

Tätigkeitsbericht 25/26

Personalversammlung

KONTAKT

Marktstr. 12, Zi.001

72622 Nürtingen

07022/26299-32

oepr.ghrs@ssa-nt.kv.bwl.de

www.oepr-nt.de

Der vorliegende Tätigkeitsbericht gibt einen Überblick über die Arbeit des Personalrats am SSA Nürtingen im Schuljahr 2025/26. Er dient der Transparenz und soll allen Beschäftigten aufzeigen, in welchen Themenfeldern der Personalrat tätig war, welche Anliegen aufgegriffen wurden und wie die Interessen der Lehrkräfte gegenüber dem Dienstherrn vertreten wurden.

Grundlage dieser Arbeit ist das Landespersonalvertretungsgesetz Baden-Württemberg (LPVG BW). Danach hat der Personalrat die Aufgabe, die beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Belange der Beschäftigten zu vertreten, die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu überwachen sowie die Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Dienststelle konstruktiv zu gestalten. Gleichzeitig ist der Personalrat der Personalversammlung rechenschaftspflichtig.

Der Tätigkeitsbericht soll daher nicht nur informieren, sondern auch die Möglichkeit eröffnen, die Arbeit des Personalrats nachzuvollziehen und einzuordnen. Er bildet die Grundlage für Austausch, Rückmeldung und Ausblick auf zukünftige Aufgaben.

Unsere Beratungsfelder im Überblick *(Die Liste dient als Überblick und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit)*

- Abordnungen
- Allgemeines Entlastungskontingent
- Altersermäßigung
- Arbeitnehmerrechte
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Auswärtiger Unterricht
- ASD-BW - Schulstatistik
- Außergewöhnliche Belastungen durch Stundenplan und Konferenzzeiten
- Außerunterrichtliche Veranstaltungen (rechtliche Regelungen, Aufsichtspflicht und Reisekosten)
- Begleitung zu Dienstgesprächen
- BEM - betriebliches Eingliederungsmanagement
- Besichtigungen im Rahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Beförderungen Fachlehrkräfte/Technische Lehrkräfte
- Datenschutz und Digitalisierung
- Dienstliche Beurteilungen
- Dienstgespräche mit Schulleitungen
- Dienstgespräche im SSA und Regierungspräsidium
- Eingruppierung TV-L (BPR)
- Elternzeit
- Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen
- Gemeinschaftsschulfragen
- Gesamtlehrerkonferenz (§ 41 SchG, Konferenzordnung etc.)
- Grundschulfragen
- Horizontaler Laufbahnwechsel
- Inklusion
- IuK
- Konfliktsituationen in Schulen
- Kooperationszeiten in Schulen
- Krankheitsvertretung
- Lehrerfortbildung
- MAU – Regelungen zum Mehrarbeitsunterricht
- Mutterschutz
- PAB
- Pädagogische Assistent*innen (Aufgaben, Arbeitszeiten, Rechte, etc.)
- Pflegezeiten

- Probezeit - Tarifbeschäftigte und beamtete Lehrkräfte
- Probezeit - Schulleiterinnen und Schulleiter
- Realschulfragen
- Regionale Schulentwicklung
- "Sabbatjahr"
- SBBZ-Fragen
- Schadstoffbelastungen an Schulen
- Schulgesetzliche Fragen (§ 41, § 90 etc.)
- Schulkonferenz
- Sicherheitstechnische Besichtigungen
- Statusgespräche
- Teilbare und unteilbare Aufgaben in der Schule
- Teilzeitbeschäftigung (verlässliche Arbeitszeiten, teilbare und unteilbare Aufgaben, Gestaltung der Stundenpläne, Chancengleichheitsgesetz, etc.)
- Urlaub aus persönlichen Gründen
- Urlaub ohne Bezüge
- Urlaubsverordnung
- Vereinbarkeit Familie und Beruf
- Versetzung innerhalb des Staatlichen Schulamtes
- Versetzung in ein anderes Staatliches Schulamt
- Versetzung in ein anderes Regierungspräsidium (BPR)
- Versetzung in ein anderes Bundesland (BPR)
- Verteilung der Mittel für außerunterrichtliche Veranstaltungen
- Vorzeitiger Ruhestand
- Wahrnehmung der Konferenzrechte
- Weiterarbeit in der Pension / Rente
- Werkrealschulfragen
- Wiederaufnahme des Dienstes nach Krankheit
- Wiedereingliederung (Rekonvaleszenz)
- Ziel- und Leistungsvereinbarungen
- außerunterrichtliche Aufgaben

Zu zahlreichen Themen finden Sie unsere PR-INFOs auf der Homepage des SSA Nürtingen und auf unserer Homepage unter www.oepr-nt.de

Tätigkeitsbereiche und Beteiligungsbereiche des ÖPR GHWRGS

Abordnung, Versetzung, Auswärtiger Unterricht

Der Personalrat berät und unterstützt Lehrkräfte bei allen Fragen rund um die berufliche Veränderung – sowohl bei persönlich motivierten Versetzungsanträgen als auch bei dienstlich veranlassten Maßnahmen.

