



PR-aktuell

Ihr Personalrat informiert

Dezember 2021

Mehrarbeit – Dienstbefreiungen – Beförderungskriterien – Personalversammlung – Beurteilungsrichtlinien Teil IV – Personalratsadressen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

das erste Drittel des Schuljahres ist fast geschafft, doch leider fürchte ich: viele von uns sind es auch. Neben der normalen und vor Corona auch schon sehr hohen Arbeitsbelastung kommen jetzt noch viele Zusatzarbeiten, die mit der Krise zu tun haben: Pool- und Selbsttests, Kontaktnachverfolgung, Versorgung der Schüler, die sich in Quarantäne befinden, uvm.

Eine zunehmende Zahl von Lehrkräften ist von der Krankheit selbst betroffen. Sie hoffen auf einen milden Verlauf und darauf, ohne Spätfolgen davon zu kommen und gleichzeitig versuchen sie noch, ihrer Vertretung, sofern es eine gibt, die Arbeit zu erleichtern.

Advent und Vorweihnachtszeit steht im Allgemeinen für Kerzenschein, Duft nach Lebkuchen oder Glühwein, nach Innehalten und Besinnung. In diesem Jahr fällt es vielleicht schwerer das Angenehme dieser Zeit wahrzunehmen, weil uns die Belastungen sehr zusetzen.

Umso mehr wünsche ich allen Kolleginnen und Kollegen bei uns im Schulamtsbezirk Lichtenfels, dass Sie ...

- durchhalten und sich nicht unterkriegen lassen
- Zuspruch von Ihren KollegInnen bekommen, wenn er Ihnen guttut
- neben all der Beanspruchung auch Zeit finden, in der Sie sich erholen können

Außerdem wünscht Ihnen der gesamte Personalrat ein frohes Weihnachtsfest, erholsame Ferien und natürlich gute Gesundheit für Sie und Ihre Angehörigen.

Im Namen aller Mitglieder des Personalrates

Bernhard Jeßberger
Vorsitzender des Personalrats

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.

Mehrarbeit

Der Mythos von den drei Stunden pro Monat

In der Mehrarbeitsvergütungsordnung ist geregelt, dass man Mehrarbeit (verbeamtete Lehrkräfte) erst ab der vierten Stunde bezahlt bekommt. Daraus schließen manche Vorgesetzte, dass man drei Stunden halten muss. Unentgeltlich.

Andere Vorgesetzte gehen davon aus, dass man während der Sprechstunde vertreten muss. Weil man die Stunde ja sowieso an der Schule sein muss. Unentgeltlich.

Derzeit kommt alles zusammen: Lehrermangel, Winter- und damit Erkältungszeit, Pandemie und damit verbunden Quarantäneregelungen, betriebliches Beschäftigungsverbot für Schwangere, ...

Es gibt verschiedene Möglichkeiten für Schulleitungen darauf zu reagieren:

- Lehrkräfte vertreten und erhalten dafür Freizeitausgleich.
- Schulumt ordnet Mehrarbeit an, wenn die Lehrkraft das beantragt, und Lehrkraft bekommt die Mehrarbeit bezahlt, wenn es über drei Stunden pro Monat ist. Bei unter 3 Stunden gibt es Freizeitausgleich.
- Besonderer Unterricht, AGs, Differenzierungen können aufgelöst werden.
- Externes Personal wie bspw. Schulassistenten können eingestellt werden – wenn jemand gefunden wird...
- Die Schulleiter*innen können die Stundentafel kürzen: Ausfall von Randstunden, Reduzierung des gebundenen Ganztagsangebots, es kann sogar gestaffelter Unterricht anordnet werden (Klasse 3a hat von der 1. bis zur 3. Stunde und 3b von der 4. bis zur 6. Stunde)

All das ist möglich und all das können Schulleiter*innen entscheiden.

Wir Lehrkräfte wollen, dass die Schüler*innen Erziehung und Unterricht in möglichst großem Umfang genießen. Wir wollen, dass sie gefördert werden. Wir wollen die Schulleitungen in ihrem Dilemma unterstützen. Aber wir können nicht mehr leisten, als wir an Ressourcen zur Verfügung haben.

