

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Bayern

**gestalten
einmischen
widersprechen**



Ratgeber Arbeitsplatz Schule 2016

Impressum:

Herausgeber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Landesverband Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München

☎ 089 5440810, Fax: 089 5389487, info@gew-bayern.de

Endredaktion: Katharina Harrer, Wolfram Witte

Redaktionsschluss: Dezember 2015

Verantwortlich: Elke Hahn, GEW Bayern, Schwanthalerstr. 64, 80336 München

Druck: Druckwerk GmbH, München

Für Verbesserungen am Arbeitsplatz Schule

Die UN-Konvention für die Rechte der Menschen mit Behinderung verpflichtet zu einer Schule, in der alle Kinder willkommen sind und ihren Fähigkeiten entsprechend lernen können. Seit ihrer Ratifizierung findet das Thema »längeres gemeinsames Lernen ohne Auslese« noch mehr Zustimmung in der öffentlichen Diskussion. Aktuell werden Prozesse der Inklusion von Benachteiligten und Bemühungen in Richtung Integration von geflüchteten Menschen besonders leidenschaftlich beäugt und beurteilt. Gestritten wird vielerorts um den »richtigen« Weg der Umsetzung.

Unserer Meinung nach geht der offizielle bildungspolitische Kurs in Bayern jedoch weiterhin in die falsche Richtung, wenn man von Einzelprojekten einmal absieht. Jährlich neuen Schulen das Etikett »Schulen mit dem Profil Inklusion« zu verleihen, wird der gesetzlichen Verpflichtung, ein inklusives Schulsystem aufzubauen, nicht gerecht. Die Schule muss von Grund auf reformiert werden.

Nach wie vor sind die Eingangsklassen von Gymnasien und Realschulen mit 30 und mehr Kindern viel zu groß. FOS und BOS werden dem Andrang weder personell noch von den Räumlichkeiten her gerecht. Unterrichtsausfall wird durch fragwürdige Scheinlösungen, wie zum Beispiel Klassenmitführung, kaschiert.

Die Lernbedingungen von Kindern und Jugendlichen und die Arbeitsbedingungen aller in der Schule Tätigen verschlechtern sich seit vielen Jahren kontinuierlich.

Den LehrerInnen werden ständig neue Aufgaben übertragen. VERA, Orientierungsarbeiten und Jahrgangsstufentests erhöhen den Prüfungsaufwand ohne erkennbaren Nutzen. Interne und externe Evaluationen machen zusätzliche Arbeit, ohne zu einer Qualitätssteigerung in Schule und Unterricht zu führen. Kinder und Jugendliche ohne ausreichende Deutschkenntnisse haben einen Anspruch auf Sprachförderung, LehrerInnen fehlt hierfür jedoch die nötige Unterstützung und Fortbildung.

Das »neue« Dienstrecht von 2010 bescherte uns die Verlängerung der Lebensarbeitszeit um bis zu drei Schuljahre und die dienstliche Regelbeurteilung bis zum Ende der Dienstzeit. Anstatt die Eingangsbesoldung aller Grund- und MittelschullehrerInnen an die aller anderen Schularten anzugleichen, wurden Schulleitungs- und andere Funktionsstellen angehoben und ein Viertel der LehrerInnen befördert.

Nicht nur an diesem Beispiel wird deutlich: Das Geld wäre da, es wird nur an die Falschen verteilt, und dies gilt nicht nur für den bildungspolitischen Sektor.

Die dienstliche Beurteilung blieb ihrem überkommenen System treu und wurde zudem bis zum Ende der Lebensarbeitszeit ausgeweitet. Sie ist weiterhin undemokratisch, obrigkeitsorientiert und kontraproduktiv. Auch 2014 erhielten Männer und Vollzeitbeschäftigte signifikant mehr »Spitzenprädikate« als Frauen und Teilzeitbeschäftigte. Dieses Relikt aus grauen Vorzeiten des Beamtenwesens hat sein vorgeschobenes Ziel der Motivierung aller KollegInnen und der »Bestenauslese« nie erreicht und wird es auch künftig nicht tun. Tatsächlich geht es um permanente Kontrolle unter dem Vorwand von Motivation und mehr Leistungsorientierung. Obwohl seit Jahrzehnten gesetzlich vorgeschrieben und von vielen GEW-KollegInnen immer wieder eingefordert, denkt im KM und in der Staatsregierung niemand daran, den Arbeits- und Gesundheitsschutz ernsthaft umzusetzen. Zum Beispiel gibt es nach wie vor keine BetriebsärztInnen. Wir verstehen unter Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen etwas anderes.

Das System Schule als Ursache von psychosomatischen Problemen und Burn-out-Symptomen wird ignoriert. KollegInnen werden damit alleingelassen und selbst für ihre Beschwerden verantwortlich gemacht.

Aktive GEW-KollegInnen setzen sich nicht nur in der Personalvertretung gegen bildungs- und beschäftigungspolitische Zumutungen zur Wehr. Sie engagieren sich für gute Lern- und Arbeitsbedingungen in einer humanen Schule. Kompetente GEW-KollegInnen in den Personalräten bemühen sich im Rahmen des restriktiven bayerischen Personalvertretungsgesetzes um effektive Verbesserungen am Arbeitsplatz Schule. Sie helfen bei der Durchsetzung berechtigter Ansprüche, geben Ratschläge, z. B. bei geplanten Versetzungen und dienstlichen Beurteilungen, und unterstützen KollegInnen in Konfliktsituationen.

Der vorliegende Ratgeber für den Arbeitsplatz Schule wurde von erfahrenen GEW-KollegInnen verfasst und ist als Nachschlagewerk konzipiert. Unter Stichworten enthält er in alphabetischer Reihenfolge wichtige Informationen zum Berufsalltag. Diese sollen KollegInnen zu ihrem Recht verhelfen und durch sachliche Informationen den Beschäftigten Hilfen an die Hand geben, ihre Rechte auch einzufordern. In den meisten Artikeln finden sich zudem Positionen der GEW zum jeweiligen Thema.

Die Quellenangaben weisen auf zugrunde liegende Gesetzestexte und Bestimmungen hin.* Die einzelnen Artikel geben den Rechtsstand vom Dezember 2015 wieder. Der Inhalt dieser Broschüre wird auch auf der Homepage der GEW Bayern unter der Adresse gew-bayern.de** veröffentlicht.

Dort werden wir gegebenenfalls auf veränderte Gesetze und Bestimmungen hinweisen und die betreffenden Artikel aktualisieren.

* Eine Vielzahl der einschlägigen Rechtsvorschriften ist in der Datenbank BAYERN-RECHT unter gesetze-bayern.de zu finden. Dort gibt es auch einen Link zum Bundesrecht.

** www.gew-bayern.de/schule/ratgeber

Ratgeber Arbeitsplatz Schule

Ausflüge, Wanderungen und Schulfahrten	6
Aufsichtspflicht	11
Befristung	14
(Bei-)Hilfe – eine Übersicht	17
Begleitung bei Gesprächen mit Vorgesetzten	20
Beschwerdemöglichkeiten	24
Betriebliches Eingliederungsmanagement	26
Dienst- und Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub	28
Dienstliche Beurteilung	32
Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit und Reaktivierung	36
Externe Evaluation	40
Fortbildung	43
Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, BetriebsärztInnen	45
Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender-Mainstreaming	47
Integration/Inklusion	50
LehrerInnenkonferenz	54
Lehrkräfte an Privatschulen	58
Leistungsstufe und Leistungsprämie	61
Mehrarbeit	63
MitarbeiterInnengespräch	65
Mutterschutz und Elternzeit	67
Pädagogischer Tag und Buß- und Betttag	70
Personalakte	72
Personalrat	74
Ruhestand und Versorgung	77
Schwerbehinderte Menschen	81
Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung	85
Unterrichtspflichtzeit, Ermäßigungs- und Anrechnungsstunden	91
Zielvereinbarungen	96
GEW-Rechtsschutz	98
10 gute Gründe, warum Sie in der Gewerkschaft sein sollten	99

Ausflüge, Wanderungen und Schulfahrten

Das Problem

»Ich möchte mit meiner Klasse in ein Schullandheim fahren. Was muss ich beachten? Dürfen meine Schülerinnen und Schüler dann im See schwimmen? Brauche ich für einen Ausflug eine Genehmigung von der Schulleitung?«

Grundsätzliches

LehrerInnenkonferenz
entscheidet über Schul-
fahrten

Am Anfang des Schuljahres stellt jede Schule ein Fahrtenprogramm für ein- und mehrtägige Fahrten zusammen. Sie kann dabei auf ein bestimmtes Budget zugreifen, das eingehalten werden muss, aber durch Drittmittel, z. B. durch Spenden eines Fördervereins, erhöht werden kann. Die Entscheidung über die Fahrten trifft die LehrerInnenkonferenz. Der Schülersausschuss oder das Schulforum ist anzuhören, ebenso der Elternbeirat, endgültig bestimmt aber die Schulleiterin bzw. der Schulleiter. Welche und wie viele Fahrten durchgeführt werden, hängt von der Zahl der teilnehmenden Klassen oder Gruppen ab und wird beeinflusst durch das örtliche Ziel, die pädagogische Zielsetzung, die Art der Fahrt und ihre Dauer.

Eine Schulfahrt ist eine schulische Veranstaltung. Sie muss daher im engen Zusammenhang mit dem Schulbesuch stehen und im Verantwortungs- und Aufsichtsbereich der Schule durchgeführt werden. Fahrten, die nicht von der Schule durchgeführt werden, sind keine schulischen Veranstaltungen, auch wenn ein/e LehrerIn teilnimmt. Schulfahrten dürfen nicht in den Ferien stattfinden.

Überblick

Das Thema ist sehr umfangreich und kann nur teilweise ausführlich dargestellt werden. Bei Spezialfahrten findet sich deshalb ein Hinweis auf weitere Informationen (s. S. 9). Zuerst einmal ist eine Begriffsklärung nötig:

Schülerwanderungen

Schülerwanderungen sind in der Regel ganztägige schulische Veranstaltungen. Für Grund-, Mittel-, Förder-, Real-, Wirtschaftsschulen und Gymnasien sind mindestens zwei Schülerwanderungen im Schuljahr verbindlich vorgeschrieben, bei beruflichen Schulen soll mindestens eine Wanderung stattfinden. Eigene Wanderungen können für SchülerInnen, die sich für die schulische Gemeinschaft in besonderer Weise engagieren, durchgeführt werden.⁴

»Die Schüler sind frühzeitig auf angemessene Ausrüstung sowie rücksichtsvolles und verantwortungsbewusstes Verhalten in der Öffentlichkeit hinzuweisen.«⁴ Das Ziel bei Wanderungen muss so gewählt werden, dass es der Altersstufe und der Reife der SchülerInnen entspricht. Wanderungen im Gebirge, an Seen oder mit dem Fahrrad stellen an die Organisation und die Durchführung besondere Anforderungen. Unverhältnismäßig lange Anfahrten sollten unbedingt vermieden werden. Körperlich schwächere SchülerInnen dürfen nicht überfordert werden. Wanderungen für GrundschülerInnen, vor allem der Jahrgangsstufen 1 und 2, dienen ausschließlich dem Kennenlernen der engeren Heimat (keine Fahrten).

Schullandheimaufenthalte

Schullandheimaufenthalte dauern normalerweise eine Woche. Sie dienen besonders dem Zusammenhalt der Klasse und pädagogischen Zielsetzungen, etwa der eigenverantwortlichen Vorbereitung und Durchführung von Gruppenveranstaltungen, der Erkundung der Natur oder gemeinsamen Tätigkeiten. Hier ist darauf zu achten, dass die SchülerInnen genügend Zeit zur freien Verfügung haben.

Schul-/Studienfahrten
Fachexkursionen

Schul-/Studienfahrten (Fahrten) und **Fachexkursionen** (Exkursionen) sind ein- oder mehrtägige Fahrten. Exkursionen dürfen ab Jahrgangsstufe 1, mehrtägige Fahrten/Exkursionen ab Jahrgangsstufe 7 durchgeführt werden. Die Dauer sollte für GS-Klassen einen Tag nicht überschreiten, Exkursionen ab der Mittelstufe sind in der Regel nicht länger als eine Woche. Auslandsfahrten, die in der Regel den Abschlussklassen vorbehalten sind, müssen möglicherweise begründet werden.

Schulsikurse

Für Schulsikurse gelten die Vorschriften sinngemäß. Es ist aber zusätzlich auf Folgendes zu achten: Für den Ski- und Snowboardunterricht auf der Grundlage des jeweiligen Lehrplans sind die SchülerInnen aus Sicherheitsgründen in Niveaugruppen einzuteilen, die Gruppenstärke soll nach Möglichkeit zwölf SchülerInnen nicht überschreiten. Für jede Gruppe muss ein/e GruppenleiterIn zur Verfügung stehen, der bzw. die bestimmte Qualifikationen für die jeweils zu unterrichtende Sportart besitzt.

Weitere Vorschriften zur Durchführung würden den Rahmen hier sprengen. Sie finden sich in den »Durchführungshinweisen zu Schülerfahrten«⁶.

Internationaler Schüleraustausch und Erasmus+-Programm der EU

Für diese schulischen Veranstaltungen gelten besondere Regelungen. Man findet sie auf der Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Unterricht, Wissenschaft und Kunst: Lehrerinnen und Lehrer → International → Schulpartnerschaften.⁷

Vorbereitung von Schulfahrten

Wanderungen für alle Klassen einer Schule sollen am gleichen Tag durchgeführt werden, sie dürfen aber nicht an unterrichtsfreien Tagen oder in den Ferien stattfinden.

Bei Fahrten und Exkursionen muss darauf geachtet werden, dass die Entfernung des Zielgebiets vom Heimatort in einem sinnvollen Verhältnis zur Dauer der Veranstaltung und zu ihrem Zweck steht. Über Ziel und Zweck der Fahrt müssen die SchülerInnen und Erziehungsberechtigten rechtzeitig und in geeigneter Weise unterrichtet werden. Bei mehrtägigen Fahrten/Exkursionen ist eine schriftliche Einverständniserklärung der Erziehungsberechtigten Pflicht. Sollten SchülerInnen in begründeten Ausnahmefällen an Fahrten/Exkursionen nicht teilnehmen können, müssen sie den Unterricht in anderen Klassen besuchen.

»Im Rahmen der Schülerfahrten können grundsätzlich auch kommerzielle Angebote wahrgenommen werden. Eine Unterweisung der Schüler in lehrplanrelevanten Inhalten durch kommerzielle Anbieter ist jedoch nicht zulässig. Lediglich zeitlich befristete Schnupperangebote können wahrgenommen werden; Voraussetzung hierfür ist allerdings – soweit es sich um sportliche Angebote handelt –, dass die begleitende Lehrkraft mit den Sicherheitsanforderungen der angebotenen Sportart vertraut ist. Die Verantwortung für die Gesamtveranstaltung bleibt stets bei der Schule. Die gefahrlose Teilnahme muss sichergestellt sein.«⁶

Nehmen SchülerInnen, die nicht EU-Staatsangehörige sind, an einer Schülerfahrt in ein anderes Mitgliedsland der Europäischen Union teil und benötigen sie dort ein Visum, muss die Schule vor der Abreise eine »Schülersammelliste – Liste der Reisenden« ausstellen und von der jeweiligen Ausländerbehörde bestätigen lassen. Damit entfällt die Visumspflicht für Fahrten in andere EU-Staaten und die Schweiz. Grundlage dieses Verfahrens ist ein Beschluss des Rates der Europäischen Union vom 30. November 1994. Einen Vordruck bekommt man auf der Homepage des Kultusministeriums als Anlage 1 bei den »Durchführungshinweisen zu Schülerfahrten«⁶.

Durchführung von Schulfahrten

Der Treff- und Endpunkt einer Wanderung soll möglichst in der Nähe erreichbarer und zumutbarer Verkehrsmittel liegen; für SchülerInnen der Jahrgangsstufen 1 bis 4 muss der Treff- und Endpunkt innerhalb des Schulsprengels liegen.

Der Beginn und das Ende einer Wanderung müssen so festgelegt werden, dass auch auswärtige SchülerInnen mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder dem Schulbus vom Wohnort zum Treffpunkt und zurück gelangen können. Verzögert sich die Rückkehr von der Wanderung, muss die Schule oder eine andere geeignete Stelle (z. B. Gemeinde oder Polizei) benachrichtigt werden, damit die Erziehungsberechtigten verständigt werden können. Beginnt oder endet eine schulische Veranstaltung außerhalb der Schule, so beginnt und endet dort auch die Aufsichtspflicht. Private Kraftfahrzeuge dürfen durch Begleitpersonen nicht benützt werden, nur in begründeten Ausnahmefällen ist eine Abweichung von dieser Regelung möglich. Auch das Anhalten von Kraftfahrzeugen ist nur in begründeten Notfällen erlaubt.

Ausflüge, Wanderungen und Schulfahrten

Schulsikurse

internationaler
Schüleraustausch

Zeitpunkt

Erziehungsberechtigte

kein lehrplanrelevanter
Inhalt durch
kommerzielle Anbieter

SchülerInnen aus
Nicht EU-Ländern

Benachrichtigung bei
verzögerter Rückkehr

keine privaten Kfz

**Ausflüge,
Wanderungen und
Schulfahrten**

Begleitpersonen

Unterbringung

Für Wanderungen und Fahrten ist bis einschließlich Jahrgangsstufe 10 die Begleitung durch zwei Personen verbindlich vorgeschrieben, bis Jahrgangsstufe 4 können dies auch zwei weibliche Begleitpersonen sein. Führen zwei Klassen gemeinsam die Wanderung durch, dann können drei Begleitpersonen für die gesamte Gruppe genügen. Eine Schülerhöchstzahl ist hier nicht angegeben, es kommt vielmehr auf das Alter und die Reife der SchülerInnen und die Art der Fahrt/Exkursion an. Bei Fahrten von gemischten Klassen müssen die Schlaf- und Waschräume und die Toiletten nach Geschlechtern getrennt sein, mindestens eine weibliche und eine männliche Begleitperson sind vorgeschrieben. Alle Begleitpersonen müssen während der gesamten Fahrt/Exkursion ihre Aufsichts- und Fürsorgepflicht wahrnehmen; der Umfang der Aufsicht richtet sich nach der geistigen und charakterlichen Reife der SchülerInnen.

Vorsichtsmaßnahmen

Besondere Vorsicht ist im Straßenverkehr geboten. Für Radwanderungen kommen nur besonders geeignete Verkehrswege in Betracht; es besteht generell Helmpflicht für alle TeilnehmerInnen. Bei Bergwanderungen kann es vorkommen, dass ein Gelände, das unter normalen Verhältnissen harmlos ist, durch Wetterstürze, Schneefälle und Lawinen unter Umständen lebensgefährlich werden kann. Mindestens eine Begleitperson muss bei allen Wanderungen und Fahrten ein funktionstüchtiges Handy bei sich haben, auch ein Erste-Hilfe-Set mit Verbandszeug ist mitzunehmen.

Sonderregelungen
Badeaufenthalte

Für Badeaufenthalte gelten noch weitere wichtige Grundsätze. Die Lehrkraft bzw. die Begleitperson muss mindestens das Rettungsschwimmabzeichen Bronze haben. Außerdem sollte vor der Fahrt unbedingt eine von den Erziehungsberechtigten unterschriebene Einverständniserklärung vorliegen (z. B. »Mein Kind kann und darf schwimmen/auch im Meer«). Damit stimmen diese zu, dass ihr Kind im Rahmen des Schulausfluges baden und schwimmen darf. Wenn ein oder mehrere SchwimmmeisterInnen den Badebetrieb beaufsichtigen (im Schwimmbad, am Strand), können diese um Unterstützung gebeten werden, auch dürfen sie Schülergruppen selbstständig übernehmen. Das ist allerdings für die Lehrkraft und die Begleitpersonen keine Entlastung von der Aufsichtspflicht. Wichtig ist aber, dass die Weisungspflicht immer bei der Lehrkraft bleibt.⁹ Beim Baden in freien Gewässern ist besondere Vorsicht geboten – hohe Wellen, gefährliche Strömungen, steile Ufer, Staustufen usw. sind zu berücksichtigen bzw. zu vermeiden.

Ausgangsregelungen

Wenn beim Nachmittags- oder Abendprogramm der Ausgang in kleinen Gruppen gestattet werden soll, ist bei noch nicht volljährigen SchülerInnen die vorherige schriftliche Zustimmung der Erziehungsberechtigten erforderlich. Die geplanten Aktivitäten müssen vorher zwischen SchülerInnen und Begleitpersonen abgesprochen werden. Das Ziel der Unternehmung, dessen Erreichbarkeit und vor allem der Zeitpunkt der Rückkehr müssen abgesprochen werden, denn SchülerInnen, die sich über die getroffenen Regelungen und Vereinbarungen hinwegsetzen, verlieren unter Umständen ihren gesetzlichen Unfallversicherungsschutz. Darauf sind die SchülerInnen und die Erziehungsberechtigten vor Antritt einer Schulfahrt hinzuweisen, ebenso, dass der Konsum von Nikotin, alkoholischen Getränken und sonstigen Rauschmitteln selbstverständlich verboten ist (es gelten die jeweiligen Schulordnungen und das Jugendschutzgesetz). TeilnehmerInnen, »die durch Disziplinlosigkeit oder bewusste Nichteinordnung in die Gemeinschaft Ablauf und Gelingen einer Fahrt/Exkursion in Frage stellen, können noch vor deren Beendigung nach Hause geschickt werden, wenn sie nach Alter und Reife zur Heimfahrt im Stande sind, ansonsten ist auch die Abholung durch einen Erziehungsberechtigten in Betracht zu ziehen. Durch die vorzeitige Rückkehr entstehende Kosten haben die Erziehungsberechtigten der betroffenen Schüler/innen selbst zu tragen. Die Erziehungsberechtigten müssen verständigt werden, den Schüler/innen sind genaue Anweisungen für die Heimfahrt zu geben.«⁶ Auch darauf sind »die Eltern aller teilnehmenden Schüler/innen [...] vor Beginn der Fahrt/Exkursion in geeigneter Weise [...] hinzuweisen.«⁶

vorzeitige Rückkehr von
SchülerInnen

Kosten und Versicherungen

Finanzierung

»Die Kosten und die Finanzierung von mehrtägigen Fahrten/Exkursionen müssen sorgfältig geplant werden, denn die Erziehungsberechtigten müssen diese tragen. Deshalb müssen die bei Schülerwanderungen/Fahrten entstehenden Auslagen zumutbar sein. Freiplätze bei Bus- oder Bahnfahrten sollen, damit die Haushalte entlastet werden, möglichst von Begleitpersonen

genutzt werden.«⁶ Für die Abwicklung der Kosten müssen die Schulen Konten einrichten, um die Gelder zu verwalten (»Schulkonto zur finanziellen Abwicklung von Schülerfahrten«, OWA, II.1-BO 4000-6a.61 836 vom 19.05.2015).

Ausflüge, Wanderungen und Schulfahrten

Und die Versicherungsfrage?

SchülerInnen sind bei Fahrten/Exkursionen im Rahmen der Schülerunfallversicherung gegen körperliche Schäden versichert, eine zusätzliche Unfallversicherung ist deshalb nicht erforderlich. Bei mehrtägigen Fahrten/Exkursionen ist es sinnvoll, eine Gruppenhaftpflichtversicherung und – falls nötig – eine Auslandsrankenversicherung abzuschließen; die Kosten sind von den SchülerInnen zu übernehmen. Im Vorfeld sollten die Eltern und Erziehungsberechtigten bei ihrer jeweiligen Krankenversicherung nach Auslandsrankenscheinen fragen.⁶

keine Unfallversicherung

Gruppenhaftpflicht-
versicherung

Lehrkräfte sind im Rahmen der beamtenrechtlichen Unfallfürsorge bzw. der gesetzlichen Unfallversicherung versichert, Begleitpersonen ebenso, wenn sie als solche eingetragen und genehmigt sind.

Und die Kosten?

LehrerInnen und Begleitpersonen können die Kosten der Fahrt/Exkursion als Reisekosten abrechnen. Die Formulare dazu finden sich auf der Homepage des Landesamtes für Finanzen: https://www.lff.bayern.de/formularcenter/reisekosten_trgeld/index.aspx#reisekosten; benötigt werden die Formulare R 001 (»Genehmigungsantrag«) und R 010 (»Erstattungsantrag Reisekosten für Lehrkräfte wegen Lehr- u. Studienfahrten, Schulsikurs, Schullandheimaufenthalten, Schüler- und Lehrwanderungen etc.«). Diese müssen mit der Genehmigung der Fahrt zusammen möglichst zeitnah (bis drei Wochen nach der Fahrt) auf dem Dienstweg eingereicht werden.

Immer wieder wurden in der Vergangenheit KollegInnen aufgefordert, einen Reisekostenverzicht zu unterschreiben. Der Bayerische Verwaltungsgerichtshof (BayVGH) hat in einem Urteil vom 02.08.2007 (AZ 14 B 04.3576) festgestellt, dass der Dienstherr mit der Praxis der Verzichtserklärung seine Fürsorgepflicht verletzt. Der Anspruch der Lehrkräfte auf Reisekostenvergütung entsteht ohne Rücksicht darauf, ob die zu seiner Erfüllung benötigten Haushaltsmittel zur Verfügung stehen.«

kein Verzicht
auf Reisekosten

Für Schullandheimaufenthalte und Exkursionen (auch ins Ausland) können Zuschüsse beim jeweiligen Kreisjugendring oder bei den Gemeinden beantragt werden. Hierfür gelten jeweils vollkommen unterschiedliche Vorgaben.

Zuschüsse

Da eine Fahrt oder ein Schullandheimaufenthalt auch ein Programm braucht, könnten auch noch diese Hinweise wichtig sein:

Besuch von Gedenkstätten ehemaliger Konzentrationslager durch Schulklassen

<http://www.km.bayern.de/km/schule/recht/bekanntmachungen/index.shtml>; KMS vom 09.06.2011

Gedenkstättenbesuch

Museums- und Ausstellungsbesuche

KMS vom 17.08.2010 Nr. II 5-5P 4020.0/28. Der Bayerische Landtag hat einen Beschluss gefasst, der zum freien Eintritt bei dienstlichen Zwecken für alle Lehrkräfte sowie Erzieherinnen und Erzieher in alle Museen gültig ist, sowohl in Begleitung der Kinder und Jugendlichen als auch in Vorbereitung solcher Besuche.