- Beratung und Begleitung: Wir unterstützen Kolleginnen und Kollegen bei der Online-Antragstellung über das Stewi-Portal und informieren über notwendige belegbare Gründe, um die Erfolgsaussichten in der aktuell angespannten Versorgungslage zu verbessern. Dabei wachen wir darüber, dass alle Verfahren nach „Recht und Billigkeit“ (§ 69 LPVG BW) ablaufen und Benachteiligungen unterbleiben.
- Wichtige Neuerung bei den Fristen: Eine wesentliche Änderung im Berichtszeitraum war die Vorverlegung der Antragsfristen auf den 3. November. Dieser Termin gilt nun einheitlich sowohl für das vorgezogene Ausschreibungsverfahren als auch für alle anderen stellenrelevanten Änderungswünsche (wie Versetzungsanträge oder Änderungen des Beschäftigungsumfangs).
- Überregionale Zusammenarbeit: Bei Versetzungen über den Bereich des SSA Nürtingen hinaus koordinieren wir uns eng mit den zuständigen Bezirks- und Hauptpersonalräten, um die Interessen der Lehrkräfte auch auf RP-Ebene oder beim Ländertausch wirksam zu vertreten.
- Transparenz und Kontrolle: Der Personalrat wird in die Versetzungsverhandlungen eingebunden und achtet auf eine faire Berücksichtigung von Auswahlkriterien sowie die Einhaltung von Schutzrechten (z. B. bei Schwerbehinderung oder Mutterschutz).

Der Bereich in Zahlen

461 Vorgänge im gesamten Schuljahr 24/25

160 Vorgänge SJ25/26 bis Februar

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

André Carozzi, Gabriele Seitz, Sabine Penzinger

Arbeits- und Gesundheitsschutz, Begehungen

Die Gesundheit hat einen hohen Stellenwert. Informationen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz finden Sie hier: <https://arbeitsschutz-schule.kultus-bw.de/Startseite> .

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz gehört zu den allgemeinen Aufgaben der Personalvertretung und unterliegt der uneingeschränkten Mitbestimmung. Daraus ergaben sich insbesondere folgende Schwerpunkte in der Tätigkeit des Örtlichen Personalrats:

- (1) Begehung von Schulen und Begleitung bei der Erstellung der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung,
- (2) Beteiligung bei der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung (COPSOQ),
- (3) Beteiligung bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und
- (4) Teilnahme an der Arbeitsschutzausschuss-Sitzung (ASA) mit dem SSA Nürtingen.
- (5) Unfallmeldungen

1 Begehungen von Schulen - arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung

Alle Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, eine arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Im Bereich des technischen Arbeitsschutzes wird hierfür der Ist-Zustand in den Schulen mit den Soll-Vorgaben der Arbeitsschutzvorschriften verglichen. Dies geschieht im Rahmen von Begehungen. Der BG prevent ist vom Land beauftragt bei der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung zu unterstützen. Die Begehungen, bei denen die Schulen in regelmäßigen Abständen im Hinblick auf die Einhaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes überprüft werden, werden vom Personalrat begleitet. Es gibt Regelbegehungen und Bedarfsbegehungen, die von den Schulleitungen angefordert werden können, wenn ein bestimmtes Problem begutachtet werden soll. Die Aufgabe der BG prevent ist dabei die Beratung der Schulen. Der Personalrat nahm an 40 Begehungen teil, was in etwa 66 Stunden entspricht.

2 Beteiligung bei der personenbezogenen Gefährdungsbeurteilung (COPSOQ)

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind alle Arbeitgeber verpflichtet, Gefährdungen der Beschäftigten bei der Arbeit zu ermitteln und zu beurteilen, um anschließend ggf. notwendige Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen. Hinsichtlich der psychosozialen Faktoren bei der Arbeit haben sich Mitarbeiterbefragungen als geeignetes Mittel für eine Beurteilung damit zusammenhängender Gefährdungen (personenbezogene Gefährdungsbeurteilung) erwiesen. Der COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) ist ein wissenschaftlich ausgearbeiteter Fragebogen. Die Ergebnisse der COPSOQ-Befragung liegen den Schulen inzwischen vor.

