



PR-aktuell

Ihr Personalrat informiert

März 2025

Arbeitszeit Verwaltungsangestellte – Einsatz von Grundschullehrkräften in der Mittelschule – Dienstbefreiung erkranktes Kind – Eingruppierung der Mitarbeitenden – Altersteilzeitmöglichkeiten 25/26 – Neuregelung Nebentätigkeiten – Änderung Beihilfeverordnung – Erkrankung von Lehrkräften– Umgang mit schwangeren Kolleginnen – Mehrarbeit – SAVE THE DATE Personalversammlung I/2025 - Personalratsadressen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nach sonnigen Faschingsferien, in denen Sie sich alle verdientermaßen ein wenig erholen konnten, legen wir wieder einmal eine Ausgabe von PR aktuell auf.

Die närrische Zeit ist zwar offiziell vorbei, aber irgendwie werden die Zeiten immer unruhiiger, schwieriger und „narrischer“. Damit spielen wir nicht nur an auf die personelle Situation an den Schulen im Landkreis gepaart mit einer zunehmenden Komplexität der Aufgaben, sondern auch auf die politische und wirtschaftliche Lage in unserem Land, die vorgezogenen Bundestagswahlen, die enorme Instabilität der weltpolitischen Lage, die Neuschreibung der Geschichte durch den amerikanischen Präsidenten, die Umkehrung des Täter – Opfer-Prinzips und so vieles mehr, was uns alle bewegt.

Wie wird es künftig bildungspolitisch weitergehen? Immer mehr Lehrkräfte sprechen über ihre Probleme und stellen fest, dass sie sich „im Spannungsfeld zwischen pädagogischem Ethos und systemimmanenter Überforderung“ befinden. Diesen Titel gaben wir auch der Veranstaltung am 27.2.2025 mit BLLV Präsidentin Simone Fleischmann. Unser Dank an den Rektor Rudolf Weichs der GS/MS Hallbergmoos, der uns die Räumlichkeiten zur Verfügung stellte. Dank auch an die beiden Fachlehrerinnen Sandra Giebfried und Elisabeth Steinbach sowie die Gruppen EG der Jgst. 8 und 10, die für eine feine Verköstigung sorgten.

Das Arbeitszeitkonto wurde für unwirksam erklärt – was bedeutet das nun für die Kolleginnen und Kollegen?

Wir vom örtlichen Personalrat hoffen, dass Sie nach den wunderbaren Sonnentagen der Faschingsferien gestärkt die kommenden anstrengenden Wochen mit Einschulung etc. in gewohnt souveräner Manier meistern.

Bleiben Sie gesund!

Im Namen aller Mitglieder des Örtlichen Personalrates herzliche Grüße

Vorsitzende

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.



Bildunterschrift: v.l.n.r.: K. Rehm, **BLLV Präsidentin Simone Fleischmann**, Rektor R. Weichs

Arbeitszeit Verwaltungsangestellte Grund- und Mittelschule 2025

Diese Übersicht zur Berechnung hatte ich Anfang Januar 2025 an alle Schulen versendet. Hier trotzdem für alle PR aktuell Leser alles noch einmal zusammengefasst.

Berechnungsformel:

$$\text{ttAz} = \frac{(\text{AT} - \text{UT}) \times \text{Az}}{\text{tAT}}$$

Bei Anwendung dieser o. a. Formel ergibt sich damit eine für das **ganze** Kalenderjahr 2025 einheitliche tägliche Arbeitszeit!

Die Abkürzungen bedeuten:

ttAz = tatsächlich sich ergebende tägliche Arbeitszeit bei ulleganzer oder teilweiser Ferienfreistellung

AT = tarifliche Arbeitstage (**Siehe Nr. 1!**)

UT = tariflich zustehender Jahresurlaub (**siehe Nr. 2!**)

Az = tägliche Arbeitszeit (**siehe Nr. 3!**)

tAT = tatsächliche Arbeitstage wie für die Schule zweckmäßig, nach Kalender in Absprache zwischen Schiter und VA festgelegt.

BERECHNUNGSBEISPIEL:

Für eine 1/3 VA, immer arbeitsfrei hat, wenn Ferien sind oder schulfrei ist (also auch Buß- und Betttag) mit Ausnahme 01. August – 05. August 2025 (für Jahresabschlussarbeiten) und einer Woche vor Schulbeginn (Arbeitsbeginn: Dienstag, 09. September 2025 für vorbereitende Arbeiten).

