

# BPR-Informationen

---

Informationen des Bezirkspersonalrats Gymnasien am Regierungspräsidium Karlsruhe

---

XIV/4

01/2026

Mai 2026

## Inhaltsverzeichnis

1. Beförderungen nach A 14 im Maiverfahren 2026 .....	2
2. Versetzungen aus persönlichen Gründen: Unterstützung durch den BPR.....	3
3. Dienstunfall im Schuldienst: Rechtliche Grundlagen und Handlungsleitfaden.....	4
4. Beratung von Lehrkräften durch den BPR .....	6
5. Hitzeschutz an Schulen: Gesundheit der Lehrkräfte ernst nehmen.....	8
6. Zentrale Erhebungen 2026 – Hinweise für Örtliche Personalräte.....	10
7. Vergütung von fest angestellten Lehrkräften in Teilzeit auf Klassenfahrten .....	11
8. Kontaktdaten BPR-Mitglieder.....	14

Bezirkspersonalrat für Gymnasien am  
Regierungspräsidium Karlsruhe  
Postfach  
76249 Karlsruhe

Geschäftsstelle:  
Schlossplatz 1-3  
76133 Karlsruhe

Sekretariat:  
Frau Sattler  
Tel: 0721/926-4754  
Fax: 0721/93340267

Vorsitzender Bezirkspersonalrat:  
Björn Sieper  
E-Mail: [bjorn.sieper@rpk.bwl.de](mailto:bjorn.sieper@rpk.bwl.de)

## 1. Beförderungen nach A 14 im Maiverfahren 2026

Für das aktuelle Beförderungsverfahren im Mai 2026 konnten insgesamt 14 Beförderungsstellen besetzt werden. Wie bereits im vergangenen Herbst angekündigt, fällt die Stellenzahl für das Maiverfahren erwartungsgemäß niedriger aus. Dies ist die direkte Folge der Änderung im Beförderungsverfahren (Wegfall der Wiederbesetzungssperre), welche nun zu einer stärkeren Konzentration der Stellenbesetzungen im Oktoberverfahren führt.

Da es sich um ein schulartübergreifendes Verfahren handelt, wurden die Kriterien für alle beteiligten Schularten analog angewandt. In diesem Rahmen wurde eine Beförderung an eine Lehrkraft aus der Gemeinschaftsschule ausgesprochen.

### **Die statistischen Ergebnisse im Detail**

Im Bereich des Gymnasiums stellt sich die Verteilung wie folgt dar:

Bei der Note 1,0 konnten insgesamt neun Kolleginnen und Kollegen berücksichtigt werden. Dies umfasst den Beförderungsjahrgang 2008 bis einschließlich Geburtsdatum 06/1977.

Mit den Noten 1,5 und 2,0 wurden insgesamt vier Beförderungen durchgeführt (dreimal Note 1,5 und einmal Note 2,0). Berücksichtigt wurde hierbei bis einschließlich Beförderungsjahrgang 2004.

Derzeit warten noch 31 Kolleginnen und Kollegen aus dem Beförderungsjahrgang 2008 auf eine Beförderung, ebenso wie 77 weitere aus dem bereits geöffneten und mehrfach beurteilten Jahrgang 2009 (jeweils mit der Note 1,0).

Im Privat- und Auslandsschuldienst konnte eine Lehrkraft mit einer 1,0 aus dem Beförderungsjahrgang 2009 berücksichtigt werden.

### **Besonderheit im Programm „Abendsonne“**

Im diesjährigen Programm „Abendsonne“ konnten keine Beförderungen durchgeführt werden. Die in Frage kommenden Kolleginnen und Kollegen haben entweder auf die Beförderung verzichtet oder erfüllten die nötigen formalen Voraussetzungen nicht.

Für individuelle Rückfragen zu Ihrem persönlichen Beförderungsjahrgang oder zum Programm „Abendsonne“ steht Ihnen der BPR gerne beratend zur Seite.