Im November 2025 wurde im Bereich des SSA Nürtingen zum dritten Mal eine Befragung zur psychosozialen Belastung von Lehrkräften durchgeführt. Alle teilnehmenden Lehrkräfte erhielten anschließend eine individuelle Auswertung.

Diese Rückmeldung sollte ernst genommen werden, um eigene Belastungen zu reduzieren und förderliche Faktoren zu stärken, insbesondere dort, wo Rahmenbedingungen nur begrenzt beeinflussbar sind.

Unterstützend wirken können unter anderem:

- Angebote des ZSL zur Gesundheitsförderung,
- pädagogische Fallbesprechungs- und Lehrercoachinggruppen nach dem Freiburger Modell,
- individuelle Beratung durch Personalrat, schulpsychologische Beratungsstelle, BG prevent (ehemals B.A.D. – Betriebsärztlicher Dienst) oder die Hausärztin bzw. den Hausarzt.
- Belastungs- und Überlastungssituationen sind unabhängig von der Befragung zunehmend Thema in Beratungsgesprächen beim Personalrat.

Schulen mit mindestens fünf teilnehmenden Lehrkräften haben einen schulbezogenen Ergebnisbericht erhalten. Dieser enthält neben den aktuellen Ergebnissen auch Vergleiche mit früheren Befragungen sowie mit den landesweiten Ergebnissen derselben Schulart. So lassen sich Entwicklungen und die Wirksamkeit

bereits umgesetzter Maßnahmen gut einschätzen. Schulen mit weniger als fünf Teilnehmenden erhalten aus Datenschutzgründen nur allgemeine schulartbezogene Ergebnisse.

Nun stellt sich die Frage nach dem weiteren Vorgehen:

- Besprechen Sie die Ergebnisse in einer GLK.
- Wählen Sie in einem transparenten Verfahren ein bis zwei geeignete Maßnahmen aus (kurzfristig oder als längerfristiger Entwicklungsprozess). Maßgeblich sind Nutzen, Aufwand, Machbarkeit und Akzeptanz. Der Datenstick enthält hierzu einen Maßnahmenkatalog.
- Die Schulleitung dokumentiert die Maßnahmen und bringt sie in die Ziel- und Leistungsvereinbarungsgespräche mit dem Schulamt ein.

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist eine zentrale Aufgabe der Personalvertretung. Der Örtliche Personalrat (ÖPR) ist daher in die Auswertung der COPSOQ-Ergebnisse eingebunden und steht hierzu im Austausch mit dem Schulamt Nürtingen, auch mit Blick auf unterstützende Maßnahmen für die Schulen.

3 Beteiligung bei Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Schulen können einen Antrag zur Förderung von Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung von Lehrkräften stellen. Die Kosten von externen Anbietern werden übernommen oder bezuschusst.

- Maßnahmen von September bis Dezember: Antrag bis 31.05.
- Maßnahmen von Januar bis Juli: Antrag bis 31.10. des Vorjahres.
- Voraussetzung für die Bewilligung ist die Zustimmung des ÖPR; die Vertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte ist zu informieren. Die Antragstellung erfolgt beim ZSL. Bei Unterrichtsausfall ist keine Zustimmung des SSA mehr erforderlich.

4 Teilnahme an der Arbeitsschutzausschuss-Sitzung (ASA) mit dem SSA Nürtingen.

Der Personalrat ist Mitglied des Arbeitsschutzausschuss des SSA Nürtingen und nimmt an den ASA-Sitzungen teil. Der Personalrat hat hier eine beratende Funktion hinsichtlich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, für die das SSA Nürtingen zuständig ist.

5 Dienstunfall (Beamte) – Arbeitsunfall (Tarifbeschäftigte)

Der Personalrat überprüft, ob Dienst- und Arbeitsunfälle korrekt gemeldet und dokumentiert werden, wird ggf. bei Unfalluntersuchungen sowie Sicherheitsbegehungen beteiligt und erhält entsprechende Unfallanzeigen zur Kenntnis. Zudem berät und unterstützt der Personalrat Lehrkräfte bei Fragen zur Unfallmeldung, zu ihren Rechten nach einem Arbeitsunfall und bei Anliegen im Bereich der Arbeitssicherheit.

Meldepflichtig sind Unfälle, die sich im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit ereignen. Dazu zählen insbesondere Unfälle während des Unterrichts, in Pausenaufsichten, bei Konferenzen, auf Klassenfahrten oder schulischen Veranstaltungen sowie Wegeunfälle auf dem direkten Weg zwischen Wohnung und Schule. Grundsätzlich sollte jeder Unfall gemeldet werden, der zu einer Verletzung führt oder ärztlich behandelt werden muss – auch wenn die Folgen zunächst gering erscheinen. Meldepflichtig sind auch Unfälle im privaten Umfeld, wenn diese durch Dritte verursacht worden sind. Die Meldung sollte möglichst unverzüglich über die Schulleitung an die zuständige Unfallkasse erfolgen. Eine frühzeitige Meldung ist wichtig, um Ansprüche (auch bei Sachschäden oder Beschädigungen am PKW) aus der gesetzlichen Unfallversicherung zu sichern.

