

Personalratswahlen vom 13. bis 15. Mai 2014

Iris Fröhlich



Wahl der Personalrätinnen und Personalräte – die Amtszeit endet 2014

Nach den regelmäßigen Personalratswahlen im Mai 2010 endet die Amtszeit der amtierenden Personalrätinnen und Personalräte in Baden-Württemberg (ÖPR, BPR, HPR) nach dem derzeit gültigen Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) für Baden-Württemberg im Jahr 2014.

In § 93 Abs. 3 LPVG heißt es: „Die regelmäßigen Personalratswahlen (§ 19) im Bereich der in Absatz 1 und 2 genannten Schulen und Schulkindergärten sowie der in Absatz 2 genannten Stufenvertretungen finden alle vier Jahre in der Zeit vom 1. April bis 31. Juli statt. Die Amtszeit der Personalvertretungen endet spätestens am 31. Juli des Jahres in dem die regelmäßigen Personalratswahlen stattfinden. (...)“

LPVG – die gesetzliche Grundlage für die Personalratswahlen

Im Koalitionsvertrag der grün-roten Landesregierung vom Mai Jahr 2011 wurde eine umfassende Überarbeitung bzw. Modernisierung des LPVG angekündigt:

„(...) Im Personalvertretungsrecht werden wir die vorgenommenen Einschränkungen zurückführen und die Rechte der Interessensvertretungen mit Blick auf ihre verantwortungsvolle Aufgabenwahrnehmung ausbauen und stärken. (...)“

Erst am 23. Juli 2013 verabschiedete das Kabinett einen Gesetzesentwurf, der bis zum 4. Sept. 2013 in der Verbandsanhörung war. Ein Beschluss im Landtag ist vor den Weihnachtsferien 2013 zu erwarten, ein Inkrafttreten ist zum 1. Jan. 2014 geplant.

Aufgrund dieser „schleppenden Anlaufzeiten“ kommt es nun zu einem erheblichen Zeitdruck bei den Wahlvorbereitungen.

Termine und Zuständigkeiten – die bereits feststehen

Der Hauptpersonalrat BS und die vier Bezirkspersonalräte BS haben ihre Hausaufgaben gemacht. Der Wahltermin steht fest und alle fünf Wahlvorstände sind bestellt.

Die nächsten Personalratswahlen im beruflichen und gymnasialen Schulbereich finden statt

vom 13. bis 15. Mai 2014.

Die Vorsitzenden von Hauptwahlvorstand- und Bezirkswahlvorständen 2014 für die beruflichen Schulen sind:

Hauptwahlvorstand:

Norbert Speidel (Kaufmännische Schule Hechingen)

Bezirkswahlvorstände:

RP Stuttgart: Ingrid Manz-Rothärmel

(John-F.-Kennedy-Schule Esslingen)

RP Karlsruhe: Lothar Walter

(Heinrich-Meidinger-Schule Karlsruhe)

RP Freiburg: Ralf Sauer

(Kaufmännische Schulen Offenburg)

RP Tübingen: Reinhard Rieg

(Gewerbliche Schule Tübingen)

Fragen – die es noch zu klären gilt

Viele Details zum endgültigen Gesetzesentwurf des LPVG sind politisch noch nicht entschieden, z. B.:

- Tritt das neue LPVG zum 1. Januar 2014 in Kraft?
- Mit welchen Änderungen ist in der neuen Wahlordnung zu rechnen und wann wird sie veröffentlicht?
- Wann kann ein verbindlicher Zeitplan für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen veröffentlicht werden?
- Wann erfolgt der offizielle Aufruf an die örtlichen Personalräte die örtlichen Wahlvorstände für ihre Schule zu bestellen?
- Wann können die Informationsveranstaltungen für die örtlichen Wahlvorstände durchgeführt werden?
- Welche neuen Regelungen gibt es für die Erstellung der Kandidatinnen-/Kandidatenlisten für den örtlichen Personalrat?

