

Informationen

des Bezirkspersonalrats Gymnasien beim Regierungspräsidium Tübingen

Nr. 1/2020

März 2020

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

Inhalt

1	Abiturkorrekturtag	2
2	Schutz von schwangeren und stillenden Lehrerinnen	5
3	Zeitweilige Aufstockung der Pension bei Rentenanspruch	7
4	Informationen der Schwerbehindertenvertretung zur Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes	7
5	Internetseite der Personalvertretung	9

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 Abiturkorrekturtage

Aufgrund der bundesweit einheitlichen Abiturprüfungstermine hat sich die Korrekturzeit für einzelne Fächer erheblich verkürzt. So stehen 2020 für die Erstkorrektur im Fach Mathematik nur fünf, für die Erstkorrektur im Fach Deutsch nur acht Tage zur Verfügung. Umso wichtiger erscheint dem BPR eine der besonderen Belastung der Korrekturlehrkräfte entsprechende Entlastung durch Korrekturtage.

Bezüglich der Korrekturtage für Abiturkorrekturlehrkräfte hat das Kultusministerium die Schulen mit Schreiben vom 7.2.2019, Aktenzeichen 37-6615.31-2020/2, wie folgt informiert:

„Uneingeschränkt und im bestehenden Umfang beibehalten wird die eingeführte Regelung hinsichtlich der Korrekturtage für die betroffenen Lehrkräfte: Für die Erstkorrektur werden bis zu zwei, für die Zweitkorrektur bis zu drei, für die Endbeurteilung bis zu zwei Korrekturtage gewährt. Die Organisation der Korrekturtage wird dem Management der Schulen überlassen. Den Schulen wird aber empfohlen, in eigener Verantwortung im Abitur 2020 zwei verbindliche Termine für Korrekturtage festzulegen. Die Schulen gewinnen durch die Terminfestlegung Planungssicherheit. Ein längerer Zeitraum mit Unterrichtsausfall aufgrund von Korrekturtagen wird vermieden.

Das Kultusministerium weist darauf hin, dass von der eingeführten Regelung hinsichtlich der Korrekturtage angemessen und der besonderen Belastung der Lehrkräfte Rechnung tragend Gebrauch zu machen ist.“

Zu den Korrekturzeiten und Abgabeterminen gibt das KM in demselben Schreiben folgende Hinweise:

„Die Termine für den Umschlag der Abiturarbeiten sind im Jahr 2020:

Mittwoch, 13. Mai 2020: 1. Umschlag Erstkorrektur

Dienstag, 26. Mai 2020: 2. Umschlag Zweitkorrektur

Mittwoch, 17. Juni 2020: 3. Umschlag Endbeurteilung.

Bitte beachten Sie, dass für die korrigierenden Lehrkräfte die späteste Abgabe der korrigierten Arbeiten der Tag vor dem jeweiligen Umschlagtag ist.“

Der Termin der Abgabe der Erstkorrektur an der Schule ist also Dienstag, 12. Mai 2020, der Termin der Abgabe der Zweitkorrektur an der Schule ist Montag, 25. Mai 2020, der Termin der Abgabe der Endbeurteilung (Drittkorrektur) an der Schule ist Dienstag, 16.

Juni 2020.

In seinem Schreiben an den HPR Gymnasien vom 5.3.2019, Aktenzeichen 37-6615.31-2020/2, weist das KM außerdem auf folgende Möglichkeit hin:

„Sollte es an einer Schule in besonders gelagerten Einzelfällen zu zeitlichen Engpässen bei der Abgabe der jeweiligen Korrektur kommen, können sich die Schulen direkt an das jeweilige Regierungspräsidium wenden. Auch hier werden - wie in den letzten Jahren auch - gute Lösungen für jeden Einzelfall gefunden.“

Bezüglich der Empfehlung des KM zur **Festlegung schulinterner verbindlicher Korrekturtage** möchte der BPR darauf hinweisen, dass es sich lediglich um eine unverbindliche Empfehlung seitens des KM handelt. Die Schulleitung muss solche verbindlichen Korrekturtage also nicht festlegen.

