



PR-aktuell

Ihr Personalrat informiert

Oktober 2023

**„BEM“ - Was ist das? – Fortbildungen – Personalversammlungen –
Personalratsadressen**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie gewohnt, erhalten Sie hiermit den neuen Rundbrief „Personalrat-aktuell“ vor der anstehenden Ferienwoche.

Die erste Etappe ist geschafft! Leider waren wir von krankheitsbedingten Ausfällen betroffen, die vertreten werden mussten. Mobile Reserven sprangen ein, sofern sie gesund und verfügbar waren.

Alle haben sich die Herbstferien redlich verdient!

Wir wünschen somit allen Mitgliedern der Schulfamilie eine erholsame Woche! Bleiben Sie gesund!

Im Namen aller Mitglieder des Personalrates,

Bernhard Jeßberger
Vorsitzender des Personalrates

Hinweis:

Sollten Sie die Hilfe des Personalrats benötigen, können Sie sich jederzeit vertraulich an uns wenden. Die aktuelle Liste der Personalratsmitglieder finden Sie in der Anlage.

BEM? Was ist das und wann steht es mir zu?

Viele haben den Begriff vielleicht noch gar nicht gehört oder BEM wurde einem angeboten und man hat mal vorsichtshalber abgelehnt.

BEM - Betriebliches Eingliederungsmanagement gem. § 167 Abs. 2 SGB IX

Unser Arbeitgeber ist verpflichtet zur Durchführung eines BEM, wenn Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Ziel ist es zunächst die Arbeitsunfähigkeit zu überwinden. Aber auch einer erneuten Arbeitsunfähigkeit präventiv vorzubeugen. Die Dienstunfähigkeit soll dadurch vermieden werden.

An einem erfolgreichen BEM hat nicht nur der Dienstherr Interesse, sondern es kann vor allem der/dem Bediensteten den beruflichen Alltag erleichtern! So sind bei Bedarf Maßnahmen zur Vermeidung von arbeitsbedingten, gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Belastungsrisiken zu prüfen, genauso wie im Sinne der Rehabilitation die Suche nach geeigneten Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeitsbereichen. Das BEM steht dabei in keinem Widerspruch, sondern im Kontext und als Ergänzung zu bereits bestehenden Regelungen des Beamtengesetzes (Fürsorgegedanke) und des Arbeits- und Tarifrechtes. Eine Wiedereingliederung kann z.B. Teil einer BEM-Maßnahme sein.

Für Lehrkräfte an den staatlichen Schulen hat das Ministerium einen Leitfaden herausgegeben, der auf der Homepage des Staatsministeriums eingestellt wurde.

Eine vollständige Wiedergabe des BEM Ablaufes und der Durchführung würde den Rahmen hier sprengen, deshalb hier nur ein paar Stichpunkte:

1. Die Feststellung der Voraussetzungen für ein BEM liegt bei der Schulleitung

Wie oben bereits erwähnt, liegt diese vor, wenn mehr als sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit vorliegen. Dieser Zeitraum ist bei einer Fünf-Tage-Woche ab 30 Tagen erreicht, bei einer Drei-Tage-Woche ab 18 Arbeitstagen. Die Schulleitung informiert zunächst die Lehrkraft über den Grund und die Zielsetzung, die Art und den Umfang der erhobenen Daten und die mögliche Teilnahme weiterer Personen an einer zu planenden BEM-Maßnahme.

2. Ablehnung oder Annahme der angebotenen Maßnahme durch den/der Beschäftigten

Bevor die Lehrkraft darüber entscheidet, ob sie ablehnt oder das Angebot annimmt, besteht die Möglichkeit eines „Erstgesprächs“ mit einer Person des Vertrauens, die unbedingt Kenntnisse über das BEM-Verfahren haben muss. Hier kommen alle in Frage, die auch später bei einem BEM-Gespräch beteiligt sein können. Das sind die Schulleiterin oder der Schulleiter, sowie auf Wunsch weitere Mitglieder der Schulleitung, der BEM-Beauftragte der Personalvertretung, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, die oder der Inklusionsbeauftragte, sowie die Ansprechpartnerin oder der Ansprechpartner in Gleichstellungsfragen. Danach meldet die Lehrkraft an die Schulleitung rück, ob die Maßnahme durchgeführt werden soll. Falls nein, endet hier das BEM-Verfahren.