Der Bereich in Zahlen

2025 sind uns insgesamt knapp 60 Unfallmeldungen zur Beteiligung zugegangen.

Im Rahmen der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilungen wurden im vergangenen Jahr, unter Beteiligung des BAD/ BG prevent, Begehungen an 40 Schulen durchgeführt. Das entspricht ungefähr einem Viertel der Schulen im Schulamt Nürtingen.

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Dominik Kesenheimer, Sabine Penzinger, Sigrid Zankl

Beratung und Sprechstunde

Für **Beratungen** des Personalrats gibt es im LPVG BW klare Grundsätze, die Beschäftigten Schutz und Verlässlichkeit geben. Beratungen erfolgen schriftlich, telefonisch oder persönlich und grundsätzlich vertraulich, sodass persönliche Anliegen nicht ohne Zustimmung weitergegeben werden. Der Personalrat handelt unabhängig von der Dienststelle und orientiert sich ausschließlich an den Interessen der Beschäftigten. Grundlage jeder Beratung sind die rechtlichen Vorgaben des LPVG BW sowie weitere dienst- und schulrechtliche Bestimmungen. Dadurch entsteht ein geschützter Rahmen, in dem Lehrkräfte offen über Fragen, Probleme oder Belastungen sprechen können.

Wir bieten eine persönliche **Sprechstunde** an, um Lehrkräften einen niedrighschwelligem Zugang zu Beratung und Unterstützung zu ermöglichen. Diese findet in Schulwochen immer am Mittwoch zwischen 14.30 und 16 Uhr im Büro des Personalrats in Zi.001 im Schulamt Nürtingen statt.

In diesen Gesprächen können Beschäftigte vertraulich Anliegen rund um Arbeitsbedingungen, dienstrechtliche Fragen, Belastungssituationen, Konflikte an der Schule oder Fragen zu Bewerbungs- und Besetzungsverfahren klären. Die Sprechstunden dienen dazu, Probleme frühzeitig aufzufangen, individuelle Lösungen zu entwickeln und die Rechte der Lehrkräfte gegenüber der Dienststelle zu stärken.

Der Bereich in Zahlen

In jedem Schuljahr finden etwa 38 Sprechstunden statt. Viele Beratungsgespräche werden aber auch individuell vereinbart und finden außerhalb dieser festen Sprechstunde sowohl telefonisch, als auch persönlich statt.

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Katja Ehrle, Dagmar Schweizer, Gesamtgremium

Digitalisierung und Datenschutz, luK, BDSB

Der Personalrat ist bei der Einführung von digitalen Klassenbüchern, Plattformen die zur Information (luK) oder Kommunikation der Lehrkräfte oder bei der Benennung von behördlichen Datenschutzbeauftragten (BDSB) durch die Schulleitung direkt zu beteiligen. Um den Anforderungen eines BDSB gerecht zu werden und die fachliche Eignung sicher zu stellen, können die Schulen auch Herrn Conrad Harzer am Staatlichen Schulamt benennen.

Die Beteiligung der Personalvertretung hat nach den rechtlichen Grundlagen rechtzeitig und umfassend stattzufinden.

1. Die Beratung und Erstellung einer Datenschutzfolgeabschätzung erfolgt durch den behördlichen Datenschutzbeauftragten der jeweiligen Schule.
2. Die Schule überprüft, ob für die geplante Maßnahme eine allgemeine Zustimmung der Personalvertretung vorliegt.
3. Liegt eine allgemeine Zustimmung vor, ist der Örtliche Personalrat umfassend und rechtzeitig über die geplante Maßnahme zu informieren. Auch für diesen Vorgang ist die Checkliste zu verwenden. Es muss keine erneute Zustimmung beantragt werden.
4. Liegt keine allgemeine Zustimmung vor, ist der Örtliche Personalrat umfassend und rechtzeitig über die geplante Maßnahme zu informieren und muss um Zustimmung gebeten werden. Für den Antrag ist die Checkliste zur Einführung von Informations- und Kommunikationsplattformen zu verwenden. (Siehe dazu: <https://oepr-nt.de/wp-content/uploads/2025/07/Checkliste-Plattform-elKlassenbuch-2025-07-22.pdf>)

5. Wird eine Einschätzung des behördlichen Datenschutzbeauftragten beigelegt, kann die Bearbeitung beschleunigt werden.
6. Der Personalrat berät binnen 3 Wochen über die geplante Maßnahme und teilt der Schule seine Zustimmung oder Nichtzustimmung mit.
7. Bei Aufrechterhaltung einer Nichtzustimmung wird der Vorgang zur Klärung mit dem Staatlichen Schulamt Nürtingen beraten.