Und ganz klar gilt:

- Keine Lehrkraft muss 3 Stunden pro Monat mehr halten. Das wäre eine implizite Unterrichtspflichtzeiterhöhung. Das sieht der Dienstherr nicht vor. Und damit macht man krank, wer bislang noch durchhält.
- Während Sprechstunden wird auf keinen Fall vertreten. Eltern wird nicht abgesagt für eine Vertretung. Sprechstunden werden nicht auf dem Gang abgehalten.

Karin Leibl, BLLV Ingolstadt

Dienstbefreiungen

Wofür bekomme ich frei?

In der „Urlaubsverordnung“ (Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung – UrlMV) ist neben dem Urlaub auch genau geregelt, wofür Beamt*innen Dienstbefreiung bekommen. Analog gibt es Arbeitsbefreiung für Arbeitnehmer*innen im öffentlichen Dienst. So ist genau geregelt, wie viele Tage man erhält für die Niederkunft der Lebenspartnerin, für die Erkrankung eines Angehörigen im selben Haushalt, für Umzug aus dienstlichem Anlass, für überregionale Tagungen der Berufsverbände (§10 Dienstbefreiung).

Am häufigsten gefragt und nicht geregelt ist die eigene Hochzeit. Bekommt man dafür also nicht frei? Die UrlMV sieht bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr für „sonstige begründete Fälle“ vor. (§10 (1) 3e UrlMV). Diese Fälle sind nicht gesondert genannt. Abgesehen von der Dienstbefreiung, also Befreiung für einen bestimmten Tag, gibt es noch die Freistellung vom Dienst. Das bedeutet: Die Lehrkraft kann um Freistellung vom Dienst bitten und versichern diesen Tag nachzuholen. Man kann auch gleich vereinbaren, wann die Stunden nachgeholt werden können.

Für Dienstbefreiung und Freistellung vom Dienst dürfen zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Wenn aber Lehrermangel an der Tagesordnung ist und niemand eine Möglichkeit sieht das zu beheben, dann muss auch eine Dienstbefreiung drin sein. Die meisten heiraten nur einmal im Leben. Und dass man bei der Geburt seines Kindes auch als Vater dabei sein will, ist mehr als verständlich. Wir Lehrkräfte sind ohnehin den anderen Beamt*innengruppen gegenüber benachteiligt, weil wir bei planbaren Abwesenheiten (Fortbildung, Dienstbefreiung) das Material für die Vertretung vorbereiten.

Ausschnitt Merkblatt des BLLV:

Dienstbefreiung von Lehrkräften im Beamtenverhältnis durch die Schulleitungen an Grund-, Mittel- und Förderschulen

Der Schulleiter / die Schulleiterin kann Lehrkräften **im Beamtenverhältnis** gemäß § 10 Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV) in Verbindung mit § 12 LDO (Lehrerdienstordnung) in folgenden Fällen Dienstbefreiung bis zur folgenden Höchstdauer gewähren:

	Arbeitstag(e)
a) beim Umzug an einen anderen Ort aus dienstlichem Anlass	1
b) bei der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin	1
c) beim Tode des Ehegatten, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils	2
d) bei schwerer Erkrankung (Dienstbefreiung kann nur gewährt werden, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht. Die Dienstbefreiung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. <u>Ausnahme:</u> Unterpunkt bb) Dienstbefreiung entsprechend § 45 SGB V – siehe Fußnote)	
aa) eines Angehörigen, soweit die Person in demselben Haushalt lebt (Der Arzt muss zusätzlich bescheinigen, dass die Anwesenheit des Beamten zur vorläufigen Pflege notwendig ist.)	1 im Kalenderjahr
bb) eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, ¹⁾ (Der Arzt muss zusätzlich bescheinigen, dass die Anwesenheit des Beamten zur vorläufigen Pflege notwendig ist.)	bis zu 4 im Kalenderjahr je Kind
cc) einer Betreuungsperson, wenn Beamte deshalb die Betreuung ihres	bis zu

Karin Leibl, BLLV Ingolstadt

In dieser Ausgabe schließen wir die Ausführungen zu den Beurteilungsrichtlinien 2019 bis 2022 ab.

