

Informationen

des Bezirkspersonalrats Gymnasien beim Regierungspräsidium Tübingen

Nr. 1/2024

Juni 2024

An die ÖPR, Lehrkräfte und Schulleitungen
der allgemeinbildenden Gymnasien
im Regierungspräsidium Tübingen
- über die Örtlichen Personalräte -

Inhalt

1 Konventionelle A 14-Beförderung im Mai 2024.....	2
2 Versetzung über die Bewerbung auf schulbezogene Stellen: vorheriger Versetzungsantrag notwendig!.....	4
3 Versetzung von GMS und beruflichen Schulen an allgemeinbildende Gymnasien.....	4
4 Schulische Gesundheitstage.....	5
5 Umgang mit Hitze- und Lärmbelastung in der Schule.....	6
6 Bugwellenverbot für Teilzeitbeschäftigte.....	7
7 Kriterien für die Zuweisung von Drittkorrekturen.....	8
8 Todesfälle von Lehrkräften / Schulleitungen im Ruhestand: „Kranzspenden“.....	9
9 „Nachschlag“ für AuV-Reisekosten-Etat der Schule.....	10
10 Ergebnis der Personalratswahlen 2024 im Regierungsbezirk Tübingen.....	11
11 Informationen der Arbeitnehmervertretung: Hinzuverdienst in Rente und Pension.....	11
12 Informationen der Schwerbehindertenvertretung: Teilhabegespräch.....	12
13 Internetseite der Personalvertretung.....	13

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

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

Verteiler

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

Geschäftsstelle BPR Gymnasien beim RP Tübingen, Regierungspräsidium Tübingen,

Abteilung 7, Konrad-Adenauer-Str. 40, 72072 Tübingen

Tel.: 07071/757-2031 (vormittags), Fax: 07071/757-2007

Mail: Ute.Diessner@rpt.bwl.de / Web: <https://kurzelinks.de/1etr>

1 Konventionelle A 14-Beförderung im Mai 2024

Gemäß der Rahmenkriterien des KM hätten im konventionellen A 14-Beförderungsprogramm im Mai 2024 theoretisch Lehrkräfte befördert werden können, welche die folgenden Kriterien erfüllen:

- Beförderungsjahrgang bis einschl. 2004 mit mindestens guter Beurteilung
- 2005 bis einschließlich 2008 mit mindestens sehr guter bis guter Beurteilung
- Beförderungsjahrgang 2009 mit mindestens sehr guter Beurteilung
- Beförderungsjahrgang 2010 für PSD und ASD mit mindestens sehr guter Beurteilung

Diese Vorgaben erfüllten im Regierungspräsidium Tübingen 97 Lehrkräfte. Insgesamt wurden dem RP Tübingen vom KM aber nur 9 Beförderungsstellen für den öffentlichen Schuldienst und 1 Beförderungsstellen für den Privat- und Auslandsschuldienst zur Verfügung gestellt.

Beförderungsprogramm „Abendsonne“

Außerdem können laut eines Schreibens des KM vom 4. Juli 2008 (Az. 14-0311.23/480) im Rahmen des Beförderungsprogramms „Abendsonne“ alle verbeamteten Lehrkräfte an Gymnasien ab Vollendung des 60. Lebensjahres außerhalb der Kriterien des jeweiligen Beförderungsprogramms nach A 14 befördert werden, wenn sie in der Dienstlichen Beurteilung mindestens die Note 2,0 haben.

Hintergrund: Damit eine Beförderung pensionswirksam ist, muss das Beförderungsamt mindestens zwei Jahre vor der Pensionierung ausgeübt worden sein. Eine solche Beförderung kann unabhängig davon erfolgen, ob der Beförderungsjahrgang der betreffenden Lehrkraft bereits geöffnet wurde. Aufgrund des Beförderungsstaus und der damit verbundenen immer längeren Wartezeit bis zur Beförderung erfüllen inzwischen einige Lehrkräfte die Kriterien des Beförderungsprogramms Abendsonne.

Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis (L.i.A. / „Angestellte“) können laut KM nicht ins Beförderungsprogramm Abendsonne einbezogen werden.