Bevor die Zustimmung zur geplanten Maßnahme nicht erfolgt ist, kann die Maßnahme nicht rechtssicher (auch nicht im sogenannten Testbetrieb) umgesetzt werden.

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Ruben Ell (Vorsitzender), Dominik Kesenheimer

Einstellung und Besetzungsverfahren POL, A11Z, A14, KR/KRin, R/ Rin

Der Personalrat (PR) begleitet am Staatlichen Schulamt Nürtingen eine Vielzahl an Besetzungsverfahren für tarifbeschäftigte und verbeamtete Lehrkräfte. Diese reichen von POL-Einstellungen über Fachlehrkräfte-Bewerbungen für den Aufstiegslehrgang bis hin zu den verschiedenen Leitungsämtern innerhalb der Schulleitungen. Dabei stellt der PR sicher, dass die Verfahren transparent, rechtskonform und fair durchgeführt werden. Der PR wird frühzeitig über jede Ausschreibung und jeden Schritt des Auswahlprozesses informiert und prüft, ob die gesetzlichen Vorgaben des LPVG BW, des Gleichstellungs- und Schwerbehindertenrechts sowie die dienstrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Dabei nimmt der Personalrat seine Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte wahr, kann Bedenken äußern oder die Zustimmung verweigern und achtet darauf, dass Auswahlkriterien sachgerecht angewendet werden. Gleichzeitig vertritt er die Interessen der Bewerberinnen und Bewerber und weist auf mögliche Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen hin. Dadurch wirkt er als Kontrollinstanz, die die Qualität und Fairness der Besetzungsverfahren stärkt und die Rechte der Lehrkräfte schützt.

Der Bereich in Zahlen

25/26: 250 Verfahren Einstellung POL und PädAss

24/25: 51 Besetzungsverfahren zu Funktionsstellenbesetzungen A11Z, A14, KR/KRin, R/Rin Verfahren

25/26: 27 Besetzungsverfahren zu Funktionsstellenbesetzungen A11Z, A14, KR/KRin, R/Rin bis Februar

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Sabine Penzinger, Susann Knapp Teilnahme am Verfahren: Gesamtgremium

Fortbildung

Im Bereich der Fortbildungen gibt es regelmäßige Abläufe. Der Personalrat wird über Lehrkräftefortbildung Baden-Württemberg in verschiedenen Bereichen mitbeteiligt.

Zum Aufgabenfeld gehören, jede Fortbildungsmaßnahme aller Kolleginnen und Kollegen des Schulamts Nürtingen zur Kenntnis zu nehmen. Außerdem muss der Personalrat jeder Fortbildung von jeder Lehrkraft im Schulamtsbereich zustimmen. Pro Schuljahr sind dies über 6500 Fortbildungen. Sollte eine Fortbildung für die Lehrkraft aus dienstlichen Gründen nicht möglich sein und die Begründung aus personalrätlicher Sicht nicht nachvollziehbar sein, so hakt er bei der Schulleitung nach. Diese Informationen werden dann in der Personalratssitzung dem Gremium vorgestellt. Sollte das Gremium der Begründung der Schulleitung für das „dienstlich nicht möglich“ folgen können, stimmt es in der Regel zu.

Kann das Gremium dieser Aussage nicht folgen, stimmt es dem Vorgang nicht zu. Die Schulleitung wird dann angehalten, die Entscheidung nochmals zu überdenken und die Entscheidung ausreichend zu begründen, um einen Konsens zu finden. Bei Stornierungen erfährt der Personalrat, ob die Fortbildung aus dienstlichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist oder ob die Veranstaltung ausfiel.

Ein weiterer Bereich sind die Zustimmungen von schulinternen und schulnahen Fortbildungen (SchiLF und SchnaLF) und Pädagogischen Tagen. Die jeweiligen Rahmenbedingungen werden geprüft und im Anschluss in der Sitzung besprochen. In der Regel entsprechen die geplanten Veranstaltungen den in der Dienstvereinbarung festgelegten allgemeinen Grundsätzen und daher kann diesen dann auch zugestimmt werden. Der Personalrat achtet hierbei vor allem, dass die Arbeitszeiten und ausreichend Pausen eingehalten werden.

Grundlage hierfür ist die „Rahmendienstvereinbarung Fortbildung“ (s.Homepage ÖPR NT)

Der Bereich in Zahlen

Im vergangenen Jahr wurde der Personalrat an über 6500 Vorgängen beteiligt.