Damit ergeben sich im Kalenderjahr 2025 folgende Arbeitszeiten an 191 Arbeitstagen:

$$ttAz = \frac{(247 - 30) \times 160 \text{ min}}{191} = \frac{217 \times 160 \text{ min}}{191} = \frac{34.720 \text{ min}}{191}$$

= 182 min pro Tag
oder ca. 3 Stunden 2 Minute pro Tag
oder ca. 909 Minuten in einer vollen Schulwoche

Hinweise:

1. Die Formel ist nicht anwendbar bei 1/1 VA
2. Bei der Berechnung handelt es sich um ein Beispiel. Für die rechtsverbindliche Einhaltung der Arbeitszeit ist die Schulleitung verantwortlich.
3. Vor Beginn eines Urlaubs-(= Kalender-)jahres (also im Januar 2025) muss der einzubringende Jahresurlaub festgelegt und der Schulleitung gemeldet werden, weil Erkrankungen nur während des Urlaubs einen zusätzlichen Urlaubsanspruch begründen, nicht aber während der Zeit einer sonstigen Freistellung!
4. Nach **Art. 75 Abs. 4 Nr. 1 BayPVG** (*Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage*) ist die Festsetzung der täglichen Arbeitszeit der Verwaltungsangestellten und die Verteilung auf die Wochentage nur mit Zustimmung des örtlichen Personalrats möglich. **Die Vorlage an den Personalrat muss durch die Schulleitungen bzw. das Schulamt erfolgen.**

*In Auszügen: BLLV, Abteilung Dienstrecht und Besoldung;
Zusammenstellung: Gerd Nitschke, Nina Hemberger, Januar/2025*

Einsatz von Grundschullehrkräften in der Mittelschule

Rein rechtlich betrachtet kann das Schulamt eine Grundschullehrkraft bei entsprechendem Bedarf an der Mittelschule einsetzen.

Grundschullehrkräfte können grundsätzlich auch in der Mittelschule eingesetzt werden, wenn es dort zu wenige Lehrkräfte gibt. Sie sollen nur in der 5. und 6. Klasse eingesetzt werden. Außerdem dürfen sie auch noch in ihrem Unterrichtsfach bis zur 10. Klasse der Mittelschule eingesetzt werden.

Ein Einsatz an der Mittelschule in der Probezeit ist nur mit weniger als der Hälfte der Stundenzahl erlaubt.

Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) Art. 21 Abs. 1:

„Lehrer, die die Befähigung für ein Lehramt nach dem Ersten und dem Zweiten Abschnitt dieses Gesetzes erworben haben, können außerhalb ihres Lehramts wie folgt verwendet werden:

1. mit der Befähigung für das Lehramt an Grundschulen auch an Mittelschulen unter der Voraussetzung des Studiums gemäß Art. 14 Nr. 2 oder 3“ [= Erweiterung Didaktiken einer Fächergruppe der Mittelschule oder weiteres Unterrichtsfach], „sonst im Unterrichtsfach gemäß Art. 8 Nr. 3“ [= „nicht vertieft studiertes“ Fach].

In Abs. 2 heißt es weiter:

„Darüber hinaus ist eine Verwendung in anderen Schularten zulässig, wenn entsprechende Lehrer nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen (...) Die Verwendung ist grundsätzlich auf Unterrichtsfächer zu beschränken, auf die sich Vorbildung und Ausbildung bezogen haben.“

In der Lehrerdienstordnung (LDO) steht in § 9a (Allgemeine Dienstpflichten der Lehrkraft) im Abs. 4:

" 1Bei Bedarf kann die Lehrkraft auch für den Unterricht in Fächern eingesetzt werden, für die sie keine Prüfung abgelegt hat. 2Dieser fachfremde Unterricht wird - was Fachkenntnisse und Fachdidaktik betrifft - bei der Beurteilung der Lehrkraft nicht zu deren Nachteil herangezogen."

Im Einstellungs-KMS III.3 – BP7001.2/7/159 vom 12.07.2024 heißt es hierzu:

„Lehrkräfte mit der ausschließlichen Befähigung für das Lehramt an Grundschulen können in ihrem (nicht vertieft studierten) Unterrichtsfach auch an Mittelschulen eingesetzt werden. Im Übrigen können sie an Mittelschulen eingesetzt werden, wenn entsprechend ausgebildete Lehrer nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen (Art. 21 BayLBG). Dies gilt nicht für Beamte während der Probezeit. Die Regierungen werden gebeten, die betreffenden Lehrkräfte gegen Nachweis hiervon zu unterrichten.“

Aussage KM (Landtagsanfrage Drs. 18/29593):

„Zunächst wird darauf hingewiesen, dass Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an Grundschulen bei Bedarf auch in den Jahrgangsstufen 5 und 6 einer Mittelschule eingesetzt werden können. Darüber hinaus ist (...) ein Einsatz (...) in ihrem studierten Unterrichtsfach gemäß Art. 8 Nr. 3 BayLBG bis zur Jahrgangsstufe 10 der Mittelschule möglich.“

Betroffene Lehrkräfte sollten sich rechtzeitig mit dem zuständigen Rektor bzw. Konrektor, der für die Einteilung an der Schule zuständig ist, in Verbindung setzen und ihn darüber informieren, dass Sie nicht für das Lehramt an Mittelschulen ausgebildet sind, und gegebenenfalls nur in den Jahrgangsstufen 5 und 6 oder im studierten Unterrichtsfach eingesetzt werden wollen.

