

HPR BS Info

Hauptpersonalrat Berufliche Schulen beim Kultusministerium Baden-Württemberg

Nr. XIII/9

Juli 2021

1. **Corona aktuell**
2. **Kann das Long-Covid-Syndrom/Post-Covid-Syndrom ein Dienstunfall sein?**
3. **Entfristung von Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis (L. i. A.) ohne Lehramtsbefähigung**
4. **Lehreraustauschverfahren zwischen den Ländern zum 01.02.2022**
5. **Bildungsplattform**
 - a. **Itslearning**
 - b. **Ergänzung zur RDV zum Lernmanagementsystem in Arbeit**
6. **Lehrkräftefortbildung**
 - a. **Beteiligung bei Fortbildungen des ZSL**
 - b. **Beteiligung der ÖPR bei schulinternen LFB**
 - c. **Schuljahresgesamtplanung**
7. **Lehrkräfte-Coachinggruppen**
8. **Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrerinnen**
9. **Flexibilisierungsmaßnahmen für Technische Lehrkräfte**

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. Corona aktuell

Zur Bewältigung von erheblichen Lernlücken bei Schüler/-innen, verursacht durch die Coronapandemie, legen Bund und Land mehrere Unterstützungsformate auf, an denen die Schulen teilnehmen können.

Bereits seit Mitte Juni wird im Modellprojekt „Bridge the Gap“ mit 550 Lehramtsstudierenden die integrative Förderung im Unterricht erprobt. Die Ergebnisse sollen im neuen Schuljahr berücksichtigt werden.

In den letzten beiden Wochen der Sommerferien können erneut die sogenannten „Lernbrücken“ angeboten werden. Für die ab Mitte September eingestellten Lehramtsbewerber/-innen soll bei durchgehender Tätigkeit in der Lernbrücke eine vorgezogene Einstellung erfolgen. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft zum Einsatz im Umfang einer vollen Lerngruppe (zwei Doppelstunden pro Tag). Möchte die Lehrkraft nur teilweise zum Einsatz kommen, dann liegt die Honorarvereinbarung für Lehrkräfte mit 2. Staatsexamen bei 40 Euro pro Zeitstunde.

Mit dem Beginn des neuen Schuljahres startet das Förderprogramm „Rückenwind“. Ein erheblicher Förderbedarf wird bei 20 - 25 % der Schüler/-innen vermutet. Dieser muss für einzelne Schüler/-innen festgestellt werden. Es geht in erster Linie um Unterstützung im Bereich von Mindeststandards und somit um die Möglichkeit das Klassenziel erreichen zu können. Es können sowohl integrative, als auch additive Angebote gemacht werden. Die weiteren Details sind noch zu regeln, Unterstützungsmaterial ist derzeit in Arbeit.

Weitere Informationen werden unter www.lernen-mit-rueckenwind.de veröffentlicht.

2. Kann das Long-Covid-Syndrom/Post-Covid-Syndrom ein Dienstunfall sein?

Schätzungen der Deutschen Gesellschaft für Pneumologie und Beatmungsmedizin e. V. (DGP) zufolge, haben etwa 10 % der an Corona erkrankten Menschen mit Langzeitfolgen zu kämpfen, die unter den Bezeichnungen Post-Covid-Syndrom oder Long-Covid bekannt sind.

Die unter diesem Begriff bezeichneten Krankheitszeichen können Beschwerden der Lunge, des Kreislaufsystems, der Muskulatur, Erschöpfungszustände wie das Fatigue-Syndrom, Konzentrationsschwäche und Kopfschmerzen bis hin zu Angstzuständen und Depression sein.

Ob das Syndrom auch zum Bereich eines Dienstunfalls gehört, lässt sich nur unter Beachtung von verschiedenen Voraussetzungen einer Klärung zuführen:

Den rein formalen Weg, einen Dienstunfall zu melden, findet man unter folgendem Link:

- <https://rp.baden-wuerttemberg.de/gesellschaft/schule-und-bildung/lehrkraefte/personal-recht/dienstunfall/-sachschaden/>

Geklärt werden muss aber die schwierige Frage, ob eine Erkrankung an Corona mit Folgeschäden ein Dienstunfall darstellt. Dies kann der Fall sein, da es sich grundsätzlich um „ein äußeres Ereignis“ handelt. Allerdings muss der Nachweis geführt werden, dass diese Erkrankung beruflich verursacht worden ist. Um die Darlegung eines entsprechenden Nachweises erstellen zu können, ist eine zeitliche Nähe zur Entstehung der Erkrankung sehr empfehlenswert.

