

HPR BS Info

Hauptpersonalrat Berufliche Schulen beim Kultusministerium Baden-Württemberg

Nr. XII/9

Mai 2016

1. **Lehrerarbeitszeit**
 - a) Minusstunden im Deputat („Heckwelle“)
 - b) Kooperationszeiten
 - c) Sonderurlaub aus verschiedenen Anlässen: gesetzliche Änderungen
2. **Zinsloses Darlehen oder Vorschuss bei Pflegezeit**
3. **B A D GmbH als Ansprechpartner bei betriebsärztlichen Untersuchungen**
4. **Chancengleichheitsgesetz**
 - a) Wahl der BfC
 - b) Familiengerechte und pflegegerechte Arbeitszeit
5. **Zulagen für Direkteinsteiger an beruflichen Schulen im Einstellungsjahr 2016**
6. **Zweites Beförderungsprogramm für das Jahr 2016 für Technische Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen zum 01.08.2016**

Liebe Kolleginnen und Kollegen in den Örtlichen Personalräten,
die Mitglieder des HPR BS bitten Sie, diese HPR BS Information in Ihren Kollegien bekannt zu geben. Vielen Dank!

Mit kollegialen Grüßen



Sophia Guter
Vorsitzende

Mitglieder des HPR BS: Sophia Guter (Vorsitzende), Ottmar Wiedemer (stellv. Vorsitzender), Michael Futterer (Vorstandsmitglied), Thomas Speck (Vorstandsmitglied), Gabriele Bilger, Manfred Franz, Clemens Hartelt, Hans Hendl, Christa Holoch, Marie-Luise Jakob, Georgia Kolb, Ingrid Letzgus, Marina Ostertag-Smith, Heidrun Roschmann, Jutta Schenk, Achim-Alexander Soulier, Wolfram Speck, Frank Stephan, Gerd Weinmann

Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten: Margreth Knoll-Kruse, Dr. Manfred Schneider (Stellv. HVP)

Verteiler: Örtlicher Personalrat (mit der Bitte um Aushang), Örtliche Schwerbehindertenvertretung, Beauftragte für Chancengleichheit, Schulleitung

Geschäftsstelle: Hauptpersonalrat für Lehrkräfte an beruflichen Schulen beim Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg, Postfach 10 34 42, 70029 Stuttgart
Sekretariat: ☎ 0711 279-2880/-2889 📠 0711 279-2879, hpr@km.kv.bwl.de
Vorsitzende: Sophia Guter ☎ 0711 279-2885 E-Mail: sophia.guter@km.kv.bwl.de

1. Lehrerarbeitszeit

a) Minusstunden im Deputat

Der HPR wandte sich an das Kultusministerium, um die Auffassung von einzelnen Entscheidungsträgern, die Vergabe von "Heckwellenstunden" sei legitim, klären zu lassen. Als Rechtsgrundlage wurde Abschnitt II der Verwaltungsvorschrift „Anrechnungsstunden und Freistellungen“ angeführt.

Der zuständige Jurist im Kultusministerium antwortete nun, dass es nicht gänzlich ausgeschlossen sei, dass eine Lehrkraft in einem Schuljahr im Umfang unterhalb ihres Deputats arbeite und das entstandene Defizit im folgenden Schuljahr wieder ausgleiche. Eine solche "negative Bugwelle" sei jedoch nach Möglichkeit zu vermeiden, soweit die Lehrkraft entsprechend ihres Deputats schulorganisatorisch und pädagogisch sinnvoll eingesetzt werden könne. Dies müsse eingehend geprüft werden, wobei auch die Möglichkeiten einer effizienten, bedarfsgerechten Teilabordnung zu berücksichtigen seien.

Wenn dennoch "eine negative Bugwelle" nicht zu umgehen sei, könne von dieser Gestaltungsvariante nur im Einvernehmen mit der betroffenen Lehrkraft Gebrauch gemacht werden.