Museums- und
Ausstellungsbesuch

Regelungen zu den Eintrittsvergünstigungen für den Besuch der staatlichen Museen und Sammlungen: KMS vom 27.12.2010 Nr. II 5-5P 4020.0/28.133575 »Freien Eintritt erhalten Schulklassen [...] sowie Jugendgruppen aus Mitgliedstaaten der EU, soweit sie unter Führung ihrer Lehrkräfte oder der zuständigen Betreuungsperson kommen.« Zur Vorbereitung der Besuche s. o.

freier Eintritt

Tipps für die Praxis

Schullandheime und Erlebnisbauernhöfe bieten gerade für Grundschulklassen und die Jahrgangsstufen 5/6 fünftägige Aufenthalte mit gut geplantem und pädagogischem Programm an. Hier ist es oft sehr hilfreich, sich Tipps und Erfahrungsberichte von KollegInnen geben zu lassen. Eine mehrtägige (Auslands-)Exkursion mit Fahrt, Unterkunft und Programm zu planen, ist sehr zeitaufwendig. Deshalb hat es sich in vielen Fällen bewährt, die vorbereitenden Arbeiten einem der vielen spezialisierten Schulfahrten-Reisebüros zu überlassen. Diese planen die

Ausflüge, Wanderungen und Schulfahrten

Gesundheitsfragen

Fahrten mit Übersicht und Erfahrung und gehen in der Regel sehr gut auf die Wünsche und Vorstellungen von LehrerInnen ein. Außerdem haben sie in Unterkünften oder bei Ausflügen oft Sonderkontingente zu Preisen, die man als einzelne/r Pädagoge/in nicht erhält. Sie stellen auch Elternbriefe und Formulare bereit, die die Vorbereitung und Durchführung erheblich erleichtern (z. B. Notfallzettel, Stadtpläne). Ein Preisvergleich ist aber auch hier unbedingt empfohlen, da große Unterschiede bestehen können.

Die Erziehungsberechtigten sollen im Vorfeld unbedingt befragt werden (→ »Notfallzettel!«), ob ihr Kind regelmäßig Medikamente einnehmen muss, auf bestimmte Reize allergisch reagiert, in seiner Gesundheit und Leistungsfähigkeit so eingeschränkt ist, dass darauf besondere Rücksicht genommen werden muss, oder sonstige medizinisch notwendige Maßnahmen zu ergreifen sind. Sind SchülerInnen nicht in der Lage, sich selbst mit Medikamenten, Spritzen etc. zu versorgen, so ist die medizinische Versorgung der SchülerInnen anderweitig sicherzustellen (z. B. durch die Begleitung eines Erziehungsberechtigten). Und es gilt der Satz des Kultusministeriums: »So wie im täglichen Schulunterricht müssen die Lehrkräfte auch bei einem Schullandheimaufenthalt ihre Aufsichts- und Fürsorgepflicht wahrnehmen. Wurden alle erforderlichen Sicherheitsvorkehrungen getroffen, haftet der Dienstherr. Nur bei grober Fahrlässigkeit oder vorsätzlichem Handeln besteht die Möglichkeit des Regresses.« (Homepage des Kultusministeriums)

Was die GEW dazu meint

Schulfahrten haben einen großen pädagogischen Nutzen

Grundsätzlich sind Wanderungen, Schullandheimaufenthalte und Fahrten/Exkursionen eine große Bereicherung für das Schulleben und für eine Klasse oder Schülergruppe von großem pädagogischem Nutzen. Wichtig ist aber bei allen Unternehmungen mit Schülerinnen und Schülern, auf die Vorschriften zu achten und im Zweifelsfall einmal etwas strenger zu verfahren. Wichtig ist, dass die letzte Entscheidung immer bei den durchführenden PädagogInnen liegt. Schulleitung oder Eltern können eine Lehrerin oder einen Lehrer zu nichts zwingen, vor allem nicht zu einem »Rund-um-die-Uhr«-Job. Bei einer Schulfahrt, die »normal« verläuft, übersteigt der pädagogische Nutzen in der Regel auch die Arbeit, die zur Vorbereitung und Durchführung nötig war.

von Jürgen Pöbnecker

Quellen:

- 1 Verfassung des Freistaates Bayern, Art. 131
- 2 BayEUG, Art. 1, 2, 30 sowie Bestimmungen der jeweiligen Schulordnungen
- 3 KMBek vom 05.04.2004 Nr. II.7-5 K 6800-3/2785 (sowie Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus unter Schule → Recht → Bekanntmachungen)
- 4 »Durchführungshinweise für Schülerwanderungen«; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 12. Februar 2007 Az.: III.6-5 S 4306.3.2-6.48 401
- 5 »Durchführungshinweise für Schullandheimaufenthalte«; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 5. April 2004 Nr. II.7-5 K 6800-3/2785
- 6 »Durchführungshinweise zu Schülerfahrten«; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 9. Juli 2010 Az.: II.1-5 S 4432-6.61 (KWMBI. Nr. 15/2010, S. 204 ff.)
- 7 »Internationaler Schüleraustausch«; Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 26. Januar 2010 Az.: I.6-5 S 4324-6.125 135 (KWMBI. Nr. 2010/5, S. 71ff.)
- 8 »Trendsportarten bei schulischen und dienstlichen Veranstaltungen« (KMS vom 15.04.2013)
- 9 »Unfallgefahren beim Baden und die Verantwortung der Schulen« vom 12. März 1953 (BayBSVK S. 1014 mit Änderung KMBI S. 165/1958 und KMBI. S. 208/1960)
- 10 Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hg): »Sicherheit und Gesundheit in Schulen: Mit der Schulklasse sicher unterwegs – Sicherheitsempfehlungen für Unterrichtsgänge, Exkursionen, Wanderungen, Klassenfahrten und Heimaufenthalte« GUV-SI 8047, Februar 2008 (Broschüre, auch als PDF)

Alle ausführlichen Texte zum Nachlesen:

Homepage des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Unterricht, Wissenschaft und Kunst: Eltern → Was tun bei ... → Rechte & Pflichten → Bekanntmachungen → Trendsportarten/Durchführungshinweise zu Schülerfahrten/Internationaler Schüleraustausch

Das Problem

»Chemie-Unfall bei Projektwoche

Den Eltern sollten die Ergebnisse einer Projektwoche vorgeführt werden. Bei dem Versuch gab es dann aus ungeklärter Ursache eine Stichflamme. Die Schüler im Alter zwischen elf und 17 Jahren erlitten leichte bis schwere Brandverletzungen an Armen, Händen und im Gesicht. Sie mussten ins Krankenhaus eingeliefert werden. Das Experiment war im Chemieunterricht die ganze Woche über geübt und mehrfach unfallfrei durchgeführt worden.«

»Während Schulpause – Elfjähriger von Softgun verletzt

Am Mittwoch ist ein elf Jahre alter Schüler von einer Softgun verletzt worden. Zu dem Vorfall kam es während der Schulpause. Ein 13 Jahre alter Bub und ein zwölfjähriges Mädchen hantierten laut Polizei während einer Pause im Treppenhaus einer Mittelschule mit zwei Softguns herum. Plötzlich richtete der 13-Jährige die Waffe auf einen elf Jahre alten Mitschüler und feuerte einen Schuss ab. Der elf Jahre alte Schüler wurde von einer Plastikkugel am Oberarm getroffen. Er überstand den Vorfall leicht verletzt. Der Schulleiter informierte daraufhin die Polizei. Die beiden Softguns mit Laserzieleinrichtung und die dazugehörige Munition wurden von der Polizei beschlagnahmt.«

»Solche Meldungen sind der Alptraum vieler Lehrkräfte.
Wie muss ich mich verhalten, wenn ich Aufsicht habe?«

Die Rechtslage im Überblick

LehrerInnen sind verpflichtet, bei der Wahrnehmung der Aufsichtspflicht mitzuwirken¹:

»Die Aufsichtspflicht der Schule erstreckt sich auf die Zeit, in der die Schüler am Unterricht oder an sonstigen Schulveranstaltungen teilnehmen, einschließlich einer angemessenen Zeit vor Beginn und nach Beendigung des Unterrichts oder der Schulveranstaltungen. Als angemessene Zeit nach Beendigung des Unterrichts gilt die Zeit bis zum Weggang der Schüler aus der Schulanlage. Auch in Freistunden sind die Schüler zu beaufsichtigen. Während sonstiger Zeiten, in denen sich die Schüler im Schulgelände aufhalten, hat die Schule für eine angemessene Beaufsichtigung zu sorgen, soweit nicht anderweitige gesetzliche Aufsichtspflichten bestehen. Der Umfang der Aufsichtspflicht richtet sich nach der geistigen und charakterlichen Reife der zu beaufsichtigenden Schüler.«^{1, 2, 3, 4, 5}

Eine Befreiung der Schule von der Aufsichtspflicht durch schriftliche Erklärungen der Erziehungsberechtigten ist nicht möglich.

An Gymnasien und Realschulen kann SchülerInnen ab Jahrgangsstufe 10 gestattet werden, während der Freistunde die Schulanlage zu verlassen.

Verschiedene KMS konkretisieren dies u. a. für Grund- und Mittelschulen.

Aufsichtspflicht

- 15 Minuten vor Unterrichtsbeginn
 - eine »angemessene Zeit« nach dem Unterricht
 - auf Unterrichtswegen in Begleitung einer Lehrkraft außerhalb der Schulanlage
- Keine Aufsichtspflicht:
- während der Beförderung zur Schule
 - während der Wartezeiten

Vor Unterrichtsbeginn

- 15 Minuten, auch vor dem Nachmittagsunterricht
- In den Jahrgangstufen 1 bis 4 durch Anwesenheit im Unterrichtsraum
- Ab Jahrgangsstufe 5 richten sich »Umfang und Intensität der Aufsicht nach dem Alter, der geistigen und körperlichen Reife der Schüler, dem Erziehungsstand der jeweiligen Klasse und den räumlichen Verhältnissen«. Über die Organisation der Aufsicht hat die Schulleitung eine schriftliche Regelung zu treffen. Die LehrerInnenkonferenz hat hier nur beratende Funktion, sie kann hierzu keine bindenden Beschlüsse fassen.

Nach dem Unterricht

- Alle SchülerInnen sind eine »angemessene Zeit« zu beaufsichtigen, d. h. so lange, wie »die Schüler ohne Eile, aber auch ohne Trödelei zum Verlassen der Schulanlage benötigen«.

Aufsichtspflicht

- FahrschülerInnen sind ggf. bis zum Beginn der Aufsichtspflicht durch die Gemeinde oder den Schulverband zu beaufsichtigen.
- Es ist »nicht Aufgabe der ... Lehrkräfte, die Schüler während der Busfahrt zu beaufsichtigen, auch nicht während der Wartezeiten.«⁷

Aufsichtspflicht der Schule besteht für Unterrichtswege

Das sind Wege, welche SchülerInnen in Begleitung einer Lehrkraft zu einer Unterrichtsstunde oder sonstigen schulischen Veranstaltungen außerhalb der Schulanlage zurückzulegen haben.

Kind- und familiengerechte Halbtagesgrundschule⁸

Das Konzept der kind- und familiengerechten Halbtagesgrundschule verpflichtet alle Grundschulen, bei entsprechendem Bedarf die Sicherstellung einer verlässlichen Betreuung von 7.30 Uhr bis 13.00 Uhr zu gewährleisten und bei der Planung und Betreuung selbst aktiv zu werden. Die Betreuung vor Unterrichtsbeginn geschieht durch Lehrkräfte der Schule ohne Anrechnung auf die Dienstzeit.

Die Beaufsichtigung von SchülerInnen in der Mittagspause (betrifft Grund-, Mittel- und Förderschulen)

Aufsichtspflicht der Schule nur bei kurzen Mittagspausen (weniger als 90 Minuten)

SchülerInnen, die vom Schulaufwandsträger nicht befördert werden müssen (also keine FahrschülerInnen sind), und FahrschülerInnen, deren Mittagspause zum Heimfahren zu kurz ist (in der Regel weniger als 90 Minuten), müssen von der Schule beaufsichtigt werden. Es gibt jedoch keine Vorschrift, die es der Schule oder Gemeinde erlaubt, SchülerInnen während der Mittagspause auf dem Schulgelände festzuhalten. Die Aufsicht der Schule beschränkt sich auf SchülerInnen, die sich auf dem Schulgelände aufhalten. Die Schule kann 16-jährigen SchülerInnen auch ohne entsprechende Erlaubnis der Erziehungsberechtigten erlauben, das Schulgelände zu verlassen. Mit Einverständnis der Erziehungsberechtigten ist dies auch für SchülerInnen unter 16 Jahren möglich.

Folgende Personengruppen können zur Aufsicht herangezogen werden⁷:

- LehrerInnen, auch teilzeitbeschäftigte
- Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe (HPU)
- HeilpädagogInnen im Förderschuldienst (HPF)
- FörderlehrerInnen
- HausmeisterInnen in Einzelfällen, jedoch nicht regelmäßig

LehrerInnen müssen den Dienst zusätzlich zur Unterrichtstätigkeit leisten. Er wird nicht auf die Unterrichtspflichtzeit angerechnet, sondern »gehört zur Gesamtarbeitszeit eines Lehrers«.

Schulveranstaltungen außerhalb des Unterrichts

Für Schülerfahrten (eintägig und mehrtägig) gilt:

»Je Gruppe ist die Begleitung durch zwei Personen, darunter mindestens eine Lehrkraft, abweichend hiervon bei eintägigen Schülerfahrten ab Jahrgangsstufe 11 die Begleitung durch eine Lehrkraft zwingend vorgeschrieben. Die Lehrkraft ist gegenüber weiteren Begleitpersonen weisungsberechtigt.

Die Auswahl geeigneter sonstiger Begleitpersonen obliegt der Schulleiterin bzw. dem Schulleiter.

Die Anzahl der Begleitpersonen je Schülerin und Schüler sowie die (speziellen) Anforderungen an sie, richtet sich nach dem Alter und der Reife der Schülerinnen und Schüler sowie nach Art der Schülerfahrt.

Bei mehrtägigen Fahrten gemischter Gruppen ist die Teilnahme von mindestens einer männlichen und einer weiblichen Begleitperson erforderlich. Bis einschließlich Jahrgangsstufe 4 ist ausnahmsweise auch der Einsatz von zwei weiblichen Begleitpersonen zulässig.

Zumindest eine der Begleitpersonen hat mit Maßnahmen der Ersten Hilfe vertraut zu sein. Bei der Ausübung von Wassersport muss mindestens eine Begleitperson rettungsfähig sein (Mindestqualifikation: Rettungsschwimmabzeichen Bronze).«⁹

Lehrkräfte sind verpflichtet, während des gesamten Aufenthalts ihre Aufsichtspflicht wahrzunehmen, also auch nachts. Ein Verlassen der Unterkunft stellt eine Aufsichtspflichtverletzung dar.

Tipps für die Praxis

Wer haftet?

Nach Art. 34 des Grundgesetzes¹⁰ haftet grundsätzlich der Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst die Lehrkraft tätig ist. Hat die Lehrkraft die Aufsichtspflicht weder vorsätzlich noch grob fahrlässig verletzt, kann sie nicht zur Haftung herangezogen werden. Sollten Erziehungsberechtigte oder andere geschädigte Personen gegenüber einer Lehrkraft Schadensersatzansprüche geltend machen, wird dringend empfohlen, dass die Lehrkräfte sie sofort an die vorgesetzte Dienststelle verweisen. Eine Lehrkraft sollte weder schriftlich noch mündlich ein Verschulden anerkennen.

Haftung der Lehrkräfte
nur bei grober
Fahrlässigkeit
oder Vorsatz

Die Rechtsprechung über Vorgänge im Zusammenhang mit der Aufsichtspflicht ist auf den jeweiligen Fall bezogen. Allgemein kann man feststellen: Die Aufsichtspflicht ist gekennzeichnet durch drei Komponenten: Sie muss kontinuierlich, aktiv und präventiv erfolgen.

Aufsicht kontinuierlich,
aktiv und präventiv
führen

Daher wird von den Gerichten im Nachhinein überprüft, ob

- die Gefahrenquelle erkannt wurde,
- Regeln festgelegt wurden,
- die Einhaltung der Regeln kontrolliert wurde und
- ggf. die Nichteinhaltung sanktioniert wurde.

Bei Unfällen aller Art ist die Leistung von notwendiger ärztlicher Hilfe und die Minderung der Unfallfolgen oberstes Gebot.

Zum konkreten Unfallhergang und zu Fragen der Aufsichtsführung sollten sich Lehrkräfte erst dann äußern, wenn Rechtsberatung eingeholt worden ist. GEW-Mitgliedern hilft dabei der gewerkschaftliche Rechtsschutz.

von Peter Caspari

Quellen

- 1 Dienstordnung für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern (Lehrerdienstordnung-LDO), KMBek. vom 5. Juli 2014 (KWMBL. S. 112), § 5
- 2 Schulordnung für die Grundschulen in Bayern (Grundschulordnung-GrSO) vom 11. September 2008 (GVBL S. 684), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Mai 2015 (GVBl. S.82), § 31
- 3 Schulordnung für die Mittelschulen in Bayern (Mittelschulordnung – MSO) vom 4. März 2013 (GVBl. S. 116), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Mai 2015 (GVBl. S. 82), § 40
- 4 Schulordnung für die Realschulen (Realschulordnung – RSO) vom 18. Juli 2007 (GVBl. S. 458, ber. S. 585), zuletzt geändert durch Verordnung vom 12. Mai 2015 (GVBl. S. 82), § 40
- 5 Schulordnung für die Gymnasien in Bayern (Gymnasialschulordnung – GSO) vom 23. Januar 2007 (GVBl. S. 68), zuletzt geändert durch Verordnung vom 2. Juni 2015 (GVBl. S. 640), § 38
- 6 Kultusministerielles Schreiben (KMS) vom 19. Dezember 1983 Nr. III A8-4/164683
- 7 Kultusministerielles Schreiben (KMS) vom 21. September 1990 Nr. III/114704-4/8447290
- 8 Kultusministerielles Schreiben (KMS) vom 13. März 2000 Nr. 1V/1a-S 7369-4/20145
- 9 KMBek vom 9. Juli 2010 (KWMBL. S. 204), Ziffer 4
- 10 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch das Gesetz vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist

Befristung

Das Problem

Kollege Walter erhält seit vier Jahren jeweils auf ein Jahr befristete Arbeitsverträge. Bisher musste er jedes Jahr an eine andere Schule wechseln. Die damit verbundenen Einarbeitungszeiten waren unglaublich belastend und eine kontinuierliche pädagogische Arbeit so fast unmöglich. Die erhöhten Fahrtkosten und Fahrtzeiten zur jeweiligen Dienststelle sind weitere belastende Faktoren im Alltag; denn ein Umzug lohnt sich bei einer Perspektive auf ein Jahr nicht. Als Befristungsgrund ist in seinen Verträgen immer »Aushilfe für ...« genannt. Er zweifelt an der Rechtmäßigkeit dieser Verträge und an der Existenz der genannten Personen.

Auf der Anfangskonferenz werden wiederum zwei neue KollegInnen vorgestellt, obwohl die beiden »Neuen« des letzten Jahres gerne geblieben wären, alle ihre Arbeit schätzten, sie eingearbeitet waren und die Eltern der Klassen eine Weiterbeschäftigung befürwortet hatten. Wie vor einem Jahr erhielten diese auch heuer nur 20-Stunden-Verträge, die auf ein Jahr befristet sind. Im Kollegium wundert man sich sehr über diese Maßnahme. Mit Verständnis und Hilfsbereitschaft reagieren die LehrerInnen auf die Frage einer der beiden, ob denn jemand eine Nebentätigkeit wisse, weil sie vom Verdienst dieses Vertrages in der Großstadt kaum leben könne.

Die Rechtslage im Überblick

Befristung
ohne sachlichen Grund

Für angestellte Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist die Befristung in § 30 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) – gilt für die Beschäftigten beim Bund und den Kommunen – bzw. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) geregelt. Diese Vorschrift verweist für die Zulässigkeit von Befristungen auf das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Danach ist gem. § 14 Abs. 2 TzBfG die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Sie soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten und muss mindestens sechs Monate betragen (§ 30 Abs. 3 S. 1 TVöD/TV-L). Unzulässig ist eine sachgrundlose Befristung, wenn bereits vorher schon ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestand. Die Praxis mancher Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis bis Ferienbeginn zu befristen und mit Unterrichtsbeginn nach den Ferien einen neuen, wiederum sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, ist damit nicht vereinbar.

Befristung
mit sachlichem Grund

Befristungen mit sachlichen Gründen sind auch nacheinander für einen zwei Jahre übersteigenden Zeitraum möglich. Allerdings darf die Dauer des einzelnen Vertrages fünf Jahre nicht übersteigen (§ 30 Abs. 2 S. 1 TVöD/TV-L). Mit Sachgrund kann aber auch kürzer als sechs Monate befristet werden.

sachliche Gründe

Die sachlichen Gründe sind beispielhaft in § 14 Abs. 1 S. 2 TzBfG aufgeführt. Der im Schulbereich am häufigsten auftretende Fall ist der in Nr. 3 genannte, wonach der/die befristete ArbeitnehmerIn zur Vertretung eines/r anderen Arbeitnehmers/in beschäftigt wird. Die Vertretung kann wegen Erkrankung, Elternzeit, Beurlaubung, Pflegezeit und dgl. erforderlich sein. Dabei wird nicht verlangt, dass die Aushilfslehrkraft nur an der Stelle eingesetzt wird, an der Vertretungsbedarf entstanden ist. Vielmehr reicht es aus, wenn sie in dem Bereich der Stellen eingesetzt wird, der der Personalbewirtschaftung der vertretenen Lehrkraft unterliegt. Im Grund- und Hauptschulbereich reicht es daher aus, dass die Stellen der vertretenen und der Aushilfslehrkraft im gleichen Regierungsbezirk liegen. Dadurch ist es sehr schwierig, im Einzelfall zu überprüfen, ob es sich bei dem befristeten Arbeitsverhältnis tatsächlich um einen Vertretungsfall handelt. Klarheit darüber müsste sich im Zweifelsfall mithilfe des Personalrats verschafft werden.

Als weiterer sachlicher Grund kann für eine Befristung im Schulbereich ein in der Person des/der Arbeitnehmers/in liegender Grund (§ 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 6 TzBfG) in Betracht kommen, ins-

besondere wenn die befristete Lehrkraft nicht die volle Lehramtsbefähigung besitzt. In diesem Zusammenhang kann auch die befristete Erteilung der schulaufsichtlichen Genehmigung durch die zuständige Schulaufsichtsbehörde ein sachlicher Befristungsgrund sein. Jedoch entschied das LAG Hamm am 25.02.2015, dass eine fehlende Qualifikation der Vertretungslehrkraft als Rechtfertigung für die konkrete Handhabung der Befristungen dann nicht mehr geeignet ist, wenn das Arbeitsverhältnis über einen Zeitraum von 9,5 Jahren durchgeführt wurde. (Das Urteil ist zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieser Broschüre noch nicht rechtskräftig.)

Rechtlich zweifelhaft sind Befristungsgründe, wie beispielsweise zur Unterrichtsabdeckung oder zur Abdeckung vorübergehenden (Mehr-)Bedarfs in den Fächern ... und dergleichen. Hier ist eine rechtliche Beratung empfehlenswert.

Liegt jeweils ein sachlicher Grund für die Befristung vor, können mehrere aufeinanderfolgende Arbeitsverhältnisse begründet werden, ohne dass sich daraus ein Anspruch auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag ergibt. Die weitverbreitete Ansicht, dass nach drei aufeinanderfolgenden Befristungen das vierte Arbeitsverhältnis unbefristet sein müsse, trifft nicht zu. Allerdings steigen die Anforderungen an den Befristungsgrund mit steigender Anzahl der Arbeitsverträge, da zu prüfen ist, ob es sich dann nicht um einen Dauerbedarf handelt, der mit einem unbefristeten Vertrag abgedeckt werden müsste. Mit der Klärung der damit zusammenhängenden Fragen und der Vereinbarkeit der Befristung aus diesen Gründen mit dem europäischen Unionsrecht hat das Bundesarbeitsgericht im November 2010 den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg betraut.

auch bei mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen kein Anspruch auf unbefristetes Arbeitsverhältnis bei Vorliegen eines sachlichen Grundes

Der EuGH antwortete mit Urteil vom 26.01.2012: Der Umstand, dass ein Arbeitgeber wiederholt dauerhaft auf befristete Verträge zurückgreift, widerspreche nicht der Annahme eines sachlichen Grundes. Alleine deswegen liege kein Missbrauch vor. Die Gerichte dürfen sich aber bei der Befristungskontrolle nicht auf die Prüfung des Sachgrunds der Vertretung beschränken. Sie sind aus unionsrechtlichen Gründen verpflichtet, sämtliche Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen, die einen Hinweis auf Missbrauch geben können. Von Bedeutung sind die Gesamtdauer der befristeten Verträge sowie die Anzahl der Vertragsverlängerungen. Weiter ist maßgeblich, ob der/die ArbeitnehmerIn stets auf demselben Arbeitsplatz mit denselben Aufgaben beschäftigt wird oder ob es sich um unterschiedliche Aufgaben handelt. Das BAG hob daher ein Urteil auf, das die Klage einer Justizangestellten abgewiesen hat. Die Klägerin war insgesamt 11 Jahre mit 13 befristeten Arbeitsverträgen beschäftigt. Auch hat das LAG Köln in seiner Entscheidung vom 9.01.2014 14 Befristungsabreden einer Grundschullehrerin in 5,5 Jahren als rechtsmissbräuchlich angesehen. Letztlich wird es bei der Prüfung, ob eine Kettenbefristung missbräuchlich ist, immer auf die jeweiligen Umstände des Einzelfalls ankommen.

Eine besondere gesetzliche Regelung findet sich in § 21 Bundeserziehungsgeldgesetz, wonach die Vertretung eines/r anderen Arbeitnehmers/in für die Dauer eines Beschäftigungsverbotes nach dem Mutterschutzgesetz, einer Elternzeit, einer auf Teilzeitvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertraglichen Vereinbarung beruhenden Arbeitsfreistellung zur Betreuung eines Kindes einen sachlichen Grund für eine Befristung darstellt.

Sonderregelungen

Eine weitere besondere gesetzliche Regelung enthält § 6 Pflegezeitgesetz, wonach die Vertretung einer/s Beschäftigten bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung und in Pflegezeit ein sachlicher Grund für die Befristung ist.

Verfahrensrechtliche Regelungen bei Befristung

Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur dann wirksam, wenn sie schriftlich erfolgt (§ 14 Abs. 4 TzBfG) und der Vertrag vor Arbeitsaufnahme unterzeichnet worden ist.

Schriftform nötig

Gem. § 30 Abs. 2 S. 2 TVöD/TV-L sind bereits befristet Beschäftigte bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.

Vor Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete Weiterbeschäftigung möglich ist (§ 30 Abs. 3 S. 2 TVöD/TV-L).

Hier ist es auch Aufgabe der Personalräte, darauf zu achten, dass diese Vorschriften eingehalten werden, und widrigenfalls die zur Verfügung stehenden Sanktionen zu ergreifen.

Befristung **Urlaub und Befristung**

KMS regelt Vertragsdauer Für die Vertragsdauer hat das Kultusministerium mit Schreiben vom 18.04.2013 festgelegt, dass befristete Arbeitsverträge mit Ablauf des vorletzten Tages der Sommerferien enden sollen, wenn das Arbeitsverhältnis spätestens vier Wochen nach dem ersten Schultag begonnen und bis zum Schuljahresende angedauert hat. Einzelheiten können dem angegebenen KMS entnommen werden.

