

HPR BS Info

Hauptpersonalrat Berufliche Schulen beim Kultusministerium Baden-Württemberg

Nr. XIII/8

Mai 2021

1. **Coronapandemie**
 - a) Regelungen der Kinderkranktage und Akut-Pflegetage
 - b) Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG für Lehrkräfte i. A.
 - c) Testungen an den Schulen
 - d) Abschlussprüfungen
2. **BGM-Mittel für 2021 - Beantragung schulinterner Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Lehrkräfte bis zum 15.06.2021**
3. **Zweites Beförderungsprogramm für Technische Lehrkräfte an beruflichen Schulen und der in den Privatschul- bzw. Auslandsschuldienst beurlaubten Technischen Lehrkräfte zum 01.08.2021**
4. **Zulage für Ausbildungslehrer/innen**
5. **Teilzeit mit Freistellungsjahr - Möglichkeit des Hinausschiebens der Freistellungsphase in bestimmten Fällen**
6. **Duale Ausbildung 2020:
8,5 % weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen**
7. **Ergänzungen im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)**
8. **Rahmendienstvereinbarung zur Lehrkräftefortbildung**

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), Sabine Reitzig (stellv. Vorsitzende), Michael Futterer (Vorstandsmitglied), Thomas Speck (Vorstandsmitglied), Otto Deubel, Stefanie Frischling, Clemens Hartelt, Ingrid Letzgus, Franz Peter Penz, Jörg Sattur, Andreas Scheibel, Jutta Schenk, Michael Schmidt, Axel Schön, Detlef Sonnabend, Wolfram Speck, Tina Stark, Jacqueline Weigelt, Annkathrin Wulff

Hauptvertrauensperson der Schwerbehinderten: Dr. Manfred Schneider

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

Homepage der Hauptpersonalräte beim Kultusministerium: <https://hpr.kultus-bw.de>

1. Coronapandemie

a) Regelungen der Kinderkranktage und Akut-Pflegetage

Das Finanzministerium und das Innenministerium haben die rechtlichen Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus für alle Angestellten und Beamte des Landes aktualisiert. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V wurde erneut erhöht. Dies gilt rückwirkend zum 5. Januar 2021.

Für **Arbeitnehmer/innen** gilt gem. § 45 SGB V für das Kalenderjahr 2021 folgende Regelung: Pro Kind und Elternteil können **bis zu 30 Tage Kinderkrankengeld** beantragt werden, der Gesamtanspruch bei mehreren Kindern beträgt maximal 65 Tage. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich der Anspruch (60 Tage bei einem Kind/Gesamtanspruch bei mehreren Kindern max. 130 Tage).

Neben den üblichen Kinderkranktagen für **Beamtinnen/Beamte** gem. § 29 Abs. 2 AzUVO (zehn Tage pro Kind und pro Kalenderjahr, davon neun unter Belassung der Bezüge) wird die Erhöhung der Kinderkranktage für das Kalenderjahr 2021 rückwirkend ab dem 5. Januar 2021 im Wege einer Ermessensentscheidung auf Basis des § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO abgebildet. Zum 28. März 2021 entsteht der Anspruch auf Entschädigung neu. Eine Übertragungsmöglichkeit von Tagen aus dem alten Gewährungszeitraum besteht nicht. Für das Jahr 2021 sind dies (maximal) neun, für alleinerziehende Sorgeberechtigte (maximal) 19 Arbeitstagen pro Kind, wobei alternative, zumutbare Betreuung des Kindes in Anspruch genommen werden muss.

Grundsätzlich können Beamtinnen/Beamte für die Betreuung eines Kindes weitere Tage **Sonderurlaub** unter Belassung der Bezüge gewährt werden. Für jedes Kind sind das weitere **18 Tage** (36 Tage bei Alleinerziehenden). Diese weiteren Kinderkranktage sollen jedoch nicht mehr als 36 Arbeitstage (72 Arbeitstage bei Alleinerziehenden) pro Jahr überschreiten. Bei weiteren benötigten Kinderkranktagen wird darum gebeten mit den zuständigen Stellen Kontakt aufzunehmen, um weitere Möglichkeiten zu prüfen. (vgl. HPR-Info XIII/7, März 2021, Nr. 1)

