in Frage kommende Kolleginnen und Kollegen an Ihrer Schule auf diese Möglichkeit aufmerksam!

Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre Arbeitnehmervertretung im BPR Tübingen.

5 BPR-Beiträge zu Schulleitertagungen

Seit einigen Jahren hat das Referat Gymnasien der Abteilung Schule und Bildung des Regierungspräsidiums Tübingen dem BPR Gymnasien im Rahmen der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit dankenswerterweise die Möglichkeit eingeräumt, einmal im Schuljahr einen etwa halbstündigen Beitrag zu einer der Schulleitertagungen beizusteuern, die meist im Frühjahr und Herbst im Bildungsforum Untermarchtal stattfinden.

Der BPR Gymnasien wirbt bei diesen Gelegenheiten regelmäßig dafür, dass Schulleitungen die Zusammenarbeit mit dem Personalrat nicht als Hindernis, sondern als Chance begreifen. Denn durch die partnerschaftliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit von ÖPR und Schulleitung kann die Schulleitung von Anregungen des ÖPR profitieren, mögliche Konflikte und Probleme schon im Vorfeld erkennen und vermeiden und so insgesamt für ein besseres Betriebsklima, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten sorgen.

So dient denn gut gemachte Personalvertretung letztlich allen: Der Schulleitung, dem Kollegium und dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule insgesamt.

In den vergangenen Jahren hat der BPR auf der Schulleitertagung unter anderem folgende Problemfelder thematisiert: Rahmenbedingungen für Unterrichtsbesuche bei dienstlichen Beurteilungen, Rolle des Personalrats bei Versetzungen, Abordnungen aus dienstlichen Gründen, Mehrarbeit (Vermeidung, Verteilung, Vergütung und Ausgleich von Mehrarbeit), Datenschutz, Reisekosten bei außerunterrichtlichen Veranstaltungen und anderes mehr.

6 Aufgaben des Personalratsvorsitzenden

„Gegenüber der Dienststellenleitung agiert nicht das gesamte Personalratsgremium, sondern es handeln allein die Vorsitzenden.“ (Zeitschrift „Der Personalrat“, Ausgabe 4/2021, S. 14).

Entsprechend ähnlicher Strukturen in anderen Gremien kommt auch dem Personalratsvorsitzenden eine wichtige Rolle zu. Er bzw. sie vertritt das Gremium im Rahmen der gefassten Beschlüsse nach außen. Die geschieht innerhalb der mehrheitlich gefassten Beschlüsse des Personalrats (vgl. LPVG § 29 Abs. 2).

Dabei gilt es allerdings zu beachten, dass der Vorsitzende zwar die Beschlüsse des Gremiums weitergibt, dennoch nicht der „rechtliche Vertreter“ des Personalrats ist. Sein Auftrag ist es vielmehr, die Beschlüsse gebündelt an die Dienststellenleitung

weiterzugeben. Diese Erklärungen können im Rahmen der Mitbestimmungsrechte rechtlich bindend für die Dienststellenleitung sein. Diese Beschlüsse sind der Dienststellenleitung ausdrücklich als Beschlüsse des Personalrats mitzuteilen. Aus Gründen der Nachvollziehbarkeit wird deswegen empfohlen, Beschlüsse in schriftlicher Form mitzuteilen.

Ebenso nimmt der Vorsitzende Erklärungen von Seiten der Dienststelle entgegen. Im Fall der Verhinderung übernimmt diese Aufgabe der Stellvertreter mit vollen Befugnissen. Als Verhinderungsgründe gelten Krankheit, Dienstreise, Teilnahme an Schulungen, Eltern- und Pflegezeiten. Im Augenblick der Entgegennahme beginnt die Beteiligungsfrist für die Personalvertretung.

Zusätzlich zur Aufgabe der „Vertretung nach außen“ hat der Personalratsvorsitzende noch weitere verpflichtende Aufgaben, in denen er selbstständig handeln kann:

- 1) Er muss die Sitzungen einberufen und eine Tagesordnung festlegen. Zusätzlich können von den Mitgliedern des Personalrats weitere Tagesordnungspunkte beantragt werden.
- 2) Er leitet die Personalratssitzung.
- 3) Er unterschreibt, gemeinsam mit dem Protokollführer, das angefertigte Protokoll.