Generell sollten folgende Hinweise vor der Meldung beim Regierungspräsidium berücksichtigt werden:

Wann liegt ein Dienstunfall vor?

- § 45 Abs. 1 Satz 1 (LBeamtVGBW):

Ein Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzlich, örtlich und zeitlich bestimmtes Ereignis, das einen Körperschaden verursacht und in Ausübung des Dienstes eingetreten ist.

Wie wird ein Dienstunfall nachgewiesen?

- Ein von außen auf den Körper wirkendes Ereignis muss vorliegen. Dies ist bei einer Corona-Erkrankung erfüllt, denn das Virus wirkt von außen auf den Körper in Form einer Tröpfcheninfektion oder einer Schmierinfektion ein.
- Es gilt aber auch die übrigen genannten Voraussetzungen für einen Dienstunfall im Einzelnen nachzuweisen. Die dauernde Infektionsgefahr ist nicht entscheidend, sondern der Nachweis der Infektion im Einzelfall, also die Frage: Zu welcher Zeit hat die Übertragung des Virus im Dienst stattgefunden? Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass eventuelle alternative Möglichkeiten der Virusübertragung praktisch ausgeschlossen sein müssen. Genau hierin liegt das Problem.

Wie lassen sich berufliche Tätigkeit und Privatleben abgrenzen?

- Es muss feststehen, dass es außerhalb der beruflichen Tätigkeit keine Situation gegeben haben kann, in welcher es zu einer entsprechenden Virusinfektion hätte kommen können. Aber auch im Privatleben kommt es zu Kontakten zu anderen Personen, so dass hier ebenfalls ein entsprechendes Infektionsrisiko gegeben ist.

- Die Beweisführung ist mit Sicherheit schwierig, aber nicht völlig ausgeschlossen. Über Wochen gab es in ganz Deutschland Ausgangsbeschränkungen. Die Grenzen ins europäische Ausland waren zum Teil vollständig geschlossen.

Kontakte außerhalb des Hauses waren je nach Corona-Verordnung regelmäßig beschränkt. Daher waren Kontakte auf das unmittelbare familiäre Umfeld und die Arbeit beschränkt.

Wann liegt ein Körperschaden vor?

- Das Coronavirus wirkt zwar von außen auf den Körper, aber führt es unmittelbar zu einem Körperschaden? Wann überhaupt kann man einen solchen Körperschaden annehmen?
- Mit dieser Frage befasste sich das OVG Saarland 2009 ausführlich. Ein Körperschaden liegt demzufolge dann vor, wenn der psychische oder physische Zustand eines Menschen für eine bestimmte Mindestzeit ungünstig verändert ist. Auf die Schwere dieses Körperschadens komme es aber grundsätzlich nicht an. Auch kleinere Körperschäden seien rechtlich von Bedeutung, wenn der Schaden aus medizinischer Sicht einen Krankheitswert besitze. Eine unmittelbare Behandlungsbedürftigkeit sei dabei nicht erforderlich. Allerdings reichten bloße Bagatellschäden nicht aus.

Wie könnte möglicherweise ein Nachweis geführt werden?

Neben den Bezügen zu den jeweiligen Ständen der Corona-Verordnung zum Zeitpunkt der Erkrankung sind weitere ausführliche Aufzeichnungen erforderlich:

- Mit welchen Personen gab es außerhalb der Familie Kontakte?
- Wann genau fanden diese Kontakte statt?
- Gab es in deren Umfeld Corona-Fälle?
- Gab es in der Familie oder auf der Dienststelle Corona-Fälle?
- Bestand zur infizierten Person Kontakt, bei dem es zu einer möglichen Virusübertragung kommen konnte?

Dieser nicht abschließende Fragenkatalog wäre entsprechend darzulegen. Wenn sich daraus schließen lässt, dass es keine denkbare Situation gab, zu welcher man sich außerhalb des Dienstes hätte infiziert haben können, spricht viel dafür, dass die Infektionsquelle an der Dienststelle zu verorten ist.

Grundsatzurteile:

Natürlich gibt es zur aktuellen Situation noch keine Grundsatzurteile, aber Rechtsprechungen, die möglicherweise herangezogen werden könnten:

- BVerwG, Urteil vom 25. Februar 2010 - 2 C 81/08

- OVG des Saarlandes, Urteil vom 22. April 2009 - 1 A 155/08

Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständige Bezirksvertrauensperson (BVP) oder an die Hauptvertrauensperson,

Dr. Manfred Schneider (manfred.schneider@km.kv.bwl.de).