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Sandra Schettke, Mira Hartwig, Katja Ehrle, Sabine Penzinger

Gefährdungsbeurteilung zum Mutterschutz

Ist eine Kollegin schwanger, muss die Schulleitung zum Schutz des ungeborenen Kindes und der Mutter eine Gefährdungsbeurteilung erstellen (§ 10 Mutterschutzgesetz). Dafür ist es erforderlich, dass die Gefährdungsbeurteilung vollständig und mit aller Sorgfalt ausgefüllt wird. Bei Fragen zur Erstellung können die Schulleitungen mit uns Kontakt aufnehmen. Die erstellte Gefährdungsbeurteilung bespricht die Schulleitung mit der schwangeren Kollegin und beteiligen im Anschluss uns als Personalrat (das SSA und das RP benötigen kein Exemplar). Sollten wir Einwendungen gegen den geplanten Einsatz einbringen oder fallen ihm Unstimmigkeiten auf, so melden wir dies der Schulleitung zurück.

Erst nach Erstellung der GBU ist ein Einsatz der Kollegin im Unterricht möglich.

Nachdem eine Kollegin eine bestehende Schwangerschaft über die Schulleitung auf dem Dienstweg beim RP angezeigt hat, erhalten wir vom Schulamt monatlich einen Überblick über alle Schwangerschaftsmeldungen. Der Personalrat sendet dann ein Schreiben mit Informationen zum Themenbereich und einem Beratungsangebot an die Kolleginnen.

Der Bereich in Zahlen

Schuljahr 24/25: 130 Schwangerschaftsmeldungen, davon wurden uns bei ca. 50% die erstellten Gefährdungsbeurteilungen durch die Schulleitungen zur Beteiligung zugesandt.

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Sabine Penzinger, Mira Hartwig

Mehrarbeit, PAB, Arbeitszeit

Zum Thema Mehrarbeitsunterricht (einzige Form, der im Schulbereich anrechenbaren Mehrarbeit) hat der Personalrat vor vielen Jahren eine Dienstvereinbarung mit dem Staatlichen Schulamt geschlossen. Diese Dienstvereinbarung bildet den Rahmen, in dem Mehrarbeit angeordnet werden kann. Der Personalrat wird bei längerfristiger Mehrarbeit oder absehbarer Mehrarbeit durch die Schulleitung beteiligt und prüft ob die Mehrarbeit mit anderen Mitteln verhindert werden kann.

Durch die frühzeitige Beteiligung im Vorfeld wird der Personalrat informiert und einbezogen, bevor die Mehrarbeit angeordnet wird. So kann er prüfen, ob die Arbeitsbelastung zulässig ist, die gesetzlichen

Höchstarbeitungszeiten eingehalten werden und eine gerechte Verteilung gewährleistet ist. Lehrkräfte können sich an den Personalrat wenden, um Fragen zu Anspruch, Vergütung oder Freizeitausgleich zu klären.

Bei der Personalausgabenbudgetierung (PAB) werden nicht besetzte Lehrerwochenstunden an einzelnen Schulen monetarisiert. Diese Mittel können dann gezielt für Landesaufgaben verwendet werden. Der Personalrat ist bei den Anträgen in der Beteiligung und prüft, ob durch die Monetarisierung unververtretbare Härten für Kollegien oder einzelne Kolleginnen und Kollegen entstehen könnten.

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Ruben Ell (Vorsitzender), Sabine Penzinger

Tarifbeschäftigte Lehrkräfte

In unserer beratenden Tätigkeit im ÖPR betrafen die häufigsten Fragen folgende Themenbereiche:

- KV-Verträge für Erfüller*innen, Personen ohne Lehramtsausbildung, Pensionär*innen und Rentner*innen
- Einstellungschancen von POL für das kommende Schuljahr
- Tarifvertrag TV-L, Eingruppierung, Stufenzuordnung, Höhergruppierung
- Anerkennung ausländischer Abschlüsse
- Entfristungen von POL
- Bezahlung über die Sommerferien bei KV-Verträgen
- Fragen bei längeren Erkrankungen
- Fragen zum Renteneintritt
- Anfragen zu den Tätigkeitsbereichen der Pädagogischen Assistent*innen
- Überführung der Grundschulförderklassen in die neuen Juniorklassen

1 Personalsituation

Im aktuellen Schuljahr hat sich die herausfordernde Personalsituation in unserem Schulamtsbezirk kaum verändert. Relativ spät vor den Sommerferien 2025 konnte eine große Zahl von dringend benötigten KV-Verträgen geschlossen werden. Damit konnte die Versorgung in den SBBZ, den VKL, aber auch in allen anderen Schularten verbessert werden. Vor allem Erstbewerber*innen wurden und werden bei den Einstellungsgesprächen im Staatlichen Schulamt von den Mitgliedern des ÖPR begleitet und mit einem Personalratsinfo grundlegend über die verschiedenen Stufen der Personalvertretung und für die Zielgruppe besonders relevanten Themenfelder informiert.