3. Durchführung des BEM-Verfahrens bei Zustimmung der Lehrkraft

Die betroffene Lehrkraft wird schriftlich über das Betriebliche Eingliederungsmanagement informiert und gebeten sich zu äußern. Es werden die Gesprächsteilnehmer besprochen und eingeladen.

Im Gespräch werden möglicherweise folgende Fragestellungen zu klären sein:

- Besteht ein Zusammenhang zwischen der Erkrankung und der beruflichen Tätigkeit (z.B. Arbeitsbelastung, Betriebsklima, Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und/oder Kollegen/Kolleginnen, Arbeitsbedingungen)?
- Welche Einschränkungen liegen durch die Erkrankung vor?
- Sind bereits medizinische Rehabilitationsmaßnahmen durchgeführt worden oder geplant?
- Welche Qualifikationen und Stärken hat die/ der Mitarbeiter/in?
- Welche Ziele und Vorstellungen hat die betroffene Person selbst?

4. Mögliche Maßnahmen, die sich nach der Situationsanalyse ergeben können

Wichtig für alle Beteiligten ist eine vertrauensvolle und offene Gesprächssituation, die mögliche Lösungsansätze und Perspektiven entwickelt. Diese können sein:

- Möglichkeiten der medizinischen Rehabilitation ausschöpfen
- Behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung
- Verbesserung der technischen/ergonomischen Ausstattung des Arbeitsplatzes; zusätzliche Hilfsmittel
- Verringerung der Arbeitsbelastung (organisatorische Veränderungen, Informationen über Möglichkeiten zur Verringerung der Arbeitszeit, technische Verbesserungen)
- Arbeitsversuch, stufenweise Wiedereingliederung
- Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen

5. Vereinbarung, Dokumentation und Evaluation der konkreten Maßnahmen

Konkrete, individuelle Maßnahmen werden schriftlich fixiert und bei Bedarf mit der personalverwaltenden Stelle (Regierung) abgestimmt. Sie werden erprobt und durchgeführt. Nachbesserungen sind jederzeit möglich und nach Abschluss der Maßnahmen wird evaluiert. Die BEM-Maßnahme kann dann hoffentlich erfolgreich beendet werden oder auch für gescheitert erklärt werden.

Für weitere Fragen stehen Ihnen die BEM-Beauftragten in den örtlichen Personalräten sowie die Schwerbehindertenvertretungen zur Seite.

*Astrid Schels, Abteilungsleiterin ADB des BLLV Oberpfalz, in Rat und Tat: Aktuelles aus der
Abteilung Recht des BLLV
Zusammenstellung Gerd Nitschke, Juli 2023/53*

Fortbildungen

Fortbildungen sind für alle Lehrkräfte verpflichtend.

Dies ergibt sich nicht nur aus dem speziellen Dienstrecht für Lehrkräfte, sondern auch aus dem darüberstehenden Recht für alle bayerischen Beamtinnen und Beamte. So verlangt das Leistungslaufbahngesetz: »Die Beamten und Beamtinnen sind verpflichtet, an Maßnahmen der Einführungs-, Anpassungs- und Förderungsfortbildung teilzunehmen. Sie sind außerdem verpflichtet, sich selbst fortzubilden, damit sie den Änderungen der Aufgaben und der Anforderungen gewachsen sind.« (Art. 66 Abs. 2 BayLlbG). Ähnlich formuliert es die Lehrerdienstordnung: »Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich selbst fortzubilden und an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.« (§ 9a Abs. 2 LDO). Und auch das bayerische Lehrerbildungsgesetz bekräftigt: »Die Lehrerinnen und Lehrer sind verpflichtet, sich fortzubilden und an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen« (Art. 20 Abs. 2 BayLBG).