Urlaubsregelungen Dort wurde auch folgende detaillierte Urlaubsregelung getroffen:

- a) Der Urlaubsanspruch entspricht bei einer Tätigkeit von mindestens zweimonatiger Dauer der Zahl der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Unterrichtstage. Bei einer kürzeren, aber mindestens einmonatigen Tätigkeit beträgt der Urlaub die Hälfte der in Satz 1 genannten Unterrichtstage, aufgerundet auf volle Tage. Die Abgeltung des Urlaubs einschließlich eines Zusatzurlaubs erfolgt ggf. durch Einbeziehung von Schulferien in die Vertragsdauer, ansonsten durch Verlängerung der Vertragsdauer.
- b) Bei einer Tätigkeit von mehr als drei- bis zu sechsmonatiger Dauer werden Schulferien (ohne Sommerferien) bis zum Umfang von höchstens drei Wochen – ohne Staffelung – in die Vertragsdauer einbezogen.
- c) Bei einer Tätigkeit von mehr als sechs Monaten werden alle Schulferien (ohne Sommerferien) im Vertragszeitraum in die Vertragsdauer miteinbezogen.
- d) Mit den Regelungen in Buchstabe b und Buchstabe c gilt der Urlaub einschließlich eines Zusatzurlaubs als abgegolten.
- e) Soweit innerhalb eines Beschäftigungszeitraums Schulferien nicht zu vergüten sind, ist die Vergütung der Ferientage dadurch auszuschließen, dass mit der Lehrkraft vertraglich für die Ferienzeit die Freistellung vom Dienst ohne Fortzahlung der Vergütung, jedoch unter Anrechnung auf die Beschäftigungszeit vereinbart wird.

Sofern sich während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses der Umfang der vereinbarten Beschäftigung ändert, ist auch für die erhöhte/verminderte Beschäftigung hinsichtlich des Urlaubsanspruchs die im ursprünglichen Vertrag vorgesehene Zeitdauer maßgebend. Dies gilt auch, wenn sich verschiedene Beschäftigungsverhältnisse unmittelbar aneinander anschließen. Voraussetzung ist, dass die Tätigkeit an der gleichen Schule oder an mehreren Schulen der gleichen Schulart – auch in einem anderen Regierungsbezirk – erfolgt. In diesen Fällen ist davon auszugehen, dass die jeweils übertragenen Tätigkeiten in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen (§ 2 Abs. 2 TVöD/TV-L).

Die Tätigkeit an mehreren Schulen verschiedener Schularten hingegen bedingt den Abschluss mehrerer selbstständiger Arbeitsverhältnisse; diese sind auch urlaubsrechtlich selbstständig zu behandeln. Berufliche Schulen gelten als eine Schulart.

Die Abgeltung des Urlaubs ist nur unter den in § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) genannten Voraussetzungen möglich.

Gerichtliche Geltendmachung

Zur gerichtlichen Überprüfung der Rechtswirksamkeit der Befristung ist es erforderlich, dass innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Ende des befristeten Arbeitsvertrages Klage beim Arbeitsgericht erhoben wird (§ 17 TzBfG).

GEW-Mitglieder können dafür den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen.

von Hans Schuster
überarbeitet von Katharina Harrer

Quellen:

Teilzeit- und Befristungsgesetz vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), das zuletzt durch Artikel 23 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist (TzBfG)

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) (BEEG), neugefasst durch Bek. v. 27.01.2015 I 33

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

(Bei-)Hilfe – eine Übersicht

Wer ist beihilfeberechtigt?

- Alle BeamtInnen einschließlich DienstanfängerInnen mit Dienstbezügen
- RuhestandsbeamtInnen mit Versorgungsbezügen
- BeamtInnen in Elternzeit
- Beurlaubte nach Art. 89 BayBG (»familienpolitische Beurlaubung«)
- Versorgungsberechtigte Hinterbliebene und Lebenspartnerinnen und Lebenspartner im Sinn des § 1 des Partnerschaftsgesetzes

Beihilfeberechtigte

Wer ist berücksichtigungsfähig?

- EhegattInnen (bis zu einem Jahreseinkommen von 18.000 EUR im zweiten Kalenderjahr vor Stellung des Beihilfeantrags) und LebenspartnerInnen
- Kinder, wenn sie im Familienzuschlag berücksichtigt werden bzw. berücksichtigungsfähig sind, bis zum Alter des vollendeten 25. Lebensjahres

berücksichtigungsfähige
Angehörige

Wer ist nicht beihilfeberechtigt?

- Beurlaubte nach Art. 90 BayBG (»arbeitsmarktpolitische Beurlaubung« sowie »Altersurlaub«), da ohne Bezüge
- Pflichtversicherte EhegattInnen

Bemessung der Beihilfe

- Beihilfeberechtigte/r: 50 %
- EmpfängerInnen von Versorgungsbezügen: 70 %
- Berücksichtigungsfähige EhegattInnen: 70 %
- Berücksichtigungsfähiges Kind: 80 %
- Bei zwei oder mehr Kindern erhöht sich der Bemessungssatz der/des Beihilfeberechtigten von 50 % auf 70 %.

Beihilfeberechtigte/r
RuhestandsbeamtIn
EhegattIn
Kind

Verfahren

Antragsgrenze: 200,00 EUR

Die Beihilfe muss generell innerhalb eines Jahres ab Entstehen der Aufwendung (z. B. Kauf eines Medikamentes) oder der Ausstellung der Rechnung beantragt werden. Die Belege werden in der EDV eingelese und anschließend vernichtet.

Antragsgrenze
Verfallfrist: 1 Jahr

Arzthonorar

Maximal der 2,3-fache Satz der GOÄ bzw. GOZ, in Ausnahmefällen (Schwellenwert) bei schriftlicher Begründung maximal der 3,5-fache Satz

Ein nur auf gesonderter Vereinbarung des Arztes/der Ärztin mit dem/der Patienten/in beruhender Satz über dem Wert des 3,5-fachen Satzes ist nicht erstattungsfähig.

maximal 2,3-facher Satz

Vorsorgemaßnahmen

Beihilfefähig sind:

- Vorsorgeuntersuchungen für Kinder bis 6 Jahre
- Eine Jugendgesundheitsuntersuchung zwischen dem 12. und 15. Lebensjahr
- Krebsvorsorge für Frauen ab 20 und Männer ab 45 jährlich
- Vorsorgeuntersuchungen (Herz, Kreislauf, Nieren) für Personen ab 35 alle zwei Jahre
- Schutzimpfungen im Gebiet der EU

Vorsorge

(Bei-)Hilfe – eine Übersicht

- | | |
|------------------|---|
| Material/Labor | ■ Die Aufwendungen für zahntechnische Leistungen, Edelmetalle und Keramik sind in Höhe von 40 % beihilfefähig. |
| Glaskeramik | ■ Die Aufwendungen für Glaskeramik sind nicht beihilfefähig. |
| Kieferorthopädie | ■ Kieferorthopädische Leistungen sind mit Ausnahme schwerer Kieferanomalien nur bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres beihilfefähig. Ein vorheriger Heil- und Kostenplan ist notwendig. |
| Implantation | ■ Aufwendungen für implantologische, funktionsanalytische und funktionstherapeutische Leistungen sind nur beihilfefähig, wenn eine Indikation entsprechend der Beihilfavorschriften vorliegt. |
| Prophylaxe | ■ Aufwendungen für prophylaktische zahnärztliche Leistungen sind beihilfefähig. |

Psychotherapie

- | | |
|----------------|---|
| Psychotherapie | Unter bestimmten Voraussetzungen und bei vorheriger Anerkennung durch die Beihilfestelle ist eine ambulante Psychotherapie beihilfefähig. |
|----------------|---|

HeilpraktikerIn – besondere Heilmethoden

- | | |
|-----------------|---|
| HeilpraktikerIn | Grundsätzlich ist die Behandlung bei HeilpraktikerInnen unter Beachtung von Höchstsätzen beihilfefähig (Anlage 1 der Beihilfavorschriften). |
|-----------------|---|

Sterilisation/künstliche Befruchtung/Empfängnisregelung

- | | |
|-------------------------|---|
| Sterilisation | ■ Sterilisation und künstliche Befruchtung analog den Regelungen der GKV |
| Künstliche Befruchtung | ■ Ärztliche Leistungen, Heilmittel, Krankenhausleistung etc. bei nicht rechtswidrigem Schwangerschaftsabbruch sind beihilfefähig. |
| Schwangerschaftsabbruch | |

Geburtsfälle

- | | |
|-----------------|---|
| Schwangerschaft | ■ Schwangerschaftsüberwachung
■ Ärztliche Leistungen, Heilmittel, Krankenhausleistung, Schwangerschaftsgymnastik, Hebamme etc. |
|-----------------|---|

Arzneimittel/Hilfsmittel/Sachmittel

- | | |
|--------------|---|
| Arzneimittel | Schriftlich verordnete apothekenpflichtige Arzneimittel sowie schriftlich verordnete Hilfsmittel (Geräte zur Selbstbehandlung und Selbstkontrolle, Körperersatzstücke, Hörgeräte) sind grundsätzlich beihilfefähig (siehe Anlage 4 der Beihilfavorschriften). |
| Hilfsmittel | |

Eigenbeteiligung

- | | |
|------------------|--|
| Eigenbeteiligung | ■ 3 EUR je verordnetem Arzneimittel, Verbandmittel und Medizinprodukt |
| Belastungsgrenze | ■ Belastungsgrenze: 2 % des jährlichen Bruttoeinkommens (chronisch Kranke 1 %) |
| | ■ Ausgenommen sind u. a. Aufwendungen für BeamtenInnen auf Widerruf und Kinder, Pflegemaßnahmen sowie ärztlich veranlasste Folgeuntersuchungen von LaborärztInnen, RadiologInnen und PathologInnen |

Krankenhaus- und Kuraufenthalte

- | | |
|----------------|---|
| Privatkliniken | ■ Aufwendungen in Privatkliniken sind höchstens bis zur Höhe der Aufwendungen entsprechender Leistungen von Krankenhäusern der Maximalversorgung beihilfefähig. |
| Zweibettzimmer | ■ Zweibettzimmer (wenn nicht Regelleistung): 7,50 EUR pro Tag, begrenzt auf 30 Kalendertage |
| | ■ Wahlärztliche Leistungen 25 EUR pro Tag |

Brille und sonstige Sehhilfen

- | | |
|---------|--|
| Brillen | ■ Brillenfassungen sind nicht beihilfefähig. |
| | ■ Brillen und sonstige Sehhilfen sind nur noch für Kinder und Jugendliche bis zur Vollendung |

des 18. Lebensjahres und bei sehr schwerwiegenden Erkrankungen beihilfefähig, nach Vollendung des 18. Lebensjahres nach schriftlicher augenärztlicher Verordnung bei Blindheit beider Augen, Blindheit eines Auges und Sehschwäche des anderen Auges, gravierender Sehschwäche beider Augen, erheblichen Gesichtsfeldausfällen oder gravierender Sehschwäche ab -10 dpt.

(Bei-)Hilfe – eine Übersicht

Ärztliche Behandlung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland

- Europa innerhalb des EU-Gebietes: Entstandene Aufwendungen werden grundsätzlich analog der deutschen Höchstsätze erstattet.
- Europa außerhalb des EU-Gebietes: Nach einem Kostenvergleich sind nur die entsprechenden Kosten für eine Behandlung in Deutschland erstattungsfähig. Ggf. ist eine ärztliche Bescheinigung des Krankheitsbildes notwendig.
- Bei privaten Reisen außerhalb Europas sind nur Aufwendungen anlässlich stationärer Notfallbehandlungen berücksichtigungsfähig. Eine zusätzliche Auslandskrankenversicherung ist deshalb in der Regel empfehlenswert.

Aufwendungen im
Ausland

Rehabilitationsmaßnahmen (Reha)

- Anschlussbehandlung, Suchtbehandlung und Heilbehandlung, wenn Kur nicht ausreichend
- Länger als 30 Tage nur mit besonderer Begründung (Gutachten)
- Die Aufwendungen sind beihilfefähig wie bei »normaler« Behandlung. Die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Pflege sind in Höhe des niedrigsten Satzes der Reha-Einrichtung zuzüglich Kurtaxe beihilfefähig.
- Ab einer Dauer von 30 Tagen ist die vorherige Anerkennung der Beihilfefähigkeit durch die Beihilfestelle notwendig.

Rehabilitations-
maßnahmen

vorherige Anerkennung
ab 30 Tagen nötig

Kur/Heilkur

Alle fünf Jahre sind Aufwendungen für maximal 21 Kalendertage mit 26 EUR pro Tag für Unterkunft und Verpflegung beihilfefähig; die Beihilfefähigkeit muss vorher anerkannt worden sein.

Abschlagszahlung (Vorschuss)

Abschlagszahlungen sind möglich.

Mutter-(Vater-)/Kind-Kuren/Hospizaufenthalte

Beihilfefähigkeit analog der GKV

Beihilfefähigkeit bei dauernder Pflegebedürftigkeit

- Bei dauernder Pflegebedürftigkeit sind die Aufwendungen für die notwendige häusliche, teilstationäre oder stationäre Pflege beihilfefähig. Eine vertiefte Behandlung dieses Themas ist angesichts seiner Komplexität in diesem Rahmen nicht möglich, weil die Fragen nach Eigenbeteiligung, Einstufung in die Pflegestufe, Unterscheidung zwischen pflegebedingten Aufwendungen und Aufwendungen wegen Unterkunft und Verpflegung nur im Einzelfall zu beantworten sind.
- Bei fehlender privater Vorsorge besteht die Gefahr, dass trotz der in vielen Fällen zum Tragen kommenden Beihilfe zu den Unterkunfts- und Verpflegungskosten von Pflegeheimen BeamtInnen und deren Familienangehörige auf Sozialhilfeleistungen angewiesen sein werden.

ohne private Vorsorge
droht im Pflegeheim
Sozialhilfe

von Wolfgang Fischer

Quellen:

Art. 96 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG), Stand 01.01.2013

Bayerische Beihilfeverordnung (BayBhV) vom 2. Januar 2007 mit Verwaltungsvorschriften (VV-BayBhV), Stand 01.10.2014

FMS v. 28.09.2015

Begleitung bei Gesprächen mit Vorgesetzten

Das Problem

»Ich bin seit 20 Jahren Mitglied der GEW und seit diesem Jahr Personalratsvorsitzende an unserer Schule. Einer unserer größeren Streitpunkte mit der Leitung ist der, dass die Schulleitung keinen Beistand zu Gesprächen zulassen möchte. Mittlerweile sind die Fronten verhärtet. Woanders stellt dies kein Problem dar bzw. es ist sogar Usus.«

»Als Erzieherin und Mutter von drei Kindern bin ich wegen der Planung besonders auf die Verlässlichkeit von Aussagen im Juli bzgl. der Arbeitszeit im neuen Schuljahr (vormittags, nachmittags oder freie Tage) angewiesen. Weil in den letzten Jahren die gemachten Versprechungen von Einrichtungsleitung teilweise nicht eingehalten wurden, bat ich die Leiterin um ein Gespräch und forderte, dass ich jemanden meines Vertrauens mitnehmen könne. Sie schlug ihre Stellvertretung als Begleitung vor.«

»Als teilzeitbeschäftigter Lehrer mit ca. der Hälfte des Pflichtstundenmaßes betrifft mich folgende Problematik besonders: Teilnahme an Gesamtkonferenzen, Stufenkonferenzen und Fallbesprechungen oder Teamsitzungen bzw. sonstigen Aufgaben, die das Schulleben betreffen. An unserer Schule gibt es trotz einiger Lösungsansätze einen seit Langem schwelenden und immer wieder aufflackernden Konflikt. Eine für alle Seiten akzeptable Regelung gibt es nicht und wird von Leitungsseite verweigert. Um weiter Druck zu machen, habe ich an zwei Konferenzen nicht teilgenommen. In zugespitzter Konfliktsituation wurde mir nach Nichtteilnahme nun ein Dienstvergehen vorgeworfen und mir wurde mit Disziplinarmaßnahmen gedroht. Ich forderte als Beistand zu einem Gespräch ein Mitglied aus dem Personalrat.«

Die Rechtslage im Überblick

Dienstgespräch – Personalgespräch

nur begrenzter
Rechtsanspruch

Die Schulleitung oder der/die Vorgesetzte kann jederzeit zu einem Gespräch über pädagogische, organisatorische oder sonstige für die Tätigkeit in der Einrichtung relevante Fragen bitten. Den Rechtsanspruch von BeamtInnen auf Gesprächsbegleitung und/oder anwaltliche Vertretung gibt es nur innerhalb recht enger Grenzen und er leitet sich aus dem Verwaltungsverfahrensgesetz bzw. dem Disziplinargesetz ab. Er besteht nur bei statusbegründenden (Einstellung) oder statusverändernden (Beförderung/Zurückstufung) oder statusbeendenden (Entlassung) Maßnahmen oder bei Disziplinarverfahren. Bei allen anderen Dienstgesprächen gibt es keinen Rechtsanspruch auf Gesprächsbegleitung. Eine Gesprächsbegleitung muss dann ausgehandelt werden und wird auch sehr häufig vereinbart. Ein Gespräch selbst kann nicht abgelehnt werden, es gibt aber rechtliche Grundlagen, die man kennen sollte, sowie deeskalierend wirkende Schritte im Vorfeld, die sinnvollerweise zu beachten sind.

Öffentlicher Dienst

Recht auf Beistand für BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen

Rechtsanspruch besteht
für BeamtInnen
bei Statusfragen

Unter welchen Voraussetzungen der Anspruch auf Zuziehung eines Beistandes besteht, hat der hessische Verwaltungsgerichtshof in einem Urteil vom 1.12. 1993 klargestellt. Darin heißt es: »Wenn und soweit das Dienstverhältnis des Beamten durch Verwaltungsakt geregelt wird, also insbesondere im Bereich

- statusbegründender,
- statusverändernder oder
- statusbeendender Maßnahmen,

ergibt sich ein Anspruch des Beamten auf Beiziehung eines Beistandes unmittelbar aus § 14 des hessischen Verwaltungsverfahrensgesetzes (HVwVfG).« In Bayern ist dies Art. 14 Abs. 4 Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG): Statusbegründende Maßnahmen sind z. B. die Einstellung oder eine Beförderung bzw. Ernennung, statusverändernd ist allgemein die Beförderung oder die Übertragung von Dienstaufgaben eines anderen Amtes mit höherem oder niedrigerem Endgrundgehalt für die Dauer von mehr als sechs Monaten und dergleichen, statusbeendend die Entlassung oder die Versetzung in den Ruhestand. In diesen Fällen gibt es einen Anspruch, zu Verhandlungen und Besprechungen mit einem Beistand zu erscheinen. Als Beistand kann neben Rechtsanwälten jede natürliche Person auftreten sowie Mitglieder der Personalvertretung als auch der Gewerkschaft.

Darüber hinaus besteht bei Einleitung oder Ausdehnung eines Disziplinarverfahrens nach Artikel 22 Abs. 1 Bayerisches Disziplinargesetz der Anspruch, sich eines bzw. einer Bevollmächtigten oder eines Beistands zu bedienen.

Beistand bei
Disziplinarverfahren

Für ArbeitnehmerInnen im öffentlichen Dienst gelten die Artikel 14 BayVwVfG und 22 Bayerisches Disziplinargesetz nicht, es gibt jedoch Grundsätze, auf die sich Beschäftigte im Angestelltenstatus im öffentlichen Dienst berufen können.

Ermessensentscheidung des Arbeitgebers, einen Beistand zuzulassen

Mit der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und auch mit dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (Art. 2 Bayerisches Personalvertretungsgesetz – BayPVG) lässt sich der Antrag auf Herbeiziehung eines Beistandes begründen; eine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht aber nicht. Die Fürsorgepflicht verlangt vom Dienstherrn, im Rahmen der Ermessensausübung die Belange der Beschäftigten wohlwollend zu berücksichtigen. Sind diese berechtigt und gewichtig, dürfen sie nur aus zwingenden sachlichen Gründen zurückgestellt werden. Ein Beistand kann umso weniger abgelehnt werden, je größer die Tragweite des Gesprächsthemas und des Inhalts für die Belange der Beschäftigten ist. Personalratsmitglieder oder Beauftragte der Gewerkschaft können als Beistandspersonen zugelassen werden.

ArbeitnehmerInnen
haben keinen Anspruch
auf einen Beistand

Privatwirtschaft bzw. private Einrichtungen

Recht auf Beistand für BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen

Für sogenannte zugeordnete BeamtInnen bei privaten Trägern (hauptsächlich im Förderschulbereich) gelten die obigen Ausführungen, es kommen jedoch noch Rechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz dazu.

Regelung für zugeordnete
BeamtInnen bei privaten
Trägern

Für ArbeitnehmerInnen (Beschäftigte beim privaten Träger) lässt sich der Anspruch auf Beistand neben der Fürsorgepflicht und der vertrauensvollen Zusammenarbeit, die auch im Arbeitsverhältnis gelten, auch auf die Unterrichts- und Erörterungspflichten des Arbeitgebers in § 81 ff. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) stützen. Diese Fälle betreffen:

bei ArbeitnehmerInnen
gilt das BetrVG

- Unterrichtung über Aufgaben des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin und Veränderungen derselben, § 81 BetrVG
- Unterrichtung über betriebliche Angelegenheiten, die den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin betreffen, einschließlich Erörterung der Zusammensetzung der Vergütung und der beruflichen Zukunft, § 82 BetrVG
- Gespräche im Rahmen der Einsicht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in seine bzw. ihre Personalakte, § 83 BetrVG
- Gespräche im Zusammenhang mit dem Beschwerderecht des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin bei Benachteiligungen, § 84 BetrVG

In diesen gesetzlich geregelten Fällen sind ArbeitnehmerInnen ausdrücklich berechtigt, ein Mitglied des Betriebsrats – sofern vorhanden – hinzuzuziehen. Dies gilt auch dann, wenn nur ein Teil des Gesprächsinhalts sich auf ein Thema bezieht, das unter § 81 ff. BetrVG fällt. Im Übrigen müssen Personalgespräche vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin persönlich wahrgenommen werden, ein Recht auf Hinzuziehung eines Rechtsanwalts bzw. einer Rechtsanwältin oder eines Betriebsratsmitglieds besteht außerhalb der genannten Fälle grund-

Begleitung bei Gesprächen mit Vorgesetzten

sätzlich nicht. Jedoch kann der Arbeitgeber bei Grundsatzfragen (insbesondere im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses) nicht erwarten, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin sofort eine Entscheidung trifft. Vielmehr hat er/sie das Recht auf eine angemessene Bedenkzeit.

Was die GEW dazu meint

Charakter oder Inhalt des Gesprächs nicht klar?

vor einem Gespräch
um Klarstellung bitten

Praktische Probleme tauchen dann auf, wenn der Charakter bzw. Inhalt des Gesprächs vorab nicht eindeutig klar ist. Wer bei der Aufforderung zur Teilnahme an einem Dienstgespräch Anhaltspunkte oder die Befürchtung hat, es könnte um Dinge gehen, bei denen der Anspruch auf einen Beistand besteht und einen solchen auch hinzuziehen möchte, sollte vorab um Klarstellung des Gegenstandes des Gesprächs bitten. Führt dies nicht zur Klärung, so ist der Aufforderung zur Teilnahme an einem Dienstgespräch zunächst einmal Folge zu leisten. Die bloße Befürchtung, es könne um Vorhaltungen bezüglich dienstlichen Fehlverhaltens gehen, die Vorbereitung einer Abordnung oder Versetzung etc. reicht allein nicht, um die Teilnahme an einem Gespräch zu verweigern. Stellt sich allerdings während des Gesprächs heraus, dass das Gespräch eine Wendung in diese Richtung nimmt, so kann dann immer noch das Recht auf Zuziehung eines Beistandes wahrgenommen werden. Die oder der Betroffene kann dann erklären, dass man das Gespräch jetzt beenden und nur mit einem Beistand fortsetzen wolle. Auf diese Möglichkeit hat der hessische Verwaltungsgerichtshof (VGH) in dem genannten Urteil ausdrücklich hingewiesen.

Konfliktsituationen

Termine vereinbaren,
vorbereiten und
sich beraten lassen

Besonders in Konfliktsituationen bzw. bei Gesprächen mit verhärteten Fronten ist es aus unserer Sicht sinnvoll, keine Tür- und Angelgespräche zu führen: Machen Sie Termine aus und bereiten Sie sich auf das Gespräch vor. Lassen Sie sich vorab beraten!

In besonders schwierigen Fällen kann auch folgendes Vorgehen hilfreich sein:

Teilen Sie dem/der Vorgesetzten mit, dass Sie der Weisung zur Teilnahme am Gespräch Folge leisten werden, weisen Sie aber vorsorglich darauf hin, dass Sie sich im Gespräch weiter nicht äußern werden, wenn die Teilnahme eines Beistandes eigener Wahl abgelehnt wird. Sie werden jedoch mit Interesse hören, was die Gegenseite mitzuteilen hat, Verständnisfragen stellen und das Gespräch anderweitig auswerten und eine schriftliche Stellungnahme nachreichen.

Tipps für die Praxis

- Fragen Sie nach dem Inhalt des Gespräches, den Tagesordnungspunkten oder Anliegen.
- Entscheiden Sie dann, ob Sie einen Beistand mitnehmen möchten und beziehen Sie sich auf die oben stehenden Themengebiete.
- Eine einvernehmliche Lösung bzgl. der GesprächsteilnehmerInnen sollte stets vor allen anderen Schritten angestrebt werden.
- Besonders in Einrichtungen mit Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen eignen sich diese als »Begleitpersonen«, da sie mit den besonderen Gegebenheiten des Betriebes und meist auch mit der Konfliktsituation vertraut sind.
- Verweigern Sie die Aussage, wenn Sie den Eindruck haben, dass ihre Aussagen verdreht wahrgenommen oder gegen Sie verwendet werden.
- Fertigen Sie von den Gesprächen Gesprächsprotokolle an und fordern Sie die »Gegenseite« auf, zu ergänzen oder zu erweitern; eine Änderung Ihrer Sicht des Verlaufs durch eine/n Mächtige/n müssen Sie nicht hinnehmen.