## 2. Versetzungen aus persönlichen Gründen: Unterstützung durch den BPR

Lehrkräfte, die sich aus persönlichen Gründen versetzen lassen wollen, haben auch im kommenden Schuljahr die Möglichkeit, sich vom Bezirkspersonalrat unterstützen zu lassen. Allerdings muss der Antrag auf Versetzungsunterstützung künftig deutlich früher gestellt werden. Hintergrund ist die Vorverlegung des STEWI-Termins auf den ersten Tag nach den Herbstferien. Gleichzeitig entfällt der bisherige zusätzliche Termin nach den Weihnachtsferien. Die Information zu den Terminen ist noch vorläufig, Stand Mai 2026.

Der [Antrag auf Unterstützung durch den Bezirkspersonalrat](#) kann dann **spätestens bis 1. Dezember** beim Vorsitzenden des Bezirkspersonalrats ([bjorn.sieper@rpk.bwl.de](mailto:bjorn.sieper@rpk.bwl.de)) eingereicht werden. Der Bezirkspersonalrat bittet dringend, den Antrag auf Unterstützung möglichst früh einzureichen – unbedingt zusammen mit dem Belegausdruck des STEWI-Antrags. So kann sichergestellt werden, dass eine rechtzeitige und umfassende Unterstützung im Verfahren möglich ist.

Mit Blick auf die vergangene Versetzungsrunde zieht der Bezirkspersonalrat insgesamt eine positive Bilanz. Trotz der weiterhin begrenzten Zahl verfügbarer Stellen und einer in bestimmten Fächern guten Versorgung konnten zahlreiche Versetzungsanliegen realisiert werden. Als besonders erfreulich bewertet der Bezirkspersonalrat die positive Entwicklung bei den Versetzungen von Lehrkräften aus Gemeinschaftsschulen sowie aus dem beruflichen Schulwesen an Gymnasien.

Alle notwendigen Unterlagen zum Versetzungsverfahren sowie weitere wichtige Hinweise und Informationen können auf der [Homepage des Bezirkspersonalrats](#) eingesehen werden. Der Bezirkspersonalrat weist zudem darauf hin, dass weiterhin räumliche Flexibilität bei den Ortswünschen erforderlich ist, da sich Versetzungen am Bedarf der jeweiligen Schulen orientieren.

### 3. Dienstunfall im Schuldienst: Rechtliche Grundlagen und Handlungsleitfaden

Dienstunfälle im Schuldienst sind zwar selten, kommen aber immer wieder vor. Doch was fällt unter einen Dienstunfall, und welche Maßnahmen sind im Anschluss notwendig?

[Grundsätzliche Informationen](#) dazu wurden auch durch das Regierungspräsidium Karlsruhe beschrieben und ein entsprechendes [Formular](#) hinterlegt.

#### Definition und Geltungsbereich des Dienstunfalls

Nach [§ 45 Abs. 1 Satz 1 LBeamtVGBW](#) liegt ein Dienstunfall vor, wenn ein „auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes Ereignis einen Körperschaden verursacht und in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist.“

#### a) Was zählt als Dienst?

Zum Dienst gehören:

- Regulärer **Unterricht** sowie **Dienstreisen, Dienstgänge** und die **dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort**,
- **Teilnahme an offiziellen dienstlichen Veranstaltungen** (z. B. Fortbildungen, Konferenzen),
- **Nebentätigkeiten**, zu deren Ausübung die Lehrkraft nach [§ 61 LBG](#) verpflichtet ist oder deren Übernahme die Schulleitung als dienstlich anerkannt hat – **sofern kein Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung besteht.**

#### b) Wegeunfall ([§ 45 Abs. 2 LBeamtVGBW](#))

Als Dienst gilt auch das **Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Wegs** (z. B. Schulweg). Der Schutz bleibt bestehen, wenn die Lehrkraft **in vertretbarem Umfang vom direkten Weg abweicht**, um

- ein **kindergeldberechtigtes Kind** wegen der beruflichen Tätigkeit in fremde Obhut zu bringen (z. B. Kindergarten),
- an einer **Fahrgemeinschaft mit anderen Berufstätigen** teilzunehmen.