3. Entfristung von Lehrkräften im Arbeitnehmerverhältnis (L. i. A.) ohne Lehramtsbefähigung

In diesem Schuljahr konnten Lehrkräfte im Arbeitnehmerverhältnis ohne Lehrbefähigung (sog. „Nichterfüller/-innen“) online im Verfahren Vertretungspool Online (VPO) einen Antrag auf Entfristung bis zum 31.01.2021 stellen.

Die Voraussetzungen für eine dauerhafte Einstellung von Personen ohne anerkannte Lehramtsbefähigung sind:

1. Eine **aktuell befristete Beschäftigung** im öffentlichen Schuldienst des Landes Baden-Württemberg,
2. **langjährig und erfolgreich** ausgeübte Vertretungstätigkeit (Mindestbeschäftigungsdauer von **36** Monaten),
3. **sehr gute bis gute** Beurteilung - festgestellt sowohl durch die Schule wie auch durch die Schulverwaltung,
4. und ein **unabweisbarer, nicht anders zu deckender, dauerhafter Bedarf**.

Die ersten drei Punkte wurden in der Mehrzahl der Fälle erfüllt. Hinzu kommt, dass unter der pandemischen Lage eine Beurteilung durch die Schulverwaltung für dieses Jahr grundsätzlich ausgesetzt werden konnte. Der Nachweis eines unabweisbaren dauerhaften und nicht anders zu deckenden Bedarfs wurde nur in wenigen Fällen erbracht.



Dieser Nachweis zu 4. kann durch mehrere Stellenausschreibungen erbracht werden, sofern dabei nicht die Einstellung von Laufbahnbewerber/-innen und/oder Versetzungsbewerber/-innen möglich wird.

Aus allen vier Regierungspräsidien gingen für die Beruflichen Schulen 27 Anträge ein. Nach eingehender Einzelfallprüfung ist in Abstimmung zwischen KM und HPR BS mit einer Entfristung bei fünf Lehrkräften zu rechnen.

4. Lehreraustauschverfahren zwischen den Ländern zum Februar 2022

Die Lehreraustauschverfahren finden zweimal jährlich statt - jeweils zum 1. August und zum 1. Februar.

Für Februar 2022 können Anträge bis zum 31.07.2021 über das Portal <https://lehrer-online-bw.de/,Lde/Startseite/stewi-versetzung/Lehreraustauschverfahren> gestellt werden. Vorab ist eine einmalige Registrierung erforderlich.

Beim Halbjahrestermin nehmen nicht alle Bundesländer teil. Ausgenommen sind Bayern, Berlin, Brandenburg, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Schleswig-Holstein.

Falls Sie weitere Informationen oder Unterstützung für Ihren Antrag wünschen, schreiben Sie uns z. B. über <https://hpr.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/Service/kontakt>.

5. Bildungsplattform

Die Rahmendienstvereinbarung (RDV) zur landesweiten Bildungsplattform https://hpr.kultus-bw.de/,Lde/Startseite/HPR_BS regelt in § 1 Abs. 8:

„Auf den Einsatz von schulintern bereits eingeführten Informations- und Kommunikationsplattformen finden die Vorschriften dieser Rahmendienstvereinbarung für die Einführung und Anwendung der digitalen Bildungsplattform entsprechende Anwendung.“

Die Regelungen der RDV betreffen z. B. Einführung, Zugang (Identitätsmanagement) und Services einer digitalen Lern-, Informations- und Kommunikationsplattform, E-Mail und WLAN finden direkt Anwendung an den Schulen. Die Zustimmung des Örtlichen Personalrats muss vorliegen. Zusätzlich ist eine Dienstvereinbarung zwischen Schulleitung und ÖPR empfehlenswert um z. B. Nutzungsbedingungen an der Schule zu konkretisieren. Dabei bilden die vorhandenen Regelungen der RDV die Grundlage.

a. Itslearning

Der HPR BS hat Anfang Juni der Einführung von itslearning zugestimmt. Im Rahmen der Beteiligung hat der HPR BS neben dem Verfahrensverzeichnis, den Rechte- und Rollenkonzepten auch eine Datenschutzfolgenabschätzung eingefordert. Da bei itslearning auch Amazon einer der Anbieter des Speichers ist, konnte geklärt werden, dass der Zugriffsschlüssel ausschließlich bei itslearning liegt und so die Datensicherheit gewährleistet sei.