Der BPR ist im Übrigen der Auffassung, dass dies (soweit es sich um eine pauschale Regelung handelt, die ohne Ausnahme an einer Schule gelten soll) eine unsachgemäße Benachteiligung von Lehrkräften darstellt, die an den verbindlichen Korrekturtagen keinen oder nur wenig Unterricht haben.

Außerdem geht der BPR davon aus, dass der ÖPR bei der beabsichtigten Festlegung verpflichtender schulinterner Korrekturtage zuvor von der Schulleitung personalvertretungsrechtlich zu beteiligen und um Zustimmung zu bitten ist.

Unsachgemäß sind verbindliche zentrale Korrekturtage aus Sicht des BPR, weil die Abiturkorrekturtage – wie der Name schon sagt – zur Unterrichtsbefreiung mit dem Zweck der Ermöglichung einer sachgerechten Abiturkorrektur dienen sollen. Wenn ein Korrekturtag zentral festgelegt wird, dann ist es aber regelmäßig so, dass jene mit der Abiturkorrektur befassten Lehrkräfte, die an diesem Tag keinen oder nur wenig Unterricht haben, entsprechend keine oder nur wenig Entlastung für die Abiturkorrektur bekommen. Diesen Lehrkräften nützt ein zentraler Korrekturtag deshalb wenig oder gar nichts für die Erleichterung der Abiturkorrektur. Das widerspricht erstens dem Sinn der Abiturkorrekturtage und ist zweitens eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz und der Verpflichtung der Schulleitung zur objektiven und neutralen Amtsführung widerspricht.

Außerdem werden durch verbindliche Korrekturtage insbesondere Teilzeitkräfte systematisch benachteiligt, da die Wahrscheinlichkeit, dass Teilzeitkräfte an verbindlichen Korrekturtagen keinen oder wenig Unterricht haben, höher ist als bei Vollzeitbeschäftigten. Da der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten erhöht ist, handelt es sich bei der Festlegung verbindlicher Korrekturtage aus Sicht des BPR sogar um eine mittelbare Diskriminierung von Frauen.

Bei der Terminierung der Korrekturtage muss es aus Sicht des BPR deshalb die Möglichkeit geben, die Bedürfnisse der Betroffenen zu berücksichtigen. Es wird zwar auch bei einer freien Terminierung der Korrekturtage immer mal wieder der Fall auftreten, dass nach pflichtgemäßem Ermessen angesichts dringender dienstlicher Erfordernisse nicht immer den Wünschen aller Lehrkräfte entsprochen werden kann, aber ein solches Ermessen im Einzelfall muss zumindest möglich sein. Wird das Ermessen aber durch die Festlegung eines zentralen Korrekturtags von vornherein ausgeschlossen, ist dies sachwidrig.

Nach Auffassung des BPR ist die Festlegung eines zentralen Korrekturtages uneingeschränkt mitbestimmungspflichtig, weil es sich im Sinne von LPVG § 74 Abs. 2 Nr. 1 um eine Regelung der Ordnung und des Verhaltens der Beschäftigten handelt: Die Lehrkräfte werden dadurch nämlich verpflichtet, an einem bestimmten Tag zu korrigieren, statt zu unterrichten.

Außerdem handelt es sich aus Sicht des BPR um eine Regelung zur Verteilung der Arbeit auf die Wochentage gemäß LPVG § 74 Abs. 2 Nr. 2, denn die Korrekturarbeit wird durch die Einführung eines zentralen Korrekturtages einem bestimmten Wochentag zugewiesen.

Darüber hinaus sieht der BPR auch eine eingeschränkte Mitbestimmung gemäß LPVG § 75, Abs. 4, Nr. 14 „Maßnahmen, die zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs geeignet sind, sowie deren wesentliche Änderung oder wesentliche Ausweitung“, da die Empfehlung des Kultusministeriums an die Schulen, verbindliche Korrekturtage festzulegen, mit Planungssicherheit und der Minimierung von Unterrichtsausfall begründet wird.

Aus Sicht der betroffenen Korrekturlehrkräfte handelt es sich schließlich um eine „wesentliche Änderung der Arbeitsorganisation“ gemäß LPVG § 75, Abs. 4, Nr. 17.