## Sofortmaßnahmen und Fürsorgepflicht der Schulleitung

Bei einem Dienstunfall ist die **Schulleitung** (oder deren Vertretung) unverzüglich für folgende Maßnahmen verantwortlich:

- Bei schweren Verletzungen (z. B. Verdacht auf Gehirnerschütterung oder Schock) ist sofort der Rettungsdienst zu alarmieren.
- Eine sichtlich beeinträchtigte Lehrkraft darf die Schule nicht allein oder als Fahrer verlassen. Die Schulleitung muss für eine sichere Begleitung oder Abholung sorgen.
- Jeder Vorfall, auch Bagatellunfälle, ist sofort ins Verbandbuch einzutragen – dies dient als Beweismittel.
- Ein zeitnaher Arztbesuch ist Pflicht. Der Arzt muss darüber informiert werden, dass es sich um einen Dienstunfall handelt, um die Abrechnung über das Heilverfahren zu ermöglichen.

## Meldeverfahren und Ausschlussfristen

Damit das **Regierungspräsidium Karlsruhe** den Unfall prüfen und als Dienstunfall anerkennen kann, müssen folgende Fristen beachtet werden: Die Meldung muss innerhalb von zwei Jahren erfolgen, wobei eine unverzügliche Meldung empfohlen wird. Der Antrag auf Sachschadenersatz ([§ 47 LBeamtVGBW](#)) ist innerhalb von drei Monaten zu stellen, idealerweise sofort.

Die Meldung erfolgt über den Dienstweg an die Schulleitung, die diese an das **Regierungspräsidium Karlsruhe** weiterleitet. Unter bestimmten Voraussetzungen kann Unfallfürsorge auch nach Fristablauf gewährt werden. Das Regierungspräsidium prüft den Unfall und entscheidet über die Anerkennung als Dienstunfall. Bei Anerkennung wird der Unfall schriftlich bestätigt und die Unfallfolgen werden festgestellt.

## Leistungen der Unfallfürsorge

Die Anerkennung als Dienstunfall sichert den Zugang zu folgenden Leistungen:

**Heilverfahren ([§ 48](#), [§ 49 LBeamtVGBW](#)):** „Das Heilverfahren umfasst die notwendige ärztliche Behandlung, die Versorgung mit Arznei- und anderen Heilmitteln, Ausstattung mit Körperersatzstücken, orthopädischen und anderen Hilfsmitteln, die den Erfolg der

Heilbehandlung sichern oder die Unfallfolgen erleichtern sollen. Ferner gehört zum Heilverfahren auch die notwendige Pflege, wenn der Beamte infolge des Dienstunfalls so hilflos ist, dass er nicht ohne fremde Hilfe und Pflege auskommen kann.“

**Weitere wichtige Leistungen:** Sachschadenersatz ([§ 47 LBeamtVGBW](#)), Unfallausgleich ([§ 50 LBeamtVGBW](#)), Unfallruhegehalt ([§ 51 LBeamtVGBW](#)), Hinterbliebenenversorgung ([§ 55 LBeamtVGBW](#)).

### **Rolle ÖPR und BEM**

Es ist anzuraten, dass die Schulleitung den Örtlichen Personalrat (ÖPR) über Unfälle an der Dienststelle informiert. Ziel ist es, gemeinsam zu prüfen, ob Arbeitsschutzvorschriften eingehalten wurden oder ob Präventionsmaßnahmen – wie z. B. bauliche Anpassungen – sinnvoll sind. Der ÖPR kann hier Anregungen geben.

Bei längerer Dienstunfähigkeit (mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres) muss die Dienststelle ein **Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** anbieten. Der ÖPR steht der Lehrkraft auf Wunsch unterstützend zur Seite.

## **4. Beratung von Lehrkräften durch den BPR**

### **Wie erreiche ich die Mitglieder des BPR?**

Lehrkräfte erreichen uns per Mail unter den Kontaktadressen, die am Ende dieses Infos angegeben sind. Wir versuchen immer zeitnah zu antworten. Wenn in der Beratung drängende Termsachen vorliegen, die z. B. mit Fristen verbunden sind, bitten wir um Verständnis, dass diese Fälle vorgezogen werden. Je nach Beratungsaufkommen kann es zu Wartezeiten kommen.

*Bitte vermeiden Sie Anfragen bei mehreren Mitgliedern des Bezirkspersonalrates gleichzeitig oder auch hintereinander. Das führt zu einem Mehraufwand, der unsere Arbeit erschwert.*

### **Themen der Beratung**

Die Mitglieder des BPR beraten Lehrkräfte an den Gymnasien zu Themen, die in den Zuständigkeitsbereich des Gremiums fallen. Das sind insbesondere Abordnung, Versetzung,

Beförderung nach A14, Arbeits- und Gesundheitsschutz, vorzeitige Zuruhesetzung sowie Disziplinarfälle.