Bei einem Einsatz / einer Versetzung (BayPVG Art. 75 (1) 6.) oder einer Abordnung über drei Monate gegen Ihren Willen (BayPVG Art. 75 (1) 7.), hat der Personalrat ein Mitbestimmungsrecht. D.h. Sie können sich an den örtlichen Personalrat wenden, der beim Schulamt die Sachlage klären wird, ob es nicht

andere Möglichkeiten gibt. Das Schulamt muss alle dienstlichen Gründe vorlegen. Auf dessen Grundlage wird dann die Maßnahme im Personalrat entschieden, der hier Versagungsgründe vorlegen müsste.

Quelle: BLLV Info Zusammenfassung: Gerd Nitschke, 2024

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

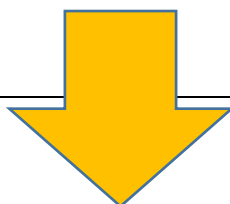
**Dienstbefreiung bei der Betreuung eines erkrankten Kindes –
Änderung der Bayerischen Urlaubs- und Mutterschutzverordnung
(UrIMV)**

Die Schulleiterin / der Schulleiter **kann** Lehrkräften im **Beamtenverhältnis** gemäß § 10 UrIMV in Verbindung mit § 12 LDO (Lehrerdienstordnung) in definierten Fällen Dienstbefreiung mit unterschiedlichen Höchstdauern gewähren. Die genehmigten Dienstbefreiungen haben keine Reduzierung der Bezüge zur Folge. Hier noch einmal die Kurzübersicht zur Erinnerung.

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

Die Schulleiterin / der Schulleiter kann Lehrkräften im Beamtenverhältnis gemäß § 10 der Bayerischen Urlaub 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: Dienstbefreiung entsprechend § 45 SGB V – siehe unten!</u>)	
aa) eines Angehörigen, soweit die Person in demselben Haushalt lebt (Der Arzt muss zusätzlich bescheinigen, dass die Anwesenheit der Lehrkraft zur vorläufigen Pflege notwendig ist.)	1 im Kalenderjahr
bb) einer Betreuungsperson, wenn Lehrkräfte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, selbst übernehmen müssen,	bis zu 4 im Kalenderjahr
e) in sonstigen begründeten Fällen	bis zu 3 im Kalenderjahr



KIND-KRANK-TAGE

Es besteht ein Anspruch auf Dienstbefreiung!



Weitergehende Möglichkeit besteht für eine Dienstbefreiung zur **Betreuung eines erkrankten Kindes:**

- welches, das **12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.**
- das behindert und auf Hilfe angewiesen ist.
- zur Begleitung zu einer stationären Behandlung.

Voraussetzung für die Dienstbefreiung ist, dass es **nach ärztlichem Zeugnis (muss erst nach drei Krankheitstagen abgegeben werden) erforderlich** ist, dass die Lehrkraft zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten Kindes der Arbeit fernbleibt und **eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen**, betreuen oder pflegen kann.

Seit Mai 2024 besteht für jedes Kind ein **Anspruch auf Dienstbefreiung** längstens für **12 Arbeitstage**, für alleinerziehende Lehrkräfte längstens für 24 Arbeitstage. Jedoch ist die Höchstzahl der Dienstbefreiungstage (ab 3 Kinder) in einem Kalenderjahr für Lehrkräfte insgesamt auf 28 Arbeitstage gedeckelt, für alleinerziehende Lehrkräfte höchstens für 56 Arbeitstage (§ 10 Abs. 3 Ur-IMV i.V.m. § 45 Abs. 2a SGB V).

Übrigens:

Die **Höchstgrenze von 5 Arbeitstagen** zur Gewährung von Dienstbefreiung, die der Schulleiter gewähren kann, **gilt** für diese Fälle **nicht!** (§ 12 Abs. 4 Satz 2 LDO).

Ferner besteht Anspruch auf **Sonderurlaub (unbezahlte Freistellung)** gemäß § 13 UrIMV je Kind für drei weitere Tage, für alleinerziehende Lehrkräfte sechs Tage je Kind, höchstens jedoch (ab 3 Kinder) für weitere sieben Arbeitstage, für alleinerziehende Lehrkräfte 14 Tage. Die Besoldung wird in diesen Fällen anteilmäßig gekürzt. Darüber hinaus sind diese Tage nicht ruhegehaltstfähig.

*In Auszügen: Markus Rehle, BLLV „Rat & Tat“ Abteilung Dienstrecht und Besoldung, BLLV Schwaben;
Zusammenstellung: Gerd Nitschke, Dezember 2024_79*

Eingruppierung der Mitarbeitenden

Multiprofessionelle Teams in den Staatlichen Schulen basieren zum einen auf dem Einbinden von externen Dienstleistern durch die Lehrkräfte, also Logo- und Ergotherapeuten, Psychiatern und Psychologen, Schulkontaktbeamten, Schulbegleitern etc., zum anderen auf der Kooperation mit weiteren in der Klasse tätigen Lehrkräften, Schulberatung, Schulsozialarbeit und JaS. Diese Kooperation ist eine klassische außer- unterrichtliche Pflicht, deren zeitlicher Umfang in den letzten Jahren enorm anstieg, ohne dass wir Lehrkräfte (und Schulleitungen) dafür irgendwie entlastet werden.