Ergänzend wies das Kultusministerium darauf hin, dass zur Nutzung freier Kapazitäten zum Schuljahr 2012/2013 Maßnahmen zur Flexibilisierung des Einsatzes der Technischen Lehrkräfte zur Sicherung der Förderqualität im Übergangsbereich eingeführt wurden, welche bis zum Schuljahr 2016/2017 verlängert und erweitert wurden.

b) Kooperationszeiten

Mit Schreiben vom 23. Februar 2016 (Az.: 14-0301.620/1584) weist das Kultusministerium auf folgende Regelung zu Kooperationszeiten an den Schulen hin:

Kooperationszeiten können, auch wenn sie weder in Verordnung noch Verwaltungsvorschrift explizit geregelt sind, auf Grundlage des Weisungsrechts der Schulleitung festgelegt werden. Mit „Kooperationszeit“ ist ein Zeitfenster gemeint, das organisatorisch von Unterricht und nach Möglichkeit von außerschulischen Veranstaltungen freigehalten wird, um Kooperationen zwischen den Lehrkräften zu erleichtern. Besteht keine Teilnahmeverpflichtung für die Lehrkräfte, kann die Schulleitung ein solches freiwilliges Angebot ohne formale Beteiligung des Örtlichen Personalrats einrichten. Lehrkräfte können frei eigene Termine planen und treffen sich nur dann, wenn ein Austauschbedarf besteht. Eine Einbeziehung des ÖPR im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit wird empfohlen.

Soll die Kooperationszeit mit einer grundsätzlichen Teilnahmepflicht für alle Lehrkräfte oder Teile des Kollegiums ausgestaltet werden, so steht dem ÖPR ein Mitbestimmungsrecht nach

§ 74 Abs. 2 Nr. 2 LPVG oder ein Mitwirkungsrecht nach § 81 Abs. 1 Nr. 1 LPVG zu. Unabhängig davon gilt nach wie vor, dass die Festlegung der zeitlichen Lage von Konferenzen nicht der Mitbestimmung unterliegt. Es wird aber empfohlen, die zeitliche Lage von Konferenzen im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit dem ÖPR zu erörtern.

c) Sonderurlaub aus verschiedenen Anlässen Gesetzliche Änderungen

Betreuung eines erkrankten Kindes, § 29 AzUVO

Zum 5. Dezember 2015 wurden die Grenzen des Sonderurlaubs wegen Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, angehoben.

Der Anspruch besteht nunmehr längstens für zehn Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, jedoch für nicht mehr als 25 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte besteht der Anspruch längstens für 20 Arbeitstage im Kalenderjahr für jedes Kind, jedoch für nicht mehr als 50 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Die Beaufsichtigungs-, Betreuungs- oder Pflegebedürftigkeit des Kindes ist durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Für neun Zehntel der genannten Tage wird der Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge bewilligt.

Pflegezeiten, § 74 LBG

Ebenfalls seit dem 5. Dezember 2015 dürfen Beamtinnen und Beamte ohne Genehmigung bis zu zehn Arbeitstage, davon neun Arbeitstage unter Belassung der Dienstbezüge, dem Dienst fernbleiben, wenn dies erforderlich ist, um für pflegebedürftige nahe Angehörige in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Das Fernbleiben vom Dienst und dessen voraussichtliche Dauer sind unverzüglich anzuzeigen.

Darüber hinaus wurden Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung im Rahmen der Pflege naher Angehöriger geschaffen.

2. Zinsloses Darlehen oder Vorschuss bei Pflegezeit

Seit dem 1. Januar 2015 gilt ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit nach dem Familienpflegezeitgesetz (FPfZG). Damit können Arbeitnehmer/innen ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Ein zinsloses Darlehen zur Absicherung des Lebensunterhalts während der Familienpflegezeit kann beim Bundesamt für zivilgesell-

schaftliche Aufgaben beantragt werden. Es wird in monatlichen Raten ausbezahlt und deckt grundsätzlich die Hälfte des durch die Arbeitszeitreduzierung fehlenden Nettogehalts. Einen Darlehensrechner findet man unter www.Wege-zur-Pflege.de.