Pflegenden Beamten können bis zum 30.06.2021 weitere neun Tage Sonderurlaub gewährt werden, wenn eine akute Pflegesituation eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen auf Grund der COVID-19-Pandemie vorliegt (in Anlehnung an den für den Arbeitnehmerbereich unmittelbar geltenden § 9 PflegeZG, § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO). Insgesamt soll die Inanspruchnahme von Akut-Pflegetagen 20 Arbeitstage, davon 18 unter Belassung der Bezüge, nicht überschreiten. Sonderurlaub, der aufgrund der Schließung von Pflegeeinrichtungen, eines Wegfalls einer häuslichen Vollzeitpflege oder aufgrund einer akut auftretenden Pflegesituation zur Betreuung

pflegebedürftiger naher Angehöriger seit dem 30. Mai 2020 gewährt wurde, wird entsprechend angerechnet.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die aufgrund der Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung die Betreuung von nahen pflegebedürftigen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG übernehmen müssen, oder wenn der Einsatz einer häuslichen Vollzeitpflegekraft aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 nicht mehr möglich ist oder wegfällt, gilt die Härtefallregelung zur Kinderbetreuung unter Ziffer 8 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa entsprechend. Ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG bzw. auf ein Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V besteht nicht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei einer kurzfristigen Arbeitsverhinderung einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld i. S. d. PflegeZG haben.

Rechtliche Hinweise des Innenministeriums und des Finanzministeriums vom 28.04.2021:

https://www.bbw.dbb.de/fileadmin/user_upload/www_bbw_dbb_de/pdf/2021/2021_04_28-Rechtliche-Hinweise-des-IM-und-FM.pdf



b) Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG für Lehrkräfte i. A.

Das Infektionsschutzgesetz (IfSG) regelt in § 56 Abs. 1a unter welchen Voraussetzungen Erwerbstätige, Sorgeberechtigte, die aufgrund der vorübergehenden Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern sowie von Schulen im Zusammenhang mit der Coronapandemie einen Verdienstaustausfall erleiden eine Entschädigung erhalten.

Die Gesetzesregelung über die Entschädigung gilt, wenn der Bundestag nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat.

Laut Gesetzesbegründung beginnt der Jahreszeitraum mit der erstmaligen Feststellung des Bundestages zum 28. März 2020. Am 4. März 2021 hat der Bundestag das (Fort-)Bestehen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite festgestellt. Damit entsteht der **Anspruch auf Entschädigung mit Beginn des 28. März 2021 neu**. Eine Übertragungsmöglichkeit aus der alten Gewährungszeit besteht nicht. Sofern der Bundestag nicht spätestens nach drei Monaten (bis Juni 2021) erneut die Feststellung einer epidemischen Lage nationaler Tragweite trifft, laufen die Regelungen aus.

§ 56 Abs. 1a IfSG gewährt Arbeitnehmer/innen, die ein Kind, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, aufgrund

- einer behördlichen Schließung der Betreuungseinrichtung oder
 - eines Betretungsverbots der Betreuungseinrichtungen, auch aufgrund einer Absonderung, oder
 - von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordneten oder verlängerten Schul- oder Betriebsferien,
 - einer Aufhebung der Präsenzpflcht an der Schule,
 - eine Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder
 - einer behördlichen Empfehlung vom Besuch der Einrichtung abzusehen, selbst beaufsichtigen, betreuen oder pflegen müssen und deshalb einen Verdienstaussfall erleiden,
- einen Entschädigungsanspruch soweit keine Möglichkeit, eine alternative, zumutbare Betreuung des Kindes herzustellen, besteht.

In Bezug auf die Absonderung eines einzelnen Kindes gilt Folgendes:

Bei Absonderungszeiträumen bis 18. November 2020 entsteht kein Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG. Bei Absonderungszeiträumen ab dem 19. November 2020 besteht ein Entschädigungsanspruch. Hier greift die zu diesem Zeitpunkt in Kraft getretene Neuregelung durch das Dritte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung sowie der Pflicht zur Absonderung für einzelne Kinder aus bestehender Rechtsverordnung.

Bei gemeinsamer Betreuung erhalten Eltern, unabhängig der Anzahl der Kinder, für bis zu zehn Wochen Verdienstaussfall pro Jahr, bei alleiniger Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege 20 Wochen pro Jahr. Die Entschädigung beträgt 67 % des entstandenen Verdienstaussfalls, max. 2016 Euro monatlich.