Der BPR hat diese Rechtsauffassung auch dem RP Tübingen mitgeteilt und um Einvernehmen gebeten. Leider hat das Regierungspräsidium Tübingen aber ein formales Beteiligungsrecht des ÖPR bei der Festlegung schulinterner verbindlicher Korrekturtage verneint. Es besteht hier also ein Dissens zwischen der Rechtsauffassung des BPR und der des Regierungspräsidiums.

Der BPR empfiehlt den ÖPR deshalb für den Fall, dass schulinterne verpflichtende Korrekturtage eingeführt werden sollen, unabhängig von etwaigen Beteiligungsrechten, d. h. im Rahmen der in § 2 LPVG vorgeschriebenen vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung, auf die Schulleitung zuzugehen und in Gesprächen mit der

Schulleitung auf eine Lösung hinzuwirken, die angemessen ist und der besonderen Belastung und Verantwortung der Lehrkräfte bei der Abiturkorrektur Rechnung trägt.

Dies könnte aus Sicht des BPR dadurch geschehen, dass die schulinterne Festlegung verbindlicher Korrekturtage nicht als starre Regelung gelten soll, sondern die Möglichkeit für Lehrkräfte vorsieht, die am festgelegten Korrekturtag wenig oder keinen Unterricht haben, eine Verlegung des Korrekturtages auf einen anderen Termin zu beantragen, der für echte Korrekturentlastung sorgt.

Sollte eine schulinterne Lösung außerhalb eines formalen personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens trotz ernstem Bemühen seitens des ÖPR nicht zu erreichen sein, sodass bei der Abiturkorrektur durch die schulinternen verpflichtenden Korrekturtage unzumutbare Härten entstehen, bliebe dem ÖPR die Möglichkeit, sein formales Beteiligungsrecht auf dem Wege eines sogenannten Beschlussverfahrens vor dem Verwaltungsgericht Sigmaringen einzuklagen.

Der BPR hofft, dass es hierzu nicht kommen muss. Der BPR empfiehlt den Schulen vielmehr vor dem Hintergrund des hergebrachten Grundsatzes, dass das Abitur Vorrang vor allen anderen Dienstgeschäften hat, schulinterne Regelungen und Einzelfalllösungen bezüglich der Korrekturtage zu suchen, die sowohl dem dienstlichen Interesse an einer Vermeidung von übermäßigem Unterrichtsausfall auf der einen Seite, als auch der Ermöglichung einer sorgfältigen Abiturkorrektur und dem notwendigen Arbeits- und Gesundheitsschutz der Korrekturlehrkräfte auf der anderen Seite gerecht werden.

2 Schutz von schwangeren und stillenden Lehrerinnen

Das KM hat die Schulen mit Schreiben vom 20.11.2018, Aktenzeichen 1-0304.2 / 35, unter anderem wie folgt über die **Gefährdungsbeurteilung** für schwangere Kolleginnen informiert:

„Gemäß § 36 Absatz 1 AzUVO haben die Dienststellen entsprechend § 10 Absatz 1 MuSchG im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) für jede Tätigkeit eine Beurteilung hinsichtlich der Gefährdungen, denen eine schwangere oder stillende Beamtin oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann (Gefährdungsbeurteilung), zu erstellen. (...) Weiter sind entsprechend § 14 MuSchG für jeden Dienstposten die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung und der Bedarf an Schutzmaßnahmen, die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung und das Angebot eines Gesprächs mit der Beamtin über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs ersichtlich ist. (...)

Eine schwangere oder stillende Beamtin ist über die Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren (vgl. § 36 Absatz 1 AzUVO i.V.m. § 14 Absatz 3 MuSchG).“

Die Gefährdungsbeurteilung für schwangere Kolleginnen stellt einen erheblichen Aufwand für die Schulleitung dar. Deshalb gibt es eine **Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung**. Diese Arbeitshilfe wurde von der Fachgruppe Mutterschutz der Regierungspräsidien erstellt und ist – neben vielfältigen weiteren Informationen – im Internet unter

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/Themen/Wirtschaft/Seiten/Mutterschutz.aspx>

abrufbar.