Hinzu kommen Fragen zu organisatorischen Regelungen aller Art, die Lehrkräfte an den Gymnasien betreffen, sowie zu Themen, die Konflikte vor Ort an der Schule ausgelöst haben. Bei Konflikten an der Dienststelle ist das übliche Vorgehen, dass ein Mitglied des ÖPR oder eine andere Vertrauensperson die Lehrkraft zu einem Gespräch mit der Dienststellenleitung begleitet. In schwierigen Fällen können auch Mitglieder des BPR angefragt werden. Gibt es Konflikte, die zu Gesprächen am RP führen, können wir Kolleginnen und Kollegen auf Anfrage zu diesen Gesprächen begleiten.

### **Beratung bei Erkrankung**

Bei Fragen im Zusammenhang mit längerer Erkrankung, chronischer Erkrankung oder einer Schwerbehinderung können die Mitglieder des BPR ebenfalls beraten. Wir verweisen die betroffenen Lehrkräfte ggf. weiter an die Örtlichen Vertrauenspersonen für Schwerbehinderte. Die Kontaktadressen für den Regierungsbezirk Karlsruhe findet man auf der Internetseite der Schwerbehindertenvertretung unter [sbv-schule.kultus-bw.de](https://sbv-schule.kultus-bw.de).

### **Beratung für Tarifbeschäftigte**

Grundsätzlich sind alle Mitglieder des BPR auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ansprechbar. Die Experten zu allen Fragen, die Tarifbeschäftigte betreffen, sind die Arbeitnehmervertreter im Gremium. Deren Kontaktdaten finden sich in der Liste der BPR-Mitglieder am Ende dieses Infos.

### **Beratung für ÖPR**

Für die Örtlichen Personalräte und Personalrätinnen sind die Mitglieder des BPR Ansprechpartner für Fragen aller Art, insbesondere für Fragen, die die Umsetzung des LPVG an der Schule betreffen.

### **Grenzen der Beratung**

Eine Rechtsberatung dürfen Personalrätinnen und Personalräte nicht durchführen. Sie beraten informierend und können ggf. einschätzen, ob eine Rechtsberatung hinzugezogen werden sollte. Sofern Lehrkräfte Mitglied eines Berufsverbandes oder einer

Gewerkschaft sind, können sie dort rechtliche Auskünfte einholen.

Zu allen Themenbereichen, die finanzielle Dinge betreffen, wie etwa Versicherung, Höhe der Pension, etc. können wir ebenfalls nicht beraten.

Die Beratung zur Gestaltung des Übertritts in den Ruhestand erfolgt in der Regel durch die Gewerkschaft oder den Berufsverband.

## 5. Hitzeschutz an Schulen: Gesundheit der Lehrkräfte ernst nehmen

Die Sommerhitze stellt Schulen in Baden-Württemberg zunehmend vor erhebliche Herausforderungen. Für Lehrkräfte ist sie nicht nur eine Frage des persönlichen Unbehagens, sondern ein echter Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzaspekt. Wer stundenlang in aufgeheizten Klassenzimmern unterrichtet, Aufsichten übernimmt oder Konferenzen in schlecht abgekühlten Räumen besucht, ist deutlich stärker belastet.

Rechtlich ist der Hitzeschutz an Schulen keine Frage des guten Willens, sondern Teil der gesetzlichen Fürsorgepflicht. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, Gefährdungen für die Gesundheit zu beurteilen und wirksame Schutzmaßnahmen zu treffen. Die Arbeitsstättenverordnung verlangt, dass Arbeitsräume so gestaltet werden, dass die Gesundheit nicht durch Hitze gefährdet wird. Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten [ASR A3.5 „Raumtemperatur“](#) konkretisieren diesen Rahmen mit dem bekannten Stufenmodell von 26, 30 und 35 Grad Celsius.