Beamtinnen und Beamte können ihre Arbeitszeit entsprechend § 74 LBG reduzieren. Der damit verbundene Einkommensverlust kann durch einen Vorschuss abgemildert werden (Pflegezeitvorschuss-Verordnung - PVorVO). Das Land gewährt auf Antrag einen Vorschuss auf der Rechtsgrundlage des § 87a des Landesbesoldungsgesetzes bei Inanspruchnahme von Pflegezeiten nach § 74 Absatz 2, Absatz 3 oder Absatz 4 Satz 1 LBG. Der Vorschuss wird für den Zeitraum der Bewilligung von Pflegezeiten in monatlichen Bruttoraten gewährt und nicht verzinst. Die Höhe beträgt 50 % der Differenz der Bruttobezüge vor der Pflegezeit und während der Pflegezeit. Er wird ab Beginn der bewilligten Pflegezeit gewährt, wenn er innerhalb von drei Monaten nach Beginn der Pflegezeit beantragt wird, anderenfalls wird der Vorschuss ab Beginn des Monats der Antragstellung gewährt. Der für die Dauer einer Pflegezeit gezahlte Vorschuss ist ein steuerpflichtiger Bezug. Dabei ist für die Berechnung des Vorschusses mindestens von einer Teilzeitbeschäftigung mit 25 % der regelmäßigen Arbeitszeit während der Pflegezeit auszugehen. Der Vorschuss kann auf Antrag auch in geringeren Bruttoraten festgesetzt werden.

Die Rückzahlung beginnt mit dem auf das Ende der Pflegezeit folgenden Monat und erfolgt spiegelbildlich zur Auszahlung. Die Verrechnung des Vorschusses erfolgt mit den Bruttobezügen und wirkt sich daher steuermindernd aus. Härtefallregelungen sind möglich. Der Vorschuss ist in jedem Fall vollständig zurückzuzahlen. Der Antrag wird an das Landesamt für Besoldung und Versorgung gestellt (Formular: <http://www.lbv.bwl.de/?s=Pflegezeit>).

3. B A D GmbH als Ansprechpartner bei betriebsärztlichen Untersuchungen

Im Rahmen der von der Schulleitung durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung, beispielsweise zur Abschätzung eines individuellen beruflichen Infektionsrisikos für die Schwangere, stehen den Schulleitungen und schwangeren Lehrkräften auch die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte der B A D GmbH beratend zur Verfügung. In diesem Zusammenhang können ggf. auch Untersuchungen zur Feststellung des Immunstatus hinsichtlich bestimmter Infektionskrankheiten notwendig sein. Zuvor ist formlos eine Kostenübernahmeerklärung beim zuständigen Regierungspräsidium (Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für den Arbeitsschutz) einzuholen. Diese Untersuchungen erfolgen für die Lehrkräfte kostenlos.

Die Überprüfung und ggf. Vervollständigung des nach den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) empfohlenen allgemeinen Impfschutzes der Allgemeinbevölkerung kann von den Hausärztinnen/Hausärzten erfolgen. Die Kosten gehen dann zu Lasten der gesetzlichen oder privaten Krankenkassen bzw. der Beihilfe.

Betriebsärztinnen und Betriebsärzte der B A D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH stehen Lehrkräften und Schulleitungen außerdem beratend für weitergehende Fragen im Zusammenhang mit individuellen beruflichen Infektionsrisiken zur Verfügung.

E-Mail: bbl-bw@bad-gmbh.de

Die Adressen der zuständigen Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner für den Arbeitsschutz bei den Regierungspräsidien finden sich im Mitarbeiterportal der Kultusverwaltung Baden-Württemberg unter "Dokumente-Formulare-Merkblätter/Schulleitungen und Lehrkräfte/Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement im Schulbereich".