Der BPR hat den HPR gebeten, sich gegenüber dem KM für eine Vermehrung der A 14-Beförderungsmöglichkeiten einzusetzen, damit Lehrkräfte mit den Noten 2,0 oder 1,5 in der Dienstlichen Beurteilung nicht erst kurz vor der Pension befördert werden können.

Beförderungskriterien im RP Tübingen

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

- Bis einschließlich Beförderungsjahrgang 2003 mit mindestens Note 1,5
- Bis einschließlich Beförderungsjahrgang 2006 mit Note 1,0
- Aktion Abendsonne bis zum Geburtsdatum 31.07.1963
- im Privat- und Auslandsschuldienst bis einschließlich 2008 mit Note 1,0

Durch die Berücksichtigung der Abendsonne-Kandidaten mit Geburtsdatum bis Schuljahresende (31.07.) werden diese Kandidaten in einer Gruppe zusammengefasst, die gemeinsam im selben Schuljahr die Regelaltersgrenze für die Pension erreichen. Daraus ergibt sich folgende Übersicht:

Beförderungsjahrgang	Notenvorgabe (KM)	StR/in im Verfahren	Verzicht, Elternzeit, Krankheit, Beurlaubung, usw.	StR/in erfüllen Notenvorgabe	Beförderung gemäß Kriterien RPT
Öffentlicher Schuldienst					
2004 + früher	mind. 2,0	39	35	5	4
2005 – 2008	mind. 1,5	174	87	70	1
2009	mind. 1,0	86	47	22	0
Abendsonne	mind. 2,0				4
Summe		299	169	97	9
Privatschuldienst / Auslandsschuldienst					
2004 + früher	mind. 2,0	0	0	0	0
2005 – 2008	mind. 1,5	7	3	3	1
2009	mind. 1,0	6	1	3	0
2010	mind. 1,0	8	1	6	0
Summe		21	5	12	1

Die ÖPR wurden vom BPR per PERS-Formular über die beabsichtigten Beförderungen informiert. Eine Rückmeldung des ÖPR an den BPR ist in diesen Fällen nicht nötig. Die Beförderungsurkunden mussten im Laufe des Monats Mai ausgehändigt werden. Informationen zum konventionellen und zum Ausschreibungs-A 14-Beförderungsverfahren finden Sie hier: <https://lehrer-online-bw.de/Befoerderung>



2 Versetzung über die Bewerbung auf schulbezogene Stellen: vorheriger Versetzungsantrag notwendig!

Lehrkräfte, die eine Versetzung über die schulbezogenen Stellenausschreibungsverfahren erreichen wollen, müssen den Versetzungswunsch grundsätzlich schon über eine **Beantragung im landesinternen Versetzungsverfahren** zum Ausdruck bringen.

Für die Teilnahme am vorgezogenen Ausschreibungsverfahren im November / Dezember 2023 mussten dabei entsprechende Anträge abweichend vom STEWI-Termin schon bis spätestens 6. November 2023 bei den Schulleitungen vorliegen.

Für die Bewerbung auf Stellen, die später im laufenden Schuljahr schulbezogen ausgeschrieben werden, ist spätestens bis zum **STEWI-Termin** (Tag nach den Weihnachtsferien) ein **Versetzungsantrag** zu stellen!

Der BPR empfiehlt Lehrkräften, die sich versetzen lassen wollen, frühzeitig den Versetzungsantrag zu stellen und sowohl mit der aktuellen Schulleitung bezüglich einer Freigabe als auch mit Schulleitungen von möglichen zukünftigen Schulen Kontakt aufzunehmen.

3 Versetzung von GMS und beruflichen Schulen an allgemeinbildende Gymnasien

Den BPR Gymnasien erreichen immer mehr Bitten um Unterstützung bei der Versetzung von GMS oder beruflichen Gymnasien an ein allgemeinbildendes Gymnasium. Das RP Tübingen lehnt allerdings Versetzungsanträge insbesondere aus dem Bereich der GMS, aber auch aus beruflichen Schulen an allgemeinbildende Gymnasien regelmäßig mit dem Argument ab, dass diese Schularten schlechter mit Lehrkräften versorgt seien als die allgemeinbildenden Gymnasien. Härtefällen (Familienzusammenführung usw.) sei innerhalb der Schulart (GMS / BS) abzuhelpfen. Im Übrigen besteht aus juristischer Sicht kein Rechtsanspruch für gymnasiale Lehrkräfte an einem allgemeinbildenden Gymnasium beschäftigt zu werden, da auch die Tätigkeit an einer GMS oder einem beruflichen Gymnasium amtsangemessen ist. Hierzu hat der VGH Mannheim geurteilt.