Im oben genannten Schreiben des KM werden die Schulleitungen unter anderem noch auf folgende wichtige **Schutzbestimmungen und Informationspflichten** hingewiesen:

„Die Dienststellen haben daher ab dem 1. Dezember 2018 gemäß § 36 Absatz 2 AzUVO die Pflicht, die Regierungspräsidien unverzüglich zu benachrichtigen:

1.) wenn eine Beamtin ihnen mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder dass sie stillt, es sei denn, die Regierungspräsidien wurden bereits über die Schwangerschaft benachrichtigt (vgl. § 27 Absatz 1 Nr. 1 MuSchG)

2.) wenn beabsichtigt ist, eine schwangere oder stillende Beamtin auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, während einer Qualifizierungs- oder Aufstiegsmaßnahme nach den laufbahnrechtlichen Vorschriften oder Auszubildende im öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis nach § 16 Absatz 5 LBG bis 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen (vgl. § 35 Absatz 5 AzUVO i.V.m. § 27 Absatz 1 Nr. 2 Buchstabe a und b, § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3, § 6 Absatz 2 Satz 2 und 3 MuSchG).

3.) wenn sonst beabsichtigt ist, eine schwangere oder stillende Beamtin an Sonn- und Feiertagen zu beschäftigen (vgl. § 35 Absatz 4 AzUVO i.V.m. § 27 Absatz 1 Nr. 2 Buchstabe b).

Auf Verlangen der Regierungspräsidien besteht auch die Pflicht zur Vorlage weiterer Unterlagen (vgl. § 27 Absatz 2 und Absatz 3 MuSchG).

Ab dem 1. Dezember 2018 sind die Regierungspräsidien als Aufsichtsbehörden ebenfalls insbesondere zuständig für die ausnahmsweise Bewilligung in besonders begründeten Einzelfällen von Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit sowie vom Verbot der Nachtarbeit (vgl. § 29 Absatz 3 Nr. 1 MuSchG) sowie für die Anordnung

von Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind (vgl. § 29 Absatz 3 Nr. 3). Auch gilt gemäß § 35 Absatz 3 Satz 2 AzUVO für eine Beschäftigung von schwangeren oder stillenden Beamtinnen zwischen 20 Uhr bis 22 Uhr der § 28 MuSchG entsprechend. Dies bedeutet, dass die Dienststelle bei den Regierungspräsidien einen Antrag auf Genehmigung der Beschäftigung zu stellen hat. Dem Antrag ist die Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen beizufügen. (...)“

3 Zeitweilige Aufstockung der Pension bei Rentenanspruch

Der Pensionsanspruch beamteter Lehrkräfte tritt zu einem früheren Zeitpunkt ein als der Rentenanspruch von Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis (L.i.A., „Angestellte“). Dies kann bei der Pensionierung von Lehrkräften, die aufgrund ihrer Berufsbiografie zusätzlich zu ihrem Pensionsanspruch auch einen erheblichen Rentenanspruch erworben haben, zu einer zeitweiligen gravierenden finanzielle Härte führen, da sie zum Zeitpunkt der Pension noch keinen Rentenanspruch haben und sie für einige Monate auf eine entsprechend geringe Pension angewiesen sind.

Diese finanzielle Härte kann durch einen rechtzeitigen Antrag auf zeitweilige Aufstockung der Pension gemäß § 28 LBeamtVGBW gemildert werden. Für die zeitweilige Aufstockung der Pension reicht man den Antrag mit dem Formular 214a-08/18 beim LBV ein. Man bekommt dann zur Überbrückung des finanziellen Engpasses für die Zeit, in der man Rentenbeiträge gezahlt hat, die bei der Pension nicht berücksichtigt werden, eine zeitweilige Aufstockung des Ruhegehalts, d. h. der Pension, bis zum Eintritt des Rentenanspruchs.

Das entsprechende Formular findet sich auf der Webseite des LBV:

<https://lbv.landbw.de/vordrucke#vordrucknummer=214a>

4 Informationen der Schwerbehindertenvertretung zur Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes

Hinweise für die Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes für Beamte (früher: Rekonvaleszenz) und für Arbeitnehmer (Stufenweise Wiedereingliederung)

Beamte

Nach längerer, schwerer Erkrankung oder einer OP können Beamte einen Antrag auf

eine Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes stellen. Das bedeutet, dass der Kollege noch nicht wieder vollständig gesundet ist, um seinen bisherigen Dienst in vollem Umfang wieder aufzunehmen, er aber reduziert wieder einsatzbereit ist.