Zu beachten ist, dass eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG den gleichzeitigen Bezug von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V ausschließt.

c) Testungen an den Schulen

Die seit Mitte April geltende indirekte Testpflicht an den Schulen soll der Eindämmung der Pandemie dienen, sie stellt die Schulen jedoch auch vor neue Herausforderungen. Wer keinen Nachweis über eine negative Testung erbringt, für den besteht ein Zutritts- und Teilnahmeverbot. Nur zum Testen selbst darf die Schule bzw. ein dort separierter Bereich betreten werden.

Schülerinnen und Schüler können wählen, ob sie am Präsenzunterricht teilnehmen wollen und sich dafür testen lassen oder ob sie die Testung verweigern und demnach am Fernunterricht teilnehmen werden. Lehrkräfte hingegen sind dazu verpflichtet, das Testangebot ihres Dienstherrn anzunehmen.

Ausnahmen von der indirekten Testpflicht gibt es für geimpfte und genesene Personen sowie für die Schülerinnen und Schüler im Zusammenhang mit ihren Abschlussprüfungen. (Genauer siehe Handreichung)

Die Lehrkräfte testen sich selbst eigenverantwortlich. Zur Selbsttestung werden ihnen pro Woche zwei Testkits überlassen.

Die angeleitete Selbsttestung von Schülerinnen und Schüler, die am Präsenzunterricht teilnehmen, liegt in der Organisationshoheit und Verantwortung der jeweiligen Schule. Sie kann z. B. im Klassenverbund, in Sporthallen, Klassenzimmern und Versammlungsräumen sowie vor, während und nach dem Unterricht stattfinden. Eine Lehrkraft oder „anderes schulisches Personal“ soll als Aufsicht eingesetzt werden, die Anleitung übernehmen, die Ergebnisse statistisch dokumentieren sowie die Desinfektion der benutzten Oberflächen nach jeder Testung übernehmen.

Dies geschieht in der Praxis in der Regel entweder zu Lasten der Unterrichtszeit, die dringend benötigt wird, oder aber zu Lasten der aufsichtführenden Lehrkraft, die ggf. weitere zusätzliche Arbeitszeit dafür auf sich nehmen muss. Der HPR BS setzt sich daher dafür ein, dass Testungen z. B. durch mobile Teststationen oder Testteams mit externem, geschulten Personal vorgenommen oder angeleitet werden, um die Unterrichtsqualität und -quantität nicht weiter zu gefährden.

„Handreichung Teststrategie“ des Kultusministeriums:

https://km-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents_E-1649554719/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/KM-Homepage/Artikelseiten%20KP-KM/1_FAQ_Corona/Handreichung_Teststrategie_Stand%2023.04.2021.pdf



d) Abschlussprüfungen

Das Informationsschreiben des Kultusministeriums mit den ergänzenden Informationen zu den Abschlussprüfungen hat die Schulen am Dienstag, 27.04.2021, erreicht. Der Prüfungsbeginn an vielen Beruflichen Schulen war am Montag, 03.05.2021. Die im Schreiben mitgeteilten Änderungen bzgl. verpflichtender Testangebote für Schüler/innen verbunden mit der Trennung von Getesteten und Ungetesteten in Prüfungen haben umfangreiche Umplanungen und ggf. auch

Vorabfragen erforderlich gemacht. Für die Umsetzung der Änderungen werden erheblich mehr Lehrkräfte in der Bewältigung der Prüfungsphase zum Einsatz kommen. Die ohnehin angespannte Lage hat sich dadurch noch einmal erheblich verschärft.

Der HPR BS hat dem Kultusministerium die besondere Situation der Beruflichen Schulen mit der Vielzahl von Prüfungen vorgetragen. Für die Berufsschulprüfung wurden die Auflagen etwas gelockert. Um die Prüfungen überhaupt noch zu ermöglichen, muss an vielen Beruflichen Schulen eine weitere Reduzierung von Unterrichtsangeboten vorgenommen werden.

Auf die nochmals gestiegene Belastung der Schulleitungsteams und Lehrkräfte durch die erforderlichen Umorganisationen und die zusätzlichen Aufsichten wird der HPR BS weiterhin aufmerksam machen.