Die Regeln sind dabei klar:

- **Ab 26 Grad** sind zusätzliche Schutzmaßnahmen zu prüfen, insbesondere für besonders belastete Beschäftigte.
- **Ab 30 Grad** müssen wirksame Maßnahmen zur Reduzierung der Hitzebelastung umgesetzt werden.
- **Ab 35 Grad** ist ein Raum ohne zusätzliche Schutzmaßnahmen als Arbeitsraum grundsätzlich ungeeignet.

Diese Vorgaben gelten auch für Schulen und damit für die [Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte](#).

Für Baden-Württemberg kommt hinzu, dass es keine landesweit einheitliche Hitzefrei-Regel für Beschäftigte gibt. Das Kultusministerium verweist vielmehr auf die Verantwortung der Schulleitungen und Schulträger vor Ort. Genau darin liegt die praktische Schwierigkeit: Der rechtliche Schutzanspruch ist eindeutig, die [Handlungsmöglichkeiten im Schulalltag](#) sind aber oft begrenzt.

Die Schulleitung ist für die organisatorischen Sofortmaßnahmen verantwortlich, der Schulträger für die baulichen und technischen Voraussetzungen. Dazu gehören insbesondere Beschattung, Sonnenschutz, Lüftungskonzepte, funktionierende Fenster- und Verschattungslösungen sowie, wo möglich, bauliche Verbesserungen zur Hitzeminderung. Mögliche Maßnahmen finden sich in den oben genannten Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.5 „Raumtemperatur“.

An Gymnasien verschärft sich das Problem häufig durch die konkreten Rahmenbedingungen des Schulbetriebs. Lange Unterrichtsblöcke, Klausuren, Oberstufenunterricht ohne Hitzefrei und die oft hohe Auslastung der Räume lassen der Schulleitung nur begrenzte Spielräume. Hinzu kommt, dass die gymnasiale Oberstufe in Baden-Württemberg von [Hitzefrei-Regelungen](#) gerade nicht erfasst ist.

Genau hier zeigt sich das Spannungsfeld zwischen Recht und Realität: Die Arbeitsschutzvorgaben verlangen Schutz, die tatsächliche Abmilderung der Belastung hängt aber häufig von baulichen Gegebenheiten, Stundenplänen und externen Zuständigkeiten ab. Schulleitungen können organisatorisch viel leisten, aber sie können fehlenden Sonnenschutz, unzureichende Gebäudestruktur oder dauerhaft überhitzte Fachräume nicht allein ausgleichen.

Der Hitzeschutz an Schulen ist ein klarer Auftrag des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Für Lehrkräfte müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die auch an heißen Tagen ein gesundes Arbeiten ermöglichen. Dafür braucht es die Zusammenarbeit von Schulleitung, Schulträger und Personalvertretung sowie eine konsequente Gefährdungsbeurteilung und rechtzeitige Umsetzung von Maßnahmen. Gerade an Gymnasien liegt das eigentliche Dilemma offen zutage: Die rechtlichen Vorgaben sind eindeutig, die Handhabe der Schulleitung ist aber oft begrenzt, weil bauliche, organisatorische und

landesrechtliche Rahmenbedingungen nicht im gleichen Maß mitwachsen. Umso wichtiger ist es, dass Personalräte auf verbindliche Hitzeschutzkonzepte, klare Zuständigkeiten und eine bessere Ausstattung dringen. Nur so wird aus dem Anspruch auf Gesundheitsschutz im Schulalltag auch tatsächlich gelebte Praxis.

## 6. Zentrale Erhebungen 2026 – Hinweise für Örtliche Personalräte

Im Zeitraum vom **13. April bis 08. Mai 2026** wurden zentrale Erhebungen in den Klassen 6 und 8 im Fach Mathematik durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine landesweite Online-Befragung von Schülerinnen und Schülern zur „wahrgenommenen Unterrichtspraxis“ sowie zu „Zufriedenheit und Wohlbefinden“.

Seit April 2026 sind die zentralen Erhebungen kein Angebot mehr, sondern Pflicht. Verantwortlich ist das Institut für Bildungsanalysen Baden-Württemberg (IBBW) im Auftrag des Kultusministeriums.