Zurück zu den Ausgangsfragen

- Die oben genannte Personalratsvorsitzende wird wohl nur über eine freiwillige Vereinbarung zwischen Personalrat und Leitung an ihrer Schule (Gymnasien, Realschulen und Berufsschulen) den für alle geltenden Anspruch auf Beistand verankern können, sonst ist sie auf »Goodwill« bzw. Gesprächsinhalte wie oben beschrieben angewiesen.
- Die Erzieherin kann wohl keinen Beistand zuziehen, wenn die/der Vorgesetzte dies nicht zulässt, ihr bleibt das Einfordern einer schriftlichen Bestätigung von Aussagen.
- Der teilzeitbeschäftigte, verbeamtete Lehrer hat ein Recht auf Beistand, weil ihm ein Dienstvergehen vorgeworfen wird und mit Disziplinarmaßnahmen gedroht wurde.
- Der teilzeitbeschäftigte, im öffentlichen Dienst angestellte Lehrer hat wohl keinen Anspruch auf einen externen Beistand, sollte dies jedoch einfordern und sich dabei auf die o. g. Grundsätze berufen.

von Wolfram Witte

Quellen:

Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) § 14 Bevollmächtigte und Beistände

Bayerisches Disziplinargesetz (BayDG) vom 24. Dezember 2005 (GVBl. 2005, S. 665)

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert am 20. April 2013 (BGBl. I S. 868)

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) vom 11. November 1986 (GVBl. S. 349), zuletzt geändert am 5. August 2010 (GVBl. S. 410)

Urteil des hessischen Verwaltungsgerichtshofes vom 1.12.1993 (Aktenzeichen: 1 UE 2624/87)

Beschwerdemöglichkeiten

Das Problem

»Eine Kollegin erhielt die Dienstanweisung, an einer schulhausinternen Fortbildung an einem Samstag teilzunehmen, obwohl sie nachweislich die dreijährlichen Fortbildungstage absolviert hatte. Sie hielt diese Anweisung für unberechtigt und unrechtmäßig und möchte dies auf höherer Ebene klären lassen, weil es im Gespräch keine Einigung gab.«

»Ich fühle mich durch meine Vorgesetzte im direkten Gespräch und auch vor anderen herabgewürdigt und teilweise sogar erniedrigt. Ich möchte mir dies nicht länger gefallen lassen, denn es zeigen sich schon gesundheitliche Auswirkungen wie Schlafmangel und Erschöpfungszustände.«

bei Zweifeln darüber, ob eine Anweisung des/der Dienstvorgesetzten recht- bzw. zweckmäßig ist

Es gibt vielerlei mögliche Gründe und Sachverhalte, derentwegen Beschwerden angebracht sein können, z. B.:

- Dienstliche Anordnungen
- Persönliches Verhalten von KollegInnen oder Vorgesetzten
- Nichtberücksichtigung bei der Übertragung von höherqualifizierten Aufgaben
- Nichtgewährung von Dienstbefreiung
- Verletzung der Fürsorgepflicht durch den/die Vorgesetzte/n bei Anschuldigungen durch SchülerInnen oder Eltern gegen eine/n LehrerIn

Die Rechtslage im Überblick

»Der Beamte hat das Recht Anträge zu stellen und Beschwerden vorzubringen«, so steht es im Beamtenengesetz (BayBG Art. 7). Damit ist ein gewisser Rahmen umrissen und ein Anrecht klar formuliert.

Gegenvorstellung

Bei Bedenken hinsichtlich der Rechtmäßigkeit oder der Zweckmäßigkeit einer dienstlichen Anordnung oder Anweisung ist eine Gegenvorstellung angezeigt. Sie wendet sich gegen die/den Vorgesetzte/n, welche/r die beanstandete Maßnahme getroffen hat. Mit ihr wird die Überprüfung bzw. die Änderung oder Aufhebung der Anweisung beabsichtigt.

Die BeamtIn ist nach § 35 BeamtStG verpflichtet, ihre Vorgesetzten zu unterstützen und zu beraten. Wenn nach ihrer Erfahrung und Erkenntnis eine Anordnung ihren Zweck verfehlt, sollte sie ihre Bedenken gegen die Zweckmäßigkeit der/dem Vorgesetzten vortragen.

Wenn die Bedenken nicht durch eine Änderung der Anordnung ausgeräumt werden, wendet sich die BeamtIn an die nächsthöhere Dienststelle. Bleibt es bei der dienstlichen Anordnung, erhält die BeamtIn auf Antrag eine schriftliche Bestätigung, mit der sie nachweisen kann, dass sie von ihrer rechtlichen Verantwortung freigestellt ist. Sie muss dann die Anordnung ausführen, es sei denn, das aufgetragene Verhalten verletzt die Menschenwürde, ist strafbar oder ordnungswidrig und dies ist für sie auch erkennbar.

Die Gegenvorstellung ist nur eine innerdienstliche Angelegenheit. Die Bestätigung einer dienstlichen Anordnung ist kein Eingriff in die Rechte der BeamtIn, deshalb gibt es keine Möglichkeit, eine gerichtliche Entscheidung zu erwirken. Der Rechtsweg steht nur dann offen, wenn die Ausführung einer dienstlichen Anordnung eine Straftat, eine Ordnungswidrigkeit oder einen Verstoß gegen die Menschenwürde zur Folge hätte.

Sachaufsichtsbeschwerde

Überprüfung und Korrektur einer Entscheidung der/des Dienstvorgesetzten

Die Sachaufsichtsbeschwerde richtet sich gegen den sachlichen Inhalt einer Entscheidung. Sie soll auf dem Dienstweg einer Überprüfung und Korrektur durch die nächsthöhere Dienstbehörde zugeführt werden. Eingereicht wird sie bei dem/der unmittelbaren Vorgesetzten, welche/r die Maßnahme zurücknehmen kann, wenn er/sie die Beschwerde für begründet hält. Korrigiert er/sie die Maßnahme jedoch nicht, muss er/sie diese zur Verbescheidung durch die nächsthöhere Dienststelle weiterleiten.

Eine Sachaufsichtsbeschwerde kann auch (anstelle eines Widerspruchs) gegen einen Verwaltungsakt eingelegt werden; sie hat jedoch – im Unterschied zum Widerspruch – keine aufschie-

bende Wirkung und sie eröffnet nicht den Rechtsweg zum Verwaltungsgericht. Dennoch behandeln die Behörden Aufsichtsbeschwerden gegen Verwaltungsakte im Zweifel als Widersprüche, um dem/der BeschwerdeführerIn den verwaltungsgerichtlichen Rechtsschutz zu sichern.

Dienstaufsichtsbeschwerde

Die Dienstaufsichtsbeschwerde richtet sich nicht gegen eine Sachentscheidung, sondern gegen das persönliche Verhalten von BeamtInnen, zumeist Vorgesetzten, bei dienstlichen Handlungen. Beschwerden gegen einen Kollegen oder eine Kollegin werden zunächst an den/die SchulleiterIn adressiert. Vorhergehen sollte jedoch eine persönliche Aussprache (ggf. mit Vermittlung des Personalrats), um das meist aus einem gestörten Betriebsklima herrührende Problem zu bereinigen. Richtet sich die Beschwerde gegen Vorgesetzte, z. B. den/die SchulleiterIn, wird die nächsthöhere Dienstbehörde angerufen.

Zwar charakterisiert der Beamtenvolksmund die Dienstaufsichtsbeschwerde mit den drei F: formlos – fristlos – fruchtlos. Dennoch kann die Dienstaufsichtsbeschwerde, wenn sie für begründet befunden wird, zu einem disziplinarrechtlichen Verfahren gegen die betroffene BeamtIn führen. BeschwerdeführerInnen haben keinen Anspruch auf Information, wie die Beschwerde verfolgt wird. Sie erhalten lediglich die Information, dass sie bearbeitet wird.

wenn persönliches Verhalten eines Kollegen/ einer Kollegin oder eines/einer Vorgesetzten dienstlich beanstandet werden soll

Beschwerden an den Personalrat

»Dienststelle und Personalvertretung haben dafür zu sorgen, dass alle in der Dienststelle tätigen Personen nach Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechtes unterbleibt.« (Art. 68 Abs. 1 BayPVG) Unabhängig von den bisher genannten Möglichkeiten empfiehlt es sich grundsätzlich, sich im Falle eines Anlasses zur Beschwerde (auch) an die Personalvertretung – also den örtlichen Personalrat, den Bezirkspersonalrat oder den Hauptpersonalrat – zu wenden. Gemäß Art. 69 Abs. 1c BayPVG gehört es zu den Aufgaben des Personalrats, »Anregungen und Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter bzw. der Leiterin der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken.« Die Beschwerde an den Personalrat, der sowohl die Berechtigung der Beschwerde als auch seine eigene Zuständigkeit zu prüfen hat, kann also dienstlich in keinem Fall beanstandet werden.

Wenn dem Personalrat eine Anregung sinnvoll erscheint, muss er in Verhandlungen mit dem/der DienststellenleiterIn auf ihre Umsetzung hinwirken. Erscheint eine Beschwerde berechtigt, muss der Personalrat sich um deren Abhilfe bemühen. Der/die BeschwerdeführerIn hat jedoch kein Recht, an den Verhandlungen des Personalrats mit dem/der DienststellenleiterIn teilzunehmen. Für den Fall, dass die Beschwerde berechtigt, für ihre Abhilfe jedoch eine vorgesetzte Behörde zuständig ist, gibt der örtliche Personalrat die Angelegenheit an die zuständige Stufenvertretung weiter.

Befindet der Personalrat, dass eine Beschwerde nicht berechtigt ist, erwächst dem/der BeschwerdeführerIn daraus kein dienstlicher Nachteil.

grundsätzlich empfiehlt es sich, Rat und Unterstützung beim Personalrat zu suchen

Tipps für die Praxis

- Erkundigen Sie sich zur Rechtslage oder lassen Sie sich beraten.
- In manchen Fällen haben Sie als BeamtIn sogar die Pflicht, auf Missstände hinzuweisen und sich zu beschweren.
- Versuchen Sie zu unterscheiden, ob der Konflikt oder der Inhalt im direkten Gespräch gelöst werden kann oder ob der »Beschwerdeweg« begangen werden muss.

von Wolfram Witte

Quellen

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008; (GVBl. 2008, S. 500)

Beamtenstatusgesetz (BeamtSTG) Gesetz vom 17.06.2008 (BGBl. I S. 1010), geändert durch Gesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160) m. W. v. 12.02.2009

Bayerisches Verwaltungsverfahrensgesetz (BayVwVfG) § 14 Bevollmächtigte und Beistände

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl. 1986, S. 349); letzte berücksichtigte Änderung: Art. 53 geänd. (§ 2 Abs. 6 G v. 17.7.2015, S. 243)

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit 2004 ist im § 84 Abs. 2 SGB IX die Pflicht des Arbeitgebers festgelegt, Beschäftigten, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen erkrankt sind, ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten. Durch diese Maßnahme soll die krankheitsbedingte Gefährdung des Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses beseitigt bzw. gemindert, die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden sowie erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden und der Arbeitsplatz der Betroffenen erhalten bleiben. Viele Beschäftigte stehen dem BEM kritisch gegenüber, weil sie Zweifel an der Möglichkeit einer Entlastung haben und sich stattdessen kontrolliert fühlen.

Verfahren

vor Beginn
Einverständnis der
Lehrkraft nötig

Die Schulleitung bietet ein erstes Gespräch an, wenn eine Lehrkraft innerhalb der letzten zwölf Monate in der Summe länger als sechs Wochen arbeitsunfähig war.¹ Das Einverständnis der betroffenen Lehrkraft muss vor Beginn des Betrieblichen Eingliederungsmanagements eingeholt werden. Es besteht für die Lehrkraft auch die Möglichkeit, das BEM abzulehnen oder das Einverständnis hierzu jederzeit zu widerrufen.

TeilnehmerInnen

teilnehmende Personen

Das BEM-Gespräch führt die Lehrkraft mit der SchulleiterIn, an Grund- und Mittelschulen nimmt auch die SchülerrätIn teil. Sinnvoll ist es, weitere Personen hinzuzuziehen, wobei dies nur im gegenseitigen Einvernehmen möglich ist. Dies können sein: PersonalrätIn, Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, SchwerbehindertenbeauftragteR, GleichstellungsbeauftragteR, BetriebsärztIn oder auch weitere Personen wie die LebenspartnerIn.²

Inhalt

Situationsanalyse

Zunächst findet eine Situationsanalyse statt:

- Wie beeinträchtigt die Erkrankung die Arbeitsfähigkeit?
- Wie kann mit den gesundheitlichen Einschränkungen umgegangen werden?
- Welche Rehabilitationsmaßnahmen sind geplant?
- Welche Bedingungen am Arbeitsplatz können geändert werden?

Eingliederungsmaßnahmen

Anschließend können Eingliederungsmaßnahmen³ vereinbart werden, z. B.:

- Fortbildungen
- Kur
- Technische Verbesserung des Arbeitsplatzes
- Übertragung anderer Aufgaben
- Wiedereingliederung durch Arbeitsversuch
- Amtsärztliche Untersuchung zur Feststellung einer Teildienstfähigkeit, sofern entsprechende ärztliche Atteste vorliegen

Wiedereingliederung – Arbeitsversuch

Eingewöhnungsphase

Nach schweren Erkrankungen sollte auf jeden Fall beim Dienstherrn/Arbeitgeber eine Wiedereingliederung⁴ beantragt werden. Der/die behandelnde Arzt/Ärztin verordnet den Umfang und die Art, mit der eine Eingewöhnung in den Dienst/die Arbeit stattfinden soll (z. B. verminderte Arbeitsleistung, Erholungsphasen, Beschränkung der Arbeitsaufgaben). Rechtlich gesehen zählt diese Zeit als Krankheit. BeamtInnen erhalten weiterhin ihre Bezüge, Angestellte erhalten Krankengeld und ggf. auf Antrag Übergangsgeld von der Rentenversicherung.⁵

Aufenthaltort bei Krankheit

Während einer Erkrankung sollte eine Lehrkraft alles tun, was für die Genesung förderlich ist. Ein Verlassen des Wohnortes ist grundsätzlich möglich. Während einer Krankheit darf die verbeamtete Lehrkraft den Wohnort nur verlassen, wenn dies vorher dem Dienstvorgesetzten unter Angabe des Aufenthaltsorts angezeigt wurde.⁶ Insbesondere bei Reisen empfiehlt es sich, vorher eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung einzuholen.

Tipps für die Praxis

Längere Krankheiten belasten. Möglicherweise fehlen die Sozialkontakte zu den KollegInnen. Auch kann bei der Rückkehr nach längerer Erkrankung ein schlechtes Gewissen gegenüber KollegInnen oder der Leitung quälen. Dies sollte aber kein Grund sein, unvorbereitet ein BEM-Gespräch zu führen. Der Hinweis, dass das BEM-Verfahren in die Personalakte aufgenommen wird⁷, sollte ein Ansporn für eine sorgfältige Vorbereitung sein. Dabei ist es sinnvoll, den Rat von Personalvertretung, Schwerbehindertenvertretung und GewerkschaftskollegInnen einzuholen. Schlecht vorbereitete BEM-Gespräche, bei denen die Schulleitung um Rat gefragt wird, bergen das Risiko, dass der von Krankheit betroffenen Lehrkraft eine große Verantwortung an der Erkrankung zugewiesen wird und sie dann unbedacht Maßnahmen zusagt, die möglicherweise zu neuen Belastungen führen (z. B. Gehaltsverlust durch freiwillige Teilzeit, Einarbeitungsaufwand nach freiwilligem Dienststellenwechsel, fehlendes Gehalt nach Antrag auf Versetzung in den Ruhestand).

BEM-Gespräch
sorgfältig vorbereiten

Forderungen der GEW

BEM ist eine Ergänzung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Zur Zeit fehlen für eine wirksame Prävention an bayerischen Schulen BetriebsärztInnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Arbeits- und Gesundheitsschutz kann von Personalräten durch Dienstvereinbarungen gestärkt werden. Die Rechte der Beschäftigten im BEM-Verfahren können gestärkt werden, wenn auch die Beschäftigten ein Initiativrecht bekommen, um krank machende Arbeitsbedingungen zu benennen.⁸

krank machende
Arbeitsbedingungen
benennen

von Erwin Saint Paul

1 Vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX

2 Vgl. Formblatt: Einverständniserklärung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement

3 Vgl. § 84 Abs. 2 SGB IX, 4.3 und § 12 Abs. 2 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) der LH-München vom 25.08.2011

4 Vgl. § 28 SGB IX und § 74 SGB V

5 Vgl. 51 Abs. 5 SGB IX, § 20 f., SGB VI

6 Vgl. § 21 Abs. 3 Bay-URLV

7 Vgl. 4.5 bay. Finanzministerium Leitfadens Betriebliches Eingliederungsmanagement § 84 Abs. 2 SGB IX

8 Vgl. § 9 Abs. 1 Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) der LH-München vom 25.08.2011

Dienst- und Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub

Das Problem

»Mein Kind ist krank, ich habe niemanden, der es versorgt. Kann ich Unterrichtsbefreiung bekommen? Wer ist zuständig?«

»Ich möchte an einer Tagung der Gewerkschaft teilnehmen. Habe ich Anspruch auf Dienstbefreiung?«

»Mein Schwiegervater ist gestorben. Habe ich Anspruch auf Sonderurlaub?«

»Mein Arzt rät mir zu einer Heilkur. Wann kann ich diese durchführen?«

Die Rechtslage im Überblick

Regelung in der
Bay. Urlaubsverordnung,
TVöD und TV-L

Die Urlaubsverordnung für bayerische BeamtInnen und die Lehrerdienstordnung regeln im Wesentlichen, in welchen Fällen beamtete LehrerInnen Dienstbefreiung bzw. Sonderurlaub erhalten können.

Für LehrerInnen mit Arbeitsvertrag finden sich entsprechende Regelungen im TVöD und TV-L jeweils in den §§ 28 und 29.

Dienstbefreiung (Grundsätzlich finden Dienstbefreiungen unter Fortgewährung der Leistungen des Dienstherrn statt.)

BeamtInnen:

Die Urlaubsverordnung regelt in § 16, in welchen Fällen BeamtInnen Dienstbefreiung gewährt werden kann:

1. Zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht.
2. Aus Anlass ärztlicher Untersuchungen und Behandlungen, die während der Dienstzeit durchgeführt werden müssen, im erforderlichen und nachgewiesenen Umfang.
3. Bei folgenden besonderen Anlässen:
 - a) beim Umzug an einen anderen Ort aus dienstlichem Anlass: ein Arbeitstag
 - b) für einen Verbesserungsvorschlag auf Vorschlag der Innovationszentrale Moderne Verwaltung oder eines Innovationszirkels: bis zu drei Arbeitstage
 - c) bei der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin (im Sinn des § 1 LPartG): ein Arbeitstag
 - d) beim Tod des Ehegatten/der Ehegattin oder des Lebenspartners/der Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils: zwei Arbeitstage
 - e) bei schwerer Erkrankung eines im Haushalt lebenden Angehörigen: ein Arbeitstag pro Jahr
bei schwerer Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren: bis zu vier Arbeitstage pro Jahr
bei schwerer Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die Beamtin/der Beamte die Betreuung des unter 8-jährigen oder behinderten Kindes selbst übernehmen muss: bis zu vier Arbeitstage pro Jahr
 - f) in sonstigen begründeten Fällen: bis zu drei Arbeitstage pro Jahr
4. Für Zwecke der Landesverteidigung, beim Einsatz für eine Hilfs- oder Rettungsorganisation und für die Teilnahme an deren Aus- und Fortbildungen: bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr.
5. Für die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen, beruflichen Fortbildungsveranstaltungen sowie für staatspolitische Zwecke: bis zu fünf Arbeitstage pro Jahr.
6. Für die aktive Teilnahme an Olympischen Spielen und vergleichbaren Veranstaltungen: bis zu zehn Arbeitstage pro Jahr.
7. Für die Teilnahme an Sitzungen eines überörtlichen Gewerkschafts- oder Berufsverbandsvorstandes, dem BeamtInnen angehören, und an Gewerkschafts- und Berufsverbandstagen als Delegierte/r: bis zu zehn Arbeitstage pro Jahr. Nach einem IMS vom 30.11.1987 für Vorstandsmitglieder und Delegierte: bis zu 15 Arbeitstage pro Jahr.
8. Für die Teilnahme an Sitzungen der Verfassungsorgane oder überörtlicher Verwaltungsgremien als Angehörige dieser Gremien: bis zu zehn Arbeitstage pro Jahr.

in begründeten Fällen
sind weitere
Dienstbefreiungen
möglich

Um in einer akut auftretenden Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherstellen zu können, haben BeamtInnen Anspruch auf bis zu neun Arbeitstage Dienstbefreiung (durch die Schulleitung).

Soweit eine Dienstbefreiung nach genannten Kriterien nicht gewährt werden kann, können BeamtInnen in begründeten Fällen im erforderlichen Umfang vom Dienst freigestellt werden. Die dadurch versäumte Arbeitszeit soll grundsätzlich nachgeholt, auf ein Arbeitszeitkonto bzw. auf Freizeitausgleich angerechnet werden.

Bei Vollendung einer Dienstzeit von 25, 40 oder 50 Jahren kann zusätzlich zur Jubiläumszuwendung von 300 bzw. 400 bzw. 500 Euro Dienstbefreiung von zwei Arbeitstagen gewährt werden. Für die Tätigkeit als WahlhelferIn ist ein Tag Dienstbefreiung möglich (s. LDO § 12 Abs. 5).

Dienstliche Gründe dürfen der Dienstbefreiung nicht entgegenstehen. Der Gesamtumfang von Punkt 4 bis 7 darf 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr nicht übersteigen. Im Einzelfall dürfen nicht mehr als fünf zusammenhängende Arbeitstage gewährt werden.

Arbeitsbefreiung (unter Fortzahlung des Entgelts)

ArbeitnehmerInnen:

TVöD und TVL regeln jeweils in § 29, in welchen Fällen Arbeitsbefreiung gewährt werden kann:

1. Fälle nach § 616 BGB:

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes: ein Arbeitstag
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten/des Lebenspartners/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils: zwei Arbeitstage
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort: ein Arbeitstag
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum: ein Arbeitstag
- e) Schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit er/sie in demselben Haushalt lebt: ein Arbeitstag im Kalenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat: bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen: bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung nach e) erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit des/der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss: erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegzeiten
2. Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.
 3. Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Dazu können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen).
 4. Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entspre-

chender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

5. Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

Sonderfall: Erkrankung eines Kindes

erweiterter Anspruchs-
zeitraum bei Erkrankung
von Kindern abhängig
vom Einkommen

Angestellte Lehrkräfte mit Kindern, die gesetzlich krankenversichert sind, haben jährlich gemäß § 45 SGB V pro Kind unter zwölf Jahren zehn Tage Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kindes, insgesamt höchstens 25 Tage. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage. Insgesamt können höchstens 25 Arbeitstage in Anspruch genommen werden, von Alleinerziehenden höchstens 50 Arbeitstage pro Jahr. Voraussetzungen sind, dass das Kind schwer erkrankt ist und die Pflege nach ärztlicher Bescheinigung unerlässlich ist, weil eine andere Person dafür nicht sofort zur Verfügung steht. Die Versicherten haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, bekommen an diesen Tagen also kein Gehalt, sondern von ihrer Krankenkasse Krankengeld. Für BeamtInnen sowie andere privat Krankenversicherte gilt die Regelung des § 45 SGB V nicht.

Jedoch erhalten BeamtInnen in Anlehnung an die Regelungen des Sozialgesetzbuches bei Erkrankung eines Kindes eine erweiterte Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge. Die Voraussetzungen sowie der Anspruchszeitraum entsprechen den Regelungen des Sozialgesetzbuches. Die Dienstbefreiung wird BeamtInnen nur gewährt, wenn sie unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung liegen (2015: 54.900 Euro). Bei LehrerInnen, die über der genannten Jahresarbeitsentgeltgrenze liegen, bleibt es bei der Höchstdauer von vier Arbeitstagen pro Kalenderjahr.

Zuständig für die Gewährung der Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung ist

- an Grund- und Mittelschulen der/die SchulleiterIn oder das Staatliche Schulamt,
- an Förderschulen der/die SchulleiterIn oder die Regierung,
- an den übrigen Schulen der/die SchulleiterIn.

Im Einzelfall dürfen ohne Zustimmung der vorgesetzten Dienstbehörde nicht mehr als fünf Arbeitstage pro Jahr gewährt werden.

Sonderurlaub

§ 18 der Urlaubsverordnung und §§ 28 TVöD und TV-L regeln den »Sonderurlaub«. In den Tarifverträgen steht: »Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.« Die Urlaubsverordnung für BeamtInnen regelt diesen Tatbestand ausführlicher:

Wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, kann Sonderurlaub bis zur Dauer von sechs Monaten gewährt werden, in besonders begründeten Fällen auch länger. Sonderurlaub wird unter Fortfall der Leistungen des Dienstherrn gewährt, bei Sonderurlaub bis zu einem Monat bleibt der Beihilfeanspruch bestehen. Beispiele für die Inanspruchnahme von Sonderurlaub:

- Unbefristete hauptamtliche Tätigkeit als BürgermeisterIn, Gewerkschaftsvorsitzende/r
- Begleitung eines Ehepartners bei längerem Auslandsaufenthalt

Über Anträge entscheidet die Regierung bzw. das Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst, wenn die Schule seiner unmittelbaren Aufsicht untersteht oder der Antrag auf mehr als sechs Monate gerichtet ist.

unbezahlter Sonderurlaub
in Ausnahmefällen

Urlaub zur Durchführung einer Kur

Urlaub für eine notwendige Heilkur im Sinne der Beihilfavorschriften kann LehrerInnen während der Unterrichtszeit nur bei Vorliegen zwingender Gründe aus amts- oder vertrauensärztlicher Sicht genehmigt werden. Im Übrigen sind solche Heilkuren regelmäßig in die Ferienzeit zu legen. Sollten für eine Heilkur ausnahmsweise Randtage während der Unterrichtszeit erforderlich sein, so ist ein entsprechendes Urlaubsgesuch mindestens vier Wochen vor Beginn der beabsichtigten Kur einzureichen.

Angestellte Lehrkräfte müssen zunächst ihre Rehabilitation bei dem jeweiligen Leistungsträger (Krankenversicherung, Rentenversicherung etc.) beantragen. Für die Zeit der Rehabilitationsleistung besteht regelmäßig ein Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts, der im Allgemeinen sechs Wochen beträgt. Ist der Anspruch wegen gleichartiger Vorerkrankung ganz oder durch Zeitablauf verbraucht, so kann Übergangs- oder Krankengeld von dem Leistungsträger bezogen werden. Hinzu kommt ein möglicher Zuschuss durch den Arbeitgeber, vgl. §§ 22 TVöD und TV-L. Zeiten der Rehabilitation dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Tipps für die Praxis

Beantragen Sie Dienst- und Arbeitsbefreiungen immer schriftlich (Formblatt) und, wenn möglich, frühzeitig. Geben Sie sich nicht mit einer mündlichen Ablehnung zufrieden, wenn angeblich dienstliche Gründe entgegenstehen. Wenden Sie sich an Ihren Personalrat, wenn Ihr berechtigter Antrag abgelehnt wird.