Insofern besteht im RP Tübingen bei einem Versetzungsantrag grundsätzlich keine Aussicht auf den Wechsel von einer GMS oder einem beruflichen Gymnasium an ein allgemeinbildendes Gymnasium.

Im Prinzip ist der Schulartwechsel aber über die **Bewerbung auf eine Beförderungsstelle** möglich (A 14, A 15, A 16). Hierfür ist keine Freigabe notwendig.

Soweit das RP eine entsprechende Freigabe erteilt, kann der Schulartwechsel über die

Beurlaubung in den Privatschuldienst angestrebt werden.

In Einzelfällen versuchen Lehrkräfte den Schulartwechsel zu erreichen, indem sie sich **aus dem Dienst entlassen lassen**, um sich dann (soweit sie die beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen) erneut für den Schuldienst an allgemeinbildenden Gymnasien zu bewerben. Dieser Weg ist denkbar, aber niemand weiß im Voraus, ob er erfolgreich sein wird, und man muss zuvor negative Auswirkungen auf Besoldung, Beihilfe und Pension prüfen. Mitgliedschaft vorausgesetzt kann man sich diesbezüglich an die Rechtsberatung von GEW oder PhV wenden.

4 Schulische Gesundheitstage

Die Schulen können auch in diesem Schuljahr wieder Mittel für die Durchführung von **Gesundheitstagen** oder mehreren **Gesundheitsmodulen** beantragen. Dabei kann es z. B. um folgende Themen gehen:

- Stressbewältigung
- Förderung der Resilienz
- Ressourcenstärkung
- Entspannungsangebote
- Achtsamkeitstraining (mindfulness-based stress reduction)
- Humor als Ressource für Resilienz
- Atem-, Sprech- und Stimmtraining
- Bewegungsangebote, Rückentraining
- Zeitmanagement
- Experten-Vorträge zu Gesundheitsthemen
- Gestaltung einer gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation

Die **Schulleitungen** sind kurz nach Schuljahresbeginn vom ZSL über die entsprechenden Möglichkeiten und Antragsmodalitäten informiert worden. Wenn Sie Interesse an der Organisation eines Gesundheitstages oder eines Angebots von mehreren Gesundheitsmodulen an Ihrer Schule haben, wenden Sie sich ggf. an die Schulleitung. Vor der Beantragung der Mittel durch die Schulleitung ist die Zustimmung des Örtlichen Personalsrats einzuholen sowie die Örtliche Vertrauensperson einzubeziehen.

Das **ZSL** berät Schulen bei der Planung, Antragsstellung sowie bei steuerlichen Themen rund um gesundheitsförderliche Initiativen.

Die **Antragsfrist** ist leider recht kurzfristig: Antragsfrist für Gesundheitstage, die zwischen Januar und Juli 2025 stattfinden sollen, ist der 31. Oktober 2024. Es bietet sich deshalb an, mit den Planungen für einen Gesundheitstag im Folgeschuljahr rechtzeitig vor den Sommerferien zu beginnen. Es gibt einen zweiten Antragstermin zum

31.05.2025 für Gesundheitsmaßnahmen, die im Zeitraum von September bis Dezember 2025 stattfinden sollen.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte soll für gute Arbeitsbedingungen sorgen und so dazu beitragen, dass durch die Arbeit verursachte Erkrankungen und Unfälle vermieden werden. Das **Regierungspräsidium Tübingen** informiert auf seiner Internet-Seite über ausgewählte Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dort finden sich zum Beispiel auch Informationen bezüglich der „Bildschirmarbeitsplatzbrille“: <https://kurzelinks.de/si2z>



Weitere Informationen zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ finden Sie hier:



Aktuelle Gesundheitsangebote der Regionalstelle Tübingen des ZSL
<https://kurzelinks.de/m2ip>

Infoportal Arbeits- und Gesundheitsschutz für Lehrkräfte in Baden-Württemberg <https://arbeitsschutz-schule.kultus-bw.de/Startseite>



B.A.D (Betriebsärztlicher Dienst)
<https://www.sicher-gesund-schule-bw.de/>



5 Umgang mit Hitze- und Lärmbelastung in der Schule

Am Arbeitsplatz Schule können für Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler große Belastungen durch Lärm und Hitze auftreten. Der schulische ASA (Arbeitsschutzausschuss) kann es sich zum Ziel machen, solche Belastungen zu identifizieren und ihnen entgegenzuwirken. Das ist nicht leicht. Zunächst muss die Lärm- oder Hitzebelastung gemessen werden. Bei Verdacht auf Grenzüberschreitung kann die Schulleitung den Schulträger bitten, Lärm- oder Temperaturmessungen durchzuführen. Evtl. kann auch die Schule selbst Messprotokolle anfertigen.

Allerdings ist bei Sporthallen der Grenzwert für Lärmbelastung laut Auskunft des B.A.D (Betriebsärztlicher Dienst) auf einen 8-Stunden-Tag ausgelegt. Da die Sportlehrkräfte i.d.R. nicht einen ganzen Arbeitstag in der Sporthalle seien, reiche der summierte Lärmpegel oft nicht aus, um den Grenzwert zu überschreiten. Deshalb könne in diesen Fällen vom Arbeitgeber auch kein Gehörschutz zur Verfügung gestellt werden. Die Lehrkräfte sind hier laut B.A.D auf Eigenvorsorge angewiesen, indem sie selbst Gehörschutz anschaffen und tragen. Es gibt Gehörschutz, der Gespräche zulässt.

Gleiches gilt für Belastung durch sommerliche Hitze: Soweit durch organisatorische Maßnahmen keine Abhilfe möglich ist (Raumwechsel, andere Arbeitszeiten, Lüftung, Beschattung...), ist der Schulträger Ansprechpartner der Schule für entsprechende bauliche Maßnahmen (Beschattungs- / Klimaanlage ...).

Sorgt der Schulträger nicht für angemessenen Arbeits- und Gesundheitsschutz, kann die Schule sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an den B.A.D wenden (www.sicher-gesund-schule-bw.de).



Führt das alles nicht zum Erfolg, ist die UKBW (Unfallkasse Baden-Württemberg, www.ukbw.de) Ansprechpartner der Schule.



6 Bugwellenverbot für Teilzeitbeschäftigte

Grundsätzlich ist es vorteilhaft, als Ausgleich für Mehrarbeit eine Bugwellenstunde zu bekommen, denn MAU-Vergütung ist nur ein unzureichender finanzieller Ausgleich und auch nicht pensionsrelevant, eine Bugwellenstunde ist dagegen im Deputat verankert und wird entsprechend in vollem Maße bei Besoldung und dem Erwerb von Pensionsansprüchen berücksichtigt.

Es ist allerdings so, dass laut RP teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte keine Bugwelle anhäufen sollen. Nur Vollbeschäftigte können laut RP Bugwellen anhäufen, weil sie nicht aufstocken könnten.

Eine Bugwelle muss außerdem zuvor vom RP genehmigt werden. Das RP fragt dann zuerst, ob die Krankenvertretungsreserve der Schule schon aufgebraucht ist (ca. 20 Lehrerstunden). Außerdem muss das RP noch Lehrerstunden für die Bugwelle haben, denn diese kostet ja zusätzliches Geld. Und zuletzt muss der Umfang der KV-Mehrarbeit auch einer Bugwellenstunde entsprechen: Da das Schuljahr im Schnitt 39 Schulwochen hat, müssen für eine Bugwellenstunde 39 Einzelstunden zusätzlich unterrichtet werden.

Wenn eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft im laufenden Schuljahr bereit ist, Mehrarbeit aus Krankenvertretungsgründen zu übernehmen, kann das anstelle von MAU-Bezahlung aber auch als Aufstockung der Teilzeitbeschäftigung geschehen, dann hat die Lehrkraft auch einen angemessenen finanziellen (und pensionswirksamen) Ausgleich für die Mehrarbeit.