### **Zielsetzung und Datenverwendung**

Die Befragungen sollen der Einschätzung und Weiterentwicklung von Unterricht dienen. Eine Bewertung von Lehrkräften als Person ist ausdrücklich nicht vorgesehen. Die Ergebnisse fließen in aggregierter Form (Querschnitt aller teilnehmenden Klassen) in das Schuldatenblatt ein und sollen für schulische Entwicklungsprozesse genutzt werden. Gleichzeitig erhalten **Schulleitung, Lehrkraft und Regierungspräsidium** Zugriff auf klassenbezogene Ergebnisse. Für uns sind datenschutzrechtliche Fragen noch nicht abschließend geklärt.

Zwar dürfen die **Ergebnisse rechtlich nicht in dienstliche Beurteilungen** einfließen, doch das psychologische Spannungsfeld bleibt: Einmal zur Kenntnis genommene Daten lassen sich im Bewusstsein der Schulleitung nicht einfach ‚löschen‘. Es besteht die Gefahr, dass diese Eindrücke künftige Beurteilungen unbewusst beeinflussen.

### **Kritische Aspekte aus Sicht der Personalvertretungen**

- **Subjektivität:** Schüleraussagen sind Momentaufnahmen und rein subjektiv.
- **Methodik:** Fragestellungen können missverständlich sein, die Beschränkung auf

ein Fach liefert ein begrenztes Bild.

- **Vertrauen:** Es besteht die Gefahr, dass der Umgang mit den Daten das Klima im Kollegium belastet.
- **Kontrolle:** Die klassenbezogenen Daten können als Kontrollinstrument wirken.

### Handlungsempfehlungen für Örtliche Personalräte

Örtliche Personalräte sollten die Durchführung aktiv begleiten und insbesondere:

- **Absprachen treffen:** Vereinbaren Sie mit der Schulleitung (z. B. per Protokollnotiz) einen vertrauensvollen Umgang mit den Daten. Personenbezogene Bewertungen oder Vergleiche zwischen Lehrkräften müssen ausgeschlossen werden.
- **Vertrauen sichern:** Kommunizieren Sie klar, dass die Ergebnisse kein Kontrollinstrument sind. Achten Sie aktiv darauf, dass kein administrativer Druck auf Kolleginnen und Kollegen ausgeübt wird.
- **Umgang mit Ergebnissen klären:** Die klassenbezogenen Daten dienen primär der persönlichen Unterrichtsentwicklung. Gespräche der Schulleiterin oder des Schulleiters mit Lehrkräften über diese Daten sollten wertschätzend und vertraulich stattfinden.

### Fazit

Die zentralen Erhebungen können Impulse für die Unterrichtsentwicklung geben, erfordern aber eine wachsame Begleitung. Entscheidend ist, dass sie im Sinne eines kollegialen Führungsstils zur Stärkung der Zusammenarbeit beitragen.

Offizielle Informationen findet man auf den Seiten des [IBBW](#).

## 7. Vergütung von fest angestellten Lehrkräften in Teilzeit auf Klassenfahrten

Klassenfahrten und andere außerunterrichtliche Aktivitäten fördern Erziehung und Bildung auf eine Weise, die der reguläre Unterricht allein nicht leisten kann, sie bedeuten für Lehrkräfte aber auch einen erheblichen Mehraufwand. Für **nicht-verbeamtete**

**unbefristet angestellte Lehrkräfte in Teilzeit** gibt es hier eine wichtige Regelung: Sie können für die Tage, an denen sie ganztägig auf Klassenfahrt sind, die gleiche Vergütung wie Vollzeitbeschäftigte erhalten.

### **Voraussetzungen für die volle Vergütung**

Damit die Bezüge für die Dauer der Fahrt aufgestockt werden können, müssen die folgenden drei Bedingungen erfüllt sein:

- **Anstellungsverhältnis:** Die Lehrkraft ist unbefristet im Arbeitnehmerverhältnis und in Teilzeit beschäftigt.
- **Ort:** Die Veranstaltung findet außerhalb des Schulgeländes statt. (Projekttag in der Schule zählen nicht.)
- **Dauer:** Die Abwesenheit beträgt an dem jeweiligen Tag mindestens acht Unterrichtsstunden. Dies gilt auch für Samstage und Sonntage während der Fahrt.

Sind diese Kriterien erfüllt, kann für jeden betreffenden Tag die volle Vergütung beantragt werden.

