PR-aktuell

Ihr Personalrat informiert

Dezember 2021

Corona-Sonderzahlung/ Besoldungserhöhung 2022 - Mehrarbeit - Dienstbefreiungen - Beurteilungsrichtlinien Teil IV - Teilzeitbeschäftigung während Elternzeit - Personalratsadressen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es wird besinnlich an den Schulen...
Adventskränze werden bewundert, Kerzen angezündet, Geschichten vorgelesen, Geschenke ausgepackt, gebastelt, Lieder gesungen, von den Adventssonntagen zuhause erzählt…Schön wäre es!

Doch wie sieht der Alltag an unseren Schulen im Augenblick eigentlich aus?
Wir testen montags alle Schüler*innen mit Nasentests und/oder Pooltests, überprüfen externe Nachweise, überprüfen Quarantänebescheide, führen Listen, erfüllen unser Stundendeputat, vertreten zusätzlich und betreuen die Klassen, die sich in Quarantäne befinden. Schulleitungen und Verwaltung sind mit der Überprüfung der 3G-Reglung beschäftigt und müssen sich mit schlecht gelaunten Eltern oder Paketfahren herumärgern.

Und was machen wir noch?! Durch den Einsatz und das Engagement der Kolleg*innen an den Schulen schaffen wir es, den Unterricht für die Kinder dennoch so gut es geht aufrechtzuerhalten. Aber wir gemeinsam vor Ort können weder den Lehrermangel noch die Pandemie alleine auf Kosten unserer Gesundheit stemmen!

Daher haben wir uns die anstehenden Weihnachtsferien redlich verdient und somit wenigstens etwas Aussicht auf Erholung vor uns.

Wir wünschen Ihnen allen freudige und besinnliche Weihnachtsfeiertage im Kreise Ihren Lieben. Bleiben Sie gesund!

Im Namen aller Mitglieder des Personalrates

Tomi Neckov

Tomi Neckov,
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.

Coronaprämie und Besoldungserhöhung 2022

Für die Beschäftigten der Länder liegt nunmehr das Tarifergebnis 2022 vor. Danach erhalten die Arbeitnehmer spätestens zum März 2022 eine steuerfreie Einmalzahlung in Höhe von 1.300.-- € als Coronaprämie. Für Auszubildende, Studierende und Praktikanten beträgt die Prämie 650.-- €. Teilzeitkräfte erhalten den Betrag anteilig. Voraussetzung ist, dass die bzw. der Beschäftigte mindestens an einem Tag Anspruch auf Entgelt hatte. Ab dem 1.12.2022 erhöhen sich die Tarifentgelte linear um 2,8%.

Mittlerweile ist die Übertragung des Ergebnisses auf den Beamtenbereich zugesagt, d. h. auch die bayerischen Lehrkräfte und auch die Verwaltungsangestellten erhalten sowohl die Coronaprämie als auch die Besoldungserhöhung ab 1.12.2022. Ungeklärt ist die Frage, ob bei der Einmalzahlung auch die Pensionisten berücksichtigt werden. Hier laufen gegenwärtig noch Verhandlungen.

Tomi Neckov, BLLV Schweinfurt

Mehrarbeit

Derzeit kommt alles zusammen: Lehrermangel, Winter- und damit Erkältungszeit, Pandemie und damit verbunden Quarantäneregelungen, betriebliches Beschäftigungsverbot für Schwangere, kaum noch Mobile Reserven… In der Mehrarbeitsvergütungsordnung ist geregelt, dass man Mehrarbeit (verbeamtete Lehrkräfte) erst ab der vierten Stunde bezahlt bekommt. Daraus wird oft geschlossen, dass man drei Stunden halten muss. Das ist so nicht korrekt. Für Schulleitungen (und Beschäftigte) gibt es verschiedene Möglichkeiten auf die aktuelle Situation zu reagieren:

- Zunächst wird der Besondere Unterricht, AGs, Differenzierungen aufgelöst.
- Die Mehrarbeit wird möglichst gleichmäßig auf alle Beschäftigten bis zu drei Stunden im Monat verteilt.
- Das Schulamt kann Mehrarbeit anordnen, wenn die Lehrkraft es beantragt und die Schulleitung es befürwortet. Die Lehrkraft bekommt die Mehrarbeit dann bezahlt, wenn es über drei Stunden pro Monat sind. Die Mehrarbeitsvergütung ist allerdings recht gering.
- Das Schulamt Schweinfurt hat noch Kapazitäten frei, um die Aufstockung von Teilzeitbeschäftigten zu genehmigen. Das ist weitaus sinnvoller und lukrativer als „Mehrarbeit“ zu leisten. Falls Sie Interesse daran haben, wenden Sie sich an Ihre Schulleiterin bzw. Ihren Schulleiter oder auch direkt an das Schulamt. Auch der Personalrat steht sehr gerne beratend zur Seite.
- Schulleiter*innen können im Extremfall - nach Rücksprache mit dem Schulamt - die Stundentafel kürzen: Ausfall von Randstunden, Reduzierung des gebundenen Ganztagsangebots, es kann - wenn nicht mehr anders möglich - sogar gestaffelter Unterricht angeordnet werden (Klasse 3a hat von der 1. bis zur 3. Stunde und 3b von der 4. bis zur 6. Stunde). Natürlich muss das vorher auch den Eltern kommuniziert werden.

Und ganz klar gilt:

- Keine Lehrkraft muss unentgeltlich über drei 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.

- Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften soll der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit bei der Heranziehung zu Vertretungen berücksichtigt werden.

Tomi Neckov, BLLV Schweinfurt

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. Ausnahme: 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

Beurteilungsrichtlinien 2019 – 2022 Teil IV

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 allgemein-verbindliche 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“.

Funktions-bereiche	**Leitungsfunktion (Schulleiter*innen/ Stellvertreter*innen)**	**Fachfunktion (Fachberater*innen)**	**Beratungsfunktion (Beratungsrektor*innen/ Systembetreuer*innen)**	**Ausbildungs-funktion (Seminar-rektor*innen)**
„Super-kriterien“	Zusammenarbeit Führungsverhalten Entscheidungs-vermögen Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft Berufskenntnisse und ihre Erweiterung	Zusammenarbeit Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung Unterrichtserfolg Berufskenntnisse und ihre Erweiterung	Zusammenarbeit Erzieherisches Wirken Entscheidungsvermögen Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft	Zusammenarbeit Unterrichtsplanung und Unterrichtsge-staltung 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 (BayMBl. 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

Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit

Mittlerweile ist für Beamtinnen und Beamte in Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung im Umfang von nunmehr höchstens 32 statt bislang 30 Stunden möglich, unabhängig vom Geburtszeitpunkt des Kindes. Für den Schulbereich ergeben sich daraus neue Höchstgrenzen: Grundschule 22 UZE, Mittelschule 21 UZE, Fachlehrkräfte 23 UZE, Realschule 19 UZE, Gymnasium 18 UZE. Ein Mindestmaß gibt es nicht mehr.

Tomi Neckov, BLLV Schweinfurt

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

Personalrat in der Stadt Schweinfurt ab 01.08.2021

Vorsitzender:	Tomi Neckov, Frieden-Mittelschule Schweinfurt Handy: 0160 7271549 e-mail: neckov@t-online.de
Stellvertretende Vorsitzende:	Katharina Kitz, Albert-Schweitzer-Grundschule Tel.: 09721/ 51949 e-mail: Katharina.Kitz@Schweinfurt.de
	Frank Maier, Kerschensteiner-Grundschule Tel.: 09721/ 51962 e-mail: Frank.Maier@Schweinfurt.de
	Susanne Heck, Dr. Pfeifer-Grundschule Tel.: 09721/518252 e-mail: hecksusann@yahoo.de
	Sabrina Neckov, Friedrich-Rückert-Grundschule Tel.: 09721/ 51949 e-mail: Sabrina.Neckov@Schweinfurt.de
	Nicole Hepp-Schmat, Auen-Grundschule Tel.: 0171/ 672 96 90 e-mail: D.Schmat@t-online.de
	Inge Hermann, Albert-Schweitzer-Grundschule Tel.: 0157 7422 2954 e-mail: tittinhr4@web.de
Vertrauensperson der Schwerbehinderten	Isabell Treutlein, Grundschule Am Zabelstein, Donnersdorf Tel.: 09722-9443033 e-mail: isabell.treutlein@web.de
Jugend- und Auszubildenden-vertretung	Desirée Lengel, Auen-Mittelschule Tel.: 015146415632 E-Mail: desiree.duenninger@yahoo.de

Stand: 14.12.2021