Der HPR BS begrüßt, dass das Kultusministerium umfangreiche Vorarbeit für die Umsetzung des Datenschutzes leistet. Datenschutzrechtlich verantwortlich bleiben die Schulen.

Aktuell wird über eine Anlage für Lernmanagementsysteme zur RDV Bildungsplattform verhandelt. In der bereits bestehenden RDV sind viele Eckpunkte geregelt, die auch unmittelbar an Schulen Anwendung finden. Ein Beispiel dafür ist, dass eine Verhaltens- und Leitungskontrolle der Lehrkräfte ausgeschlossen ist.

Für die Örtlichen Personalräte bleibt dennoch die Aufgabe mit der Schulleitung über die tatsächlichen Nutzungsmodalitäten vor Ort zu verhandeln und eine Dienstvereinbarung dazu abzuschließen. Auch dabei bildet die bestehenden RDV den Rahmen.

b. Ergänzung zur RDV zum Lernmanagement in Arbeit

Die seit 2018 bestehende Rahmendienstvereinbarung „Digitale Bildungsplattform“ hat weiterhin ihre Gültigkeit, da sie sich sowohl auf landesweite Angebote zur Bildungsplattform, als auch auf Kommunikations- und Kollaborationsplattformen an Schulen auswirkt.

Die RDV „Digitale Bildungsplattform“ bleibt dabei nach jetzigem Stand weitgehend unangestastet und wird vielmehr um Anhänge zu neuen Elementen ergänzt - wie es beispielweise bereits bei der Ergänzung zur Einführung eines landeseinheitlichen Messengers für Lehrkräfte („Threema“ <https://lobw.kultus-bw.de/lobw/Benutzer/Anmeldung>) der Fall war.

Der HPR BS beteiligt sich aktuell in einer Arbeitsgruppe an der Formulierung einer weiteren Ergänzung zu Lernmanagementsystemen, in der Nutzungsmodalitäten, Rechte und Schutz der Lehrkräfte geregelt werden sollen.

Darüber hinaus regt der HPR BS seit geraumer Zeit auch zu weiteren Klärungen und Ergänzungen zur Rahmendienstvereinbarung hinsichtlich Videokonferenzen und Streaming von Unterricht an.

6. Lehrkräftefortbildung

Über die Rahmendienstvereinbarung zur Lehrkräftefortbildung (LFB) wurden Eckpunkte zwischen ZSL, Kultusministerium und den Hauptpersonalräten festgelegt (siehe HPR BS Info Nr. 8 vom Mai 2021).

Der HPR BS weist insbesondere auf die Regelungen zur Beteiligung der Personalvertretungen, auf die vereinbarten Fortbildungszeiten und auf die Teilnehmendenauswahl hin.

a. Beteiligung bei Fortbildungen des ZSL

Der HPR BS ist beteiligt bei der inhaltlichen Ausgestaltung der LFB, der Terminierung sowie der Teilnehmendenauswahl bei Überbelegung. Der ÖPR ist in der Beteiligung bei der Freigabe von Lehrkräften durch die Schulleitung oder ggf. bei einem Ranking.

b. Beteiligung der ÖPR bei schulinternen LFB

Die Beteiligungsrechte des ÖPR gehen einher mit den Entscheidungen an der Schule.

Bei Schulinternen Fortbildungen (SchilF) liegt Beteiligung über Inhalt der Fortbildung, die Terminierung und die Zielgruppe beim ÖPR.

Bei Abrufveranstaltungen des ZSL ist das Thema und ggf. auch der Umfang der LFB bereits festgelegt. An der Schule werden die genaue zeitliche Lage, der Ort und die Zielgruppe festgelegt. Eine frühzeitige Einbindung des ÖPR sieht das LPVG vor. Sofern die Buchung über LFB-online erfolgt, könnte auch die Beteiligung des ÖPR online erfolgen.