2. BGM-Mittel für 2021 - Beantragung schulinterner Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Lehrkräfte bis zum 15.06.2021

Für das Kalenderjahr 2021 können für die Durchführung schulinterner Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, wie z. B. Gesundheitstage oder zertifizierte Kurse, Gelder beantragt werden. Für die Bewilligung der Mittel sowie auch für Beratung und Unterstützung bei der Planung der Maßnahmen sind die jeweiligen Regionalstellen des ZSL zuständig.

Anfang Mai wurden den Schulen per E-Mail die Informationen zum Verfahrensablauf zugesandt. Bei Unklarheiten können Sie sich an den HPR BS oder auch die zuständigen Bezirkspersonalräte wenden.

Ansprechpartner/innen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM):

Regionalstelle Freiburg

Ansprechperson für BGM: Stefanie Prinz

E-Mail: poststelle@zsl-rs-fr.kv.bwl.de

Regionalstelle Karlsruhe

Ansprechperson für BGM: Manuela Schwiebert

E-Mail: manuela.schwiebert@zsl-rska.de

Regionalstelle Mannheim

Ansprechperson für BGM: Tanja Neuthinger-Gärtner

E-Mail: Tanja.Neuthinger-Gaertner.GESUND@zsl-rsma.de

Regionalstelle Schwäbisch Gmünd

Ansprechperson für BGM: Martina Link

E-Mail: Martina.Link@zsl-rsgd.de

Regionalstelle Stuttgart

Ansprechperson für BGM: Martina Link

E-Mail: martina.link@zsl-rss.de

Regionalstelle Tübingen

Ansprechperson für BGM: Michael Bleicher

E-Mail: lpu@zsl-rs-tue.kv.bwl.de

Durch die Übertragung der BGM-Mittelreste aus dem Jahr 2020 stehen für das Jahr 2021 vergleichsweise mehr Mittel zur Verfügung. Anträge für Maßnahmen im laufenden Kalenderjahr sind bis zum **15. Juni 2021** bei den Regionalstellen einzureichen.

3. Zweites Beförderungsprogramm für Technische Lehrkräfte (TL) an beruflichen Schulen und der in den Privatschul- bzw. Auslandsschuldienst beurlaubten Technischen Lehrkräfte zum 01.08.2021

Für Technische Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen und für in den Privat- und Auslandsschuldienst beurlaubte Technische Lehrkräfte stehen ab 01.08.2021 landesweit 57 Beförderungsmöglichkeiten zur Verfügung, die sich auf die Regierungspräsidien wie folgt verteilen:

Regierungspräsidium Stuttgart	19	Regierungspräsidium Karlsruhe	15
Regierungspräsidium Freiburg	10	Regierungspräsidium Tübingen	13

In den Beförderungsjahrgängen bis 2015 können TL mit mindestens der Note gut befördert werden. Die Öffnung neuer Jahrgänge ist für den Februar 2022 zu erwarten.

Bei der Auswahlentscheidung sollen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung Technische Lehrerinnen bevorzugt befördert werden, soweit Frauen nach dem jeweils geltenden Chancengleichheitsplan unterrepräsentiert sind. Darüber hinaus sind schwerbehinderte Menschen bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen. Die Umsetzung erfolgt an den Regierungspräsidien unter Beteiligung der Bezirkspersonalräte und den Bezirksvertrauenspersonen.

4. Zulage für Ausbildungslehrer/innen

Die LehrkräftezulagenVO bestimmt, dass Studienrät/innen und Oberstudienrät/innen für die Dauer der Verwendung in der Funktion als Ausbildungslehrkraft für Lehramtspraktikant/innen des höheren Dienstes an beruflichen Schulen eine Zulage erhalten. Voraussetzung hierfür ist nach § 1 Abs. 2 LehrkräftezulagenVO, dass die Funktion durch eine Bestellung übertragen wurde und die genannte Funktion bei der Bewertung des Amtes nicht bereits berücksichtigt ist. Im Staatshaushaltsplan ist die Zahl der Stellen mit Zulagen festzulegen. Darüber hinausgehende Voraussetzungen für den Erhalt der Zulage ergeben sich aus der LehrkräftezulagenVO nicht.