Was die GEW dazu meint

Dienst-, Arbeitsbefreiungen und Sonderurlaub ermöglichen es LehrerInnen, Termine wahrzunehmen, die nicht in die Ferien gelegt werden können. Dass kein Unterricht ausfallen darf und dienstliche Belange im Wege stehen, werden oft vorgeschoben, um Ablehnungen zu begründen.

von Petra Schenk

Quellen:

- TV-L in der geltenden Fassung, unter: http://www.tarif-oed.de/tv_laender_paragraf_26_bis_29 (Stand: 26.10.15)
- Bayerisches Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst: Dienstbefreiungen, Elternzeit, Beurlaubungen: wichtige Informationen für Lehrkräfte, unter: <http://www.km.bayern.de/lehrer/dienst-und-beschaef-tigungsverhaeltnis/beurlaubungen.html> (Stand: 26.10.15)
- Fünftes Buch Sozialgesetzbuch vom 20. Dezember 1991 (BGBl. S. 2477) § 45 SGB V, unter: http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/_45.html (Stand: 26.10.15)
- Dienstordnung für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern (LDO) in der Fassung vom 5. Juli 2014, unter: <https://www.verkuendung-bayern.de/kwmb1/jahrgang:2014/heftnummer:11/seite:112> (Stand: 26.10.15)
- Regierung von Unterfranken: Urlaub zur Durchführung einer Kur oder Sanatoriumsbehandlung, unter: <https://www.regierung.unterfranken.bayern.de/aufgaben/5/1/00303/> (Stand: 27.10.15)
- Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung - UrIV) vom 24. Juni 1997 (GVBl. 1997, S. 173), zuletzt geändert am 23. Juni 2015, unter: <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/?quelle=jlink&docid=jlr-URLVBY1997rahmen&psml=bsbayprod.psml&max=true&aiz=true> (Stand: 27.10.15)
- Verordnung über die Gewährung von Jubiläumswendungen an Beamte und Richter (Jubiläumswendungsverordnung - JzV) vom 1. März 2005, (GVBl. 2005, S. 76), zuletzt geändert am 5. Januar 2011, unter: <http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-JubVBY2005rahmen&doc.part=X>

Dienst- und Arbeitsbefreiung und Sonderurlaub

Heilkuren während der Unterrichtszeit nur bei Vorliegen zwingender Gründe

schriftlichen Antrag stellen und auf schriftlicher Antwort bestehen

Das Problem

- »Muss ich mich mit 64 Jahren noch beurteilen lassen?«
- »Wie viele Unterrichtsbesuche sind vorgeschrieben?«
- »Wann erfahre ich das Beurteilungsergebnis?«

Die Rechtslage im Überblick

Alle paar Jahre treten modifizierte oder ganz neue Richtlinien zur Beurteilung von LehrerInnen an staatlichen Schulen in Bayern in Kraft.

Im Zuge der »Dienstrechtsreform« wurde aus der alten »Laufbahnverordnung« ein »Leistungslaufbahngesetz«, das in seinen Artikeln 54 bis 65 die »Dienstliche Beurteilung« regelt. Artikel 64 erlaubt dem Kultusministerium, »für die Beurteilung der staatlichen Lehrkräfte eigene Richtlinien zu erlassen«.

Entsprechend wurden Ende Oktober 2011 neue Beurteilungsrichtlinien für Lehrkräfte an staatlichen Schulen veröffentlicht und sind seither in Kraft. Im August 2015 wurden sie modifiziert.* Eine weitere Änderung steht voraussichtlich 2016 an, war aber bei Redaktionsschluss noch nicht bekannt.

Auch für die städtischen Schulen in München, Nürnberg und Regensburg wurden bzw. werden neue Richtlinien erlassen.

Wer wird beurteilt?

Beurteilung bis zum
Ruhestand

Periodisch zu beurteilen sind alle Lehrkräfte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit sowie die Lehrkräfte auf unbefristetem Arbeitsvertrag. Ausnahme: Lehrkräfte mit unbefristetem Arbeitsvertrag von bis zu acht Wochenstunden, wenn sie einer weiteren hauptberuflichen Tätigkeit nachgehen. (4.2.2) SchulleiterInnen werden bis einschließlich A 16 + Z beurteilt. Nach der Hälfte der Probezeit kommt es zu einer »Einschätzung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung«. Die tatsächliche Probezeitbeurteilung erfolgt bis zum Ablauf der zweijährigen Probezeit (s. IltG Art. 55).

»Nicht mehr beurteilt wird, wer im Laufe des Kalenderjahres, das an das Ende des Beurteilungszeitraumes anschließt, in den Ruhestand oder in die Freistellungsphase der Altersteilzeit tritt. Dies gilt nicht, wenn die Beamtin bzw. der Beamte noch nicht die Endstufe in seiner Besoldungsgruppe erreicht hat.« (4.2.2b)

Da seit 2011 ab 50 Jahren nicht mehr auf die Beurteilung verzichtet werden kann, hat sich die Zahl der zu Beurteilenden beinahe verdoppelt.

Wer beurteilt?

Zuständigkeit für die
Beurteilungen

An Realschulen, Förderschulen (und »Schulen für Kranke«), Gymnasien und beruflichen Schulen erstellt und unterzeichnet der/die SchulleiterIn die Beurteilung.

An Grund- und Mittelschulen wird ein Vorschlag durch den/die SchulleiterIn eingereicht. Dieser wird von dem/der SchulrätIn endgültig erstellt und unterzeichnet. Dabei kann sich der/die SchulrätIn durch Unterrichtsbesuche ein eigenes Bild verschaffen. Hier gibt es faktisch eine doppelte Zuständigkeit von Schulleitung und Schulamt.

SchulleiterInnen werden jeweils von einer um eine Ebene höheren Hierarchiestufe aus beurteilt.

* Die im folgenden Text in Klammern angegebenen Ziffern beziehen sich auf die Gliederungspunkte der Richtlinien

Wann wird beurteilt?

An allen Schularten ist alle vier Jahre »Beurteilungsjahr« (2014, 2018, 2022 ...). Der Beurteilungszeitraum beträgt jedoch vier Jahre. Dadurch können z. B. Unterrichtsbesuche im Zusammenhang mit der Regelbeurteilung jederzeit stattfinden.

Beurteilung alle vier Jahre

Wie wird beurteilt?

Nach wie vor sind »fachliche Leistung, Eignung und Befähigung« die Elemente der Beurteilung. Sie werden anhand von etwa hundert Kriterien festgestellt. Dazu sind Beobachtungen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unterrichts heranzuziehen. In der Regel gehört eine detaillierte Aussage zur »Verwendungseignung« zur Regelbeurteilung. Auf diese wird verzichtet, wenn einer Lehrkraft die Funktion, für die sie geeignet erscheint, bereits übertragen ist oder wenn keine entsprechende Eignungsaussage vorgesehen ist.

»Werkzeuge« der Beurteilung sind v. a. »Unterrichtsbesuche, daneben die Überprüfung der Aufgabenstellung, der Korrektur und Bewertung von Schülerarbeiten, die persönliche Aussprache ...«. (4.1) »Unterrichtsbesuche sollen mehrmals – über den Beurteilungszeitraum verteilt – erfolgen«, möglichst in allen Fächern und Jahrgangsstufen, in denen der/die LehrerIn unterrichtet. Sie finden »im Allgemeinen ohne Benachrichtigung der Lehrkraft statt.« (4.2.1)

Welche Gesamturteile gibt es?

Nach wie vor stehen sieben Stufen zur Auswahl:

- Leistung, die in allen Belangen von herausragender Qualität ist (HQ)
- Leistung, die die Anforderungen besonders gut erfüllt (BG)
- Leistung, die die Anforderungen übersteigt (UB)
- Leistung, die den Anforderungen voll entspricht (VE)
- Leistung, die den Anforderungen in hohem Maße gerecht wird (HM)
- Leistung, die Mängel aufweist (MA)
- Leistung, die insgesamt unzureichend ist (IU)

sieben Beurteilungsstufen

Wie wird das Beurteilungsergebnis mitgeteilt?

Der für die Lehrkraft vorgesehene Abdruck der Beurteilung ist dieser eine Woche vor Eröffnung zuzuleiten und dann von dem/der BeurteilerIn zu eröffnen. An GMS kann diese Eröffnung an den/die SchulleiterIn delegiert werden. Die Beurteilung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. (4.8)

Beurteilung ist mit Lehrkraft zu besprechen

Welche Folgen hat die dienstliche Beurteilung?

Beförderungen sowie die Vergabe von Funktionsstellen geschehen – zumindest formal – auf der Grundlage von Beurteilungsergebnissen. Dabei spielt neben dem Gesamtergebnis der (rechnerische) Durchschnitt aus den Unterpunkten »Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung« (2.2.1.1), »Unterrichtserfolg« (2.2.1.2) und »Erzieherisches Wirken« (2.2.1.3) eine wesentliche Rolle.

Beurteilung Grundlage für Beförderung und Funktionsstellen

Auch der »Stufenaufstieg« in der Besoldungstabelle hängt vom Beurteilungsergebnis ab. (Leistungsfeststellung).

Stufenaufstieg abhängig von Beurteilung

Wer bei der Beurteilung der »fachlichen Leistung« nicht in allen sechs (bzw. sieben) Teilnoten mindestens die Stufe 6 (»Leistung, die Mängel aufweist«) erhält, soll unter bestimmten Voraussetzungen zeitweise im Stufenaufstieg gebremst werden.

Außerdem ist im Vordruck anzukreuzen, ob »dauerhaft herausragende Leistungen« festgestellt werden. Dies wäre die Voraussetzung für die Vergabe einer Leistungsstufe.

Welche Möglichkeiten gibt es, gegen das Beurteilungsergebnis vorzugehen?

Einwendungen gegen die Beurteilung sollen der Dienststelle innerhalb von drei Wochen schriftlich zugeleitet werden. Sie müssen dann zusammen mit der Beurteilung und einer schriftlichen Stellungnahme des/der BeurteilerIn an die vorgesetzte Dienststelle weitergeleitet werden. Eine Abänderung muss ggf. binnen dreier Monate verfasst und eröffnet werden. Die

Einwendungen, Widerspruch und Klage gegen Beurteilung sind möglich

Dienstliche Beurteilung

Aussichten auf eine positive Veränderung sind erfahrungsgemäß gering. Die Einwendungen müssen jedoch zumindest zur Personalakte genommen werden.

Widerspruch einzulegen ist ein weiterer möglicher Schritt. Die Frist dafür beträgt in der Regel einen Monat, bei fehlender Rechtshilfebelehrung bis zu einem Jahr. Um das Verfahren abzukürzen, können Einwendungen und Widerspruch gleichzeitig erfolgen. Die Einwendungen können als Begründung für den Widerspruch dienen.

Ein »Antwortbescheid« muss innerhalb dreier Monate eingehen.

Gegen diesen Antwortbescheid kann Klage vor dem Verwaltungsgericht erhoben werden. Da dienstliche Beurteilungen rechtlich gesehen Werturteile sind, sind sie nicht inhaltlich überprüfbar, sondern lediglich formal. Das Gericht überprüft daher:

Wurde das vorgeschriebene Verfahren eingehalten?

Wurde von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen?

Wurden allgemeine Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt? Ggf. wird die Beurteilung formal als fehlerhaft betrachtet und annulliert. Änderungen oder Neuformulierungen durch das Gericht sind nicht möglich.

Beteiligung der Personalvertretung

Der Personalrat (in diesem Fall der HPR) hat über Beurteilungsrichtlinien mitzubestimmen (s. BayPVG Art. 75 Abs. 4 Satz 1 Nr. 11). Beabsichtigt der/die BeurteilerIn »allgemeinverbindliche Vorgaben hinsichtlich der verfahrensmäßigen Durchführung der Unterrichtsbesuche und/oder der Erstellung der Beurteilungsbeiträge ..., bedarf es der Mitbestimmung der örtlichen Personalvertretung gemäß Art. 75 Abs. 4 Nr. 11 BayPVG.« (4.1.3)

Eine Beteiligung am Beurteilungsverfahren Einzelner ist nicht vorgesehen. Betroffene KollegInnen können sich jedoch an den PR wenden. (BayPVG Art. 69 Abs. 1 c)

Tipps für die Praxis

schwierige
Arbeitsbedingungen,
aber auch eigene Stärken
und Erfolge im
Beurteilungsverfahren
thematisieren

Bereiten Sie sich sachlich und selbstbewusst auf das Beurteilungsverfahren vor.

Stellen Sie im Vorfeld der Gespräche mit den Beurteilenden zusammen, was Sie im Beurteilungszeitraum geleistet haben, welches Ihre Stärken und Erfolge, aber auch Erschwernisse sind und waren. Manches, was Ihnen vielleicht selbstverständlich erscheint, verdient es, gewürdigt zu werden.

Wehren Sie sich, wenn Sie mit dem Inhalt und dem Ergebnis der Beurteilung nicht einverstanden sind (s. o.). Nehmen Sie rechtzeitig Kontakt mit Ihrem GEW-Kreisverband oder mit der Landesrechtsschutzstelle auf und beantragen Sie Rechtsschutz im Vorfeld eines evtl. Gerichtsverfahrens.

Was die GEW dazu meint

Über den Sinn und vor allem Unsinn von Regelbeurteilungen wurde viel geforscht und geschrieben. Es ist hinreichend belegt, dass es sich dabei um ein unzeitgemäßes und ineffektives Instrument der Personalführung handelt. Auch der angeblich motivierende Charakter von Beurteilungen ist nicht belegbar. Vorgegebene Quotierungen der Ergebnisse werden von VertreterInnen des KM regelmäßig bestritten, existieren aber offenkundig. Dies bestätigen BeurteilerInnen hinter vorgehaltener Hand immer wieder. Objektive Kriterien zur Messung von LehrerInnenleistung gibt es nicht und kann es auch nicht geben. Stattdessen beeinflussen Schulart, Geschlecht und Beschäftigungsart (Voll- oder Teilzeit) nach wie vor das Ergebnis. Als beinahe einziges Bundesland hält Bayern an diesem anachronistischen Instrument fest und hat die Anwendung 2011 erheblich ausgeweitet. Alle KollegInnen werden bis zum vorletzten Jahr ihrer Dienstzeit in die Beurteilung einbezogen.

Regelbeurteilung endlich
abschaffen!

Die GEW fordert die sofortige Abschaffung der Regelbeurteilung! Für die Übernahme von Funktionsstellen reichen Anlassbeurteilungen! Funktionsunabhängige Beförderungen müssen zur Regel werden! Für die Qualitätssicherung pädagogischer Arbeit gibt es weitaus effektivere Formen wie z. B. Unterstützung pädagogischer Arbeitskreise und Arbeitsgruppen, die die Kollegien selbst organisieren und dabei vorhandene Erfahrungen auch aus anderen sozialen

Berufen nutzen, externe, unabhängige Beratung auf Anforderung, kollegiale und professionell geleitete Supervision, qualitative und quantitative Ausweitung der Fortbildung auf schulischer, regionaler und landesweiter Ebene. Nicht zuletzt trägt eine gute Ausstattung von Schulen mit LehrerInnen und weiteren pädagogischen Fachkräften, mit Räumen und Lernmaterialien zur Qualitätssicherung bei.

von Gele Neubäcker

Quellen:

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte an Schulen in Bayern, KMBek vom 7. September 2011, geändert am 15. Juli 2015, AZ. II.5-5 BP 4010.2-6b.44773, Amtsblatt des KM vom 24. August 2015, S. 121 ff.

Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz-LlbG), in Kraft seit Januar 2011

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der aktuellen Fassung von 2013

Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Landeshauptstadt München in der Fassung vom Dezember 2015. Informationen bei Raimund Münder (hacki@muender.net)

Über die abweichenden Regelungen zur dienstlichen Beurteilung der Lehrkräfte der Stadt Nürnberg informieren die GEW-Stufenpersonalräte bei SchA und SchB. Im Intranetangebot des städtischen Personalamtes finden sich die wichtigsten Bestimmungen als Download.

Informationen für berufliche Schulen: Steffi Ungethüm (steffi.ungethuem@stadt.nuernberg.de) und Klaus Thörner (luftfisch@gmail.com)

Informationen für allgemeinbildende Schulen: André Samman (andresam@t-online.de)

Dienstunfähigkeit, begrenzte Dienstfähigkeit und Reaktivierung

Dienstunfähigkeit (arbeitsrechtlich »Arbeitsunfähigkeit«) gliedert sich in

- a) die aktuelle oder vorübergehende Dienstunfähigkeit (»Arbeitsunfähigkeit«) und
- b) die prognostische (voraussichtlich dauerhafte) Dienstunfähigkeit im Sinne des § 26 Abs. 1 S. 1 und 2 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG).

zu krank für die Schule?

Die aktuelle Dienstunfähigkeit ist der häufigste Grund für das Fernbleiben vom Dienst (vgl. Art. 95 BayBG). Eine Erkrankung rechtfertigt das Fernbleiben vom Dienst, wenn sie zur Dienstunfähigkeit geführt hat. Dienstunfähigkeit bedeutet in diesem Fall, dass der Beamte bzw. die Beamtin durch die Erkrankung außerstande ist, die Dienstpflichten zu erfüllen. Dazu ist bei einer Dienstunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen (auf Verlangen der Schulleiterin oder des Schulleiters auch früher) ein ärztliches Zeugnis vorzulegen (vgl. § 11 Abs. 1 Satz 3 LDO). Einzelheiten sind in § 21 Urlaubsverordnung (UrIV) geregelt. Bei begründeten Zweifeln am Vorliegen der Dienstunfähigkeit kann der Beamte bzw. die Beamtin zum Amtsarzt geschickt werden.

Bei Dienstunfähigkeit werden die bisherigen Dienstbezüge weiter bezahlt.

Dienstunfähigkeit und Versetzung in den Ruhestand

dauernde
Dienstunfähigkeit

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind (§ 26 BeamStG).

Als dienstunfähig ... können Beamtinnen und Beamte auch dann angesehen werden, wenn sie infolge einer Erkrankung innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst geleistet haben und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb von weiteren sechs Monaten wieder voll dienstfähig werden (Art. 65 BayBG). Diese Tatbestände liegen der unter b) genannten prognostischen Dienstunfähigkeit zugrunde.

Die Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit können Beamtinnen und Beamte in begründeten Fällen auch von sich aus beantragen.

Gemäß Art. 66 BayBG können Beamtinnen und Beamte auch gegen ihren Willen wegen gesundheitlich begründeter Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden.

Berufsunfähigkeitsversicherung

Beamtinnen und Beamte, die sich gegen das mit dem Eintritt dauerhafter Dienstunfähigkeit verbundene finanzielle Risiko absichern wollen, müssen darauf achten, dass der Versicherungsvertrag sich ausdrücklich auf »Berufsunfähigkeit« bezieht.

Feststellung der Dienstunfähigkeit (Art. 65 BayBG)

Dienstvorgesetzte/r
entscheidet aufgrund
eines amtsärztlichen
Gutachtens

In der Regel findet eine Untersuchung durch einen Amtsarzt bzw. eine Amtsärztin statt. Gutachten behandelnder ÄrztInnen sollten dabei vorgelegt werden. Die formale Feststellung der Dienstunfähigkeit erfolgt auf der Grundlage des amtsärztlichen Gutachtens durch den/die Dienstvorgesetzten bzw. durch die jeweilige Bezirksregierung.

Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit (§ 27 BeamStG)

Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich.

Dienstunfähigkeit,
begrenzte
Dienstfähigkeit und
Reaktivierung

Wiedereingliederungsmaßnahme bzw. Rekonvaleszenzmaßnahme

Nach längerer Erkrankung wird vom Dienstherrn in der Regel eine sogenannte Rekonvaleszenzmaßnahme angeboten. Sie zeichnet sich vor allem durch folgende Besonderheiten aus:

- Die volle Dienstfähigkeit muss laut amtsärztlichem Gutachten voraussichtlich innerhalb eines Kalenderjahres wiederhergestellt sein.
- Die anfangs deutlich reduzierte Unterrichtspflichtzeit wird während der Dauer der Maßnahme schrittweise der vollen Unterrichtspflichtzeit angenähert.
- Die Beamtin bzw. der Beamte erhält weiterhin die Bezüge wie vor der Maßnahme.

in der Regel wird eine
Rekonvaleszenzmaßnahme
angeboten

Sollte sich abzeichnen, dass die volle Dienstfähigkeit nicht wiederhergestellt werden kann, wird in der Regel das Verfahren der Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit eingeleitet (siehe dort).

Wenn eine Rekonvaleszenzmaßnahme infrage kommt, weist die personalverwaltende Stelle davon Betroffene in der Regel darauf hin, dass ein Gutachten der behandelnden ÄrztInnen vorgelegt werden sollte, aus dem die voraussichtliche Belastbarkeit hervorgeht und das konkrete Vorschläge für den Einsatz (Stundenmaß etc.) enthält.

Belastbarkeitsgutachten

Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement (BEM)

Die Präventionsvorschrift des § 84 Abs. 2 SGB IX verpflichtet alle Arbeitgeber zum Eingliederungsmanagement, sobald ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Das gilt auch für Beamtinnen und Beamte. Für den Bereich des bayerischen KM gibt es seit November 2010 einen sogenannten Leitfaden für das BEM unter dem Titel »Hinweise für die staatlichen Schulen und die Staatsinstitute für die Ausbildung von Fach- und Förderlehrern«.

Sinn und Zweck dieser Regelung ist die Klärung der Fragen,

- wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann und Fehlzeiten verringert werden können,
- mit welchen Hilfen und Leistungen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann und
- wie der Arbeitsplatz erhalten, die Fähigkeiten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin weiter genutzt und eine erhöhte Einsatzfähigkeit und Produktivität sichergestellt werden können.
- Die o. g. Rekonvaleszenzmaßnahme ist Teil des BEM.

Begrenzte Dienstfähigkeit (§ 27 BeamStG, Art. 7 i. V. m. Art. 59 BayBesG)

Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen.

Teildienstfähigkeit

Die Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit, auch bekannt unter dem Namen »Teildienstfähigkeit«, erfolgt auf die gleiche Weise wie die der Dienstunfähigkeit. Da es um das Festsetzen eines verbindlichen Teilzeitmaßes aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens geht, sollte rechtzeitig ein Gutachten der behandelnden ÄrztInnen mit möglichst konkreten Hinweisen vorgelegt werden, in welchem Umfang die Dienstfähigkeit voraussichtlich weiterhin bzw. wieder gegeben ist.

**Dienstunfähigkeit,
begrenzte
Dienstfähigkeit und
Reaktivierung**

Infolge der Stundenreduzierung handelt es sich besoldungsrechtlich um eine Teilzeittätigkeit. Das Gehalt wird anteilig reduziert. Zu diesem Teilzeitgehalt kommt ein Zuschlag, der der Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen den anteiligen Teilzeitbezügen und der Besoldung entspricht, die bei regelmäßiger Wochenarbeitszeit zu zahlen wäre.

Reaktivierung (§ 29 BeamtStG)

Wird nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit wiederhergestellt und beantragt der Ruhestandsbeamte oder die Ruhestandsbeamtin vor Ablauf von fünf Jahren seit der Versetzung in den Ruhestand eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

Pflicht zur Untersuchung

Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten kann nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er einen Antrag auf Reaktivierung zu stellen beabsichtigt.

Recht zur Untersuchung

Ruhegehalt bei Dienstunfähigkeit

Die Berechnung des Ruhegehalts bzw. der Versorgungsbezüge bei Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit erfolgt analog dem »normalen« Ruhegehalt (siehe dort). Einige Besonderheiten:

Besonderheiten bei
Ruhegebhaltsberechnung

- Die sogenannte »Zurechnungszeit«, die im Fall einer Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit zur »aktiven« Dienstzeit hinzugerechnet wird, beträgt zwei Drittel der Zeit zwischen der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und dem vollendeten 62. Lebensjahr.
- Nur beim sogenannten Dienstunfall werden die Versorgungsbezüge anteilig aus der Endstufe der Besoldungsgruppe berechnet, ansonsten aus der letzten erreichten Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe.

Angestellte Lehrkräfte bzw. ArbeitnehmerInnen

Annähernd vergleichbar mit dem beamtenrechtlichen Begriff der Dienstunfähigkeit ist die Arbeitsunfähigkeit bei ArbeitnehmerInnen. Auch hier befreit eine Krankheit nur dann von der Arbeitspflicht, wenn dadurch die Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Leistung unmöglich ist. Dies zu beurteilen ist auch hier zunächst Aufgabe des behandelnden Arztes bzw. der Ärztin, dessen/deren Bescheinigung bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen spätestens am folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle vorzulegen ist. Einzelheiten der Anzeige- und Nachweispflichten sind in § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt.

Das Entgelt wird nur bis zur Dauer von sechs Wochen der Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt. Anschließend gibt es Krankengeld und ggf. Krankengeldzuschuss nach § 22 TV-L bzw. TVöD.

Erwerbsminderung

Ist die Arbeitsunfähigkeit von Dauer, kann Rente wegen Erwerbsminderung infrage kommen (§ 43 SGB VI). Dort wird zwischen teilerwerbsgeminderten und vollerwerbsgeminderten Versicherten unterschieden. Volle Erwerbsminderung liegt vor, wenn eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nicht mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein kann; teilweise Erwerbsminderung bei weniger als sechs Stunden. Dabei handelt es sich um Vollzeitstunden. Unterrichtsstunden müssten entsprechend umgerechnet werden.

Auswirkungen der Erwerbsminderung

Erhält eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer neben der gesetzlichen Rente wegen voller Erwerbsminderung Zusatzrente z. B. von der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

(VBL), endet in der Regel das Arbeitsverhältnis gem. § 33 TV-L bzw. TVöD. Dies gilt nicht, wenn die Rente nur befristet gewährt worden ist. Auch bei Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen, wenn eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides die Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt und dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Voraussetzungen für den Rentenbezug und die damit zusammenhängenden Fragen im Einzelnen können bei den Rentenversicherungsträgern und deren Beratungsstellen abgerufen werden.

**Dienstunfähigkeit,
begrenzte
Dienstfähigkeit und
Reaktivierung**

Berufsunfähigkeitsversicherung

Durch eine der letzten Rentenreformen wurde die Berufs- und Erwerbsunfähigkeitsrente durch die Rente wegen Erwerbsminderung ersetzt. Dies ist mit einer erheblichen Kürzung der Versicherungsleistungen in diesen Rentenfällen verbunden. Es ist daher durchaus zu empfehlen, für dieses Risiko durch den Abschluss einer privaten Versicherung vorzusorgen.

von Wolfgang Fischer

Quellen:

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) i. d. F. v. 17.07.2015
Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) i. d. F. v. 24.07.2015
Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) i. d. F. v. 24.07.2015
Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) i. d. F. v. 05.02.2009
Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
Rentenversicherung: www.deutsche-rentenversicherung.de
Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) Art. 76

Externe Evaluation

Das Problem

»Im Rahmen einer externen Evaluation fand bei mir ein Unterrichtsbesuch statt. Gehen die Erkenntnisse aus diesem Besuch in meine nächste dienstliche Beurteilung ein?«

»Was geschieht mit den Evaluationsberichten?«

Die Rechtslage im Überblick

Das Kultusministerium hat sich mit der externen Evaluation ein Instrument zur Überprüfung von Schule geschaffen. Mit Artikel 113c BayEUG ist auch eine gesetzliche Grundlage gegeben. Die Schule als Organisation soll dabei im Mittelpunkt stehen, nicht die Bewertung der einzelnen Lehrkraft.