Alle weiteren Tätigkeiten kann der Vorsitzende nur aufgrund der Beschlusslage des Gremiums ausführen, sofern diese nicht ausdrücklich in die Kompetenz des Vorsitzenden übertragen wurden (vgl. LPVG § 36).

Es besteht zusätzlich noch die Möglichkeit, den Vorsitzenden für Verhandlungen und Gespräche im Vorfeld mit Grundsatzbeschlüssen auszustatten, sodass dieser in den entsprechenden Gesprächen handlungsfähig bleibt. Der Vorsitzende hat sich stets an die Mehrheitsmeinung des Gremiums zu halten, auch wenn er persönlich anderer Meinung ist. Sollte der Vorsitzende seine Befugnisse übertreten, kann der Personalrat ihn als Vorsitzenden abberufen.

7 Virtuelle Gesundheitsschutz-Schulungsangebote des Betriebsärztlichen Dienstes B.A.D

Aufgrund der besonderen Herausforderungen und der eingeschränkten Möglichkeiten von Präsenzveranstaltungen in der Corona-Krise hat der B.A.D die bestehenden Maßnahmen mit Online-Schulungen erweitert, die auf die besonderen Herausforderungen von Lehrkräften und der Schulleitungen eingehen.

Lehrkräfte und Schulleitungen haben die Möglichkeit, sich zu einem angebotenen

Termin ihrer Wahl anzumelden. Nach Ihrer Anmeldung erhalten Sie automatisch eine Anmeldebestätigung mit Informationen und Zugangsdaten zur gebuchten Online-Schulung.

Die angebotenen Schulungen wenden sich an verschiedene Zielgruppen und werden in unterschiedlicher Form angeboten. Die Kosten werden über das ZSL getragen.

Alle Informationen sowie auch die Möglichkeit zur Anmeldung zu den zentralen virtuellen Schulungen sind auf dem Webportal „Sicher gesund“ unter

www.sicher-gesund-schule-bw.de

im Reiter „Gesundheitsförderung“- „Zentrale Schulungsangebote virtuell“ aufgeführt.

Hier kommen Sie direkt zu den Angeboten:

<https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/gesundheitsfoerderung/zentrale-schulungsangebote-virtuell/>



Die Schulungen können Sie hier buchen:

https://www.terminland.de/virtuelle_Schulungen/?m=29804



8 Betriebliches Eingliederungsmanagement BEM und Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes

Immer wieder gibt es im schulischen Alltag bei der Wiedereingliederung länger erkrankter Kollegen Missverständnisse und Unsicherheiten in Bezug auf die Instrumentarien des **Betrieblichen Eingliederungsmanagements** (BEM, §167 SGB IX) und der **Gestufted Wiederaufnahme des Dienstes** (beamtenrechtliche Regelung, früher besser bekannt unter dem Begriff Rekonvaleszenz § 68 (3) LBG; Ziffer 41 BeamtVwV) bzw. **Stufenweisen Wiedereingliederung** (Regelung für Arbeitnehmer*innen gemäß §74 SGB V).

Das **Betriebliche Eingliederungsmanagement** (BEM) ist Aufgabe des Arbeitgebers mit dem Ziel, Arbeitsunfähigkeit der Beschäftigten eines Betriebes oder einer Dienststelle möglichst zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten im Einzelfall zu erhalten. BEM ist somit ein gesetzlich vorgeschriebenes, standardisiertes Verfahren, um länger Erkrankte wieder ins Berufsleben zurückzuführen. Es gilt für alle Beschäftigten in Deutschland und für alle Betriebe und Dienststellen. Es wird im Schulbereich von der Schulleitung angeboten (siehe Link Ablaufplan). Die Schulleitung muss jeder Lehrkraft, die 30 Tage innerhalb der letzten 12 Monate

akkumuliert oder am Stück arbeitsunfähig erkrankt ist, ein Angebot zu BEM machen, die Entscheidung darüber, ob ein BEM durchgeführt wird, liegt allein bei der betroffenen Lehrkraft. Im Rahmen eines BEM können unterschiedlichste Maßnahmen stehen wie beispielsweise die Anpassung eines Arbeitsplatzes, Änderungen der Arbeitsorganisation, eine vorübergehende Reduzierung des Arbeitsumfanges etc.