Befristete Verträge

Unterstützend werden verschiedene Kräfte befristet eingestellt: Schulassistenten, Substituenten, Nachrücker, Kräfte in der Sprach- und Lernpraxis etc. Zusätzlich zu den Mitteln, die der Landtag dafür bereitstellte, konnten auch nicht angetretene Planstellen umgewidmet werden. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrags ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes kann u. a. maximal für einen Zeitraum von zwei Jahren abgeschlossen werden (§ 14 Abs. 2 Satz 1 Hs. 2 TzBfG). Bei Bestehen eines Sachgrundes gem. § 14 Abs. 1 TzBfG können befristete Arbeitsverträge mehrmals mit der gleichen Person abgeschlossen werden.

Eingruppierung

Am geringsten verdienen **Schulassistenten**, die je nach Vorbildung in E3 bis E5 eingruppiert werden (Regierung von Oberbayern als einstellende Behörde nimmt die Eingruppierung vor). Die betreffenden Personen müssen keine pädagogische Ausbildung haben und sind für Aufsicht und Verwaltung einzuteilen. Schulassistenten wird es fortan nicht mehr geben, dafür „**Unterstützungspersonal**“ als feste Haushaltsstelle.

Schulassistenten werden wie **Drittkräfte** für Zeitstunden, also 60 Minuten eingestellt. Studierende erhalten als Drittkräfte E4, Personen mit abgeschlossener Hochschulausbildung zwischen E9 und E11. Eingesetzt werden Drittkräfte zur Deutschförderung in Schulen mit hohem Migrationsanteil.

Nachrücker sind Studierende eines Lehramts, sie unterrichten mindestens 6 Stunden pro Woche und dürfen angeleitet unterrichten.

Sonderfall Sozialarbeit

Die Schulen stellen gerne Schulsozialarbeiter ein, weil diese der Schulleitung unterstellt sind, während die JaS bei einem externen Träger, meist der Kommune, eingestellt sind und diese dann auch weisungsbefugt ist. JaS wird nach TVöD eingruppiert, Schulsozialarbeit nach TV-L.

In Auszügen: Karin Leibl, BLLV „Rat & Tat“ Abteilung Dienstrecht und Besoldung, BLLV Oberbayern; Zusammenstellung: Gerd Nitschke, Dezember 2024_76

Altersteilzeitmöglichkeiten im Schuljahr 2025/26

Wie wir bereits mehrfach berichteten, ist Altersteilzeit nach wie vor möglich, allerdings nur dann, wenn die Freistellungsphase am Schuljahresende beginnt. Für Altersteilzeit im Zusammenhang mit der Antragsaltersgrenze gilt diese Regelung auch für den Ruhestandseintritt. Nachfolgend die ATZ-Möglichkeiten ab dem Schuljahr 2025/26:

ATZ in Kombination mit dem frühestmöglichen Antragsruhestand nach Vollendung des 65. Lebensjahres*:

Beginn der ATZ	Beginn Freistellung	Antragsruhestand ab	Personenkreis Geb.	Gesamtdauer
01.08.2025	01.08.2028	01.08.2030	02.08.64 – 01.08.65	5 Jahre
13.12.2025	01.08.2027	01.09.2028	02.08.63 – 01.09.63	2,5 Jahre
29.01.2026	01.08.2027	01.08.2028	02.08.62 – 01.08.63	2,5 Jahre
01.08.2026	01.08.2029	01.08.2031	02.08.65 – 01.08.66	5 Jahre
16.12.2026	01.08.2028	01.09.2029	02.08.64 – 01.09.64	2,5 Jahre

* Anträge sind ein halbes Jahr vor Beginn zu stellen. Es ist gleichzeitig ein Antrag auf Pensionierung erforderlich.

ATZ in Kombination mit dem gesetzlichen Ruhestand:**

Beginn der ATZ	Beginn Freistellung	Gesetzl. Ruhestand ab	Personenkreis Geb.	Gesamtdauer
02.08.2025	01.08.2028	01.08.2030	17.04.63 – 01.10.63	5 Jahre
30.09.2025	01.08.2026	20.02.2027	02.04.60 – 20.10.60	1,25 Jahre
30.09.2025	01.08.2029	21.02.2032	02.08.64 – 21.02.65	6,25 Jahre

29.01.2026	01.08.2027	01.08.2028	20.08.61 – 31.12.61	2,5 Jahre
30.01.2026	01.08.2030	01.08.2033	20.02.66 – 01.08.66	7,5 Jahre
08.04.2026	01.08.2028	16.02.2030	02.12.62 – 16.04.63	3,75 Jahre
02.08.2026	01.08.2029	01.08.2031	16.02.64 – 01.08.64	5 Jahre
02.10.2026	01.08.2027	19.02.2028	02.02.61 – 19.08.61	1,25 Jahre
01.10.2026	01.08.2030	19.02.2033	02.08.65 – 19.02.66	6,25 Jahre

** Anträge sind ein halbes Jahr vor Beginn zu stellen. Es ist kein Antrag auf Pensionierung zu stellen, da die Versetzung in den Ruhestand von Amts wegen erfolgt.