Die unterschiedlichen beruflichen Vorerfahrungen dieser Personengruppe werfen immer wieder Fragen auf und rufen auch Unverständnis zu der Tatsache hervor, dass für gleiche Arbeit oft nicht das gleiche Gehalt gezahlt wird. Auch in diesen Fragen fungiert der ÖPR als erste Beratungsinstanz.

Bei Fragen zur weiteren Qualifizierung und damit zur Erhöhung der Professionalisierung setzte sich die Personalvertretung beratend und begleitend für die Beschäftigten ein, sofern dafür Angebote für die jeweilige Zielgruppe durch das Land zur Verfügung stehen.

Ein dauerhafter Erfolg ist weiterhin die Tatsache, dass Personen, welche zum 31. Dezember des Vorjahres in einem Anstellungsverhältnis beim Land BW standen, auch über die Sommerferien und damit lückenlos bezahlt werden und zwar unabhängig davon, ob auch für das darauffolgende Schuljahr ein Vertrag zustande gekommen ist.

Einige Personen ohne Lehramtsausbildung aus unserem Schulamtsbezirk haben, nach einem entsprechenden Antrag, einen unbefristeten Vertrag bekommen. Die Voraussetzungen dafür sind mindestens 30 Monate Beschäftigung mit einem befristeten Vertrag (oder mehreren in Folge), ein an der Schule nicht anders zu deckender Beschäftigungsbedarf und eine gute bis sehr gute Beurteilung durch die Schulleitung.

2 Grundschulförderklassen

Derzeit gibt es in unserem Schulamtsbezirk 18 Grundschulförderklassen (GFK). Hier werden in der Regel bis zu 16 Kinder zumeist von Erzieherinnen gefördert.

Die Änderung im Schulgesetz sieht vor, dass diese GFKs zum kommenden Schuljahr in Juniorklassen überführt werden. Die derzeit in diesen Grundschulförderklassen beschäftigten Personen bekommen vom Land BW die Möglichkeit einer umfangreichen Qualifizierung und perspektivisch die Möglichkeit in der Tätigkeit einer Grundschullehrkraft in einer Juniorklasse zu arbeiten. Dies bringt für die Beschäftigten auch eine neue Eingruppierung mit sich. Zu den Überführungsmodalitäten zur Juniorklasse in Bezug auf das Personal herrschte lange Zeit bei den Beschäftigten Unklarheit und damit einhergehend hoher Beratungsbedarf. Inzwischen wurden vom KM die allermeisten Fragen geregelt.

Landtag von B.-W. Drucksache 17 / 10019 vom 8.12.2025:

https://www.landtag-bw.de/resource/blob/609812/Oba8c55162d415cd2a090eabd56af2a9/17_10019_D.pdf

Bis zum flächendeckenden Ausbau Schuljahr 2028/29 soll an nahezu jeder dritten Grundschule eine Junior-klasse verortet werden. Damit würde sich die derzeitige Anzahl der Klassen ungefähr verdoppeln. Wie der sich daraus ergebende Personalbedarf für etwas mehr als 30 Vollzeitäquivalente gedeckt werden soll, ist bei der derzeitigen Personalknappheit ein bedeutender Unsicherheitsfaktor. Diesen werden die verschiedenen Ebenen der Personalvertretung gut im Blick behalten.

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Susann Knapp (Stv.Vorsitzende), Thilo Ackermann, Nathalie Simunjak

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Nach wie vor erreichen uns viele Anfragen von Kolleginnen, die Schwierigkeiten haben, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren. Besonders häufig wird berichtet, dass Anträge auf einen familien-gerechten Stundenplan im tatsächlichen Stundenplan kaum berücksichtigt werden. Zudem werden Teilzeitkräfte oft mit unteilbaren Aufgaben oder Mehrarbeit belastet. Auch Themen wie Schwangerschaft und Elternzeit werfen viele Fragen auf.

1 Familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung

Lehrkräfte haben gemäß §29 des Chancengleichheitsgesetzes die Möglichkeit, einen Antrag auf einen familiengerechten Stundenplan zu stellen. Ein solcher Antrag kann von der Schulleitung berücksichtigt werden, wenn:

- mindestens ein Kind unter 18 Jahren betreut wird oder
 - eine pflegebedürftige Person mit ärztlichem Nachweis versorgt werden muss
- und
- keine dienstlichen Gründe dagegensprechen.