Im Schuldienst steht nach längerer schwerer Erkrankung einer Lehrkraft meist eine Maßnahme im Vordergrund: Eine **Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes** (Beamtinnen und Beamte) bzw. die **Stufenweise Wiedereingliederung** (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer), also eine Rückkehr an die Schule mit zunächst reduziertem Stundenumfang und allmählicher Steigerung des Deputatsumfanges bis zur ursprünglichen Deputatshöhe. Eine Gestufte Wiederaufnahme bzw. eine Stufenweise Wiedereingliederung kann zwar eine Maßnahme innerhalb eines BEM-Verfahrens sein, aber für die Bewilligung einer Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes oder einer Stufenweisen Wiedereingliederung ist die Durchführung eines standardisierten BEM-Verfahrens nicht zwingend erforderlich. Eine Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes kann beim RP beantragt und bewilligt werden, auch wenn kein BEM durchgeführt wird.

BEM und Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes sind also nicht identisch.

Detailliertere Informationen zur Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes bzw. zur Stufenweisen Wiedereingliederung finden Sie in früheren BPR-Info, auf der Homepage der Schwerbehindertenvertretung beim KM (www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de) oder Sie wenden sich an Frau Christine Vöhringer, Bezirksvertrauensperson Gymnasien beim RP Tübingen (christine.voehringer@rpt.bwl.de)

Ablaufplan BEM: http://schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents_E1047986891/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Dienststellen/schwerbehindertenvertretung-schule-bw/pdf/Ablaufplan%20Gym-BS%20verkleinert.pdf

bzw. <https://kurzelinks.de/ce0x>



9 Abgrenzung von GLK und Dienstbesprechungen

Wegen der Zunahme an Dienstbesprechungen erhielt der BPR in letzter Zeit mehrfach Anfragen zum Wesen des Instruments „Dienstbesprechung“ (DB), seinem Einsatz durch die Schulleitungen und die Abgrenzung von der Gesamtlehrerkonferenz (GLK).

Dienstbesprechungen dürfen nur zu solchen Sachverhalten angesetzt werden, die nicht ausdrücklich der Information, der Beratung oder der Beschlussfassung einer GLK oder anderen Konferenzen zugeordnet sind.

Eine Dienstbesprechung kann also durch Vorgesetzte für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich angesetzt werden, um z. B. über neue Gesetze, Verwaltungsvorschriften und Verordnungen zu informieren. Eine maximal zulässige Anzahl von Dienstbesprechungen ist dem BPR nicht bekannt.

Dienstbesprechungen sind keine „Ersatz-GLK“

Allerdings darf solch eine Dienstbesprechung nicht zu einer Ersatz-GLK umfunktioniert werden, da die vom Schulgesetz bzw. der Konferenzordnung der GLK zugeordneten Zuständigkeiten gewahrt werden müssen und nicht in eine Dienstbesprechung verlagert werden können. D. h. konkret: Es darf in einer Dienstbesprechung nichts beraten oder gar abgestimmt werden, was der GLK vorbehalten ist.

Die GLK als bedeutendes demokratisches Mitwirkungs-gremium des Kollegiums darf also durch Dienstbesprechungen weder entwertet noch ersetzt werden.