Die Aufstockung muss vorher mit der Schulleitung und seitens der Schulleitung mit dem RP abgeklärt werden. Außerdem muss dann im laufenden Schuljahr online ein STEWI-Antrag von der Lehrkraft gestellt werden.

Die Aufstockung kann von der Lehrkraft auf das Schuljahr begrenzt werden. Das muss im STEWI-Antrag so von der Lehrkraft angegeben werden und sie kann auch im Freitext des

Antrags darauf hinweisen, dass sie nach dem Jahr wieder auf ihren ursprünglichen Beschäftigungsumfang zurückfallen möchte. Die Lehrkraft bekommt dann einen Bescheid vom Amt („Verfügung“). Wenn dort auf die zeitliche Begrenzung der Aufstockung hingewiesen wird, ist alles gut gelaufen.

Wenn nicht, sollte die Lehrkraft sich mit der in der Verfügung genannten Sachbearbeiterin des Amtes in Verbindung setzen, um die Begrenzung auf ein Jahr mit ihr abzuklären. Außerdem kann die Lehrkraft in einem solchen Fall für das Folgejahr sicherheitshalber einen zweiten STEWI-Antrag mit der Reduktion des Beschäftigungsumfangs stellen.

Ein Hinweis: Keine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft kann zur Übernahme von dauerhafter Mehrarbeit gezwungen werden. Wenn die Lehrkraft also die Aufstockung nicht will, kann sie die Übernahme der Mehrarbeit ablehnen.

Laut Schulgesetz entscheidet der Schulleiter darüber, ob der gesamte Unterricht der ausfallenden Lehrkraft vertreten werden muss. Im Einzelfall kann, um eine Überlastung durch Mehrarbeit zu vermeiden, auch eine Reduktion der Wochenstunden vorgenommen werden, z. B. von vier auf drei.

Im Übrigen verweisen wir auf unsere Hinweise zum Umgang mit Mehrarbeit in den BPR-Infoschreiben von Mai 2022 (siehe <https://kurzelinks.de/aoc6>) und Juni 2015 (<https://kurzelinks.de/onbm>).



7 Kriterien für die Zuweisung von Drittkorrekturen

Das RP Tübingen hat dem BPR auf Nachfrage folgende Kriterien mitgeteilt:

Kriterien für die Zuweisung von Endbeurteilungen im Rahmen der Abiturprüfung

Entsprechend §23 Abs. 5 AGVO werden bei einer Abweichung von mehr als drei Notenpunkten von EK und ZK die beiden vorausgegangenen Bewertungen von einer von der oberen Schulaufsichtsbehörde (RPT) beauftragten Person überprüft und die endgültige Bewertung für die schriftliche Prüfung festgesetzt [...].

Hieraus ergibt sich die Notwendigkeit einer personenscharfen Zuweisung von Arbeiten zur Endbeurteilung an Schulen durch das Regierungspräsidium als obere Schulaufsichtsbehörde.

Kriterien für die grundsätzliche Zuweisung von Endbeurteilungen und für die Festlegung der Anzahl zugewiesener Kurse / Arbeiten werden folgend dargelegt.

*1. An der Schule gibt es Personen, die die EB durchführen können. Endbeurteilungen werden in der Regel von Schulleiter*innen, stv. Schulleiter*innen, Abteilungsleiter*innen und Fachberater*innen durchgeführt. Darüber hinaus können durch Schulleitungen besonders geeignete Fachlehrer*innen benannt werden.*

Die Angaben zur Belastung, aus welchen sich der Umfang zu übernehmender Endbeurteilungen ergibt, werden von den Schulleitungen auf der Grundlage der innehabenden Stelle und ggf. individueller Kriterien festgelegt.