Je nach Geburtsdatum werden dabei u.U. Versorgungsabschläge von bis zu 10,8% vom Ruhegehalt abgezogen.

Die Tabellen wurden nach einer Übersicht von Knut Schweinsberg, BLLV-Oberbayern erstellt.

Genehmigung von Nebentätigkeiten – Neuregelung

nach: Schweinsberg/Nitschke/Schidleja: Nebentätigkeit bei Lehrkräften (BLLV-Information)

Aufgrund des Ersten Modernisierungsgesetzes vom 23.12.2024 (GVBl. 2024 S. 605) wurden die Bestimmungen über Nebentätigkeiten gelockert. Danach gelten Nebenbeschäftigungen in der Regel als genehmigt, wenn die zeitliche Beanspruchung insgesamt zehn Wochenstunden nicht überschreitet. Handelt es sich um eine unterrichtliche Tätigkeit, so liegt die Höchstgrenze bei einem Viertel der maßgeblichen Unterrichtspflichtzeit. Hierbei spielt es keine Rolle, ob man in Voll- oder in Teilzeit arbeitet.

Bei einer „begrenzten Dienstfähigkeit“ reduziert sich die 10-Stunden-Grenze anteilig. Dies bedeutet, auch wer „Begrenzt Dienstfähig“ ist, kann eine Nebentätigkeit ausüben!

Bei Lehramtsanwärtern darf das Ausbildungsziel durch die Nebentätigkeit nicht gefährdet sein. Hier kann die Genehmigung auch aus diesem Grund verweigert bzw. widerrufen werden. Es muss deshalb das Einverständnis der Seminarleitung eingeholt werden.

Ist abzusehen, dass das Nebeneinkommen im Kalenderjahr 30% der jährlichen Dienstbezüge des Beamten oder der Beamtin bei Vollzeitbeschäftigung überschritten wird, wird die zeitliche Beanspruchung genauer geprüft. Außerdem werden nur solche Nebentätigkeiten genehmigt, die dem Ansehen des Beamtentums in der Öffentlichkeit nicht „schaden“. Die Genehmigung ist zu versagen, wenn zu befürchten ist, dass durch die Beschäftigung dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Grundsätzlich sind deshalb Nebentätigkeiten problematisch, bei denen Lehrkräfte mit Eltern bzw. Schülern (insbesondere der eigenen Schule) in Kontakt kommen können. Privatunterricht für Schüler von Klassen, in denen die Lehrkraft selbst unterrichtet, kann keinesfalls genehmigt werden (§ 13 Abs. 2 LDO).

Nebentätigkeiten sind insbesondere dann genehmigungspflichtig, wenn der Gesamtumfang von 10 Stunden pro Woche und eine Gesamtvergütung von 10.000 € im Kalenderjahr überschritten wird. Wenn die dienstrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind, so ist diese Tätigkeit nicht mehr genehmigungs- oder anzeigepflichtig.

*In Auszügen: Erlinger Markus, BLLV Mittelfranken, in BLLV INFO, Nr. 02/2025
nach Paul Tresselt, VBE*

Sie können sich jederzeit vertrauensvoll an Ihre Personalvertretung wenden!

Änderung in der Bayerischen Beihilfeverordnung

Zum 01.10.2024 sind einige Änderungen der Bayerischen Beihilfeverordnung in Kraft getreten und setzen bundesrechtliche Vorgaben und medizinische Entwicklungen um. Die Regelungen gelten ausschließlich für Aufwendungen, die ab diesem Zeitpunkt entstanden sind. Bei der Beantragung einer Rehabilitationsmaßnahme ist es nicht mehr zwingend erforderlich, die medizinische Notwendigkeit der Maßnahme durch eine Amtsärztin bzw. einen Amtsarzt nachweisen zu lassen.

Zudem sind für die An- und Abreise mit dem privaten Kraftfahrzeug für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen der eigenen Wohnung und der Rehabilitationseinrichtung 0,25 € beihilfefähig. Dieser Betrag ist unabhängig vom jeweiligen Beförderungsmittel auf

eine Höchstgrenze von 200 € gedeckelt. Weiterhin werden die beihilferechtlichen Höchstbeträge für Heilmittel in verschiedenen Bereichen an die jeweiligen Höchstpreise der gesetzlichen Krankenversicherungen angepasst.