Auswahl der Schulen	Die Auswahl der Schulen erfolgt <ul style="list-style-type: none">■ durch freiwillige Meldung,■ nach dem Zufallsprinzip (Stichprobenziehung durch die Qualitätsagentur) und■ durch Auswahl der Schulaufsicht.
Zusammensetzung des Evaluationsteams	Die Evaluationsteams bestehen aus drei schulischen VertreterInnen (von denen eine als TeamsprecherIn fungiert) und nach Möglichkeit einer externen ExpertIn (VertreterIn der Eltern oder der Wirtschaft). Die im Schuldienst tätigen Mitglieder absolvieren eine Grundqualifizierung (eine Woche) vor Aufnahme der Tätigkeit. Zwei halbwöchige Weiterqualifikationsmodule folgen im ersten Jahr der Tätigkeit als EvaluatorIn. Nicht schulische EvaluatorInnen werden durch die zuständige Schulaufsicht eingeführt.
Aufgaben	Aufgabe der Evaluationsteams ist es, sich durch die Analyse vorab gelieferter Daten (Schulportfolio), durch einen Besuch an der Schule mit Unterrichtsbeobachtungen und in Gesprächen mit allen am Schulleben Beteiligten ein möglichst umfassendes Bild von der Qualität einer Schule zu machen und darüber einen Bericht zu erstellen, zu dem die Schule eine schriftliche Stellungnahme abgeben kann. Der Bericht enthält Bewertungen der einzelnen Qualitätsbereiche und spricht Empfehlungen aus, die der Schule Ansatzpunkte für eine Verbesserung bieten. Neben der Schule erhalten die zuständige Schulaufsichtsbehörde und die Qualitätsagentur den Bericht.
Qualitätsbereiche	Die von den EvaluatorInnen untersuchten Qualitätsbereiche umfassen <ul style="list-style-type: none">■ die Rahmenbedingungen der Einzelschule, z. B. Schulstandort, Lehrerkollegium ...,■ die »Prozessqualitäten Schule«, z. B. Schulmanagement, Schulkultur, Schulprofil ...,■ die »Prozessqualitäten Unterricht und Erziehung«, z. B. Variabilität der Unterrichtsformen, individuelle Unterstützung ..., sowie■ die Ergebnisse schulischer Arbeit und den Umgang der Schule mit diesen Ergebnissen, z. B. Niveau der Lernergebnisse.

Wie läuft eine externe Evaluation ab?

Externe Evaluation

Schuljahresbeginn	Auswahl der Schulen
ca. 8 Wochen vor Besuch	Vorstellungskonferenz; Befragung (Eltern, LehrerInnen, SchülerInnen)
ca. 5 Wochen vor Besuch	Bereitstellung der Daten
2 Wochen vor Besuch	Organisationsgespräch
3 Tage Schulbesuch	Evaluationsbesuch mit <ul style="list-style-type: none"> ■ Gebäuderundgang ■ Unterrichtsbeobachtungen ■ Interviews
ca. 1 Woche nach Besuch	Entwurf des Evaluationsberichtes <ul style="list-style-type: none"> ■ Vorstellung und Erläuterung des Entwurfs durch das Evaluationsteam im Rahmen einer Konferenz aller Beteiligten ■ Gelegenheit für die Schule zu einer Stellungnahme
ca. 3 Wochen nach Besuch	Abschlussbericht
innerhalb von 3 Monaten	Festlegung der Zielvereinbarungen durch die Schule und die Schulaufsicht

Ablauf einer Evaluation

Die einzelnen Merkmale werden auf einer Skala von 1 bis 4 bewertet:

- (1) Große Schwächen der Schule
- (2) Schwächen der Schule
- (3) Stärken der Schule,
- (4) Große Stärken der Schule

Bewertungsstufen

Diese Bewertung spielt für die Schule bei der Erlangung des MODUS-Status die entscheidende Rolle. Dafür muss die Schule in den Bereichen Personalführung, Leitung, kollegiale Zusammenarbeit, berufliche Weiterentwicklung, Fortbildung, Maßnahmen der individuellen Förderung, selbstständiges und eigenverantwortliches Lernen, Variabilität der Unterrichtsformen, unterrichtsbezogene Zusammenarbeit im Kollegium und unterrichtsbezogene Initiativen auf Schulebene sowie Monitoring mit 3 oder 4 bewertet sein. Beim Kriterium Systematik der Qualitätsentwicklung muss die 4 erreicht werden und insgesamt darf kein Bereich mit 1 bewertet worden sein.

Tipps für die Praxis

Wenden Sie sich an den Personalrat, falls für Ihre dienstliche Beurteilung Beobachtungen aus der Evaluation herangezogen werden. Fordern Sie im Kommentar der Schule zum Evaluationsbericht auch deutliche materielle Verbesserungen für Ihre Arbeitsbedingungen.

Was die GEW dazu meint

Die Schulaufsichtsbehörden setzen Evaluationsgruppen ein. Es gibt keine Ausschreibung.

Die Zielvereinbarungen liegen hauptsächlich im Bereich (schulinterne) Fortbildungsmaßnahmen, Teambildung und Umorganisation schulischer Abläufe. Die Bereitstellung von Förderstunden, zusätzlichem Personal und einer besseren Ausstattung mit Lehr- und Lernmitteln bleibt die Ausnahme.

externe Evaluation bei Bedarf durch unabhängige Fachleute auf Anforderung der Schule

Die GEW fordert, dass sich die Schulen selbst evaluieren und bei Bedarf von sich aus institutionell unabhängige und nicht weisungsgebundene SchulentwicklungsexpertInnen für eine

Externe Evaluation

externe Evaluation holen. Diese muss auf die Entwicklungsprobleme der Einzelschule bezogen sein und darf nicht dem Vergleich von Schulen dienen. Soweit auch die Wirksamkeit der pädagogischen Angebote im Ganztagesbereich in Kooperation von Jugendhilfe und Schule zum Gegenstand von Evaluierung wird, muss sichergestellt werden, dass nicht nur Expertinnen und Experten aus der Schulentwicklungsforschung, sondern auch aus der Sozialpädagogik und der Erziehungswissenschaft hinzugezogen werden.

von Peter Caspari

Quellen:

Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG), Neufassung vom 31. Mai 2001 (GVBl. S.414), zuletzt geändert am 12. Mai 2015 (GVBl. S. 82)

KMS vom 10.05.2004, III.5 - 5 S 4200.4-6.44 190

KMBek vom 27.10.2008 (KWMBI. S. 434), geändert am 27. März 2012 (KWMBI. S. 156)

KMBek vom 01.07.2010, III.4-5 S 4200.4-6.60447 (KWMBI. Nr. 15/2010, S. 200)

Internet: <http://www.isb.bayern.de/schulartuebergreifendes/qualitaetssicherung-schulentwicklung/evaluation/>

Das Problem

»Ich muss an einer Fortbildung zum neuen Lehrplan in der Kreisstadt teilnehmen. Werden meine Fahrtkosten ersetzt?«

»Ich habe die Sprachkompetenzprüfung für Englisch in der Grundschule nicht bestanden. Der Schulrat hat eine Fortbildung der Volkshochschule empfohlen, die ich selber bezahlen muss. Gibt es kein Angebot der staatlichen Lehrerfortbildung?«

Die Rechtslage im Überblick

Die LehrerInnen sind zur Fortbildung verpflichtet. Dies ist im Bayerischen Lehrerbildungsgesetz (BayLBG) in Art. 20 Abs. 2 Satz 1 geregelt, ebenso in der Lehrerdienstordnung (LDO) § 9a Abs. 2 und in dem für alle BeamtInnen gültigen Art. 66 Abs. 2 Leistungslaufbahngesetz (LbG).

Verpflichtung
zur Fortbildung

In allen oben aufgeführten Bestimmungen werden sinngemäß die gleichen Vorschriften genannt wie in der LDO § 9a Abs. 2: Die Lehrkräfte sind verpflichtet, sich selbst fortzubilden und an dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen.

Der Pflicht zur selbstständigen Fortbildung können sie auf verschiedene Weise nachkommen – z. B. durch das Lesen von Fachliteratur, den Besuch von Veranstaltungen der GEW, der LehrerInnenverbände oder der Schulbuchverlage.

Die Anmeldung zu dienstlichen Fortbildungsveranstaltungen erfolgt verpflichtend über die Datenbank »Fortbildung in bayerischen Schulen« (FIBS).

Für die Erfüllung der Fortbildungsverpflichtung hat das Bayerische Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst genaue zeitliche Vorschriften erlassen: Innerhalb von vier Jahren müssen zwölf Fortbildungstage (jeweils fünf Stunden à 60 Minuten) nachgewiesen werden. Es gelten hierfür nur Veranstaltungen der staatlichen oder staatlich anerkannten Fortbildung (z. B. an Hochschulen). Mindestens ein Drittel des Gesamtumfangs muss als schulinterne Lehrerfortbildung durchgeführt werden.

Die Verantwortung für den Nachweis der besuchten Fortbildungen liegt bei der Lehrkraft. Über die Anerkennung einer besuchten Veranstaltung auf die individuelle Fortbildungsverpflichtung entscheidet die Schulleitung.

LehrerInnen können zur Teilnahme verpflichtet werden. Wird eine Fortbildung angeordnet, müssen auch Reisekosten erstattet werden.

Erstattung von
Reisekosten

Die Erstattung von Auslagen bei Fortbildungsreisen hat sich aufgrund der angespannten Haushaltslage verschlechtert. In Art. 24 BayRKG heißt es: Bei Reisen zum Zwecke der Aus- oder Fortbildung können erstattet werden:

- 75 v. H. des Tagegeldes nach Art. 8
- Die entstandenen notwendigen Übernachtungskosten nach Art. 9
- Fahrtkosten nach Art. 5 Abs. 1 bis zu dem Betrag, der Dienstreisenden der Besoldungsgruppe A7 zu erstatten wäre
- 75 v. H. der Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung nach Art. 6
- die entstandenen notwendigen Nebenkosten nach Art. 12

Findet die Veranstaltung am Dienst- oder Wohnort statt, werden nur die notwendigen Fahrtkosten oder Nebenkosten erstattet.

Die Regelung von Fortbildungsreisen von Lehrkräften wurde durch KMS noch ungünstiger als für die übrigen BeamtInnen geregelt. So werden für die Fahrt mit einem privaten Kraftfahrzeug ohne triftigen Grund 0,125 EUR und bei der Benutzung des PKW mit triftigem Grund 0,175 EUR (jeweils pro gefahrenen Kilometer) erstattet. Dies entspricht 50 v. H. der Wegstreckenentschädigung. (Der Anteil von 75 v. H. im BayRKG ist eine Kann-Bestimmung). Außerdem werden für Kurshalbtage (z. B. An- und Abreisetag) keine Tagegelder mehr bezahlt.

Fahrtkostenerstattung bei
Pflichtfortbildung

Fortbildung

keine Fahrtkosten bei SchILF	Schulhausinterne Lehrerfortbildungen (SchILF) am Nachmittag können Fahrtkosten einsparen. Bei Grund- und Mittelschulen ist dieses Verfahren jedoch nur begrenzt praktikabel, da aufgrund der sehr unterschiedlichen Schulgrößen oft mehrere Schulen zusammengefasst werden müssen und somit doch wieder Reisekosten anfallen können.
Fortbildungen sind als Werbungskosten steuerlich abzugsfähig	Fortbildungen, für die von der Dienststelle nichts erstattet wird, können bei der Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend gemacht werden. Voraussetzung dafür ist: Es muss sich um eine Weiterbildung im erlernten Beruf handeln und die Bildungsmaßnahme darf nicht auf privaten Interessen beruhen. Liegen diese Voraussetzungen vor, sind Teilnahmegebühren, Aufwendungen für Lernmittel und Reisekosten (Fahrt-, Verpflegungs-, Übernachtungs- und Reisenebenkosten) abzugsfähig.
Dienstliche Beurteilung	Laut Art. 66 Abs. 3 LIBG sind BeamtInnen, die ihre Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse durch Fortbildung nachweislich wesentlich gesteigert haben, zu fördern. So wird bei der Dienstlichen Beurteilung in der Rubrik »Eignung und Befähigung« auch das Fortbildungsstreben berücksichtigt. Da die Schwerpunkte der Fortbildung einer Lehrkraft im Rahmen des MitarbeiterInnensprechens mit der Schulleitung reflektiert werden, sollte man auch diese Gelegenheit nutzen, um auf das Fortbildungsangebot Einfluss zu nehmen.
Aufgaben des Personalrats	Der Personalrat hat nach Art. 69 Satz 1 des Bayerischen Personalvertretungsgesetzes (BayPVG) bei Fort- und Weiterbildung auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten und entsprechende Maßnahmen zu beantragen. Ferner hat er ein Mitwirkungsrecht bei allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten (BayPVG Art. 76 Satz 1 Nr. 7) und der Aufstellung von Grundsätzen für die Auswahl von TeilnehmerInnen an Fortbildungsveranstaltungen.

Was die GEW dazu meint

ausreichende Mittel für eine qualifizierte Fortbildung bereitstellen	Seit Jahren stellt der Staat zu wenig Mittel für die LehrerInnenfortbildung zur Verfügung. Bei Auswärtslehrgängen der Akademie, die ein spezielles fachliches Interesse der TeilnehmerInnen bedienen und keine Führungs- und Pflichtlehrgänge sind, kann für Halbwochenlehrgänge ein Teilnehmerbeitrag von 50 EUR und für Wochenlehrgänge ein Teilnehmerbeitrag von 90 EUR erhoben werden. Für örtliche Fortbildungsmaßnahmen steht oft kein angemessenes Honorar für ReferentInnen zur Verfügung. Die Reisekostenmittel reichen nur für wenige Fortbildungen auf Dienstpflicht. Schulbuchverlage, Volkshochschulen und Unternehmen der IT-Branche drängen auf diesen Markt. Die GEW lehnt alle Bestrebungen zur Privatisierung ab und fordert ein qualifiziertes, staatlich finanziertes, für die Beschäftigten kostenfreies Fortbildungsprogramm.
--	--

von Peter Caspari

Quellen:

Bayerisches Lehrerbildungsgesetz (BayLBG), Neufassung vom 12. Dezember 1995 (GVBl. 1996 S. 16, ber. S. 40), zuletzt geändert durch § 1 Nr. 280 der Verordnung vom 22. Juli 2014 (GVBl. S. 286, 318)

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl. S. 349), zuletzt geändert durch § 2 Abs. 6 des Gesetzes vom 17.07.2015 (GVBl. S. 243).

Bayerisches Reisekostengesetz (BayRKG) vom 24. April 2001 (GVBl. S. 133), zuletzt geändert durch § 1 Nr. 89 der Verordnung vom 22.07.2014 (GVBl. S.286).

Dienstordnung für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern (Lehrerdienstordnung – LDO) Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 5. Juli 2014 (KWMBL. S. 112)

Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 28. Juli 2015 (BGBl. I S.2702)

Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz-LIBG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 571), zuletzt geändert durch § 3 des Gesetzes vom 17.07.2015 (GVBl. S. 240)

Bekanntmachung des Bay. Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 9. August 2002 Nr. III/7-P4100-6/51011 KMS vom 7. April 2004 Nr. III.7-5 P4112-6.30 234 (Fortbildungs- und Dienstreisen von Lehrkräften)

Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, BetriebsärztInnen

Gesundheitsschutz,
Arbeitssicherheit,
BetriebsärztInnen

Das Problem

Eine Kollegin, Mitte 50, Klassenleiterin einer 7. Klasse, spürt Beschwerden, deren Ursachen sie nicht nur im Stress mit den wahrlich nicht pflegeleichten Pubertierenden sieht, sondern in Baumaterialien, Belüftungsproblemen usw. Immer wieder klagt sie über Kopfschmerzen, Schwindelgefühl, Augenbrennen, Atembeschwerden und Ähnliches. Sie erinnert sich, dass vor einiger Zeit von Asbest und Formaldehyd die Rede war. An einigen Schulen hatte es sogar aufwendige Untersuchungen gegeben.

Die Rechtslage im Überblick

Seit 1973 gibt es das »Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit« (ASiG). Demnach hat jeder Arbeitgeber BetriebsärztInnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zu bestellen. Diese sollen ihn beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung unterstützen.

Arbeitssicherheitsgesetz

Die Kommunen, also die Sachaufwandsträger der Schulen, bieten ihren Beschäftigten die Möglichkeit, BetriebsärztInnen zurate zu ziehen. Diese haben die Aufgabe, mögliche Zusammenhänge zwischen auftretenden Symptomen und der Situation am Arbeitsplatz zu untersuchen. Bei staatlichen Lehrkräften jedoch sieht die bayerische Regierung kaum Bedarf für den Einsatz solcher Fachleute. Anders ausgedrückt: Die Kosten solcher Maßnahmen sollen offensichtlich vermieden werden!

BetriebsärztInnen bisher
nicht bei staatlichen
Schulen

Nach jahrzehntelanger Missachtung der gesetzlichen Vorschriften ging das KM vor drei Jahren einen winzigen Schritt vorwärts. Ein Forschungsprojekt »Gesundheitsvorsorge an Schulen in Bayern« wurde installiert (KMS Az. II.5 – 5P4007.3 – 6b.103947 vom 30.10.2013). Aufgrund der auffälligen Zurückhaltung des Ministeriums bei der Bekanntmachung dieses Projekts und der geringen personellen Ausstattung ist der Verdacht naheliegend, dass bis zum angesetzten Projektende im Jahr 2016 belegt werden soll, Lehrkräfte in Bayern bräuchten gar keinen gesetzlichen Arbeitsschutz. Besonders die skandalöse Projektbedingung, nur Schulleitungen und schwangere Kolleginnen dürften sich an die beiden Projekt-Betriebsärztinnen wenden, begrenzte die Zahl der infrage kommenden Ratsuchenden schon mal radikal!

Die Erfahrungen anderer Bundesländer mit dem Bedarf an betriebsmedizinischer Versorgung werden komplett ignoriert – ebenso wie die Gültigkeit des Arbeitsschutzgesetzes für die bayerischen Schulen.

Bayern ignoriert
Erfahrungen anderer
Bundesländer

Dieses spricht seit der Novellierung von 1996 ausdrücklich auch von psychischen Belastungen der Beschäftigten und verpflichtet alle Arbeitgeber zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

Die Staatsregierung will offenbar die seit Januar 2011 bundesweit geltenden Vorschriften der DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) unterlaufen und stellt alle Maßnahmen in diesem Bereich ausdrücklich unter den Haushaltsvorbehalt – eine rechtswidrige Einschränkung!

Was im konkreten Fall geschah

Über lange Zeit wurde im Fall der o. a. Kollegin auf die Jahre zurückliegenden (»historischen«) Messungen verwiesen, deren Ergebnisse unter den zulässigen Höchstwerten lagen. Die Kollegin wurde schon fast als hysterische Hypochonderin eingestuft.

Durch die Hartnäckigkeit unserer GEW-KollegInnen im Personalrat und unmittelbare Initiativen des Sachaufwandsträgers konnte zunächst erreicht werden, dass neue Messungen

wichtige Messnormen

vorgenommen wurden. Diesmal unter Beachtung der Messnormen (Zeiten und Orte, Belüftungsabstände, einzuhaltende Wartezeit bis zur Messung, Dauer der Messvorgänge usw.). Über die Personalvertretung wurden die Beschäftigten aufgeklärt, dass z. B. Formaldehyd aus bestimmten Materialien (z. B. Spanplatten) an bestimmten Stellen (Schnittkanten) immer wieder »ausgast« und die Umgebungsluft kontaminiert. Durch richtige Belüftung und andere Maßnahmen (Verschließen von Schnittkanten mit geeigneten Anstrichen) kann das Problem zumindest reduziert werden.

Im erwähnten Fall wurden an der betreffenden Schule Zimmerdecken erneuert, an anderen durch Spezialanstriche kritische Stellen »versiegelt«. Abschließend wurde durch Kontrollmessungen die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen überprüft. Für alle Schulen wurden Lüftungspläne erarbeitet (deren Einhaltung allerdings kaum überprüft werden kann).

Was die GEW dazu meint

Der skandalöse Umgang mit der Arbeitskraft und Gesundheit von Lehrkräften ist weder juristisch noch menschlich noch »betriebswirtschaftlich« zu akzeptieren. KollegInnen, die einen Zusammenhang zwischen Krankheitssymptomen und physischen oder psychischen Bedingungen am Arbeitsplatz vermuten, sollten sich an Personalräte bzw. an den Rechtsschutz wenden und die Einhaltung der Arbeitsschutzgesetze so lange einfordern, bis auch die Staatsregierung begreift, dass Arbeitsschutzgesetze auch für Lehrkräfte in staatlichen Schulen Bayerns gelten.

Eine Möglichkeit zur Verdeutlichung einer unerträglichen Arbeitssituation bietet die Überlastungsanzeige.

Überlastungsanzeige

unerträgliche
Arbeitssituation anzeigen

Diese wird schriftlich an den Arbeitgeber gestellt und zeigt an, dass eine **ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung gefährdet** ist.

Eine wichtige Funktion ist die **Haftungsfreistellung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin** gegenüber dem Arbeitgeber oder Dritten. Unterlaufen ArbeitnehmerInnen Fehler wegen Arbeitsüberlastung, so wären sie ansonsten – gegebenenfalls – schadensersatzpflichtig.

Die Überlastungsanzeige ist natürlich kein Freibrief. Sie dient lediglich dem Nachweis, dass dem Arbeitgeber unhaltbare Zustände (z. B. dauernder Personalmangel, nur mit Qualitätseinbußen oder in Teilen gar nicht zu bewältigende Fülle an Arbeitsaufgaben usw.) bekannt gemacht wurden. Eine kurze Darstellung der Arbeitsplatzprobleme und der schon erkennbaren bzw. zu befürchtenden gesundheitlichen Folgen gehören dazu.

Die Abgabe der Überlastungsanzeige sollten sich Beschäftigte vom/von der unmittelbar Vorgesetzten **bestätigten lassen**.

Vorgesetzte haben
Fürsorgepflicht

Die/der **Vorgesetzte** ist aufgrund der **Fürsorgepflicht** verpflichtet, Abhilfe zu schaffen oder die Anzeige an die Stelle weiterzuleiten, die Lösungen einleiten kann.

Die Überlastungsanzeige ist sowohl Mittel zur Wahrnehmung der Rechte und Pflichten einzelner Beschäftigter, um sich **persönlich abzusichern**, als auch möglich in einer **gemeinschaftlichen Aktion mehrerer oder aller Beschäftigten einer Einrichtung**, um unzumutbare Arbeitsbedingungen öffentlich zu machen und gemeinschaftliches Handeln zu demonstrieren.

von Ernst Wilhelm

Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender-Mainstreaming

Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender-Mainstreaming

Das Problem

»Ich bin 44 Jahre alt und seit zwölf Jahren Beamtin auf Lebenszeit. Seit zehn Jahren arbeite ich in Teilzeit, damit ich mich um meine drei Kinder kümmern kann. Den Fachbereich Ethik betreue ich kommissarisch. Außerdem fahre ich jedes Jahr mit ins Schullandheim. Ich halte mich für sehr engagiert, wurde allerdings bisher bei jeder Beförderungsmaßnahme übergangen. Meine jüngeren männlichen Kollegen, die alle in Vollzeit arbeiten, wurden mir immer vorgezogen.«

männliche Kollegen werden schneller befördert

Die Rechtslage im Überblick

Seit 1. Juli 1996 gibt es das »Bayerische Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern (Bayerisches Gleichstellungsgesetz)«. Seine Aufgabe ist es, diese Gleichstellung im öffentlichen Dienst zu fördern.

ein Gleichstellungsgesetz für den öffentlichen Dienst

Sein Ziel ist laut Artikel 2

- die Erhöhung der Anteile der Frauen in Bereichen, in denen sie in erheblich geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer, um eine ausgewogene Beteiligung von Frauen zu erreichen,
- die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu sichern,
- auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer hinzuwirken.¹

Weiteres Ziel ist es, auf die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien hinzuwirken.²

- Ziel ist ferner, dass alle Beschäftigten, besonders in Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen,
- die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördern,
 - auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken,
 - die Chancengleichheit in allen Aufgabenbereichen als durchgängiges Leitprinzip berücksichtigen.³

Nach wie vor werden »Eignung, Befähigung und fachliche Leistung« als objektiv zu messende Kriterien dargestellt. Weiterhin gelten sie als Voraussetzung für jeden Schritt auf der Karriereleiter. Damit wird den beurteilenden Dienstvorgesetzten, seien es SchulleiterInnen oder SchulrätInnen, genügend Spielraum gelassen, eigene FavoritInnen in Funktionsstellen zu heben.

Zudem ist »der Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel (...) zu beachten«.

Förderung der Gleichstellung

Überall da, wo Frauen unterrepräsentiert sind, sollen sie bei der Ausschreibung besonders zur Bewerbung aufgefordert werden, auch durch Hinweise auf Teilzeitmöglichkeiten.

Bei Fortbildungen sollen ihre Bewerbungen bevorzugt behandelt werden, auch während des Erziehungsurlaubs.

Auch Vorgesetzten und Beschäftigten mit Leitungsaufgaben sollen Teilzeitmöglichkeiten geboten werden.

Arbeit in Teilzeit darf sich nicht negativ auf die dienstliche Beurteilung auswirken.

Gleichstellungsbeauftragte und AnsprechpartnerInnen

Bei den obersten Landesbehörden und bei Dienststellen, die einstellen und befördern, werden nach interner Ausschreibung Gleichstellungsbeauftragte bestellt. Sie werden nicht gewählt. Eine Amtszeit dauert drei Jahre. Bei den übrigen Dienststellen werden AnsprechpartnerInnen bestellt. Ihre Aufgabe ist es, den Kontakt zwischen Beschäftigten und Gleichstellungsbeauftragten herzustellen und aufrechtzuerhalten.

Gleichstellungsbeauftragte werden bestellt, nicht gewählt

Gleichstellung von Frauen und Männern, Gender-Mainstreaming

Gleichstellungsbeauftragte und AnsprechpartnerInnen sind aufgerufen, mit Personalvertretung und Dienststelle vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Sie genießen Kündigungsschutz wie Mitglieder in Personalräten. Jedoch sind sie der Dienststelle unterstellt.

Rechte und Pflichten

kein Dienstweg für Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsbeauftragte und AnsprechpartnerInnen beraten, überwachen und ergreifen auch selbst die Initiative. Sie sind an keinen Dienstweg gebunden, können sich also direkt an die Dienststellenleitung wenden. Bei Personalangelegenheiten und Vorstellungsgesprächen können sie hinzugezogen werden. Mit Zustimmung der Betroffenen können sie die Personalakten einsehen. Sie unterliegen der Schweigepflicht. Wenn sie von Verstößen gegen das Gleichstellungsrecht erfahren, können sie von ihrem Beanstandungsrecht Gebrauch machen. Aber: Über die Beanstandung entscheidet der/die DienststellenleiterIn. Sie sollen über die Einhaltung der »Grundsätze zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz« wachen.

Gleichstellungskonzept

Gleichstellungskonzepte ohne Vision

Das Gesetz schreibt für Dienststellen ab 100 Beschäftigten vor, in regelmäßigen Abständen ein Gleichstellungskonzept zu erstellen. Ursprünglich betrug der Zeitraum drei Jahre, er wurde auf fünf Jahre erweitert. Das derzeitige Konzept erstreckt sich von 2008 bis 2013. Ein Gleichstellungskonzept soll, ausgehend von einer Bestandsaufnahme, Vorschläge machen zur Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf. Im Internet findet sich der 4. Bericht über die Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungskonzeptes vom November 2010. Da alle fünf Jahre ein solcher Bericht vorgelegt werden muss, dürfte bald ein neuer erscheinen.