Wird der Antrag abgelehnt, ist die Beauftragte für Chancengleichheit zu beteiligen. Eine Ablehnung muss durch die Schulleitung schriftlich begründet werden.

Empfehlung: Wir raten dazu, Grundsätze der Stundenplangestaltung (Nachmittagsunterricht, Randstunden, freie Tage usw.) und die Verteilung der teilbaren Aufgaben in der Gesamtlehrerkonferenz zu thematisieren und schulinterne Regelungen festzulegen. Das schafft Transparenz und fördert die Akzeptanz im Kollegium.

2 Mehrarbeit bei Teilzeit

Teilzeitkräfte sollen bei Mehrarbeit nur anteilig berücksichtigt werden. Auch die sogenannte „Bagatellgrenze“, ab deren Erreichen Mehrarbeit abgerechnet werden kann, wird anteilig berechnet:

Beispiele:

- Bei einem Deputat von 14/28: $3 \text{ Stunden} \times 14/28 = 1,5 \text{ Stunden}$ im jeweiligen Kalendermonat

- Bei einem Deputat von 16/27: 3 Stunden × 16/27 = 1,8 Stunden im jeweiligen Kalendermonat

3 Schwangerschaft und Elternzeit

Solange der Immunitätsstatus nicht geklärt ist oder eine Gefährdungsbeurteilung fehlt, gilt für Schwangere ein generelles Beschäftigungsverbot.

Mit einer Schwangerschaft gehen häufig auch Fragen zur Elternzeit einher. Wir beraten Sie gerne.

Der Bereich in Zahlen

Im Schuljahr 25/26 wurden wir bei 130 Schwangerschaftsmeldungen durch das Schulamt beteiligt. Allen Kolleginnen ging ein Schreiben mit einem Beratungsangebot durch den ÖPR zu.

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Sabine Penzinger, Sandra Schettke, Mira Hartwig, Katja Ehrle

Zusammenarbeit des ÖPR mit der SBV

BEM (betriebliches Eingliederungsmanagement)

Ist eine Lehrkraft längerfristig – also mehr als 6 Wochen - erkrankt, schickt das Schulamt ein BEM-Paket zu. In diesem sind Informationen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, insbesondere die Möglichkeit einer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, auch Rekonvaleszenz genannt, und Beantragung eines BEM-Gesprächs enthalten. Voraussetzung ist, dass die Krankmeldungen dem Schulamt vorliegen.

Nach Beantragung einer Wiedereingliederungsmaßnahme bekommt der Personalrat die jeweiligen Verfügungen und erhält dadurch einen Überblick darüber, wer ein BEM-Paket erhalten hat. Bittet eine Lehrkraft im Vorfeld der Beantragung einer Rekonvaleszenz um Unterstützung, achten wir auf deren Umsetzung und haken in der Schulverwaltung gegebenenfalls nach.

Wird ein BEM-Gespräch beantragt, kann um Begleitung durch ein Personalratsmitglied gebeten werden. Zu dem vom Schulamt terminierten Gespräch begleitet und unterstützt der Personalrat die betroffene Lehrkraft.

In diesem Bereich arbeitet der ÖPR sehr eng mit der Schwerbehindertenvertretung zusammen.

Der Bereich in Zahlen

Zur Beteiligung durch das Schulamt Nürtingen: Anträge REKO ca. 120 in 2025

Zuständig als SBV:

Sigrid Zankl (Vertrauensperson), Sandra Schettke (Stv.), Katja Ehrle (Stv.)

Zuständig im ÖPR für den Bereich:

Sandra Schettke, Sigrid Zankl, Katja Ehrle

Sollten Sie Fragen oder Anregungen haben: Personalrat und SBV sind gerne für Sie da:

Personalrat für Grund-, Haupt-, Werkreal-, Real-, Gemeinschaftsschulen und SBBZ beim SSA Nürtingen

Ruben Ell (Vorsitzender) (Vors.)

Tel. 07022 / 26299-32

Ruben.ell@ssa-nt.kv.bwl.de

Sprechstunde: Mittwoch 14.30 Uhr bis 16.00 Uhr telefonisch und persönlich (derzeit nur nach Vereinbarung)

Vertrauensperson der schwerbehinderten Lehrkräfte beim SSA Nürtingen

Sigrid Zankl

Tel. 07022 / 26299-31

sigrid.zankl@ssa-nt.kv.bwl.de

Sprechstunde Montag und Donnerstag telefonisch und persönlich (nach Vereinbarung)

Auf unserer Homepage finden Sie unsere Kontaktdaten, viele Informationen, den Sprechstundenplan und unsere

PR-Infos als Download: www.oep-nt.de