In der Konferenzordnung des Kultusministeriums (zuletzt geändert am 11. April 2012) heißt es zu den Zuständigkeiten der GLK:

„(1) Zu den Angelegenheiten von wesentlicher Bedeutung für die Schule, über die gemäß § 45 Abs. 2 des Schulgesetzes die Gesamtlehrerkonferenz unbeschadet der Zuständigkeit der Schulkonferenz berät und beschließt, gehören insbesondere

1. allgemeine Fragen der Erziehung und des Unterrichts an der Schule;

1 a. die Festlegung der schuleigenen Stundentafel im Rahmen der Kontingentstundentafel und die Entwicklung schuleigener Curricula im Rahmen der jeweiligen Bildungspläne nach Anhörung des Elternbeirates und nach Zustimmung der Schulkonferenz,

2. Fragen der Fortbildung der Lehrer sowie Maßnahmen, die ihre Zusammenarbeit fördern und der gegenseitigen Unterstützung der Lehrer dienen;

3. Erlaß der Schul- und Hausordnung sowie der Pausenordnung;

4. allgemeine Fragen der Klassenarbeiten und Hausaufgaben;

5. Empfehlungen für einheitliche Maßstäbe bei Notengebung und Versetzung;

6. einheitliche Durchführung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften an der Schule;

7. Verwendung der der Schule zur Verfügung gestellten Haushaltsmittel im Rahmen ih-

rer Zweckbestimmung;

8. Stellungnahmen zur

- a) Ausstattung und Einrichtung der Schule sowie zu Baumaßnahmen gegenüber dem Schulträger,
- b) Einrichtung oder Beendigung eines Schulversuchs,
- c) Änderung der Schulart, der Schulform oder des Schultyps sowie der dauernden Teilung oder Zusammenlegung und der Erweiterung oder Aufhebung der Schule;

9. allgemeine Empfehlungen für die Verteilung der Lehraufträge und sonstiger dienstlicher Aufgaben, für die Aufstellung der Stunden- und Aufsichtspläne sowie für die Anordnung von Vertretungen, unbeschadet § 41 Abs. 1 Schulgesetz;

10. Aufstellung der Grundsätze über die Durchführung von besonderen Schulveranstaltungen, die die gesamte Schule berühren (z. B. Schulfeste);

11. Aufstellung der Grundsätze über die Durchführung von außerunterrichtlichen Veranstaltungen (z. B. Klassenfahrten, Schullandheimaufenthalte);

12. Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten und den für die Berufserziehung der Schüler Mitverantwortlichen im Rahmen der Schule;

13. Beratung des Schulleiters bei der Zusammenarbeit mit dem Schulträger, den Religionsgemeinschaften, den Berufsausbildungsstätten sowie sonstigen außerschulischen Institutionen mit Erziehungsauftrag;

14. Geschäftsordnungen für die Lehrerkonferenzen der Schulen;

15. Wahl der Vertreter der Lehrer in der Schulkonferenz; dabei sind wählbar alle in der Gesamtlehrerkonferenz stimmberechtigten Lehrer;

16. Vorschläge für die Festsetzung der beweglichen Ferientage;

17. sonstige Angelegenheiten, die der Gesamtlehrerkonferenz auf Grund von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften übertragen sind.

(2) Die Gesamtlehrerkonferenz kann Angelegenheiten, über die die Schulkonferenz entscheidet, beraten und der Schulkonferenz Anregungen und Empfehlungen geben.

(3) Die Gesamtlehrerkonferenz ist ferner zuständig für Aufgaben der Teilkonferenzen, sofern diese nicht eingerichtet sind, und für die Bildung der in § 3 Abs. 3 bis 7 genannten Teilkonferenzen, soweit diese nicht bindend vorgeschrieben sind. Sie kann mit Zu-

stimmung der Schulaufsichtsbehörde bei Bedarf andere als die in § 3 Abs. 1 genannten Teilkonferenzen einsetzen und diesen im Rahmen ihrer Zuständigkeit Aufgaben übertragen sowie die Zusammensetzung und den Vorsitz regeln.

(4) Die Gesamtlehrerkonferenz kann über Angelegenheiten bestehender Teilkonferenzen von sich aus oder auf deren Antrag entscheiden und auch deren Beschlüsse aufheben, wenn die Belange der Schule dies erfordern; dies gilt nicht für Zeugnis-, Versetzungs- und sonstige Entscheidungen, für die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften ausdrücklich der Teilkonferenz die Zuständigkeit zugewiesen ist.