Gender-Mainstreaming

die EU verpflichtet zu Gender-Mainstreaming

Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union verpflichteten sich im Amsterdamer Vertrag zum »Gender-Mainstreaming«, dem Prinzip der geschlechtersensiblen Sichtweise. Dies würde das bisherige Prinzip der Gleichstellung erheblich erweitern, wenn es denn im Sinne der EU umgesetzt würde. Gender-Mainstreaming untersucht grundsätzlich alle Lebensbereiche, in denen Planungen, Entscheidungen und Maßnahmen Auswirkungen auf Frauen und Männer haben, mit dem Ziel, gleiche Chancen für beide Geschlechter zu schaffen. Der Landtag forderte von den Behörden ein Konzept zur Umsetzung von Gender-Mainstreaming. Aus dem Sozialministerium liegt die Broschüre »Hinweise zur Geschlechter sensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) für Referentinnen und Referenten« vor. Sie ist auch im Internet zu finden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG

das AGG soll Benachteiligung verhindern

Das AGG kommt aus der europäischen Gesetzgebung. Es soll darauf hinwirken, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse,
- der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechtes,
- der Religion,
- der Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters sowie
- der sexuellen Identität

zu verhindern, oder, falls bereits erfolgt, abzuschaffen.

Der Arbeitgeber muss die Beschäftigten »in geeigneter Weise« über das Verbot der Diskriminierung schulen und bei Verstößen von Beschäftigten gegen das Diskriminierungsverbot eingreifen. Er muss diese mit geeigneten und angemessenen Maßnahmen unterbinden.

Sollte dies nicht erfolgen, haben Beschäftigte ein Beschwerderecht. Sie haben einen Anspruch auf Unterlassung, der bis zur Arbeitsverweigerung führen kann.

Im Kultusministerium gibt es eine Beschwerdestelle für alle Beschäftigten in seiner Verantwortung.

Was die GEW dazu meint

Das Gleichstellungsgesetz ist allenfalls gut gemeint. Es bietet kaum konkrete Möglichkeiten für gezielte Frauenförderung. Der Haushaltsvorbehalt, die allgemeinen Beförderungsrichtlinien (Eignung, Leistung, Befähigung) und vor allem die Subjektivität der dienstlichen Beurteilung sind die größten Hemmnisse.

KollegInnen an den kommunalen Schulen in München und Nürnberg können sich an die dortigen Gleichstellungsstellen wenden. Diese sind besser ausgestattet als die staatlichen und arbeiten in der Regel effizienter.

Um die Gleichstellung effizient auf den Weg zu bringen, sind weiterreichende Schritte erforderlich:

- Gleichstellungsbeauftragte und AnsprechpartnerInnen müssen demokratisch gewählt und in ausreichendem Maß – entsprechend einer Personalratstätigkeit – freigestellt werden. Sie benötigen hinreichende Möglichkeiten für Aus- und Fortbildung.
- Die Quotierung bei Beförderungen muss verbindlich sein. Schon zu Vorstellungsgesprächen müssen mindestens zur Hälfte Frauen eingeladen werden.
- In Zusammenarbeit von Personalratsmitgliedern und Gleichstellungsbeauftragten muss Benachteiligung bewusst gemacht und zu deren Abschaffung beigetragen werden.
- Entsprechend den Thesen des Gender-Mainstreaming müssen Arbeitskonditionen so geschaffen werden, dass sie für Frauen und Männer Chancengleichheit bieten.

Die Gleichstellungsbeauftragten im Kultusministerium halten die ungleiche Verteilung bei den Spitzenämtern für »historisch bedingt«, da in dieser Altersgruppe nur wenige Frauen mit entsprechender Eignung und Befähigung im öffentlichen Dienst tätig seien. Sowohl die Gleichstellungsbeauftragten als auch die Kolleginnen in den Personalräten sollen mithelfen, die »Historie« anders verlaufen zu lassen.

von Gabriele Gabler

Quellen:

- 1 Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 11/1996, S. 186-191
- 2 Umsetzung des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes, 4. Bericht, November 2010
- 3 20 Jahre Leitstelle für die Gleichstellung von Frauen und Männern, Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familien und Frauen
- 4 »Hinweise zur Geschlechter sensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) für Referentinnen und Referenten« aus dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
- 5 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: »Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland«, 31.1.2011

Integration ist nicht Inklusion

Wir verwenden im Folgenden den Begriff »Integration«, obwohl er in der bildungspolitischen Diskussion weitgehend vom Begriff »Inklusion« ersetzt wurde. Das bayerische Schulsystem ist kaum integrativ, von inklusiv kann, trotz gegenteiliger Behauptung seitens des Kultusministeriums, nicht gesprochen werden.

Das Problem

»Ich unterrichte 27 Kinder in einer zweiten Klasse. Einige von ihnen können noch nicht lesen, viele sind motorisch unruhig. Jetzt wurde ein Kind im Rollstuhl angemeldet. Ich habe große Angst, es nicht zu schaffen. Woher bekomme ich Hilfe?«

Die Rechtslage im Überblick

Bayerisches Erziehungs- und Unterrichtsgesetz (BayEUG)

Förderschullandschaft mit vielen Sparten

Den Förderschulen werden sieben Förderschwerpunkte zugeordnet: Sehen, Hören, körperliche und motorische Entwicklung, geistige Entwicklung, Sprache, Lernen, soziale und emotionale Entwicklung. Darüber hinaus gibt es Schulen für Kranke. Schulen für Kinder und Jugendliche mit Lernproblemen, Sprachauffälligkeiten und Verhaltensstörungen wurden zu Sonderpädagogischen Förderzentren zusammengefasst.

Schulaufnahme

»Inklusiver Unterricht ist Aufgabe aller Schulen«, sagt Art. 2 (2) des BayEUG. Bei Anmeldung an eine Förderschule sind »die Erziehungsberechtigten (...) von der Schule nachweislich über die Möglichkeiten eines gemeinsamen Unterrichts und Schullebens nach Art. 30a und 30b BayEUG zu informieren.« So steht es in der Volksschulordnung für Förderschulen (VSO-F).

»Kann der individuelle sonderpädagogische Förderbedarf an der allgemeinen Schule auch unter Berücksichtigung des Gedankens der sozialen Teilhabe nach Ausschöpfung der an der Schule vorhandenen Unterstützungsmöglichkeiten sowie der Möglichkeit des Besuchs einer Schule mit dem Schulprofil »Inklusion« nicht hinreichend gedeckt werden und

1. ist die Schülerin oder der Schüler dadurch in der Entwicklung gefährdet oder
2. beeinträchtigt sie oder er die Rechte von Mitgliedern der Schulgemeinschaft erheblich, besucht die Schülerin oder der Schüler die geeignete Förderschule.« (Artikel 41, BayEUG)

»Kommt keine einvernehmliche Aufnahme zustande, entscheidet die zuständige Schulaufsichtsbehörde nach Anhörung der Erziehungsberechtigten und der betroffenen Schulen über den schulischen Lernort. Sie kann ihre Lernortentscheidung auch zeitlich begrenzt aussprechen. Das Nähere einschließlich der Einholung eines sonderpädagogischen, ärztlichen oder schulpsychologischen Gutachtens sowie der Beauftragung einer Fachkommission regeln die Schulordnungen.« (Artikel 41, BayEUG)

Sind die Eltern mit dem Besuch der Förderschule nicht einverstanden, entscheidet das Schulamt. Die Eltern können noch angehört werden, auch kann noch eine »ad hoc einsetzende Fachkommission« eingeschaltet werden. Diese Fachkommission wird im Gesetz als unabhängig bezeichnet. Da sie aber kostenneutral arbeitet, kommen ihre Mitglieder aus dem Schulbereich und sind damit keineswegs neutral. Sollte ein Kind gegen den Willen der Eltern an eine Sonderschule überwiesen werden, können diese den Klageweg beschreiten. Bisher ist allerdings kein solches Verfahren bekannt.

Eltern können klagen

Lernzielgleicher Unterricht ist nicht verpflichtend!

Lehrkräfte an allgemeinen Schulen können also unterschiedliche Lerninhalte anbieten. Bei der Leistungsbewertung trennen sich jedoch wieder Spreu und Weizen: Entweder kann ein Kind lernzielgleich unterrichtet werden und es bekommt dann ab dem Ende der zweiten Klasse ein Zeugnis mit Noten oder es wird ein sonderpädagogischer Förderbedarf (von dem/der SonderpädagogIn) festgestellt. Auf Antrag der Eltern kann es dann ein Wortgutachten anstelle des Zeugnisses mit Noten bekommen. Damit ist ein Kind innerhalb seiner Klasse als lernbehindert abgestempelt und stigmatisiert. Das Aussetzen der Noten kann jederzeit wieder rückgängig gemacht werden. Dieses Verfahren ist nur an Grund- und Mittelschulen möglich. Für Realschulen und Gymnasien gelten die Regeln des Übertrittsverfahrens und der genormten Leistungsfeststellung unverändert.

Mobiler Sonderpädagogischer Dienst

Lehrkräfte können über die Schulleitung Unterstützung durch den Mobilen Sonderpädagogischen Dienst beantragen. Er wird von den Förderschulen mit den entsprechenden Förderschwerpunkten gestellt.

Seine Aufgaben werden in Art. 21 BayEUG beschrieben: »Mobile Sonderpädagogische Dienste diagnostizieren und fördern die Schüler, sie beraten Lehrkräfte, Erziehungsberechtigte und Schüler, koordinieren sonderpädagogische Förderung und führen Fortbildungen für Lehrkräfte durch.«

Dies können sie allerdings nur in sehr begrenztem Umfang leisten, da die Zahl der Kinder, denen ein »sonderpädagogischer Förderbedarf« zugeschrieben wird, kontinuierlich steigt und Stunden des Mobilen Sonderpädagogischen Dienstes häufig zur Vertretung umgewidmet werden.

Anmeldung an die Förderschule

Aufgrund der beschriebenen Bedingungen hat das Bedürfnis nach Förderschulüberweisungen nicht nachgelassen.

Ähnlich wie bei der Schulaufnahme wird eine spätere Überweisung durch ein sonderpädagogisches Gutachten eingeleitet. Es können zusätzliche ärztliche oder schulpсихologische Gutachten eingeholt werden.

Die Erziehungsberechtigten sind von Anfang an zu »informieren und im Rahmen des Begutachtungsverfahrens anzuhören«. (Art. 41 (3) BayEUG)

Sind die Eltern gegen die Überweisung, können sie, nach einem Gespräch mit den Beteiligten, eine Überprüfung des sonderpädagogischen Gutachtens verlangen.

Diese Überprüfung soll durch eine überörtliche, unabhängige Fachkommission erfolgen, deren Mitglieder am bisherigen Verfahren nicht beteiligt waren.

Letztendlich entscheidet aber die Schulrätin/der Schulrat, wohl auch auf der Basis der freien Kapazitäten in den Förderschulen. Es sei denn, die Eltern klagen gegen die Entscheidung.

Integration

Inklusion

Lernzielgleichheit ist keine Pflicht

weiterhin viele Förderschulüberweisungen

die unabhängige Fachkommission ist nicht unabhängig

Sonderpädagogik innerhalb der Regelschulen

Kooperationsklassen

Kooperationsklassen sind Klassen von Grund- und Hauptschulen, in denen Kinder mit dem Attest »Sonderpädagogischer Förderbedarf« sind. Diese Schülerinnen und Schüler bringen Stunden aus der entsprechenden Förderschule mit. Es sollten bis zu drei Stunden pro Kind sein. Dies ist jedoch äußerst selten. Häufiger haben drei Kinder zusammen dieses Zusatzkontingent.

Schulen mit dem »Profil Inklusion«

Wenn der Antrag einer Schule auf das »Profil Inklusion« genehmigt wird, bekommt sie pro zehn Schülerinnen und Schüler mit »sonderpädagogischem Förderbedarf« 14 Stunden aus dem Förderschulkontingent und zehn Stunden aus dem eigenen. Dafür muss sie diese Kinder behalten. Die kooperierenden Lehrkräfte aus der Förderschule sind gehalten, den Anweisungen beider Schulleitungen Folge zu leisten. Sie müssen an den Konferenzen der Gastschule teilnehmen, haben dort aber kein Stimmrecht.

Tandemklassen

Tandemklassen werden an Schulen mit dem »Profil Inklusion« eingerichtet. Sie bestehen aus der Regelklasse und einer Gruppe von Kindern mit »erhöhtem Förderbedarf«. Sie müssen also stark lerneingeschränkt sein. Diese Klassen bleiben meist zusammen und werden von zwei Lehrkräften unterrichtet. Dabei kann die Lehrkraft aus der Schule zur »geistigen Entwicklung« auch ein/eine Heilpädagogische FörderlehrerIn sein.

Förderschulen mit dem »Profil Inklusion«

Diese sind eine weitere Spielart des verzweigten (Sonder-)Schulsystems. Kinder ohne »sonderpädagogischen Förderbedarf« können in einer Förderschule aufgenommen werden. Dies ging zwar bisher auch schon, wurde aber im Schuljahr 2014/15 zu einer offiziellen bildungspolitischen Neuerung erkoren.

Partnerklassen

Partnerklassen hießen früher Außenklassen. Sie gehören organisatorisch zu einer Förderschule, haben ihr Klassenzimmer aber an einer Regelschule. An vielen Schulen findet zeitweise gemeinsamer Unterricht statt. Das ist jedoch nicht vorgeschrieben und hängt von der Bereitschaft der Beteiligten ab. Eine Reihe von Beispielen zeigt jedoch, wie gut Förder- und Regelklassen gemeinsam arbeiten können.

Einzelintegration

Ein Kind mit Besonderheiten wird in die Regelschule eingeschult und durch den MSD begleitet. Diese Begleitung kann sehr unterschiedlich sein. Sie reicht von vereinzelt Beratungseinheiten bis hin zu regelmäßigen Förderstunden. Das Schulrecht bietet eine Reihe von Möglichkeiten des Nachteilsausgleiches an: Noten aussetzen, Zeitverlängerung bei Proben, veränderte Aufgabenstellung.

Was die GEW dazu meint

der bayerische Weg führt
nicht zum Ziel

Wir könnten uns darüber freuen, dass die alte GEW-Forderung nach einer Schule für alle nun zumindest in Ansätzen wahrgenommen wurde und Lernziendifferenziertheit nicht mehr verboten ist. Wir könnten uns darüber freuen, sähen wir nicht die Bedingungen, unter denen der »Bayerische Weg der Inklusion – Inklusion durch Kooperation« umgesetzt werden soll. In den Eingangsklassen sitzen Kinder mit den unterschiedlichsten Vorerfahrungen, Familienhintergründen, körperlichen und geistigen Voraussetzungen.

Mit der Erlaubnis zur Integration ging keineswegs die entsprechende personelle und materielle Ausstattung einher. Differenzierungsmöglichkeiten sind völlig unzureichend, Geld für Material zur Binnendifferenzierung oder zur alternativen Unterrichtsgestaltung steht kaum zur Verfügung.

Vor allem aber die Schulgesetze stellen eine hohe Belastung dar. Sie schreiben normierte Leistungstests in immer größerer Anzahl vor. Wer den Normen nicht gerecht wird, wird innerhalb der Regelschule zum Sonderschüler/zur Sonderschülerin abgestempelt.

Brigitte Schumann, eine renommierte Bildungsjournalistin, sagt, die Sonderschule würde so in der allgemeinen Schule »reorganisiert«. Die Akzeptanz von Heterogenität wird durch die Begleitumstände erheblich erschwert.

Soll Inklusion gelingen, braucht sie

- kleine Klassen mit weitgehender Doppelbesetzung,
- eine räumliche und sachliche Ausstattung je nach Situation,
- die Abkehr vom Frontalunterricht,
- keine Ziffernnoten, sondern Lernstandsberichte für alle, die sich am individuellen Fortschritt des einzelnen Kindes orientieren,
- Schulsozialarbeit und
- vor allem aber Schulgesetze, die echte Vielfalt zulassen.

Wenn Sie ein Kind mit Lernschwierigkeiten oder Problemen körperlicher oder seelischer Art in Ihrer Klasse haben, stellen Sie einen Antrag auf Hilfe durch den MSD. Beschreiben Sie den Eltern die Situation und empfehlen Sie Ihnen, bei den entsprechenden Stellen der Schulverwaltung Unterstützung einzufordern.

von Gabriele Gabler

Quellen:

Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Mai 2000 (GVBl. S. 414, ber. S. 632, BayRS 2230-1-1-UK), letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geänd. (G v. 23.6.2015, S. 183)

Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz (BaySchFG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Mai 2000 (GVBl. S. 455; ber. S. 633, BayRS 2230-7-1-UK), zuletzt geändert durch § 2 des Gesetzes vom 23. Juli 2010 (GVBl. S. 334)

Schulordnung für die Grund- und Hauptschulen (Volksschulen) in Bayern (Volksschulordnung-VSO) vom 11. September 2008 (GVBl. S. 684, BayRS 2232-2-UK), zuletzt geändert durch § 8 des Gesetzes vom 23. Juli 2010 (GVBl. S. 33), letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, § 55 und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3 geänd. (§ 7a Abs. 3 V v. 11.9.2015, 349)

Schulordnung für die Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung (Volksschulordnung-F, VSO-F) vom 11. September 2008 letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, § 55 und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3 geänd. (§ 7a Abs. 3 V v. 11.9.2015, 349)

Brigitte Schumann: »Sonderpädagogisierung« der allgemeinen Schulen, Aufsatz 2015

Das Problem

In den Kollegien besteht oft Unsicherheit über den Sinn, die Aufgaben und Möglichkeiten der LehrerInnenkonferenz*. Nicht selten wird sich über zu viele und zu lange Konferenzen mit zu wenigen greifbaren Ergebnissen beklagt. Oder man sieht sich in einer Konferenz unvorbereitet mit Entscheidungen konfrontiert, die vorher bereits z. B. in Steuergruppen zur Schulentwicklung getroffen wurden. Entspricht das den rechtlichen Vorgaben oder wurde da ein Schritt übersprungen? Und: Wo bietet das Instrument der LehrerInnenkonferenz uns Lehrkräften Handlungsmöglichkeiten im Sinne von Mitbestimmung und Demokratie in der Schule?

Die Rechtslage im Überblick

Für alle Schularten sind die wesentlichen Punkte wie Legitimierung, Zusammensetzung, Aufgaben und Beschlussfassung der LehrerInnenkonferenz in Artikel 58 des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG)¹ festgelegt:

die LehrerInnenkonferenz soll die Erziehungs- und Unterrichtsarbeit an der Schule sichern

- Es gibt an jeder Schule eine LehrerInnenkonferenz.
- Aufgabe der Konferenz ist es, »die Erziehungs- und Unterrichtsarbeit sowie das kollegiale und pädagogische Zusammenwirken an der Schule zu sichern«.
- Zwei Konferenzen sind pro Schuljahr verbindlich vorgeschrieben.
- Alle an der Schule tätigen LehrerInnen, BeamtInnen in Vorbereitungszeit, welche eigenverantwortlichen Unterricht erteilen, FörderlehrerInnen, in den Mobilien Sonderpädagogischen Diensten und in der Mobilien Sonderpädagogischen Hilfe eingesetzte Lehrkräfte (VSO-F) und heilpädagogische Hilfskräfte sind Mitglieder und zur Teilnahme verpflichtet.
- An Schulen mit mehr als 25 Lehrkräften wird jährlich ein Disziplinarausschuss und ein Lehr- und Lernmittelausschuss gebildet.
- VertreterInnen der Schulaufsichtsbehörden sind zur Teilnahme an Konferenzen berechtigt.
- Man unterscheidet zwischen bindenden Beschlüssen, die durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Entscheidung zugewiesen sind, und Empfehlungen der LehrerInnenkonferenz.
- Die Schulleitung hat das Recht, gefasste Beschlüsse unter bestimmten rechtlichen Gegebenheiten erneut beraten zu lassen.

Die LehrerInnenkonferenz entscheidet

- im Rahmen der Haushaltsvorgaben über die Einführung zugelassener Lernmittel (Art. 51),
- bei Ausnahmen zur Erlaubnis des Wiederholens einer Jahrgangsstufe (Art. 53),
- über den befristeten Ausschluss vom Unterricht (Art. 86) sowie über die Androhung der Entlassung und die Entlassung einer Schülerin/eines Schülers von der Schule (Art. 87) und
- durch Wahl über die zwei Lehrkräfte, die sie im Schulforum vertreten (Art. 69).

Aufgaben im Einzelnen

die einzelnen Schulordnungen regeln Details

Die LehrerInnenkonferenz beschließt in allen Schularten, festgelegt in den jeweiligen Schulordnungen, über

- Beschwerden von grundsätzlicher Bedeutung gegen allgemeine Unterrichts- und Erziehungsmaßnahmen der Schule mit Ausnahme von Aufsichtsbeschwerden gegen die Schule und von Dienstaufsichtsbeschwerden und
 - Veranstaltungen, die die gesamte Schule betreffen;
- an Gymnasien, Realschulen, BOS und FOS zusätzlich über »Widersprüche gegen Verwaltungsakte der Schule« (Art. 5)^{2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9}

* Wo aus Gesetzen zitiert oder auf solche Bezug genommen wird, wird die dort noch gebräuchliche maskuline Form der »Lehrerkonferenz« verwendet.

Die weiteren Aufgaben sind in den einzelnen Schulordnungen, dort v. a. von Art. 5 bis 8, und auch in anderen Artikeln des BayEUG¹ geregelt.

Hier einige Beispiele:

- Beschluss über die **Entlassung** eines Schülers/einer Schülerin nach Art. 87 BayEUG¹ nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht von 9 Jahren (Art. 37 Abs. 3 BayEUG¹).
- An allen Schularten (außer FOS/BOS und Wirtschaftsschule) entscheidet die Konferenz, welche freigegebenen **Modus-Maßnahmen** an der Schule durchgeführt werden. Die Schule ist in diesem Fall berechtigt, von einzelnen Bestimmungen der Schulordnungen abzuweichen: Art. 3^{2,3,4,5,7}.
- An Realschulen (Art. 37)⁵ und an Wirtschaftsschulen (Art. 34)⁹ ist die Konferenz an der Entscheidung darüber beteiligt, welche **Wahlpflichtfächergruppen** geführt werden.
- Über mögliche **Abweichungen von der Stundentafel** entscheidet die Schulleiterin/der Schulleiter in Abstimmung mit der Konferenz: Art. 43 GSO⁶, Art. 45 RSO⁵, Art. 46 VSO-F⁴.
- An Gymnasien legt die Konferenz vor Unterrichtsbeginn des Schuljahres die **Grundsätze für die Hausaufgaben** fest: Art. 52 GSO⁶.
- LehrerInnenkonferenzen der Realschulen und Gymnasien beschließen Einzelheiten über **Leistungsnachweise**: Art. 53,54 GSO⁶; Art. 50 (3)⁵, 51 RSO⁵.
- An Grundschulen und Mittelschulen trifft die Konferenz vor Unterrichtsbeginn des Schuljahres grundsätzliche Festlegungen zur Erhebung von **Leistungsnachweisen** einschließlich prüfungsfreier Lernphasen: MSO Art. 46³, GrSO Art. 37².
- An Grundschulen und Mittelschulen kann sie über den pädagogisch begründeten zeitweiligen Verzicht auf Ziffernnoten in Einzelfällen entscheiden: Art. 47 (2)³, Art. 38(2)².
- An FOS und BOS gilt die **fachpraktische Ausbildung** bei Verletzung der Pflichten oder unentschuldigtem Fehlzeiten von mehr sechs Tagen als »ohne Erfolg durchlaufen«. Hier kann die LehrerInnenkonferenz über Ausnahmen entscheiden: Art. 49 FOBOSO⁸.
- An Gymnasien, Realschulen, Wirtschaftsschulen, FOS und BOS sowie für M-Klassen der Mittelschulen ist die Konferenz an der Entscheidung über das **Vorrücken auf Probe** und über die **Verlängerung der Probezeit** beteiligt: Art. 63/70⁶, Art. 58/64⁵, Art. 54^{8,9}, Art. 50³.
- An FOS und BOS entscheidet die Konferenz (auf Empfehlung der Klassenkonferenz) außerdem auch über Nichtvorrücken und Notenausgleich: Art. 58⁸.
- Über **freiwilliges Wiederholen** einer Jahrgangsstufe entscheidet die Konferenz nur an GS, MS und FÖS: Art. 51 MSO³, in VSO-F Verweis auf VSO.

Organisation/Formalien

- Die Schulleitung muss Ort, Zeit und Tagesordnung der Sitzung mindestens eine Woche vor Beginn schriftlich bekannt geben (Ausnahmen von der Frist nur in dringenden Fällen): Art. 7^{2,3,4,5,6,7,8,9}
- Wenn mindestens ein Viertel der Mitglieder es verlangt, muss eine LehrerInnenkonferenz innerhalb von 14 Tagen unter Angabe von Gründen einberufen werden: Art. 7^{2,3,4,5,6,7,8,9}
- Jedes Mitglied der LehrerInnenkonferenz kann zu Beginn zusätzliche Tagesordnungspunkte beantragen. Über die Aufnahme dieser Punkte entscheidet die LehrerInnenkonferenz: Art. 4⁴, Art. 7(3)^{2,3}, 7(2)⁸, nicht in GSO und RSO.
- An Grund- und Mittelschulen können unterhältig beschäftigte Lehrkräfte von der Schulleitung an einzelnen Sitzungen ganz oder teilweise von der Teilnahme befreit werden: Art. 6(2)^{2,3}.
- Über jede Sitzung ist eine Niederschrift zu erstellen. Die Mitglieder der LehrerInnenkonferenz haben das Recht, die Niederschrift einzusehen. Die Niederschrift ist acht Jahre aufzubewahren: Art. 6 (3)^{2,3,4,5,6,7,8,9}.

Beschlussfassung

Die LehrerInnenkonferenz ist beschlussfähig, wenn sämtliche Mitglieder ordnungsgemäß geladen sind und die Mehrheit der Mitglieder anwesend ist. Wird sie zum zweiten Mal zum selben Thema zusammengerufen, ist sie ohne Rücksicht auf die Zahl der Anwesenden beschlussfähig. Die anwesenden stimmberechtigten Mitglieder sind bei den Abstimmungen zur Stimmabgabe verpflichtet. Beschlüsse werden in offener Abstimmung und mit einfacher Mehrheit gefasst (Art. 8 der Schulordnungen)^{2,3,4,5,6,7,8,9}. Die Stimmberechtigten sind zur Stimmabgabe verpflich-

Beschlussfähigkeit

tet. Bei Entscheidungen über Entlassung und Ausschluss von SchülerInnen werden Beschlüsse mit mindestens zwei Dritteln der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder gefasst (Art. 87 und 88 BayEUG)¹.