Für die Veranstaltung „Das Schulpraxissemester in der Lehrkräfteausbildung des höheren Dienstes an beruflichen Schulen“, die i. d. R. im Mai jeden Jahres an der ZSL Außenstelle Esslingen stattfindet, können die Regierungspräsidien insgesamt rund 30 Teilnehmende melden. Die Bestellung neuer Ausbildungslehrkräfte erfolgt davon unabhängig durch die Regierungspräsidien auf Veranlassung der Schulen. Die Teilnahme an der oben genannten Veranstaltung ist demzufolge nicht Voraussetzung für die Bestellung und Tätigkeit als Ausbildungslehrkraft.

Der Anlass für diese Information ergab sich durch die Verzögerung der Fortbildung für Ausbildungslehrkräfte während der Coronapandemie.

5. Teilzeit mit Freistellungsjahr - Möglichkeit des Hinausschiebens der Freistellungsphase in bestimmten Fällen

Angesichts der weiteren angespannten Situation in der Unterrichtsversorgung beabsichtigt das KM, die Regelung zum Freistellungsjahrmodell in der Verwaltungsvorschrift „Teilzeit, Urlaub, Dienst- und Arbeitsunfähigkeit, Zuständigkeiten in der Kultusverwaltung“ um eine Ausnahmeregelung zu ergänzen, die es ermöglicht, dass im Einzelfall auf Antrag der Lehrkraft das Freistellungsjahr über die Höchstgrenze von acht Jahren hinausgeschoben werden kann, wenn dies der Gewährleistung der Unterrichtsversorgung dient und die Lehrkräftebedarfsplanung hierdurch nicht beeinträchtigt wird.

Im Vorgriff auf die beabsichtigte Änderung kann der Erlass vom 6. August 2018, welcher den Regierungspräsidien bereits die Möglichkeit einräumt, in Einzelfällen zur Sicherung der Unterrichtsversorgung das Freistellungsjahr auch über die in der Verwaltungsvorschrift geregelte

Achtjahreshöchstgrenze hinauszuschieben, auch auf Fälle angewendet werden, in denen die Rückgabephase zum Schuljahr 2024/25 abgeschlossen wird.

Die Entscheidung, bei welcher Lehrkraft die Ausnahmeregelung greift, ist wie bisher in das Ermessen des jeweils zuständigen Regierungspräsidiums gestellt.

6. Duale Berufsausbildung 2020: 8,5 % weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen

Nach vorläufigen Ergebnissen des Statistischen Landesamtes zur Berufsausbildungsstatistik wurden im Jahr 2020 66.690 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies bedeutet einen Rückgang um gut 6.230 Verträge bzw. ein Minus von 8,5 % gegenüber dem Vorjahr. Dieser Rückgang wirkte sich auch auf die Zahl der Auszubildenden zum Jahresende aus: Diese lag zum Stichtag 31. Dezember 2020 um 2,8 % unter der des Vorjahres und belief sich auf nunmehr 185.100 Auszubildende in Baden-Württemberg. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel wurden 5.500 Ausbildungsverträge weniger neu abgeschlossen. In diesem Bereich gab es mit - 12,4 % den größten Rückgang an neu abgeschlossenen Verträgen im Vergleich zum Vorjahr. Bis auf den Ausbildungsbereich Landwirtschaft, der einen minimalen Zuwachs von 70 Neuverträgen (+ 5 %) verzeichnen konnte, wurden auch in den übrigen Ausbildungsbereichen weniger Neuverträge registriert als noch im Jahr 2019.

Der HPR BS befürchtet, dass sich der Rückgang der Ausbildungsplätze im nächsten Schuljahr coronabedingt nochmals verstärkt. Dies könnte zu einer Verschiebung der Schülerströme aus dem Teilzeitbereich in den Vollzeitbereich führen, was wiederum einen höheren Bedarf an Lehrkräften auslösen würde.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Baden-Württemberg 2020

	Neuverträge			Veränderung gegenüber dem Vorjahr			insgesamt	männlich	weiblich
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich			
	Anzahl			%					
Industrie und Handel	38.750	25.200	13.550	-12,4	-12,4	-12,5	-5.500	-3.560	-1.940
Handwerk	18.140	14.640	3.490	-2,5	-1	-8,4	-460	-140	-320
Landwirtschaft	1.540	1.100	430	5	-0,9	22,9	70	-10	80
Öffentlicher Dienst	2.050	590	1.460	-3,6	-7,1	-2,1	-80	-50	-30
Freie Berufe	5.890	320	5.570	-4,2	-18,2	-3,2	-260	-70	-190
Hauswirtschaft	320	30	290	-1,8	-8,3	-1	-10	-	-
Insgesamt	66.690	41.880	24.800	-8,5	-8,4	-8,8	-6.230	-3.830	-2.400