Während die schulspezifischen Rechtsgrundlagen LDO und BayLBG sehr allgemein auf den Terminus »Fortbildung« abstellen, differenziert das BayLlbG hier etwas. Unter einer Einführungsfortbildung versteht man demnach eine Veranstaltung, die neues Wissen, Kenntnisse und/oder Kompetenzen vermittelt, welche nicht Teil der Ausbildung waren, z.B. das Unterrichten in einem für die Lehrkraft neuen Fach wie DaZ oder - durch Corona verstärkt in der Diskussion - Formen des digitalen Lernens. Die Anpassungsfortbildung dient dem Ziel, das vorhandene Wissen auf dem aktuellen Stand zu halten. Die Förderungsfortbildung schließlich vermittelt Qualifikationen für höhere Dienstposten, z.B. Lehrgänge für neu ernannte Schulleiter. Die Grenzen zwischen den drei Arten sind fließend, weshalb generell meist auch nur von Fortbildung gesprochen wird.

Die in den oben genannten Rechtsgrundlagen aufgeführte Fortbildungsverpflichtung wurde vom KM am 9. August 2002 präzisiert. Danach gilt sie »als erfüllt, wenn Fortbildung im Zeitumfang von **zwölf Fortbildungstagen innerhalb von vier Jahren** nachgewiesen ist. Einem Fortbildungstag ist ein Richtwert von jeweils etwa 5 Stunden à 60 Minuten zugrunde zu legen.« (KMBek Lehrerfortbildung in Bayern Az.: III/7-P 4100-6/51 011, Punkt II Ziffer 3). Es sind also Fortbildungen im zeitlichen Umfang von rund 60 Stunden innerhalb von vier Jahren zu besuchen. Keine Einschränkung gibt es hier hinsichtlich Voll- bzw. Teilzeit, so dass auch für Kolleginnen und Kollegen in Teilzeit der volle Umfang von 60 Stunden zum Tragen kommt. Der Nachweis bzw. die Dokumentation über die besuchten Fortbildungen und deren Umfang obliegt der Lehrkraft.

»Für die Erfüllung der persönlichen Fortbildungsverpflichtung können Veranstaltungen auf allen Ebenen der staatlichen oder staatlich anerkannten Fortbildung (...) besucht und eingebracht werden. In die Belegverpflichtung ist mindestens ein Drittel des Gesamtumfangs als schulinterne Lehrerfortbildung einzubringen.« (ebd.) Die Lehrkräfte haben somit darauf zu achten, dass um die 20 Stunden ihrer Fortbildungsverpflichtung im Rahmen von SchiLFs eingebracht werden. Daraus folgt eine Verpflichtung für die Schulen: »Auf der Grundlage des Fortbildungsbedarfs der Lehrkräfte bestimmt jede Schule den eigenen Fortbildungsbedarf und schreibt diesen laufend fort. Für die schulinterne Lehrerfortbildung erstellt sie einen Fortbildungsplan.« (KMBek Punkt II Ziffer 5). Es ist daher wichtig, dass die Schulen u.a. im Rahmen von Lehrerkonferenzen ihren eigenen Bedarf klären. Aber auch dem individuellen Mitarbeitergespräch kommt hier Bedeutung zu, da dort die Schwerpunkte der Fortbildung einer Lehrkraft gemeinsam mit der Schulleitung reflektiert werden sollen (KMBek Punkt II Ziffer 4).

Die Schulleitungen müssen dann zu Beginn des Kalenderjahres bei der zuständigen Bewilligungsbehörde (Regierung oder MB-Dienststelle) die Mittel bzw. Zuschüsse beantragen. Sehr vorsichtig sollte man dabei bei der Akquisition von Drittmitteln sein. Das KM erwartet zwar, »dass Schulen ihr Fortbildungsvolumen auch über die Beschaffung von nicht-staatlichen Finanzmitteln - etwa Zuschüssen durch Schulfördervereine und Sponsoren - bzw. von Drittmitteln erweitern« (KMBek Finanzmittel für schulinterne Lehrerfortbildung vom 5. Dezember 2002 Az.: III/7 – P 4100 - 6/114 545), aber hier bedarf es intensiver Absprachen mit und Genehmigungen durch vorgesetzte Behörden, sonst besteht die Gefahr (für die Schulleitungen), sich der Vorteilsannahme (gegenüber Dritten) nach § 331 Abs. 1 StGB schuldig zu machen.