Der BLV empfiehlt den Örtlichen Personalräten

- Informieren Sie Ihre Kollegien über den Zeitpunkt der nächsten Personalratswahlen.
- Werben Sie bereits heute dafür, dass Kolleginnen und Kollegen für den örtlichen Personalrat kandidieren.
- Erkundigen Sie sich nach Personen, die eventuell bereit sind, das Amt des örtlichen Wahlvorstands an ihrer Schule zu übernehmen. Dabei ist zu beachten, dass Frauen und Männer dem dreiköpfigen Wahlvorstand angehören, ebenso Vertreter/innen der Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten.

Fachleute für berufliche Bildung sind im BLV!



Sophia Guter

Vorzeitige Neuwahl des ÖPR und dessen Amtszeit

Die häufigsten Gründe für eine vorzeitig Neuwahl des ÖPR sind, dass die Gesamtzahl der Mitglieder des Personalrats auch nach Eintreten sämtlicher Ersatzmitglieder um mehr als ein Viertel der vorgeschriebenen Zahl gesunken ist oder der Personalrat mit der Mehrheit seiner Mitglieder seinen Rücktritt beschlossen hat oder kein Personalrat besteht (§ 19 (2) LPVG).

Dann wird vom scheidenden Personalrat, von der Personalversammlung oder von der Schulleitung ein Wahlvorstand bestellt (§§ 20, 21, 22 LPVG).

Die Wahl muss spätestens zwei Monate nach der Bestellung des Wahlvorstandes durchgeführt sein. Der Wahlvorstand leitet die Wahl spätestens 6 Wochen vor

dem festgelegten Wahltag mit dem Wahlausschreiben (§ 8 WahlO) ein.

Die Wahl ist nach den Regelungen des LPVG und der Wahlordnung (WahlO) durchzuführen.

Hat die Neuwahl des ÖPR nach dem 1. April 2013 stattgefunden, dann dauert die Amtszeit bis zur übernächsten regelmäßigen Wahl und damit bis zu einem Jahr länger als die regelmäßige Amtszeit. Die Grundlage dafür ist in § 19 (3) und § 93 (3) LPVG nachzulesen.

Wir unterstützen Sie gerne, wenn Sie Fragen zur Wahl haben – wenden Sie sich an uns.

- | | |
|--|---|
| 1. In der Regel wird eine nach Arbeitnehmern und Beamten getrennte Wahl durchgeführt. Alternativ müsste über die gemeinsame Wahl in einer Vorabstimmung abgestimmt werden. | § 17 (2) LPVG
§ 4 WahlO |
| 2. Die Anzahl der Wahlberechtigten muss nach Gruppen getrennt erhoben werden und die Anzahl der zukünftigen ÖPR-Mitglieder jeder Gruppe ist zu ermitteln (21 – 50 = 3 Mitglieder, 51 – 150 = 5 Mitglieder) Dazu ist wichtig: Wer ist wahlberechtigt? | § 14 (3) LPVG
§ 5 WahlO
§ 11 LPVG |
| 3. Das Wählerverzeichnis ist zu erstellen und mind. 12 Tage vor der Wahl auszuhängen. | § 6 WahlO |
| 4. Wahlvorschläge der Beschäftigten müssen von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Gruppenangehörigen unterzeichnet sein. | § 17 (4) LPVG |
| 5. Häufig findet die ÖPR-Wahl auf einer Liste in Form einer Mehrheitswahl statt. Eine Kumulierung ist bei Mehrheitswahl nicht möglich. | § 17 (3) LPVG
§ 38 WahlO |
| 6. Die Kandidatenlisten sind spätestens 5 Tage vor der Wahl auszuhängen. | § 17 WahlO |
| 7. Stimmzettel müssen vorbereitet werden, Briefwahl sollte angeboten werden, Wahlurnen sollten vorbereitet werden und im Wahlbüro sollten großzügige Öffnungszeiten angeboten werden. | § 19 WahlO
§ 21 WahlO |
| 8. Die Wahl findet geheim statt. | § 17 (1) LPVG |
| 9. Nach der öffentlichen Auszählung wird eine Niederschrift gefertigt und das Ergebnis durch Aushang bekanntgegeben. | § 23 (2) LPVG |

Alle Angaben beziehen sich auf die derzeit gültige Fassung des LPVG und der Wahlordnung.