Auszubildende in Baden-Württemberg am 31.12.2020

	Auszubildende			Veränderung gegenüber dem Vorjahr			insgesamt	männlich	weiblich
	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich			
	Anzahl			%					
Industrie und Handel	112.390	75.340	37.060	-4	-3,2	-5,7	-4.700	-2.460	-2.240
Handwerk	46.840	38.290	8.550	-1	-	-5,3	-470	-	-480
Landwirtschaft	3.650	2.770	880	1,5	0,1	6	50	-	50
Öffentlicher Dienst	6.010	1.750	4.270	1,3	-1,4	2,4	80	-20	100
Freie Berufe	15.280	870	14.400	-1,3	0,2	-1,4	-200	-	-210
Hauswirtschaft	930	110	820	-4,1	-2,6	-4,3	-40	-	-40
Insgesamt	185.100	119.120	65.970	-2,8	-2	-4,1	-5.280	-2.480	-2.810

Datenquelle: Berufsbildungsstatistik des Statistisches Landesamtes Baden-Württemberg

7. Ergänzungen im Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

Mit dem Gesetz zum **Abbau verzichtbarer Formerfordernisse** vom 10.02.2020 wurde im LPVG an den nachfolgenden Stellen jeweils das bestehende Formerfordernis „schriftlich(-er)“ mit „**oder elektronisch(-er)**“ ergänzt:

- § 34 Abs. 3 Satz 1
- § 35 Abs. 5 Satz 2
- § 38 Abs. 2 Satz 2
- § 55 Abs. 3 Nr. 5
- § 70 Abs. 2
- § 76 Abs. 9 Satz 1
- § 82 Abs. 6
- § 84 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1
- § 87 Abs. 3 Satz 2

Ob die elektronische Übermittlung möglich ist, hängt von den technischen und datenschutzrechtlichen Gegebenheiten ab. Die Vertraulichkeit der Kommunikation mit und innerhalb des ÖPR muss gewährleistet sein. Ergänzend könnte eine Dienstvereinbarung abgeschlossen werden.

Wegen der SARS-CoV-2-Pandemie wurde am 12.11.2020 eine Gesetzesänderung beschlossen. In **§ 34 LPVG - Beschlussfassung** wurde folgender Absatz im LPVG ergänzt:

(1a) Bei Vorliegen besonderer Umstände kann der Vorsitzende des Personalrats alle oder einzelne Mitglieder des Personalrats sowie sonstige teilnahmeberechtigte Personen zur Teilnahme mittels Video- oder Telefonkonferenztechnik an einer Sitzung zulassen, wenn

1. vorhandene Einrichtungen genutzt werden, die durch die Dienststelle zur dienstlichen Nutzung freigegeben sind und die datenschutzrechtlichen Voraussetzungen erfüllen,
2. der Personalrat geeignete organisatorische Maßnahmen trifft, um sicherzustellen, dass Dritte vom Inhalt der Sitzung keine Kenntnis nehmen können, und
3. vorbehaltlich einer abweichenden Regelung in der Geschäftsordnung nicht ein Viertel der Mitglieder des Personalrats unverzüglich nach Bekanntgabe der Absicht des Vorsitzenden zum Einsatz von Video- oder Telefonkonferenztechnik diesem gegenüber widerspricht.

Eine Aufzeichnung ist unzulässig. Personalratsmitglieder sowie sonstige teilnahmeberechtigte Personen, die mittels Video- oder Telefonkonferenz an der Sitzung teilnehmen, gelten als anwesend. § 38 Absatz 1 Satz 3 findet mit der Maßgabe Anwendung, dass der Vorsitzende vor Beginn der Beratung die zugeschalteten Personalratsmitglieder feststellt und in die Anwesenheitsliste einträgt.

Die jeweils aktuelle Fassung des LPVG kann unter www.landesrecht-bw.de heruntergeladen werden.

8. Rahmendienstvereinbarung zur Lehrkräftefortbildung

Siehe Anlage