Die Meldung zu Fortbildungen schließlich erfolgt in der Regel über FIBS. Lehramtsanwärterinnen und -anwärter können sich dort ebenfalls bewerben, für sie gilt aber die o.g. Fortbildungspflicht noch nicht, da sie sich in Ausbildung befinden.

*Sandra Fischer & Andreas Rewitzer, Abteilung Rechtsschutz des BLLV BZV Mittelfranken
In Rat und Tat: Aktuelles aus der Abteilung Recht des BLLV,
Zusammenstellung Gerd Nitschke Juli 2023/55*

Personalversammlungen

Am 11.10.2023 fand die erste Personalversammlung in diesem Schuljahr statt. Gerd Nitschke, Vizepräsident des BLLV, war zu uns gekommen, um über das Thema „A13 für alle Lehrkräfte“ zu informieren und die Haltung seines Verbandes zu verschiedenen offenen Fragen darzulegen. Der BLLV war und ist in vielen Gesprächen mit der Staatsregierung im Austausch, um das Thema „A13“ voranzubringen.

Letztlich ist es derzeit noch so, dass nicht alle Fragen abschließend geklärt sind und von der neuen Regierung demnächst hoffentlich in unserem Sinne geklärt werden.

Teil-Personalversammlung für Verwaltungsangestellte

Ein bevorstehender Termin für unsere Sekretärinnen:

Am Mittwoch, 29.11.2023, 12 Uhr, wird eine Personalversammlung für diese Beschäftigtengruppe stattfinden. Ort: Herzog-Otto-Mittelschule, Lichtenfels. Zu Gast wird Monika Engelhardt sein, die im BLLV die Fachgruppe der Verwaltungsangestellten leitet.

Eine Einladung wird demnächst verschickt werden.

Sie können sich jederzeit vertrauensvoll an Ihre Personalvertretung wenden! Bei Rechtsfragen gehen Sie zu Ihrem Lehrerverband!

Ihr Personalrat im SAB Lichtenfels

| | Name | Kontakt |
|---|---|--|
| Vorsitzender: | Bernhard Jeßberger Herzog-Otto-Schule Lichtenfels | Tel. di: 09571/795711 Tel. pr: 0951/1338656 bernhard.jessberger@ hos-lichtenfels.de |
| Stellvertretender Vorsitzender | Sebastian Faber Herzog-Otto-Schule Lichtenfels | Tel. di: 09571/795711 sebastian.faber@hos- lichtenfels.de |
| Stellvertretende Vorsitzende, Vertrauensperson der Schwerbehinderten | Christine Buchta Mittelschule Altenkunstadt | Tel. di: 09572/814 christine.buchta@msv- obermain.de |
| Weitere Mitglieder: | Ariane Colbentson A.-B.-Schule Redwitz | Tel. di: 09574 652910 ariane.colbentson@t-online.de |
| | Harald Fuß A.-R.-Schule Bad Staffelstein | Tel. di: 09573 2399410 fu.bu@web.de |
| | Stefan Klerner MS Altenkunstadt | Tel. di: 09572/814 stefan.klerner@gmx.de |
| | Monika Rübensaal Dr. Roßbach-GS Lichtenfels | Tel. di: 09571/795911 modittmeier@t-online.de |
| | Conny Schaller Herzog-Otto-Schule Lichtenfels | Tel. di: 09571/795711 conny.schaller@mailbox.org |
| | Monika Tremel Herzog-Otto-Schule Lichtenfels | Tel. di: 09571/795711 monika.tremel@hos- lichtenfels.de |

Ihr Personalrat im Internet: <https://www.lkr-lif.de/schulamt/personalrat/index.html>

Stand: 10.09.2023