4. Chancengleichheitsgesetz - Wahl der BfC

Am 27. Februar 2016 ist das neue Chancengleichheitsgesetz (ChancenG) in Kraft getreten und löst das bisherige ChancenG aus dem Jahr 2005 ab. Den neuen Gesetzestext findet man auf der Homepage des Sozialministeriums Baden-Württemberg: <http://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/menschen/gleichstellung/chancengleichheitsgesetz/>

a) Wahl der BfC

Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) sind an allen Dienststellen des Landes mit 50 und mehr Beschäftigten nach vorheriger Wahl zu bestellen. In kleineren Dienststellen ist eine Ansprechpartnerin zu bestellen. Die Ansprechpartnerin ist für die Vermittlung von Informationen zwischen den Beschäftigten und der BfC der Regierungspräsidien (oder deren Fachlicher Beraterin) zuständig. Der HPR BS empfiehlt auch für die Bestellung der Ansprechpartnerin eine vorhergehende Wahl.

Die Amtsperiode wurde um ein Jahr verlängert und beträgt 5 Jahre (§ 15 ChancenG). Wahlberechtigt sind alle weiblichen Beschäftigten einer Dienststelle, die nicht seit zwölf oder mehr Monaten ohne Bezüge oder Entgelt beurlaubt sind. Stichtag ist der Wahltag. Wählbar sind alle weiblichen Beschäftigten der Dienststelle. Die Wählbarkeit für abgeordnete Beschäftigte ist an der Dienststelle gegeben, an der sie überwiegend beschäftigt sind.

Die BfC und ihre Stellvertreterin werden in getrennten Wahlgängen nach den Grundsätzen des Mehrheitswahlrechts gewählt. Nach § 16 Abs. 4 ChancenG kann bei Vorliegen von nur einer Bewerbung die Dienststelle die Bewerberin zur BfC bestellen und auf die weitere Durchführung des Wahlverfahrens verzichten. Liegt aus dem Kreis der weiblichen Beschäftigten

selbst nach einer Nachfrist keine Bewerbung vor, kann die Dienststelle auch einen zur Ausübung des Amtes bereiten männlichen Beschäftigten bestellen. Andernfalls ist das Wahlverfahren nach Ablauf von 6 Monaten zu wiederholen. Bislang erhielt die BfC eine Deputatsstunde Entlastung. Der HPR BS fordert einerseits die Anhebung der Anrechnungsstunden für BfC und andererseits eine Anrechnung für Ansprechpartnerinnen.

b) Familien- und pflegegerechte Arbeitszeit

§ 29 ChancenG regelt die familien- und pflegegerechte Arbeitszeit. Dienststellen können auf Antrag eine familien- oder pflegegerechte Gestaltung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit einräumen, wenn mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder ein nach § 14 Absatz 1 SGB XI pflegebedürftiger naher Angehöriger nach § 7 Abs. 3 PflegeZG betreut werden müssen und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Ist beabsichtigt, dem Antrag nicht zu entsprechen, ist die BfC zu beteiligen. Die Ablehnung des Antrags ist von der Dienststelle schriftlich zu begründen.

5. Zulagen für Direkteinsteiger an beruflichen Schulen im Einstellungsjahr 2016

Bisher wurden Direkteinsteiger mit einem wissenschaftlichen Hochschulstudium in Entgeltgruppe 13 bzw. mit einem FH-Diplom- oder einem Bachelor-Studium in Entgeltgruppe 12 eingruppiert. Der Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) erlaubt eine Eingruppierung nur noch in Entgeltgruppe 12 bzw. 11. Um diesen Eingruppierungsverlust im Wesentlichen auszugleichen, werden im Einstellungsjahr 2016 auf Grundlage des § 16 Abs. 5 TV-L Zulagen gewährt. Es sind vier Fälle zu unterscheiden:

Fall 1: Entgeltgruppe 12 (Standardfall)

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die als Direkteinsteiger in Entgeltgruppe 12 **nicht** in den Mangelbereichen der Elektro- und Metalltechnik eingestellt werden, erhalten zusätzlich zum regulären Tabellenentgelt folgende Zulagen:

in Stufe 1:	350 Euro
in Stufe 2:	350 Euro
in Stufe 3:	150 Euro
in Stufe 4:	150 Euro
in Stufe 5:	150 Euro

Fall 2: Entgeltgruppe 12 in den Mangelbereichen Elektro- und Metalltechnik

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die als Direkteinsteiger in Entgeltgruppe 12 in den Mangelbereichen der Elektro- und Metalltechnik eingestellt werden, erhalten zusätzlich zum regulären Tabellenentgelt folgende Zulagen:

in Stufe 1:	350 Euro
in Stufe 2:	895 Euro
in Stufe 3:	950 Euro
in Stufe 4:	600 Euro
in Stufe 5:	150 Euro

Fall 3: Entgeltgruppe 11 (Standardfall)

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die als Direkteinsteiger in Entgeltgruppe 11 nicht in den Mangelbereichen der Elektro- und Metalltechnik eingestellt werden, erhalten zusätzlich zum regulären Tabellenentgelt folgende Zulagen:

in Stufe 1:	50 Euro
in Stufe 2:	50 Euro
in Stufe 3:	300 Euro
in Stufe 4:	300 Euro
in Stufe 5:	300 Euro

Fall 4: Entgeltgruppe 11 in den Mangelbereichen Elektro- und Metalltechnik

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte, die als Direkteinsteiger in Entgeltgruppe 11 in den Mangelbereichen der Elektro- und Metalltechnik eingestellt werden, erhalten zusätzlich zum regulären Tabellenentgelt folgende Zulagen:

in Stufe 1:	50 Euro
in Stufe 2:	595 Euro
in Stufe 3:	850 Euro
in Stufe 4:	800 Euro
in Stufe 5:	300 Euro

Die nach § 20 TV-L zu gewährende Jahressonderzahlung liegt in der Entgeltgruppe 11 bei 80 Prozent und in der Entgeltgruppe 12 bei 50 Prozent.

Eine ausführliche Information findet sich auf:

<https://www.lehrer-online-bw.de/Lde/Startseite/lobw/Direkteinstieg>

6. Zweites Beförderungsprogramm für das Jahr 2016 für Technische Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen zum 01.08.2016

Für Technische Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen (Kap. 0420) stehen ab 01.08.2016 **54** Beförderungsmöglichkeiten zur Verfügung, die sich auf die Regierungspräsidien wie folgt verteilen:

Regierungspräsidium Stuttgart	18
Regierungspräsidium Karlsruhe	16
Regierungspräsidium Freiburg	11
Regierungspräsidium Tübingen	9

Ab 01.08.2016 können Lehrkräfte mit folgender Beurteilung befördert werden:

1. In den Beförderungsjahrgängen bis einschließlich 1995 Lehrkräfte mit mindestens gut bis befriedigender Beurteilung.
2. In den Beförderungsjahrgängen 1996 bis einschließlich 2004 Lehrkräfte mit mindestens guter Beurteilung.
3. In den Beförderungsjahrgängen 2005 bis einschließlich 2007 Lehrkräfte mit mindestens sehr gut bis guter Beurteilung.
4. In dem Beförderungsjahrgang 2008 Lehrkräfte mit sehr guter Beurteilung.

Lehrkräfte des Beförderungsjahrgangs 2008 können damit erstmalig befördert werden. Für Informationen zu den individuellen Beförderungschancen können sich Kolleginnen und Kollegen an den jeweils zuständigen Bezirkspersonalrat wenden.