Bei Fortbildungen, die aus Enquetemitteln finanziert und von der Schule organisiert werden, ist der ÖPR an der Gesamtkonzeption frühzeitig zu beteiligen, incl. der Mittelverteilung.

c. Schuljahresgesamtplanung

Die Rahmendienstvereinbarung LFB sieht vor, dass das ZSL dem HPR Schuljahresgesamtplanung vorlegt. Ziel ist es „regionale“ und „zentrale“ LFB inhaltlich besser aufeinander abzustimmen. Der HPR empfiehlt den Lehrkräften sich frühzeitig über Fortbildungsangebote zu informieren und den Schulen ihren schulinternen Fortbildungsplan rechtzeitig zu erstellen.

7. Lehrkräfte-Coachinggruppen

Das ZSL führt das Angebot der Lehrkräfte-Coachinggruppen nach dem Freiburger Modell weiter bis zum 31.09.2023. Bisher liegt der Anteil der Teilnehmenden aus Beruflichen Schulen bei 12 %. Der Anteil der BS-Lehrkräfte entspricht etwa 20 %.

Geplant sind 35 Kompaktgruppen und 35 fortlaufende Gruppen. Neben den Präsenzgruppen sollen zusätzlich Onlinegruppen angeboten werden, um eine größere Flächendeckung zu erreichen.

Die Anmeldung erfolgt online über <https://lehrer-coachinggruppen.de>.

Sollten keine freien Plätze vorhanden sein empfehlen wir den Teilnahmewunsch unter folgender Seite vorzumerken: <https://lehrer-coachinggruppen.de/vormerken.html>.

8. Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrerinnen

Vom Kultusministerium wurde am 01.04.2021 die neue Gefährdungsbeurteilung bei schwangere Lehrerinnen bekannt gegeben (siehe Links). Die Gefährdungsbeurteilung für schwangere Lehrerinnen ist so aufgebaut, dass die Schulleitung auch in Zeiten nach Corona entlang des Katalogs klar und deutlich die Gefährdungen benennen kann.

Teil 1 der Gefährdungsbeurteilung ist von jeder Schule, auch wenn aktuell keine Kollegin schwanger ist, entsprechend den Gegebenheiten an der Schule anzupassen. So kann bspw. eine berufliche Schule, die keine Kooperation mit einer SBBZ hat, die Ziffer 1.4 herausnehmen. Bei diesem Prozess ist der Personalrat zu beteiligen. Sobald dann eine Schwangerschaft gemeldet wird, sind Teil 1 und Teil 2 entsprechend dem Unterrichtseinsatz der Schwangeren zu bearbeiten. Wenn in Teil 1 eine Gefährdung auf die Kollegin zutrifft, ist Ja anzukreuzen. Wenn eine Schutzmaßnahme ergriffen werden kann, ist diese in Teil 2 einzutragen. Kann keine Schutzmaßnahme getroffen werden, ist das Tätigkeitsverbot/Beschäftigungsverbot anzukreuzen. Alle Maßnahmen sind mit der Schwangeren zu besprechen und die erforderlichen Unterschriften sind einzuholen.

Das bringt Sicherheit für die Lehrerin und sie kann entsprechend ihrer Situation die Gefährdungen mit der Schulleitung ausschließen. Insbesondere unter Ziffer 1.6 Teil 1 der Mustergefährdungsbeurteilung wird zum Einsatz Schwangerer im Präsenzunterricht ausgeführt: „Bei der Betreuung und Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen an Schulen kann nach derzeitigem Stand das Risiko einer Gefährdung einer Schwangeren nicht ausreichend begrenzt werden. Dies gilt auch für den Präsenzunterricht an allen Schularten. Die Beschäftigung einer schwangeren Mitarbeiterin ist daher in diesen Arbeitsbereichen an diesen Arbeitsplätzen in der Regel nicht möglich. Schwangere können im Ausnahmefall dann beschäftigt werden, wenn die Schulleiterin/der Schulleiter ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz gewährleisten kann.“

Folgende Maßnahmen werden angegeben: „In der Regel kein Präsenzunterricht, sondern:

- Onlineunterricht
- Förderunterricht mit nur wenigen Schüler/-innen, Einzelförderung
- Tätigkeiten in der Verwaltung.“

Der Mindestabstand zu allen Personen von 1,5 m muss jederzeit gewährleistet werden. Ggf. könnte in Ausnahmesituationen, in denen der Abstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, kurzzeitig eine FFP2-Maske (Achtung: maximale Tragedauer 30 Minuten/Tag) getragen werden. Ausreichende Lüftungsmaßnahmen sind sicher zu stellen. Da die maximale Tragedauer einer FFP2-Maske und Masken vergleichbarer Standards zeitlich begrenzt ist, wäre der Einsatz von

Schwangeren im Präsenzunterricht sehr genau zu prüfen. Auch für medizinischen Mund-Nasen-Schutz (OP-Masken) wird von den Herstellern ein Atemwiderstand angegeben. Daher ist das Tragen auch dieser Masken für Schwangere nur gelegentlich und nur für kurze Zeit möglich, da dies ansonsten eine Belastung darstellt. Dies trifft spätestens dann zu, wenn die maximale Tragezeit für FFP2- und FFP3-Masken von 30 Minuten in Summe pro Tag deutlich überschritten wird.