2. Die Schule, an welcher die Endbeurteilung erfolgt, hatte die Arbeiten der zugewiesenen Kurse nicht zur EK oder ZK.

3. Die Schule liegt wenigstens 50 km von den Schulen, an denen die EK und die ZK erfolgte, entfernt.

Dadurch soll vermieden werden, dass es zu Befangenheit durch Kinder, Partner*innen oder Bekannte aus nahegelegenen Schulen der korrigierenden Lehrkräfte kommt. Dieses Entfernungskriterium wird im Zuge einer automatisierten Optimierung der Zuweisung im Bedarfsfall abgeschwächt.

4. In jedem Fach soll die Anzahl der an eine LK zur Endbeurteilung zugewiesenen Kurse – unter Berücksichtigung der Angabe zur Belastung – gleich sein. Dabei werden nur die Kurslehrkräfte derjenigen Schulen betrachtet, die entsprechend Punkt 1 eine Endbeurteilung übernehmen können.

Beispiel:

Angenommen in einem Fach gibt es im gesamten Regierungsbezirk Tübingen 8 Kurse. Weiterhin gibt es fünf Lehrkräfte, welche Endbeurteilungen durchführen können.

Lehrkraft	LK A	LK B	LK C	LK D	LK E
Belastung	100%	100%	50%	50%	100%

Daraus ergibt sich eine Endbeurteilerkapazität von in Summe 400%.

Somit erhält ein Endbeurteiler mit einer Kapazität von 100% dann $8:4 = 2$ Kurse zur Endbeurteilung. Unter Berücksichtigung der angegebenen Belastungen folgt:

Lehrkraft	LK A	LK B	LK C	LK D	LK E
# EB	$1.0 \cdot 2 = 2$	$1.0 \cdot 2 = 2$	$0,5 \cdot 2 = 1$	$0,5 \cdot 2 = 1$	$1.0 \cdot 2 = 2$

Hinweis des BPR

Kriterien für die Zuweisung von Zweitkorrekturen finden sich im BPR-Info von Mai 2022 (siehe <https://kurzlinks.de/aoc6>)



8 Todesfälle von Lehrkräften / Schulleitungen im Ruhestand: „Kranzspenden“

Der „Leitfaden für Kranzspenden“ des RP Tübingen regelt hierzu Folgendes:

Todesfälle von Lehrkräften / Schulleitungen im Ruhestand

Gymnasien und Berufliche Schulen

1. Die Schule/die Schulleitung benachrichtigt, sobald sie vom Tod einer ehemaligen Lehr-

kraft / Schulleitung erfährt, das Regierungspräsidium Tübingen, Abteilung 7 per Email an abteilung7@rpt.bwl.de. Die Poststelle des RPT informiert die Abteilungsleitung sowie die zuständige Referatsleitung (75 oder 76).

2. Das zuständige Fachreferat (75 oder 76) benachrichtigt die/den BPR-Vorsitzende/n.

3. Geht die Nachricht vom Tod einer ehemaligen Lehrkraft vor deren Beerdigung beim Regierungspräsidium Tübingen ein, bestellt das zuständige Fachreferat bzw. in Amtshilfe die Schule ein Kranzgebilde/ Schale mit Schleife in Landesfarbe und Aufdruck (z. B. „Für treue Dienste – Regierungspräsidium Tübingen). Als Gesamtpreis gelten 100 € als angemessen.

4. Die Rechnungsnachweise für Kranzspenden sind vom zuständigen Fachreferat „sachlich und rechnerisch richtig“ zu zeichnen und dem Referat 71, Sachgebiet Haushalt im Original zur Auszahlung vorzulegen.

Wenn von der Familie statt der zgedachten Kränze / Blumenspenden eine Spende an eine gemeinnützige Einrichtung erbeten wird, kann alternativ eine Spende von bis zu 100 € erfolgen. Diese wird durch das Referat 71, Sachgebiet Haushalt nach Vorlage der genannten Voraussetzungen überwiesen.

5. Bei einer ehemaligen Schulleitung geht in der Regel die zuständige Schulreferentin/der zuständige Schulreferent zur Beerdigung.

Bei einer ehemaligen Lehrkraft geht nur im Ausnahmefall, z. B. bei besonderen Verdiensten oder persönlicher Verbundenheit, die zuständige Schulreferentin / der zuständige Schulreferent zur Beerdigung. Inwieweit ein Wortbeitrag geleistet wird, ist im Einzelfall und nach Abstimmung mit den Hinterbliebenen zu entscheiden.