### **Vorgehen beim Antrag**

Das Regierungspräsidium Karlsruhe stellt ein [Formular](#) (doc-Format) bereit, das von Lehrkräften genutzt werden kann, die die genannten Voraussetzungen erfüllen. Der Titel des Dokuments lautet:

*Mitteilung über die Zahlung der vollen Vergütung aus Anlass der Teilnahme an einer Klassenfahrt*

Darin trägt die Lehrkraft ein, an wie vielen Tagen sie mindestens acht Stunden abwesend war. Die Richtigkeit der Angaben muss von der Schulleitung bestätigt werden. Der unterschriebene Antrag wird dann auf dem Dienstweg beim Regierungspräsidium Karlsruhe eingereicht.

Zu beachten ist noch, dass es sich bei diesem Antrag auf volle Vergütung nicht um einen Antrag auf Vergütung von Mehrarbeitsunterrichtsstunden (MAU) handelt. Für diesen ist ein eigenes Formular vorgesehen.

**Hinweis für Beamtinnen und Beamte**

Für Beamtinnen und Beamte in Teilzeit besteht dieser Anspruch nicht: Bei ganztägiger Abwesenheit können sie leider keine volle Vergütung erhalten.

**Hinweis für befristet Beschäftigte (KV-Kräfte)**

Das Regierungspräsidium Karlsruhe informiert die Schulleitungen regelmäßig darüber, dass befristet angestellte Lehrkräfte nur im Pflichtunterricht eingesetzt werden dürfen. Die Teilnahme an Klassenfahrten ist somit ausgeschlossen (s. dazu auch den Artikel im BPR-Info 2021/2 vom November 2021).

## 8. Kontaktdaten BPR-Mitglieder

<b>Sieper, Björn</b> Vorsitzender	<b>Telefon: 07843/639158</b> <a href="mailto:bjoenr.sieper@rpk.bwl.de">bjoenr.sieper@rpk.bwl.de</a>
<b>Beyrich, Brigitte</b> stellv. Vorsitzende Arbeitnehmervertreterin	<b>Telefon: 0721/6275641</b> <a href="mailto:brigitte.beyrich@rpk.bwl.de">brigitte.beyrich@rpk.bwl.de</a>
<b>Fuchs, Mathias</b> Vorstandsmitglied	<b>Telefon: 01567/9053602</b> <a href="mailto:mathias.fuchs@rpk.bwl.de">mathias.fuchs@rpk.bwl.de</a>
<b>Schuler, Andreas</b> Vorstandsmitglied	<b>Telefon: 07453/956948</b> <a href="mailto:andreas.schuler@rpk.bwl.de">andreas.schuler@rpk.bwl.de</a>
<b>Breunig, Birgit</b>	<b>Telefon: 0721/4705348</b> <a href="mailto:birgit.breunig@rpk.bwl.de">birgit.breunig@rpk.bwl.de</a>
<b>Brück, Meike</b>	<b>Telefon: 06226/9932934</b> <a href="mailto:meike.brueck@rpk.bwl.de">meike.brueck@rpk.bwl.de</a>
<b>Diemer, Dominik</b>	<b>Telefon: 0163/2351258</b> <a href="mailto:dominik.diemer@rpk.bwl.de">dominik.diemer@rpk.bwl.de</a>
<b>Kirsten, Oliver</b>	<b>Telefon: 0172/7151016</b> <a href="mailto:oliver.kirsten@rpk.bwl.de">oliver.kirsten@rpk.bwl.de</a>
<b>Scherer, Martina</b>	<b>Telefon: 01567/9053603</b> <a href="mailto:martina.scherer@rpk.bwl.de">martina.scherer@rpk.bwl.de</a>
<b>Schmitt, Michael</b> Arbeitnehmervertreter	<b>Telefon: 0170/4877859</b> <a href="mailto:michael.schmitt@rpk.bwl.de">michael.schmitt@rpk.bwl.de</a>
<b>Wölz, Stefanie</b>	<b>Telefon: 07261/971527</b> <a href="mailto:stefanie.woelz@rpk.bwl.de">stefanie.woelz@rpk.bwl.de</a>
<a href="#">Zugriff auf alte BPR-Info und Kontaktdaten BPR-Mitglieder</a>	