Zusätzlich findet eine Einführung von gesetzlichen Vorgaben für digitale Gesundheitsanwendungen (DiGa) und digitale Pflegeanwendungen (DiPa) statt. Beihilfefähig sind damit die im Verzeichnis digitaler Medizinprodukte aufgeführten digitalen Gesundheitsanwendungen bis zu den Kosten für die jeweilige Standardversion, soweit eine entsprechende Verordnung vorliegt. Ebenso sind digitale Pflegeanwendungen bei häuslicher Pflege innerhalb bestimmter Höchstgrenzen beihilfefähig, nämlich dann, wenn ihre Notwendigkeit durch die private oder soziale Pflegeversicherung anerkannt wurde.

(verändert aus BBB Nachrichten 11/12 2024)

Erlinger Markus, BLLV Mittelfranken, in BLLV INFO, Nr. 01/2025

Erkrankung von Lehrkräften

Wichtigster Rechtfertigungsgrund für das Fernbleiben vom Dienst ist die aktuelle Dienstunfähigkeit (Arbeitsunfähigkeit) der Beamtin/des Beamten, d. h. die in der Zeit des Fernbleibens, also zeitdeckungsgleich, bestehende Dienstunfähigkeit.

Dabei gilt der Grundsatz:

Niemand kann zu einer Dienstleistung gezwungen werden, die er objektiv nicht erbringen kann!

Es kann also nicht erwartet werden, dass trotz Arbeitsunfähigkeit ein Wochenplan oder sogar getippte Tagespläne geschickt werden. Auch die Ansage, dass man als Erkrankte doch Mails beantworten könne, ist falsch. Ebenso verhält es sich mit Korrekturarbeiten. Um den Ersatz für die nicht gehaltene Pausenaufsicht kümmert sich die Schulleitung, nicht die erkrankte Person.

PS: Um einen reibungslosen Schul- und Unterrichtsablauf für erkrankte Kolleginnen und Kollegen zu gewährleisten, sollte geregelt sein, welche Unterlagen jederzeit in der Schule (z. B. Klassenzimmer der betroffenen Lehrkraft) hinterlegt sind – was ist mit Lehrplan, Wochenplan, Klassenlisten, Schülerbeobachtungen, Schulbücher, Hefte, Schlüssel, Unterrichtsvorbereitungen, etc.? Das KMS Nr. III.3-BO7200.0/13/1 vom 04.09.2023 „Amtliches Schriftwesen an Grund- und Mittelschulen“ ist zu beachten. Und der erste Krankheitstag liegt sicherlich eh schon vor.

Umgang mit schwangeren Kolleginnen

Vor den Faschingsferien waren alle schwangeren Lehrkräfte zu Hause:

„Aus Gründen des Mutterschutzes empfehlen wir in Abstimmung mit dem Staatsministerium für Unterricht und Kultus den Schulleitungen, aufgrund des aktuellen außergewöhnlichen Infektionsgeschehens, insbesondere bei Schulkindern, verursacht durch Influenzaviren, ein bis zum Beginn der Faschingsferien (d.h. bis einschließlich 28.02.2025) befristetes Beschäftigungsverbot für schwangere Lehrerinnen, sonstige Beschäftigte und Schülerinnen für Tätigkeiten in Präsenz an der Schule auszusprechen. Die Schwangeren können in dem genannten Zeitraum Tätigkeiten von zuhause aus übernehmen, wie die Durchführung von Distanzunterricht, Verwaltungstätigkeiten, Korrekturarbeiten, etc..“

<https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/amis/index.htm>

Ansonsten ist das Vorgehen nach Meldung einer Schwangerschaft bestens auf den Seiten von **AMIS Bayern** beschrieben:

<https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/amis/mutterschutz/index.htm>

- Allgemeine Informationen
- Guter Mutterschutz beginnt bereits vor Meldung einer Schwangerschaft
Von Schulleitungen zu beachten
Relevantes für Frauen mit Kinderwunsch
- Vorgehen nach Meldung einer Schwangerschaft
Von Schulleitungen zu beachten
Informationen für Schwangere
- Mehr zu diesem Thema

Von Schulleitungen zu beachten:

1. Erstellung einer anlassbezogenen Gefährdungsbeurteilung mit ggf. Festlegung eines Beschäftigungsverbots
2. Meldepflichten
3. Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen

Informationen für Schwangere

1. Bekanntgabe der Schwangerschaft
2. Ärztliche Beurteilung Ihrer individuellen Infektionsgefährdung
3. Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen

Abrechnung von Mehrarbeit

Lehrkräften, die auf Anordnung oder mit Genehmigung innerhalb eines Monats mehr als drei Unterrichtsstunden über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Unterricht erteilen **(bei Teilzeitkräften anteilig!)**, ist grundsätzlich innerhalb von drei Monaten für die geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so kann an ihrer Stelle eine Mehrarbeitsvergütung gewährt werden.

Künftig gilt:

Aufgrund des bestehenden Lehrerbedarfs kann zur Sicherstellung der Unterrichtsversorgung nun auch („also gilt dies schon an Grund-, Mittel- und Förderschulen“ – Kommentar

Autor) an staatlichen Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen eine Zahlung von Mehrarbeitsvergütung vor Ablauf der Dreimonatsfrist monatsweise erfolgen, da derzeit (landesweit) davon auszugehen ist, dass eine Dienstbefreiung im Bereich der genannten Schularten nicht möglich sein wird. Wenn es aber die Verhältnisse an einer Schule zulassen, Freizeitausgleich zu gewähren, und einer Lehrkraft das lieber wäre, dann soll eine Einzelfallentscheidung vor Ort möglich bleiben.