9 „Nachschlag“ für AuV-Reisekosten-Etat der Schule

Der BPR wurde vom RP wie folgt zum Thema informiert: Die Verwaltungsvorschrift 'Außerunterrichtliche Veranstaltungen' (2022) regelt, welche Fahrten für welche Klassenstufen vorgesehen sind. In diesem Rahmen bekommen die Schulen vom RP ein entsprechendes Budget zur Deckung der Reisekosten der begleitenden Lehrkräfte. Sollte es absehbar sein, dass diese Haushaltsmittel nicht ausreichen, können Schulleitungen beim RP Tübingen (bei Frau Widmann oder Frau Seeger) einen „Nachschlag“ beantragen.

Wenn dem RP ein Antrag auf „Nachschlag“ vorliegt, wird es die Auszahlungen auf das Jahresende verschieben und dann prüfen, ob über die gesamten Haushaltsmittel gesehen die Auszahlungen möglich sind. In der Vergangenheit konnte das RP alle Reisekosten der Lehrkräfte bei AuV noch im selben Haushaltsjahr auszahlen, da die Haushaltsmittel dafür

immer ausgereicht haben.

Hinweis des RP: Das RP muss eine CO₂-Abgabe für jede durchgeführte Flugreise entrichten. Viele Gymnasien haben bereits erfreulicherweise ihr Fahrtenkonzept modifiziert.

10 Ergebnis der Personalratswahlen 2024 im Regierungsbezirk Tübingen

Der Bezirkswahlvorstand hat festgestellt, dass die maßgebliche Zahl der Beschäftigten an den allgemeinbildenden öffentlichen Gymnasien im RP Tübingen unter die Grenze von 5001 gefallen ist, sodass der BPR nicht mehr 9 Beamten- und 2 Arbeitnehmersitze, sondern nur noch 8 Beamten- und einen Arbeitnehmersitz umfassen wird. Das Gremium wird also in der Summe von 11 auf 9 Mitglieder verkleinert.

Dadurch und als Ergebnis der Personalratswahlen ergeben sich folgende personelle Änderungen für die neue Amtsperiode ab 1. August 2024:

Die BPR-Mitglieder Ursula Dingler, Jochen Jehle, Pascal Maucher und Melanie Simon scheiden aus dem Gremium aus. Wir danken ihnen für ihre jahrelange engagierte Mitarbeit im BPR Gymnasien!

Neuer Beamtenvertreter im BPR ist Markus Riese (Uhland-Gymnasium Tübingen). Neu als Arbeitnehmervertreterin in den BPR gewählt wurde Yvonne Keppler (Gymnasium Ochsenhausen). Ansonsten bleibt die Zusammensetzung des Gremiums unverändert.

Der BPR wird sich auch als kleineres Team weiterhin nach Kräften gegenüber dem RP für die Interessen der Beschäftigten und Dienststellen einsetzen und den Schulen und Lehrkräften als Ansprechpartner in allen Fällen zur Verfügung stehen, in denen sich Fragen und Probleme nicht an der Schule vor Ort klären lassen.

Die Wahlvorstände an den Schulen, im RP und beim KM haben sich ein halbes Jahr intensiv um die Vorbereitung und Durchführung der PR-Wahlen gekümmert. Bei ihnen und den Wahlhelfern bedanken wir uns sehr für diese Arbeit!

11 Informationen der Arbeitnehmervertretung: Hinzuverdienst in Rente und Pension

Altersrenten können seit 1. Januar 2023 unabhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes in voller Höhe bezogen werden. Bei Erwerbsminderungsrenten müssen dynamische Hinzuverdienstgrenzen beachtet werden. Der BPR empfiehlt, sich vor Aufnahme der Tätigkeit bei der Deutschen Rentenversicherung zu informieren und die individuellen Bedingungen

zu klären. Die Deutsche Rentenversicherung ist unter der kostenlosen Servicenummer 0800 1000 4800 oder unter www.deutsche-rentenversicherung.de zu erreichen.