1. Einwendungen

Den Beurteilten wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungszeit von drei Wochen eingeräumt. Wird den Einwendungen Folge geleistet, so wird die Beurteilung abgeändert und spätestens nach einer Frist von drei Monaten neu eröffnet. Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so wird die Beurteilung zusammen mit den Einwendungen der Regierung zur Entscheidung vorgelegt.

2. Leistungsfeststellung

- **Stufenaufstieg:** Für den Stufenaufstieg in der jeweiligen Besoldungsgruppe ist eine Leistungsfeststellung erforderlich. Soweit möglich erfolgt diese Feststellung im Rahmen der periodischen Beurteilung. Für den regelmäßigen Stufenaufstieg müssen die geltenden Mindestanforderungen erfüllt werden. Diese sind erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe „MA“ erzielt hat.

Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung bzw. zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung. Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet die „Verwendungseignung“ entsprechende Anwendung.

Stufenstopp: Wenn eine Lehrkraft auch nur in einem Einzelmerkmal die Bewertungsstufe „IU“ (Stufe 7) erzielt, erfolgt ein Stufenstopp. Die Lehrkraft verbleibt dann in der bisherigen Stufe, bis festgestellt wird, dass die Leistungen wieder den Mindestanforderungen entsprechen. Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist. Erfolgt ein Stufenstopp, so sind die Leistungen im Rahmen einer gesonderten Leistungsfeststellung in Abständen von jeweils einem Jahr erneut zu überprüfen.

*Stufenstopp für Probezeitbeamt*innen:* Für Probezeitbeamt*innen, die in ihrer Einschätzung während der Probezeit die Bewertungsstufe „VO“ (Voraussichtlich noch nicht geeignet) oder „VN“ (Voraussichtlich nicht geeignet) oder in der Probezeit die Bewertungsstufe „NO“ (Noch nicht geeignet) oder „NI“ (Nicht geeignet) erhalten, ist ein Stufenstopp vorgesehen.

- **Leistungsstufe:** Für die Vergabe einer Leistungsstufe kommen nur diejenigen Lehrkräfte in Betracht, die in den Kriterien der fachlichen Leistung die jeweils für die Vergleichsgruppe höchst vergebenen Bewertungen erhalten. Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht einzuschränken. Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt werden.

3. Beteiligung der Personalvertretung

Sofern die beurteilende Person im Rahmen der Beurteilungsrichtlinien allgemeinverbindliche Vorgaben beabsichtigt, so bedarf es hierzu der Mitbestimmung des Personalrates.

Bei der Erstellung der einzelnen Beurteilung ist die Personalvertretung nicht einzubeziehen.

4. Auswirkungen auf Beförderungen

4.1 Beförderung in ein Funktionsamt

Bei einer Beförderung in ein Funktionsamt ist zunächst die Gesamtbeurteilung ausschlaggebend. Besteht beim Vergleich der Gesamturteile kein Vorsprung einer der Bewerbungen (z.B. bei gleichem Gesamturteil im selben Statusamt oder bei um eine Stufe schlechterem Gesamturteil im nächsthöheren Statusamt), so sind die in der aktuellen Beurteilung enthaltenen Einzelkriterien gegenüber zu stellen (sog. Binnendifferenzierung). Je nach Funktionsbereich gibt es unterschiedliche „Superkriterien“.

Funktionsbereiche	Leitungsfunktion (Schulleiter*innen/ Stellvertreter*innen)	Fachfunktion (Fachberater*innen)	Beratungsfunktion (Beratungsrektor*innen/ Systembetreuer*innen)	Ausbildungsfunktion (Seminarrektor*innen)
„Superkriterien“	Zusammenarbeit Führungsverhalten Entscheidungsvermögen Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft Berufskennntnisse und ihre Erweiterung	Zusammenarbeit Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung Unterrichtserfolg Berufskennntnisse und ihre Erweiterung	Zusammenarbeit Erzieherisches Wirken Entscheidungsvermögen Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft	Zusammenarbeit Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung Unterrichtserfolg Erzieherisches Wirken

Die Reihung bedeutet keine Wertung der Kriterien. Es wird ferner darauf hingewiesen, dass eine entsprechende Verwendungseignung vorliegen muss. Wobei generell die Eignung z.B. als Rektor*in oder Konrektor*in gegeben wird. Eine Differenzierung nach Schulgröße gibt es nicht mehr.