Siehe <https://kurzelinks.de/c6ku>



Neben der GLK gibt es natürlich noch die Fach-, Abteilungs- und andere Lehrerkonferenzen. Besonders deutlich wird der Unterschied zu Dienstbesprechungen, wenn man die für die Konferenzen geltenden Regeln für die Einberufung und den Sitzungsverlauf berücksichtigt.

Für alle diese Lehrerkonferenzen muss die Einladung sechs Unterrichtstage vor dem Sitzungstermin versandt werden (mit Zeit, Ort und Tagesordnung). Nur in dringenden begründeten Fällen kann diese Frist verkürzt werden. Die zur Beratung notwendigen Unterlagen müssen so frühzeitig vorgelegt werden, dass sich jeder damit vertraut machen kann (§ 12 (6) Konferenzordnung).

Der Vorsitzende der Lehrerkonferenz bestimmt zwar die Tagesordnung. Er muss allerdings Anträge, die von einem Stimm- oder Teilnahmeberechtigten mindestens drei Unterrichtstage vor der Konferenz vorgelegt werden, auf die Tagesordnung nehmen. Auch während der Sitzung kann jeder Teilnehmer zur Tagesordnung sprechen oder neue Sachverhalte vorbringen, über die dann aber aktuell nicht abgestimmt werden kann. (§ 12 (7), (8) Konferenzordnung).

Während also für alle Lehrerkonferenzen ausführliche Mitsprache und Beteiligungsrechte der Teilnehmer vorgesehen sind, ist das für Dienstbesprechungen nicht der Fall.

Außerdem gibt es viele Maßnahmen der Unterrichts- und Erziehungsarbeit an der Schule, die ein Zusammenwirken der Lehrer, den gegenseitigen Austausch und die gegenseitige Unterstützung erfordern. Dafür sind die Lehrerkonferenzen da (§ 44 (1) Schulgesetz). Dienstgespräche können das nicht leisten.

Die Durchführung von Dienstbesprechungen hat sich im Zusammenhang mit den vielen Verordnungen in der Pandemiezeit merklich gehäuft. In dem Maße, wie die Verordnungen weniger werden, kann auch das Instrument der Dienstbesprechung zurückgefahren werden.

10 Äußeres Erscheinungsbild von Beamtinnen und Beamten: Tätowierungen, Haar- und Barttracht

Das Bundesverwaltungsgericht hatte 2017 angemahnt, dass Regelungen zu Tätowierungen für Beamtinnen und Beamte einer gesetzlichen Grundlage bedürfen – bis dahin waren vor allem über Verwaltungsvorschriften hierzu Regelungen ergangen (die meisten davon für Polizeibeamte).

Das nun neue, am 7.5.2021 verabschiedete Gesetz regelt sowohl die persönlichen Ernennungsvoraussetzungen für Beamte sowie das Auftreten im Dienst. Danach kann der Dienstherr das Tragen von sichtbaren Tätowierungen, Schmuck oder einer bestimmten Haar- und Barttracht untersagen, wenn die Funktionsfähigkeit der Verwaltung oder die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten dies erfordert.

Der genaue Gesetzeswortlaut lautet nun: (§ 61, Abs. 2 BBG):

„Beamtinnen und Beamte haben bei Ausübung des Dienstes oder bei einer Tätigkeit mit unmittelbarem Dienstbezug auch hinsichtlich ihres Erscheinungsbilds Rücksicht auf das ihrem Amt entgegengebrachte Vertrauen zu nehmen. Insbesondere das Tragen von bestimmten Kleidungsstücken, Schmuck, Symbolen und Tätowierungen im sichtbaren Bereich sowie die Art der Haar- und Barttracht können von der obersten Dienstbehörde eingeschränkt oder untersagt werden, soweit die Funktionsfähigkeit der Verwaltung oder die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten dies erfordert. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn Merkmale des Erscheinungsbilds nach Satz 2 durch ihre über das übliche Maß hinausgehende besonders individualisierende Art geeignet sind, die amtliche Funktion der Beamtin oder des Beamten in den Hintergrund zu drängen. [...]“

Die jeweilig zuständigen Ministerien regeln die Einzelheiten für ihren jeweiligen Geschäftsbereich.