*Der Beitritt
in unseren
Berufsverband
ist nötiger
denn je!*

Was ist zu tun bei Langzeiterkrankung eines Kollegen/einer Kollegin?

Marie-Luise Jakob

An Ihrer Schule kommt Ihnen zu Ohren, dass eine Kollegin schon mehr als 6 Wochen ununterbrochen krank ist. Dies sind in diesem Fall mehr als 42 Krankheitstage am Stück. Ein weiterer Kollege fiel innerhalb der letzten 12 Monate (bezieht sich nicht auf das Kalenderjahr) immer wieder wegen Krankheit aus.

Hier gilt nach SGB IX § 84 Absatz 2 die Vorgabe, dass nach 30 Arbeitstagen mit Arbeitsunfähigkeit eine Reaktion von Seiten des Arbeitgebers erfolgen muss.

Was hat dies mit dem ÖPR zu tun?

In einem Schreiben des KM vom 15.10.2012 (Aktenzeichen 14-5123/46) stellt das Kultusministerium klar, dass das Angebot zu einem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) durch gesetzliche Vorgabe verpflichtend ist. Dies bedeutet, dass die Schulleitung verpflichtet ist, der erkrankten Kollegin/dem erkrankten Kollegen ein BEM anzubieten. Ein BEM hat zum Ziel Arbeitsunfähigkeit möglichst frühzeitig zu beenden, erneuter Arbeitsunfähigkeit



vorzubeugen und die Dienstfähigkeit zu erhalten. Damit diese Ziele erreicht werden können, sollen gesundheitliche Beeinträchtigungen von Lehrkräften möglichst frühzeitig wahrgenommen und präventive bzw. rehabilitierende Maßnahmen eingeleitet werden. Ein Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 4. September 2012 (BVerwG 6 P 5.11) besagt, dass die Schulleitung verpflichtet ist dem ÖPR die Namen derjenigen Lehrkräfte mitzuteilen, denen ein betriebliches Eingliederungsmanagement angeboten wird.

In einem ersten Schritt muss die Schulleitung nun der Kollegin/dem Kollegen in einem Brief das Angebot von BEM unterbreiten und ihr/ihm das INFO-Paket zu BEM zukommen lassen. Dieses Schreiben muss der ÖPR zur Einsicht erhalten. Ist die Kollegin/der Kollege schwerbehindert, muss dieses Schreiben auch die zuständige ÖVP erhalten.

Nun hat die betroffene Kollegin/der Kollege folgende Möglichkeiten:

- das Gesprächsangebot der Schulleitung anzunehmen.
- den Kontakt zu ÖPR oder ÖVP aufnehmen
- nicht zu reagieren.

Wie geht es weiter?

Wird das Gesprächsangebot der Schulleitung angenommen, so werden in diesem ersten Beratungsgespräch Möglichkeiten und Chancen des BEM erörtert und genau über BEM informiert (anhand einer Checkliste). Bereits hier kann der ÖPR einbezogen werden. Dies entscheidet alleine die Kollegin/der Kollege.

Erst nach dieser Beratung erklärt die Lehrkraft schriftlich, ob sie BEM wünscht oder ablehnt.

- a. Stimmt die Lehrkraft einem BEM zu, wird die weitere Vorgehensweise (nach Ablaufplan) gemeinsam mit der Schulleitung, dem ÖPR und/oder der ÖVP bzw. weiteren Teilnehmern festgelegt. Alle Gespräche werden protokolliert und mit den Gesprächsteilnehmern abgestimmt. Die Protokolle sind in einer gesonderten „BEM-Akte“ zu führen.
- b. Reagiert die Lehrkraft auf das erste Anschreiben nicht oder lehnt nach der ersten Beratung ein BEM ab, ist dies zu respektieren und darf keine Sanktionen nach sich ziehen.