Es ist wichtig, dass nicht nur bei der Vergabe des Gesamturteils, sondern auch bei der Festlegung der Einzelprädikate die unterschiedlichen persönlichen Stärken und weniger starken Bereiche sorgfältig abgebildet werden.

4.2 Funktionslose Beförderung

Je nach Anzahl der zur Verfügung stehenden Stellen für Lehrer*innen in A12+Zulage bzw. A13, für Fachoberlehrer*innen in A11 und für Förderlehrer*innen in A10 werden jährlich die Kriterien für die funktionslosen Beförderungen neu festgelegt.

Hier spielt die Dienstzeit nur noch eine sehr untergeordnete Rolle. Die Auswahl derjenigen, die befördert werden, erfolgt in sechs Schritten:

- 1. Schritt: Vergleich des Gesamtprädikats
- 2. Schritt (falls erforderlich): Schnitt aus den Einzelprädikaten: „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“ – „Unterrichtserfolg“ – „Erzieherisches Wirken“
- 3. Schritt (falls erforderlich): Prädikat „Zusammenarbeit“

- 4. Schritt (falls erforderlich): Prädikat „Einsatzbereitschaft“
- 5. Schritt (falls erforderlich): Vorletzte Beurteilung
- 6. Schritt (falls erforderlich): Dienstzeit

Eine stärkere Einbeziehung der Dienstzeit ist auf Grund der Rechtsprechung und der Gesetzeslage nicht zulässig. Sie darf nur noch nachrangig herangezogen werden.

Grundlage:

- **KMBek vom 27.04.2021: Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern (BayMBI. 2021 Nr. 332)**

- **KMS vom 16.04.2020: Dienstliche Beurteilung; hier: Neuregelungen für Anlassbeurteilungen; Beurteilungszeitraum und Verfahren während der Schulschließungen**

Markus Erlinger, BLLV Mittelfranken in BLLV Sonderinfo, Stand Juli 2021

Personalversammlung Herbst 2021
--

Unsere erste „Personalversammlung“ in diesem Schuljahr fand umständehalber online statt. Als Gäste durften wir drei MitarbeiterInnen vom Arbeitsmedizinischen Institut für Schulen (AMIS) begrüßen:

- Frau Becker, Arbeitspsychologin
- Frau Böhm, Betriebsärztin
- Herr Scharf, Arbeitsschutz und –sicherheit

Grundsätzlich ist das AMIS eine neue und sehr sinnvolle Einrichtung des Freistaats Bayern zur Unterstützung der Schulen im Land. AMIS bietet Hilfe bei vielen Themen, die die Schulen und Lehrkräfte betreffen:

- ✓ Arbeitspsychologische Beratung und Betreuung
- ✓ Gesundheitsbezogene Projekte
- ✓ Mutterschutz
- ✓ Arbeitsmedizinische Vorsorge
- ✓ Betriebliche Gesundheitsmanagement

Wenn Sie sich informieren möchten, besuchen Sie die informative Homepage von AMIS:

www.amis.bayern.de

**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
Stellvertretende Vorsitzende + Vertrauensperson der Schwerbehinderten:	Christine Eschenbacher Friedrich-Baur-GS Burgkunstadt	Tel. di: 09572/790263 christine-esch@kabelmail.de
Stellvertretende Vorsitzende, Arbeitnehmervertretung:	Christine Buchta Mittelschule Altenkunstadt	Tel. di: 09572/814 christine.buchta@msv- obermain.de
Weitere Mitglieder:	Florian Ebert Herzog-Otto-Schule Lichtenfels	Tel. di: 09571/795711 floebert@gmx.de
	Sebastian Faber Herzog-Otto-Schule Lichtenfels	Tel. di: 09571/795711 sebastian.faber@hos- lichtenfels.de
	Harald Fuß A.-R.-Schule Bad Staffelstein	Tel. di: 09573 2399410 fu.bu@web.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
Jugend- und auszubildenden- Vertretung:	Luisa Schwaiger Herzog-Otto-Schule Lichtenfels	Tel di: 09571/795711 luisa.schwaiger@hos- lichtenfels.de
Ihr Personalrat im Internet: https://www.lkr-lif.de/schulamt/personalrat/index.html		

(Stand: 13.09.2021)