In dieser „Übergangszeit“ kann eine befristete Deputatsermäßigung gewährt werden, im Normalfall bis zu ca. 6 Monaten, bei schweren Erkrankungen ist auch eine Zeitdauer bis zu einem Jahr möglich. Hier ist allein die medizinische Notwendigkeit maßgebend, die zu unterrichtende Stundenzahl kann zunächst auch unterhältig sein. Die Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit sollte durch ein fachärztliches Gutachten (Achtung: möglichst nicht der Hausarzt, kein Facharzt für Allgemeinmedizin) in einem für Nichtmediziner verständlichen Facharztbericht in Aussicht gestellt werden.

Vorgehen

Die/der Betroffene teilt im Bereich der Gymnasien dem zuständigen Regierungspräsidium über den Dienstweg unter Beifügung eines fachärztlichen Berichts mit, dass die Phase der Dienstunfähigkeit zu Ende geht, und dass sie/er sich im vom Arzt vorgeschlagenen Umfang in der Lage sieht, die Dienstpflichten wieder aufzunehmen. Grundsätzlich ist es sinnvoll, alle Stufen bis zum Ende der Wiedereingliederung und damit dem Erreichen der vollen Dienstfähigkeit im fachärztlichen Gutachten zu nennen. Sollte zu Beginn der Gestuften Wiederaufnahme aber eine genaue Prognose des Heilungsverlaufes noch nicht möglich sein, so können in einem Folgegutachten die weiteren Stufen festgelegt werden. Die Ermäßigung führt zu keiner Kürzung des Gehalts.

Die Örtlichen Vertrauenspersonen und die Bezirksvertrauensperson beraten bei einem Antrag auf Gestufte Wiederaufnahme des Dienstes gern, eine Liste der Vertrauenspersonen finden Sie am Ende dieses BPR-Infos.

Sollte sich im Rahmen der Gestuften Wiederaufnahme des Dienstes herausstellen, dass mit einer vollständigen Wiederherstellung der Gesundheit innerhalb des Befristungszeitraumes doch nicht zu rechnen ist bzw. längerfristige gesundheitliche Beeinträchtigungen bleiben werden, ist es sinnvoll, sich von ÖPR / BPR oder der Schwerbehindertenvertretung zu weiteren Schritten beraten zu lassen.

Arbeitnehmer

Für Arbeitnehmer gibt es nach dem Hamburger Modell ebenfalls die Möglichkeit einer Stufenweisen Wiedereingliederung. Die Rahmenbedingungen sind aber andere als bei Beamten, weshalb Vor- und Nachteile einer Wiedereingliederung genau gegeneinander abgewogen werden müssen.

Arbeitnehmer sind beispielsweise während dieser Zeit weiterhin krankgeschrieben und erhalten deshalb nur Krankengeld bis maximal zur 78. Woche.

Außerdem muss das Einverständnis aller Beteiligten (Arzt, Krankenkasse, Arbeitgeber, Arbeitnehmer) vorhanden sein und ein Wiedereingliederungsplan erstellt werden. Zusätzlich ist darauf zu achten, dass der bestehende Arbeitsvertrag keinesfalls geändert wird.

Eine Beratung vor einem Antrag ist hier sehr wichtig.

Weitere Informationen finden Sie auch unter:
www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de

Christine Vöhringer, Bezirksvertrauensperson Gymnasien beim RP Tübingen

5 Internetseite der Personalvertretung

Die Webseite der **Bezirkspersonalräte beim RP Tübingen** finden Sie hier im Internet:
<https://rp.baden-wuerttemberg.de/rpt/Abt7/Interessen/Seiten/default.aspx>

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

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

Sie finden dort die **Ansprechpartner des BPR** 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.

Den neu gewählten ÖPR-Mitgliedern wünschen wir für die neue Wahlperiode viel Glück und Erfolg!

Mit kollegialen Grüßen

Cord Santelmann
Vorsitzender

Christine Brohl
Stellvertretende Vorsitzende

Max Biehahn
Ursula Dingler
Dieter Grupp
Regina Hoch-Veser
Andreas Müller

Bettina Ruff
Uta Schneider-Grasmück
Jörg Sobora
Ingrid Wagenhuber

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