Juristen merken hierzu an, dass Regelungen zum äußeren Erscheinungsbild stets Einschränkungen des Rechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit nach Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz (GG) enthalten und auch die Würde des Beamten (Art. 1 Abs. 1 GG) betreffen. Die Rechtsprechung lehnt dabei überzogene Einschränkungen ab. Zum Beispiel gibt es ein Urteil, das es verbietet, dass Haare nur auf Hemdkragenlänge zu tragen sind (BVerwG 2.3.2006 – 2 C 3/05).

In Bayern wurde das Bundesgesetz schon insofern spezifiziert, als Polizeibeamte nicht sichtbar tätowiert sein dürfen. Diese Regelung wurde vom Bundesverwaltungsgericht schon als rechtens bestätigt (BVerwG 14.5.2020 – 2 C 13719).

Begründet wird dies dadurch, dass mittels des äußeren Erscheinungsbilds und des Auftretens einer Amtsperson auch das Vertrauen in deren Neutralität, Objektivität und Unparteilichkeit bestimmt werden. Dass hierzu nun ein Gesetz verabschiedet wurde, hängt mit dem Wesentlichkeitsgrundsatz zusammen, der es verbietet, dass Grundrechtseingriffe lediglich über Verwaltungsvorschriften geregelt werden können, da Grundrechtseingriffe eine ausreichende gesetzliche Ermächtigungsrundlage benötigen. Ein Beteiligungsrecht des Hauptpersonalrates besteht nur, wenn eine Verwaltungsvorschrift zur genauen Ausgestaltung des Gesetzes im Land, z. B. durch das Kultusministerium für Lehrkräfte, ergeht. Dies ist in Baden-Württemberg noch nicht der Fall, ist aber zu erwarten.

11 Kurzinfos: Vertretungspläne im Internet, Vertretungskräfte für Corona-Aufsichtstätigkeit

Vertretungspläne im Internet

Unter https://lehrerfortbildung-bw.de/st_recht/daten/faq_ds/ ist eine FAQ-Liste zum Datenschutz veröffentlicht, die auch für die ÖPR-Arbeit wertvolle Informationen enthält. Zum Beispiel findet man unter Punkt 33. „Vertretungspläne“ Empfehlungen zur Veröffentlichung des tagesaktuellen Vertretungsplans im Internet. Demnach darf dieser nur in einem passwortgeschützten Bereich veröffentlicht werden, bei dem jede Schülerin und jeder Schüler einen eigenen Zugang haben muss und mit diesem ausschließlich die für ihren bzw. seinen Unterricht relevanten Informationen erhält.



Vertretungskräfte für Corona-Aufsichtstätigkeit

Es können, soweit geeignetes Personal gefunden wird, weiterhin geeignete Personen für Aufsichtstätigkeit im Corona-Zusammenhang an der Schule eingestellt werden, z. B. um Klassen zu beaufsichtigen, die sich in der Schule befinden, aber von schwangeren Lehrkräften von zu Hause digital unterrichtet werden und in der Schule währenddessen beaufsichtigt werden müssen.

12 Internetseite der Personalvertretung

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

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



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

Webadresse:

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



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

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



=====

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

Mit kollegialen Grüßen

Cord Santelmann
Vorsitzender

Christine Brohl
Stellvertretende Vorsitzende

Max Biehahn
Vorstandsmitglied

Bettina Ruff
Vorstandsmitglied

Ursula Dingler
Dieter Grupp
Jochen Jehle
Regina Hoch-Veser

Andreas Müller
Jörg Sobora
Ingrid Wagenhuber

Christine Vöhringer
Bezirksvertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte an Gymnasien und ständiger Gast des BPR Gymnasien