Worauf sollten Sie als ÖPR achten?

- Ihrer Schulleitung liegt das BEM-Paket vor. Dieses ist auch unter www.schwerbehindertenvertretung-schule-bw.de online abrufbar.
- Besprechen Sie in ihren Vierteljahresgesprächen regelmäßig die Thematik langzeiterkrankter Kolleginnen/Kollegen mit der Schulleitung
- Klären Sie den konkreten Ablauf an Ihrer Schule mit der Schulleitung ab und verankern Sie die Absprachen evtl. in einer Dienstvereinbarung
- Sind Sie als ÖPR in das BEM-Verfahren einbezogen, sollten Sie über den korrekten Verfahrensablauf achten
- Beachten Sie die absolute Schweigepflicht über alle Gesprächsinhalte
- Achten Sie darauf (Wächteramt des ÖPR) dass die „BEM-Akte“ nach Ablauf des Verfahrens vernichtet wird.

Gemeinsam
sind wir
stärker!

Begrenzte Dienstfähigkeit

Gerd Weinmann

Nach § 26 (1) Beamtenstatusgesetz droht einer Beamtin/einem Beamten die Dienstunfähigkeit, wenn sie/er „infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraum von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat...“ und wenn nach § 43 (1) Landesbeamtengesetz „die Aussicht auf Wiederherstellung voller Dienstfähigkeit auch innerhalb weiterer sechs Monate nicht besteht.“ In solchen Fällen bittet das Regierungspräsidium das zuständige Gesundheitsamt um Prüfung der Dienstfähigkeit.

Was versteht man unter begrenzter Dienstfähigkeit?

Begrenzte Dienstfähigkeit – von manchen auch Teildienstfähigkeit genannt – liegt vor, wenn die Beamtin/der Beamte nicht mehr zu 100%, aber mindestens noch zu 50% dienstfähig ist. Die Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit durch das Regierungspräsidium erfolgt auf Grund eines Gutachtens des Gesundheitsamts.

Welche Auswirkungen hat die begrenzte Dienstfähigkeit auf die Arbeitszeit?

„Die Arbeitszeit ist entsprechend dem Grad der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen“ (§ 27 (2) Beamtenstatusgesetz).

Beispiel: Ein Oberstudienrat ist zu 60% dienstfähig. Sein Deputat beträgt demzufolge 15 h (25 h x 60%).

Aus der Formulierung des § 27 wird abgeleitet, dass ein begrenzt dienstfähiger Beamter nicht über die festgestellte Grenze hinaus beschäftigt werden darf. Damit sind Vertretungsstunden oder gar Dauerlehrerunterricht über das im Bescheid festgelegte Maß hinaus unzulässig. Für den im obigen Beispiel genannten Oberstudienrat würde dies bedeuten, dass er nicht für Vertretungsstunden herangezogen werden darf, wenn sein Wochendeputat von 15 Stunden dadurch überschritten wird.



Welche Auswirkungen hat die begrenzte Dienstfähigkeit auf die Besoldung?

Die Besoldung wird entsprechend der Arbeitszeit herabgesetzt. Sie ist aber mindestens so hoch wie die erdiente Pension. Bei der Berechnung der fiktiven Pension wird so verfahren, wie wenn der Beamte wegen Dienstunfähigkeit zur Ruhe gesetzt worden wäre. Ist die erdiente Pension höher als das durch die herabgesetzte Arbeitszeit erzielte Gehalt, wird ein Zuschlag gewährt (§ 72 Landesbesoldungsgesetz). Im umgekehrten Falle, also wenn das reduzierte Gehalt höher ist als der Pensionsanspruch, wird der Zuschlag gekürzt. Das kann soweit führen, dass gar kein Zuschlag mehr bezahlt wird.