Aktuell unterstützen viele pensionierte Lehrkräfte die Schulen als Krankheits- oder Elternzeitvertretung oder als Lehrkraft in den sog. Vorbereitungsklassen (VKL). Das ist sehr erfreulich. Meist handelt es sich hierbei um eine Tätigkeit „im dringenden dienstlichen Interesse“ und das dabei erzielte Einkommen wird i.d.R. nicht auf die Pension angerechnet. Dieser Sachverhalt sollte auch auf dem Arbeitsvertrag schriftlich vermerkt sein. Der BPR empfiehlt allerdings, sich vor Aufnahme der Tätigkeit beim LBV nach evtl. Auswirkungen auf die Pension zu erkundigen und sich das „dringende dienstliche Interesse“ und die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze schriftlich (auf dem Arbeitsvertrag) bestätigen zu lassen. Soweit kein nachgewiesenes „dringendes dienstliches Interesse“ vorliegt, bewirken Einkünfte aus Krankenvertretung, die über die individuelle Hinzuverdienstgrenze hinausgehen, eine entsprechende Kürzung der Pension. Auskunft zur individuellen Hinzuverdienstgrenze erteilt auf Anfrage das LBV (Ansprechpartner mit Durchwahl oben rechts auf der letzten Mitteilung des LBV).

12 Informationen der Schwerbehindertenvertretung: Teilhabegespräch

Die Schulleitung hat aufgrund des in der Schwerbehindertenverwaltungsvorschrift (SchwbVwV Abschnitt 4) verankerten Anspruchs auf eine behinderungsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes die Verpflichtung, gegen Ende des Schuljahres einen Termin für ein persönliches Teilhabegespräch mit der gleichgestellten / schwerbehinderten Lehrkraft oder pädagogischen Assistenzkraft anzubieten. In der schulischen Inklusionsvereinbarung (Punkt 4.2.1) werden auch behinderte Lehrkräfte und pädagogische Assistenzkräfte miteinbezogen.

Vor Erstellung der Deputats- und Stundenpläne sollen in diesem Gespräch die Arbeitssituation und die besonderen Bedürfnisse der Lehrkraft / pädagogischen Assistenzkraft (vorhandene Fähigkeiten, Kenntnisse und Potenziale sowie möglicher Unterstützungsbedarf) für das kommende Schuljahr besprochen und bei Schwierigkeiten gemeinsam nach Lösungen gesucht werden.

Die betroffenen Personen haben die Möglichkeit, das Gesprächsangebot abzulehnen, wenn sie das Gespräch nicht für notwendig erachten.

Hinweise zur Durchführung

Das Gespräch sollte nach Bekanntwerden einer Behinderung und danach mindestens ein-

mal jährlich angeboten werden, wie beschrieben am besten vor der Deputatsplanung des kommenden Schuljahres. Bei Bedarf kann auch von der betroffenen Person um ein weiteres Teilhabegespräch gebeten werden. Falls Vereinbarungen aus organisatorischen Gründen nicht eingehalten werden können, muss die Schulleitung ein nachfolgendes Gespräch mit der Person führen, bevor Änderungen umgesetzt werden.

Auf Wunsch der betroffenen Person kann die Örtliche Vertrauensperson am Gespräch teilnehmen.

Die Schulleitung führt ein Protokoll, in dem die Absprachen festgehalten werden.

Muster für eine Teilhabegesprächs-Protokoll: <https://kurzlinks.de/9m4p>

Weitere Informationen zum Teilhabegespräch und zu vielen weiteren Fragen rund um das Thema Schwerbehinderung finden Sie unter <https://sbv-schule.kultus-bw.de/,Lde/Startseite>



13 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://kurzlinks.de/j11a>



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

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



=====

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

Mit kollegialen Grüßen

Cord Santelmann

Vorsitzender

Ursula Dingler

*Stellvertretende Vorsitzende und
Arbeitnehmersvertreterin im Vorstand*

Ingrid Wagenhuber

Vorstandsmitglied

Bettina Ruff

Vorstandsmitglied

Johannes Gießler

Dieter Grupp

Regina Hoch-Veser

Jochen Jehle

Pascal Maucher

Melanie Simon

Jörg Sobora

Christine Vöhringer

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