Zusätzlich wäre die Gefährdung durch vermehrten Personenkontakt und häufig wechselnden Personenkontakt im Bereich der beruflichen Schulen in jedem Einzelfall zu prüfen. Die Aussage, dass „Schwangere [...] im Ausnahmefall dann beschäftigt werden [können], wenn die Schulleiterin/der Schulleiter ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz gewährleisten kann“, erscheint in Bezug auf den Einsatz im Präsenzunterricht auch in Hinblick auf die Teststrategie schwer umsetzbar, da ein schwer zu kalkulierendes Restrisiko für eine mögliche Infektion erhalten bleibt.

Links: Auf der Homepage:

<http://gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/34396/> finden Sie unter anderem den Link https://rp.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/RP-Internet/Themenportal/Wirtschaft/Mutterschutz/Documents/Corona_Info_schwangere_Frauen.pdf

Weitere Informationen für Schwangere sind unter folgender URL abrufbar:

<https://rp.baden-wuerttemberg.de/themen/wirtschaft/seiten/mutterschutz>

9. Flexibilisierungsmaßnahmen für Technische Lehrkräfte

Mit Schreiben vom 22.06.2021 informiert das Kultusministerium über die Verlängerung der Flexibilisierungsmaßnahmen für Technische Lehrkräfte an beruflichen Schulen. Die Maßnahmen greifen, wenn in Einzelfällen aufgrund der Spezialisierung von Lehrkräften oder einer zu großen räumlichen Entfernung zwischen den Schulstandorten in Betracht kommende (Teil-)Abordnungen an Schulen mit Bedarf an Grenzen stoßen. Im Hinblick auf diese Einzelfälle können die Flexibilisierungsmaßnahmen damit auch im Schuljahr 2021/2022 vollzogen werden. Voraussetzung bleiben uneingeschränkt, dass durch die Flexibilisierungsmaßnahmen an der jeweiligen beruflichen Schule und in der jeweiligen Region das Defizit oder die Bugwelle nicht erhöht werden, die vorrangige Sicherung des Pflichtunterrichts nicht gefährdet wird und zumutbare Personalmaßnahmen vorrangig umgesetzt werden.

Das Kultusministerium weist ausdrücklich darauf hin, dass in der aktuellen Situation ein Einsatz bei der Sicherstellung des Pflicht- und Präsenzunterrichts im Rahmen der Pandemiebeschulung, wie etwa Aufsichten, Assistenz- oder Unterstützungsmaßnahmen, unbedingten Vorrang einzuräumen ist vor der Genehmigung von Flexibilisierungsmaßnahmen. Die vorherige Zustimmung des zuständigen Regierungspräsidiums zu den geplanten Flexibilisierungsmaßnahmen ist daher stets obligatorisch. Die BPR BS stehen für Einzelfragen gerne zur Verfügung.

Die Herausforderungen von eineinhalb Jahren Coronapandemie hinterlassen tiefe Spuren. Lehrkräfte und Schulleitungen arbeiten nach wie vor hart, um den Schüler/-innen die bestmögliche Form von Unterricht anzubieten und die jeweils geltenden Regelungen kurzfristig umzusetzen. Nicht selten wurden verschiedene Wege bedient, um alle Schüler/-innen zu erreichen. Dazu kommen auch die anhaltende Prüfungsphase und die Einführung neuer Bildungspläne in vielen Schularten.

Im kommenden Schuljahr soll das Programm „Rückenwind“ Schüler/-innen mit erheblichen Lernlücken Unterstützung bieten. Der HPR BS setzt sich dafür ein, dass den Schulen auch Zeit für die Organisation des Programms zur Verfügung gestellt wird.

Die Mitglieder des HPR BS wünschen Ihnen sehr erholsame Sommerferien
und einen guten Start in das neue Schuljahr 2021/2022!

Bleiben Sie gesund!