Siehe:

<https://www.km.bayern.de/ministerium/bildungspolitische-schwerpunktthemen/buerokratieabbau/entlastungstracker>



Jede zusätzlich gearbeitete Unterrichtsstunde hilft uns bei der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung. Der vorgesehene Freizeitausgleich ist wegen des Lehrermangels oft nicht kurzfristig möglich. Ich habe mich deshalb dafür stark gemacht, dass die Abrechnung von Mehrarbeit künftig schon nach dem ersten Monat möglich sein wird.

ANNA STOLZ
Bayerische Staatsministerin für Unterricht und Kultus

Wie geht man vor?

Besonders wichtig ist, dass man seine Vertretungsstunden sehr gut dokumentiert. Ideal sind auch Kopien oder Screenshots des Vertretungsplans und natürlich, dass man in seinem Wochenplan festhält, was man in den Vertretungsstunden gemacht hat.

Wenn nach Gegenrechnung der Überstunden und Unterstunden Mehrarbeit geleistet wurde, kann man diese über den Dienstweg und das Schulamt abrechnen. Die Dokumentation der Überstunden muss hier beigefügt werden.

Abrechnung mit Formularen über den Dienstweg:

<https://www.lff.bayern.de/formulare/formularsuche/besoldung/>

SAVE THE DATE

Mittwoch, 21. Mai 2025

WHY?



Freising, 11.03.2025

Einladung zur Personalversammlung 2025/I

Mittwoch, den 21.05.2025 von 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr
im Hofbrauhauskeller, Lanokesbergstr. 5 in 85350 Freising
mit Einladung zum Gratisgetränk!

Teil 1: Personalversammlung

Tagesordnung:

- Begrüßung und Bericht des ÖPR Freising
- Bericht des Schulamtes
- Aussprache und Anträge



Teil 2: Fortbildungsveranstaltung zum Thema:

Resilienz
(Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts – Arthur Schopenhauer)

- **Resilienz in Zeiten von Stress und Überlastung** - Impulse zur individuellen Standortbestimmung
- **Resilienz stärken und üben** - Wie Selbstreflexion, mentale Belastbarkeit und Selbstfürsorge gelingen können
- **Stressmanagement im Schulalltag** - Impulse zum Nachdenken, zur persönlichen Ressourcenaktivierung und Burnout-Prophylaxe

Referentin: Petra Eisenbichler, Dipl. Sportwissenschaftlerin univ.

Teil 3: Aussprache, Diskussion und Anträge

Anträge zur Personalversammlung bitte spätestens 13.05.2025 an die Personalratsvorsitzende Kerstin Rehm schicken: rehm1@gmx.de, Tel. 089/31907006 oder 0171/6078909

1. Teilnahmeberechtigt sind alle Bediensteten des Schulamtsbezirkes Freising gemäß Art 48 Abs. 1 BayPVG mit Ausnahme der Lehrkräfte, deren Beschäftigung karitativer oder religiöser Art bestimmt ist gemäß Art. 4 Abs. 5 Buchst. e.
2. Wer an der Personalversammlung nicht teilnimmt, ist verpflichtet seinen Dienstaufgaben in der Zeit der Personalversammlung nachzukommen.
3. Entstehende Fahrtkosten werden nach den Bestimmungen über Reisekostenvergütung der Beamten erstattet (Art. 50 Abs. 1 BayPVG). Unfallschutz besteht.
4. **Für die Teilnehmer der Personalversammlung endet der Unterricht nach der 5. Stunde!**
Bitte klären Sie dies vorab rechtzeitig mit Ihrer Schulleitung.

Eine Fortbildungsbestätigung (2,5 Std.) erhalten Sie am Ende der Veranstaltung.

Mit freundlichen Grüßen



Der Personalrat für die Grund- und Mittelschulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes im Landkreis Freising (Externe Kontaktliste)

Zusammensetzung des Personalrates (Stand: 01.08.2024)

Vorstandsmitglieder:

Vorsitzende <i>Sprechstunden jederzeit nach Vereinbarung!</i>	Kerstin Rehm (BLLV) Staatliches Schulamt im Landkreis Freising Münchner Straße 8 85354 Freising <i>Bitte folgende Adresse als Briefanschrift verwenden!</i> Korbinianstraße 14 85386 Eching	Tel.: 089/31907006 mobil:0171/6078909 rehm1@gmx.de rehm.kerstin@t-online.de
1. Stellvertretende Vorsitzende	Daniela Nager (BLLV) Marina-Thudichum-GS, Haag Pfarrer-Weingand-Straße 5, 85410 Haag Tel.: 08167/955833	Eichlbrunnstraße 9 85416 Langenbach Tel.: 08761/9569 Daniela.Nager@gs-haag.de
2. Stellvertretender Vorsitzender	Rudolf Weichs (BLLV) GS/MS Hallbergmoos Freiherr-v.-Hallberg-Platz 1, 85399 Hallbergmoos Tel.: 0811/541860	Sudetenweg 8 85375 Neufahrn Tel.: 08165/3253 rudolf.weichs@t-online.de
Weiteres Vorstandsmitglied	Barbara Brandl (GEW) GS Langenbach Bahnhofstraße 4, 85416 Langenbach Tel.: 08761/9562	Eichenstraße 1 85413/Hörgertshausen Tel.: 08764/949217 brandlbarbara@aol.com

Weitere Personalräte aus der Gruppe der Beamten:

Personalrat	Harald Elsner (BLLV) MS Moosburg Georg Hummel Schlesierstraße 2, 85368 Moosburg Tel.: 08167/72590	harald.elsner@ghms-moosburg.de
Personalrätin	Bettina Fischer (BLLV) MS Moosburg Georg-Hummel Schlesierstraße 2, 85368 Moosburg Tel.: 08761/72590	bettina.fischer@ghms-moosburg.de
Personalrätin	Monika Janson (BLLV) GS/MS Allershausen Schulstraße 4, 85391 Allershausen Tel.: 08166/992890	janson@schule-allershausen.de
Personalrätin	Cathrin Kaufung (BLLV) MS Freising am SteinPark Weinmiller-Straße 2, 85356 Freising Tel.: 08161/54245 00	CathyKaufung@web.de
Personalrätin	Sandra Paretzke (BLLV) GS St. Korbinian Untere Hauptstraße 31, 85354 Freising Tel.: 08161/5422000	pasandra@web.de

Personalrat

Simon Pelzer (BLLV)
MS Freising am SteinPark
Weinmiller-Straße 2, 85356 Freising
Tel.: 08161/5424500

rektorat.ms-steinpark@schulen-freising.de

Weitere Personalräte aus der Gruppe der Arbeitnehmer:**Personalrätin
Stellvertretendes
Vorstandsmitglied**

Ulrike Schwochau (BLLV)
GS St. Lantbert
Kepserstraße 4, 85356 Freising
Tel. 08161/5428000

ullischwo@web.de

**Ersatzmitglieder:
BLLV**

1. Doris Kopping-Weiß (BLLV)
GS/MS Nandlstadt
Moosburgerstraße 1, 85405 Nandlstadt
Tel.: 08756/96060

d.kopping-weiss@schule-nandlstadt.de
oder
doris.kopping-weiss@fachberatung.schulamt-freising.de

2. Maximilian Bauer (BLLV)
GS/MS Nandlstadt
Moosburger Straße 1, 85405 Nandlstadt
Tel.: 08756/96060

konrektor@schule-nandlstadt.de

**Ersatzmitglieder:
GEW**

1. Stefanie Steindl (GEW)
GS/MS Allershausen
Schulstraße 4, 85391 Allershausen
Tel.: 08166/992890

steffi.rebuh@gmx.de

2. Heike Brandt (GEW)
GS Vötting
Hohenbachernstr. 30, 85354 Freising
Tel.: 08161/5421000

h.brandt@gs-voetting.schulserver.de

**Jugend- und Auszub.-
vertretung:****Personalrätin**

Rebecca Obermeir (BLLV)
GS Au in der Hallertau
Jahnstraße 3, 84072 Au in der Hallertau
Tel.: 08752/8658085

rebecca.obermeir@gs-au.de

Ersatzmitglieder:

1. Jonas Zenger (BLLV)
MS Moosburg Georg Hummel
Schlesierstraße 2, 85368 Moosburg
Tel.: 08167/72590

jonas.zenger@ghms-moosburg.de

2. Eva-Maria Wendl
GS Rudelzhausen
Schulstraße 4, 84104 Rudelzhausen
Tel.: 08752/642

eva-maria.wendl@grundschule-rudelzhau-sen.de

3. Franziska Beck (BLLV)
GS St. Lantbert
Kepserstraße 4, 85356 Freising
Tel. 08161/5428000

f.beck@gslantbert-freising.de



**Vertrauenspersonen für schwerbehinderte
Beschäftigte im Schulamtsbezirk Freising:**

**Vertrauenspersonen der
Schwerbehinderten:**

Vertrauensperson:
Angelika Nagel (BLLV)
Marina-Thudichum-GS, Haag
Pfarrer-Weingand-Straße 5, 85410 Haag

[angelika.nagel@
schulpsychologie.gsms-
ob.de](mailto:angelika.nagel@schulpsychologie.gsms-ob.de)

Stellvertretung: Martina Oberhauser (BLLV)
GS Au in der Hallertau
Jahnstraße 3
84 072 Au in der Hallertau

[martina.oberhauser@
schulpsychologie.gsms-
ob.de](mailto:martina.oberhauser@schulpsychologie.gsms-ob.de)