Beispiel 1: Oberstudienrat, 60% dienstfähig, erdienter Pensionsanspruch 65% -> Gehalt entspricht dem Pensionsanspruch zuzüglich eines Zuschlags von 5% vom Gehalt eines Vollzeitbeschäftigten, also 70%.

Beispiel 2: Technische Oberlehrerin, 60% dienstfähig, erdienter Pensionsanspruch 60% -> Gehalt entspricht dem Pensionsanspruch zuzüglich eines Mindestzuschlags von 220 EUR, insgesamt also etwa 65%.

Beispiel 3: 60 % dienstfähig, erdienter Pensionsanspruch 45 % -> Gehalt entspricht 60% eines Vollzeitbeschäftigten, kein Zuschlag

Welche Auswirkungen hat die begrenzte Dienstfähigkeit auf die Ruhegehaltsfähigkeit?

Die Zeiten in begrenzter Dienstfähigkeit sind mit dem Prozentsatz der Dienstfähigkeit ruhegehaltsfähig (§ 21 Landesbeamtenversorgungsgesetz).

Beispiel: 5 Jahre Arbeit bei 60%iger Dienstfähigkeit entsprechen 3 Jahren ruhegehaltsfähiger Dienstzeit.

Was sollte der ÖPR beachten?

- Weisen Sie die Kollegin/den Kollegen auf die Gefahr der Dienstunfähigkeit bzw. der begrenzten Dienstfähigkeit hin.
- Achten Sie darauf, dass begrenzt dienstfähige Beamtinnen/Beamte nicht über das festgelegte Maß zu Vertretungsstunden herangezogen werden.
- Weisen Sie die begrenzt dienstfähige Lehrkraft darauf hin, dass die Feststellung der vollen Dienstfähigkeit beantragt werden kann, wenn sich die gesundheitliche Situation verbessert hat.

*Personalvertretung:
unverzichtbarer
Garant für
gelebte
Demokratie!*

BLV-Vertreterinnen und BLV-Vertreter im Hauptpersonalrat (HPR BS) mit BLV-Funktionen

Iris Fröhlich

Vorsitzende des HPR Berufliche Schulen
Vorsitzende des BLV-Referats „Personalvertretung“
Tel. (p): 07032 794358 Tel. (d): 0711 279-2885
Fax (p): 07032 794358 Fax (d): 0711 279-2879
E-Mail: i.froehlich@blv-bw.de

Bernhard Arnold

HPR-Mitglied
Vorsitzender des BLV-Referats „Hauswirtschaft, Pflege, Sozialpädagogik, Landwirtschaft (HPSL)“
Tel (p): 07231 419502
E-Mail: b.arnold@blv-bw.de

Ottmar Wiedemer

Stellv. Vorsitzender HPR Berufliche Schulen
Vorsitzender des Bezirkspersonalrats beim RP Freiburg
Vorsitzender des BLV-Referats
„Lehrkräfte i. A. (im Arbeitnehmerverhältnis)“
Tel. (p): 07805 910162
Fax (p): 07805 910163
E-Mail: o.wiedemer@blv-bw.de

Sophia Guter

HPR-Mitglied
Vorsitzende des Bezirkspersonalrats
beim RP Stuttgart
Vorsitzende des BLV-Landesbezirks Nordwürttemberg
Tel. (p): 07031 412142 Tel. (d): 0711 904-17073
E-Mail: s.guter@blv-bw.de

Gerd Baumer

Vorstandsmitglied des HPR Berufl. Schulen
Stellv. Vorsitzender des Bezirkspersonalrats beim RP Freiburg
Vorsitzender des BLV-Fachbereichs „Technik und Gewerbe (TuG)“
Tel. (p): 07851 958919
Fax (p): 07851 71536
E-Mail: g.baumer@blv-bw.de

Marie-Luise Jakob

HPR-Mitglied
Vorsitzende des BLV-Referats
„Technische Lehrkräfte (TL)“
Tel (p): 07337 923140
Fax (p): 07337 923142
E-Mail: ml.jakob@blv-bw.de

BLV: Wir vertreten die Beruflichen Schulen!