Tipps für die Praxis

- eigene Vorstellungen einbringen Es ist zu empfehlen, das Werkzeug, das uns Lehrkräften mit der LehrerInnenkonferenz an die Hand gegeben ist, auch für die Durchsetzung eigener Vorstellungen zur Gestaltung von Schule und Unterricht aktiv zu nutzen. Hier kann das Kollegium mitgestalten und eigene Anliegen einbringen. Wenn es Ihnen sinnvoll und notwendig erscheint, sollten Sie auch davon Gebrauch machen, eine LehrerInnenkonferenz gemeinsam mit KollegInnen einzuberufen oder Ihrer Meinung nach wichtige und sinnvolle Tagesordnungspunkte zu beantragen.
- auf Formalien achten Achten Sie auch darauf, dass die vorgeschriebenen Formalien eingehalten werden:
- Wurde die Tagesordnung rechtzeitig bekannt gegeben?
 - Wurden Beteiligungsmöglichkeiten des Kollegiums berücksichtigt?
- Durch eine gute Vorbereitung auf die Konferenz erweitern Sie Ihren Handlungsspielraum.

Was die GEW dazu meint

- hierarchische Organisationsstruktur der Schulen ist nicht effektiv Die Formulierung »Der Schulleiter entscheidet über ...« ist in BayEUG und Schulordnungen häufiger zu finden als »Die Lehrerkonferenz entscheidet über ...«. Dies spiegelt die hierarchisch gegliederte und längst nicht mehr effektive Organisationsstruktur bayerischer Schulen wider. Auch wenn in den jeweiligen Schulordnungen den einzelnen Schulen inzwischen augenscheinlich ein größerer Freiraum durch »Schulentwicklung« und Bildung eines eigenen »Schulprofils« zugestanden wird, kann das nicht darüber hinwegtäuschen, dass in Bayern trotzdem noch ein weiter Weg hin zur wirklich demokratischen Schule zurückzulegen ist. Oft werden weitreichende Entscheidungen in Steuer-, Schul- oder Qualitätsentwicklungsgruppen getroffen und in der LehrerInnenkonferenz so vorgestellt, dass kaum noch Zeit für eine intensive Diskussion bleibt. Was zählt, ist häufig allein das gewünschte Abstimmungsergebnis. Andererseits ist es auch nicht angebracht, Konferenzen für solche Themen oder Informationen anzusetzen, die im Sinne einer Entlastung der Kollegen und Kolleginnen auch auf andere Weise wie durch Rundbriefe, E-Mails etc. behandelt und verbreitet werden könnten. Nach wie vor kommt es also im schulischen Alltag auf die Auffassung der Schulleitung an. Von ihr hängt es immer noch ab, wie demokratisch und effektiv die Konferenz agieren kann. Entsprechende Änderungen von BayEUG und Schulordnungen sind dringend erforderlich.

von Margot Simoneit

Quellen:

- 1 Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Mai 2000; Fundstelle: GVBl. 2000, S. 414, letzte berücksichtigte Änderung: mehrfach geändert. (G v. 23.6.2015, 183)
- 2 Schulordnung für die Grundschulen in Bayern (Grundschulordnung - GrSO). Vom 11. September 2008; Fundstelle: GVBl. 2008, S. 684, letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, § 37 und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3 geändert., § 42 aufgeh. (§ 7a Abs. 1 V v. 11.9.2015, 349)
- 3 Schulordnung für die Mittelschulen in Bayern (Mittelschulordnung - MSO) vom 4. März 2013. Fundstelle: GVBl. 2013, S. 116, letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, §§ 46, 59 und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3 geändert., § 52 aufgeh. (§ 7a Abs. 2 V v. 11.9.2015, 349)
- 4 Schulordnung für die Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung (Volksschulordnung-F, VSO-F) vom 11. September 2008; Fundstelle: GVBl. 2008, S. 731; letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, § 55 und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3 geändert. (§ 7a Abs. 3 V v. 11.9.2015, 349)
- 5 Schulordnung für die Realschulen (Realschulordnung - RSO) vom 18. Juli 2007; Fundstelle: GVBl. 2007, S. 458, letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, § 52 und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3 geändert., § 63 aufgeh. (§ 7a Abs. 5 V v. 11.9.2015, 349)

- 6 Schulordnung für die Gymnasien in Bayern (Gymnasialschulordnung - GSO); vom 23. Januar 2007; Fundstelle: GVBl. 2007, S. 68, letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, § 57 und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3 geänd., § 69 aufgeh. (§ 7a Abs. 6 V v. 11.9.2015, 349)
- 7 Schulordnung für die Berufsschulen in Bayern (Berufsschulordnung - BSO); vom 30. August 2008; Fundstelle: GVBl. 2008, S. 631, letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, § 40 und Überschrift Teil 4 Abschnitt 4 geänd., § 42 aufgeh. (§ 7a Abs. 7 V v. 11.9.2015, 349)
- 8 Schulordnung für die Berufliche Oberschule - Fachoberschulen und Berufsoberschulen - (Fachober- und Berufsoberschulordnung - FOBOSO); vom 28. August 2008; Fundstelle: GVBl. 2008, S. 590, 906 letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht, Überschrift Teil 5, § 48 und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3 geänd., § 57 aufgeh. (§ 7a Abs. 18 V v. 11.9.2015, 349)
- 9 Schulordnung für die Wirtschaftsschulen in Bayern (Wirtschaftsschulordnung - WSO). Vom 30. Dezember 2009 Fundstelle: GVBl. 2010, S. 17, letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht und Überschrift Teil 5 Abschnitt 3, § 49 geänd., § 59 aufgeh. (§ 7a Abs. 15 V v. 11.9.2015, 349)
- 10 Gele Neubäcker, GEW Bayern, »Ratgeber Arbeitsplatz Schule«, Ausgabe vom 17.04.2012, S.50-52

Das Problem

- »Leiharbeitsverhältnis«
voller Konflikte
- »Beinahe-Monopol«
privater Träger für
Schulen mit dem
Förderschwerpunkt
geistige Entwicklung

An Privatschulen arbeiten häufig verbeamtete LehrerInnen, aber auch angestellte staatliche Lehrkräfte, insbesondere Heilpädagogische Unterrichtshilfen (HPU) und Heilpädagogische FörderlehrerInnen (HFL) an Förderschulen, die zur Dienstleistung einem privaten Träger »zugeordnet« sind. Dieses »Leiharbeitsverhältnis« führt zu einer Reihe von Konflikten: Welche Rechte bleiben den BeamtInnen und wie weit reichen die Kompetenzen des privaten Schulträgers? Bayern besitzt ein sehr großzügiges Privatschulrecht.^{1, 2, 3, 4} In weiten Bereichen des Förderschulwesens nehmen die privaten Träger nahezu eine Monopolstellung ein. Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und Schulen mit dem Förderschwerpunkt soziale und emotionale Entwicklung sind fast ausschließlich in privater Trägerschaft. Ganze Landkreise haben nur private Förderschulen. Folglich haben dort SonderschullehrerInnen nahezu keine Möglichkeiten, an staatlichen Schulen zu arbeiten!

Die Rechtslage im Überblick

Rechtliche Situation der BeamtInnen

- »Zuordnung
zum Schulträger«
im Beamtenrecht nicht
definiert

Der bis vor einigen Jahren gebräuchliche Begriff einer »Beurlaubung zur Dienstleistung bei einem privaten Träger« wurde in der Neufassung des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes⁴ in eine »Zuordnung zum Schulträger« geändert. Geändert hat sich dadurch für die einzelnen BeamtInnen jedoch wenig; im Bayerischen Beamtengesetz findet sich weder »Beurlaubung« noch »Zuordnung«. Damit ist der Status solcher Lehrkräfte beamtenrechtlich nicht eigens definiert, sondern es wird von staatlicher Seite darauf verwiesen, dass sich die rechtliche Ausgestaltung der Zuordnung nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 Beamtensatzgesetz⁷ richtet: »Dem Beamten kann ... mit seiner Zustimmung vorübergehend eine seinem Amt entsprechende Tätigkeit zugewiesen werden 1. ... 2. bei einer anderen Einrichtung, wenn öffentliche Interessen es erfordern«. In den seit Herbst 2005 geänderten Einverständniserklärungen ist also von »Zuordnung an eine private Schule im Rahmen einer Zuweisung« die Rede.

Eindeutig ist:

- zwei Zuständigkeiten:
 - die Regierung
 - die Träger

Es existieren zwei »Zuständigkeiten«:

- Dienstherr ist der Freistaat Bayern, der durch das Kultusministerium bzw. die Bezirksregierung vertreten wird, d. h. alles, was den Beamtenstatus betrifft, hat jenes oder im Rahmen ihrer Zuständigkeit die Regierung zu regeln. Für BeamtInnen an Förderschulen ist deshalb die zuständige Personalvertretung der Personalrat für Förderschulen bei der Bezirksregierung. Angelegenheiten, die den Status betreffen, sind zum Beispiel Beförderungen, Versetzungen, Abordnungen, Ruhestand, aber auch Beihilfe, Reisekosten oder Trennungsgeld.
- Der Träger der Schule, zu dem die BeamtIn auch ohne Vertrag in einem »arbeitnehmerähnlichen« Verhältnis steht, hat als Arbeitgeber ein Direktionsrecht gegenüber allen Beschäftigten, die in seinen Betrieb eingeordnet sind, auch gegenüber den »ausgeliehenen« BeamtInnen. Diese sind sozusagen quasi »LeiharbeiterInnen«. Die Lehrkräfte werden für den Unterricht und die damit verbundenen Aufgaben »zugeordnet«, d. h., dass sich das Weisungsrecht des Schulträgers auf den Lehrplan, die Lernmittel, die Lehrmethode und die Organisation beschränkt.

- Grundsatz der
Gleichbehandlung

Nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung darf von »zugeordneten« BeamtInnen nicht mehr verlangt werden, als der Staat im eigenen Bereich zulässt (z. B. Unterrichtspflichtzeit). Innerhalb dieser Grenzen, die durch LDO und BayEUG gesetzt werden, kann der Träger die Arbeitsbedingungen nach seinen Vorstellungen gestalten. In einem KMS vom 15. April 1994 werden die Aufgaben der Beurlaubung, nun Zuordnung, konkretisiert: »Der Beamte wird aber zum privaten Schulträger nur zu dem Zweck beurlaubt, dass er dort Unterricht erteilt, gegebenen-

falls die Schule leitet oder ähnliche Funktionen wahrnimmt, die auch bei öffentlichen Schulen vorgesehen sind. Die Beurlaubung umfasst nicht die beliebige Verwendung des Lehrers, zum Beispiel um die Geschäfte des Schulträgervereins zu führen, an Fortbildungsveranstaltungen des Trägervereins als Vortragender oder Ausbilder teilzunehmen oder an Arbeitskreisen und Ausschüssen von Verbänden mitzuwirken, bei denen der Schulträgerverein Mitglied ist.«⁴ Versuche von Trägern, z. B. die Teilnahme an trägereigenen Fortbildungen durchzusetzen, wurden durch den staatlichen Dienstherrn im Umfang von einer Woche jährlich abgesegnet. Dagegen können »zugeordnete« Lehrkräfte nicht in Schülerfreizeiten während der Ferien eingesetzt werden, es sei denn, der Träger trifft hierzu eine eigene Vereinbarung mit der Lehrkraft.^{4,5}

Betriebsverfassungsrechtliche Stellung an der Privatschule

Aufgrund einer Änderung des § 5 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetz von 2009 gelten nunmehr zugeordnete BeamtInnen als ArbeitnehmerInnen im Sinne des Betriebsverfassungsrechts: »... Als Arbeitnehmer gelten ferner Beamte (Beamtinnen und Beamte), Soldaten (Soldatinnen und Soldaten) sowie Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, die in Betrieben privatrechtlich organisierter Unternehmen tätig sind.« Dies wiederum bedeutet u. a., dass sie sowohl das aktive wie passive Wahlrecht zur Betriebsratswahl beim privaten Träger besitzen.

Auswirkungen der gesetzlichen Regelungen

Jede BeamtIn kann auf eigenen Antrag oder auf Antrag des Schulträgers unter Aufhebung der Zuordnung wieder zurück in den staatlichen Schuldienst. Wie gesagt, der Träger kann jede »zugeordnete« BeamtIn wieder an den Staat zurückgeben, wenn er mit ihrer Tätigkeit nicht einverstanden ist. Diese Rückgabe bedeutet keine beamtenrechtliche Versetzung, bei der der Personalrat einzuschalten wäre, sondern nur das Ende der Zuordnung. Allerdings muss bei einer nur durch den Träger veranlassten Rückgabe, die einer Kündigung gleichkommt, der Betriebsrat gehört werden. Andernfalls ist diese Maßnahme ungültig. Das Kultusministerium bzw. die Regierung muss dann die BeamtIn entsprechend ihrer Qualifikation und Dienststellung wieder adäquat einsetzen. Sie verspricht, diesen Einsatz möglichst wohnortnah zu gestalten. Besonders bei Lehrkräften an Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung (weitgehende Privatisierung) wird dieses Versprechen nicht leicht einzuhalten sein.

der Träger kann jede BeamtIn an den Staat zurückgeben

wohnortnaher Einsatz nicht ohne Weiteres gewährleistet

Der private Träger kann nicht nur seine Vorstellung bei der Auswahl der beschäftigten LehrerInnen einbringen, er hat auch das Recht, die SchulleiterIn zu bestimmen. Ausschreibungen finden zwar meist statt, der Träger ist aber nicht gehalten, nach den staatlichen Kriterien (Dienstliche Beurteilung, Ausschreibung) zu entscheiden, d. h. besser Beurteilte haben u. U. das Nachsehen. Überwirft sich nun nach einiger Zeit der Träger mit einer so ausgewählten SchulleiterIn und gibt er sie dem Staat zurück, hat die Betroffene als Versorgungsfall Anspruch auf eine entsprechende staatliche Stelle.

der private Träger bestimmt die Schulleitung

Der private Träger kann aufgrund der Privatschulfreiheit (Art. 7 Abs. 4 GG, Art. 134 BV) an seiner Schule auch eigene Vorschriften erlassen. Denn: BayEUG und Schulordnungen gelten nur zum Teil, die LDO⁶ gilt möglicherweise überhaupt nicht. Dem privaten Träger wird nur empfohlen, nach LDO zu verfahren. Dabei ist die Rechtslage so verworren, dass selbst JuristInnen keinen genauen Überblick haben – ein »fast grenzenloser Freiraum« für die privaten Träger. Kultusministerium und Bezirksregierungen können (oder wollen?) daran nichts ändern.

es wird empfohlen, nach LDO zu verfahren

Finanzielle Konsequenzen

Um die bisher verweigerten Fürsorgeleistungen den zugeordneten Lehrkräften doch zukommen zu lassen, wurde in Art. 31 des Bayerischen Schulfinanzierungsgesetzes festgelegt: »Zu den Leistungen des Dienstherrn gehören neben der Besoldung die Beihilfe, Reisekosten, Umzugskosten und Trennungsgeld sowie Fürsorgeleistungen nach den für Beamte geltenden Bestimmungen.« Seit 2005 ist nun auch das Problem von Dienstunfällen »zugeordneter Personen« geregelt. Ein während der Zuordnung zu einem privaten Schulträger erlittener Dienstunfall ist nunmehr dem im Dienstbereich des eigenen Dienstherrn erlittenen Dienstunfall gleichgestellt. Ansprüche auf Unfallfürsorge sind nunmehr alleine beim Landesamt für Finanzen in Regensburg geltend zu machen (BeamtInnen!).

Tipps für die Praxis

- Führen Sie ausführliche Gespräche mit dem Träger und der Schulleitung über die Gestaltung des Dienstverhältnisses.
- Fragen Sie nach den an der Schule gültigen Regelungen (z. B. trägereigene Lehrerdienstordnung).
- Nehmen Sie Einblick in vorhandene Betriebsvereinbarungen.
- Schließen Sie mit dem Träger einen Beschäftigungsvertrag, in dem Ihnen Gleichbehandlung mit Lehrkräften an staatlichen Schulen garantiert wird.
- Informieren Sie sich bei der GEW.
- Geben Sie Ihr Einverständnis zur Zuordnung erst, wenn Sie über die Konsequenzen dieses Schrittes aufgeklärt wurden.
- Überprüfen Sie Ihren Rechtsschutz.

Was die GEW dazu meint

überlegen Sie sich den
Schritt zu einem privaten
Träger gut!

Die GEW lehnt das bayerische Privatschulrecht insbesondere wegen seiner eklatanten Bevorzugung der kirchlichen Träger ab. Solange die Rechtslage so verworren ist, sollte der Schritt zu einem privaten Träger gut überlegt sein. Bedenken Sie: Jede Elternbeschwerde – beim Staat möglicherweise folgenlos – kann zur Rückgabe führen, auch wenn die staatliche Dienstaufsicht ein Fehlverhalten nicht feststellen konnte! Vor allem sollte niemand die Zuordnung an die Schule eines privaten Trägers gegen den eigenen Willen hinnehmen, das Einverständnis ist bei BeamtInnen und Angestellten dafür Voraussetzung.

von Wolfram Witte

Quellen:

- 1 Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG) Art. 7, Abs. 4
- 2 Bayerische Verfassung (BV) Art. 134
- 3 Bayerisches Erziehungs- und Unterrichtsgesetz (BayEUG) 3. Teil, Art. 90-105, Neufassung vom 31. Mai 2000 (GVBl. S. 414), zuletzt geändert am 23. Juni 2015 (GVBl. S. 183)
- 4 Eine rechtliche Basis ergibt sich nur aus Art. 31, Abs. 2 und Art. 33, Abs. 2 Bayerisches Schulfinanzierungsgesetz (BaySchFG) in der Fassung vom 31. Mai 2000 (GVBl. S. 455, 633, BayRS 2230-7-1-UK), zuletzt geändert am 22. Mai 2015 (GVBl. S. 167)
- 5 Kultusministerielles Schreiben (KMS) vom 15. April 1994
- 6 Lehrerdienstordnung (LDO) Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 5. Juli 2014 Az.: II.5-5 P 4011.1-6b.52 562
- 7 Beamtenstatusgesetz (BeamtSTG) Gesetz vom 17.06.2008 (BGBl. I S. 1010), geändert durch Gesetz vom 05.02.2009 (BGBl. I S. 160) m.W.v. 12.02.2009
- 8 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert am 20. April 2013 (BGBl. I S. 868)

Das Problem

»Zusammen mit einer Kollegin habe ich ein über die Schule hinaus äußerst erfolgreiches Projekt geleitet. Meine Kollegin ist Beamtin und erhält dafür eine Leistungsprämie. Ich habe einen Arbeitsvertrag und gehe leer aus. Darf das sein?«

»Wie unterscheiden sich Leistungsstufe und Leistungsprämie?«

»Wer entscheidet über die Vergabe von Leistungsprämien?«

Die rechtliche Grundlage

Das »Bayerische Beamtenbesoldungsgesetz« und das »Leistungslaufbahngesetz« regeln die Grundsätze zur »Leistungsbesoldung«, die jeweils durch Rechtsverordnungen zu konkretisieren sind.

Leistungsprämie

Für eine herausragende besondere Einzelleistung kann BeamtInnen der A- und B-Besoldung eine Leistungsprämie gewährt werden. Auch mehreren BeamtInnen, die gemeinsam eine »honorierungsfähige Leistung« erbracht haben, kann sie gewährt werden (sogenannte Teamvergabe). Ein Anspruch besteht nicht.

Die Leistungsprämie wird maximal in Höhe des Anfangsgrundgehalts der entsprechenden Besoldungsgruppe gewährt. Sie soll in engem zeitlichen Zusammenhang mit der Leistung gewährt werden.

Einige Beispiele:

- Effektive Vertretung einer FunktionsinhaberIn über einen längeren Zeitraum
- Besonders aner kennenswerte Leistungen bei der Leitung der musischen Aktivitäten einer Schule
- Qualitativ hervorragende unterrichtliche oder erzieherische Leistungen, die anderweitig nicht hinreichend honoriert werden können

Leistungsprämie für
Einzelne oder Teams
möglich

Leistungsstufe

Für dauerhaft herausragende Leistungen kann BeamtInnen der A-Besoldung der Unterschied zur nächsthöheren Stufe des Grundgehalts als Zulage vorweg gezahlt werden. Die Leistungsstufe wird ab dem Zeitpunkt vergeben, in dem die Entscheidung fällt (individueller Zeitpunkt). Auch eine rückwirkende Feststellung ist möglich. Wer sich bereits in der Besoldungsendstufe befindet, kann die Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem Grundgehalt der Endstufe und der vorhergehenden Stufe für maximal vier Jahre erhalten. Die Leistungsstufe wird aufgrund einer Leistungsfeststellung gewährt. (s. BayBesG Art. 66)

Für den Bereich des Kultusministeriums dürfen Leistungsstufen nur im Einzelfall und bei Vorliegen besonderer Gründe vergeben werden. Das Verfahren muss zudem mit dem Ministerium abgesprochen werden. Damit sind die Leistungsstufen hier die absolute Ausnahme und dürften an den Schulen kaum einmal vergeben werden.

Angestellte Lehrkräfte

LehrerInnen mit einem Arbeitsvertrag nach TV-L erhalten keine »Leistungsbezahlung«. Hier ist es gelungen, Elemente der leistungsorientierten Bezahlung im Tarifvertrag zu verhindern. Dies hätte nämlich eine Gehaltskürzung für alle zugunsten der Leistungsbezahlung für wenige bedeutet.

LehrerInnen an kommunalen Schulen dagegen können nach dem TVöD Leistungszulagen erhalten. Entsprechende Dienstvereinbarungen sind vorgesehen.

keine Leistungsbezahlung
im TV-L

TVöD: Dienstvereinbarungen
sind vorgesehen

Vergabe der Leistungsprämien

Zuständig für die Vergabe von Leistungsprämien ist die SchulleiterIn, im Bereich der Grund- und Mittelschulen die SchulrätIn.

Beteiligung der Personalvertretung

keine Mitbestimmung
der Personalvertretung

Diese wird in Art. 77a BayPVG geregelt. Danach ist die Gewährung von Leistungsentgelt mit dem Personalrat vor der Durchführung zu erörtern. Hierfür ist er rechtzeitig und schriftlich unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen über die betroffenen Beschäftigten sowie die Höhe und Dauer der zu gewährenden Beträge zu unterrichten. Ein Mitbestimmungsrecht über die einzelne Vergabe oder über die Grundsätze der Vergabe hat er aber nicht. Im Bereich der Grund- und Mittelschulen ist der örtliche Personalrat der Ansprechpartner des Schulamtes. Hier gibt es oft Absprachen, wie bei den Leistungsprämien zu verfahren ist. Damit wird das Verfahren transparenter. Analoges gilt auch für die anderen Schularten.

Tipps für die Praxis

An manchen Schulen werden Leistungsprämien in Konferenzen thematisiert. Kriterien der Vergabe und infrage kommende KollegInnen werden diskutiert und als Empfehlung des Kollegiums an die Schulleitung weitergegeben. Dies ist in den Verordnungen zwar nicht vorgesehen, aber auch nicht verboten und bringt ein Minimum an Transparenz in das Verfahren.

Was die GEW dazu meint

Die GEW wendet sich grundsätzlich gegen diese Art der Leistungsstufen- und -prämienvergabe. Leistung von LehrerInnen ist weder allgemeingültig definierbar noch messbar, subjektive und willkürliche Entscheidungen bestimmen die Einkommenshöhe mit. Die Leistungsvorstellungen von Dienstvorgesetzten wirken sich unmittelbar als Geldbeträge aus. In völlig undemokratischer Weise entscheidet der bzw. die Dienstvorgesetzte, wie das an anderer Stelle bei der Besoldung eingesparte Geld in welcher Höhe an wen zurückfließt. Die Möglichkeit der Einflussnahme durch den Personalrat ist gering.

Fehlende Transparenz führt zu Irritationen und zur Verschlechterung des Klimas in den Kollegien. Außerdem ist längst nachgewiesen, dass finanzielle Anreize nur über einen kurzen Zeitraum leistungsfördernd sind. Zudem steht die »Leistungsbezahlung« unter dem »Haushaltsvorbehalt« und kann (als »Sparpotenzial«) entsprechend der jeweiligen Haushaltslage gezahlt oder nicht gezahlt werden.

Deshalb fordern wir (wie im TV-L) die Verteilung der für Leistungsbezahlung zur Verfügung stehenden Mittel gleichmäßig auf alle Beschäftigten, die den Herausforderungen ihrer Tätigkeit mit großem Einsatz gerecht werden. Besser noch wäre, diese Mittel in die Besoldungstabelle einzuarbeiten. Dann könnten sie nicht zur Sanierung des Gesamthaushalts herangezogen werden.

von Andreas Hofmann

Quellen:

Bayerisches Besoldungsgesetz (BayBesG) (GVBl. 2010, 5. August 2010, S. 410)

Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamtinnen und Beamten (LlbG) (GVBl. 2010, S. 410, 571)

TVöD (Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst) vom 13. September 2005 in der Fassung vom 31. März 2008, § 18

TV-L (Tarifvertrag der Länder) vom 12. Oktober 2006 (letzte Änderung vom 28. März 2015)

Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) (GVBl. 11. November 1986, S. 349; zuletzt geändert am 17.7.2015, GVBl. S. 243)

Das Problem

»Mein Schulleiter hat mich während meiner Sprechstunde in eine fremde Klasse geschickt, damit ich die Kinder beaufsichtige. Handelt es sich dabei um Mehrarbeit?«

»An unserer Schule machen alle KollegInnen monatlich drei Stunden Mehrarbeit, niemand mehr, niemand weniger. Ist das zulässig?«

»Ich habe jahrelang die Theater-AG an der Schule geleitet. Jetzt gibt es angeblich keine Stunden mehr dafür. Als Mehrarbeit könnte ich die AG jedoch weiter übernehmen. Kann das sein?«

»Unser Schulleiter verweigert Freizeitausgleich für zusätzlich gehaltenen Unterricht, mit dem Hinweis, er verrechne dies mit ausfallendem Unterricht, z. B. wegen Hitzefrei. Ist dies korrekt?«

Die Rechtslage im Überblick

Mehrarbeit liegt immer dann vor, wenn über die Unterrichtsverpflichtung hinaus Unterricht erteilt wird. Dieser Unterrichtsbegriff umfasst auch weitergehende zum Unterricht gehörende Tätigkeiten, wie z. B. die Durchführung einer Prüfung. Eine bloße Beaufsichtigung einer Klasse ist nach der Verordnung des Kultusministeriums keine Mehrarbeit. Tatsächlich wird reine Beaufsichtigung die absolute Ausnahme sein. Jede glaubwürdige LehrerIn wird auch unvorbereitet und in einer fremden Klasse Unterricht halten.

LehrerInnen können zur Übernahme von Mehrarbeit verpflichtet werden, wenn

1. zwingende dienstliche Gründe es erfordern,
2. sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt und
3. diese der Erteilung von Pflicht- oder Wahlpflichtunterricht dient, der nach Ausschöpfung aller Möglichkeiten andernfalls ausfallen müsste.

Anordnung von Mehrarbeit

1. Mehrarbeit muss grundsätzlich schriftlich angeordnet werden, und zwar unter Angabe von Unterrichtsfach, Klasse und Stunde.
2. Zuständig für die Anordnung von Mehrarbeit ist die SchulleiterIn, im Bereich der Grund- und Mittelschulen die SchulrätIn, im Bereich der Förderschulen und Schulen für Kranke die Regierung. Nur in Ausnahmefällen kann hier die SchulleiterIn zur Aufrechterhaltung eines ungestörten Unterrichtsablaufs KollegInnen ersuchen, unerwartet ausfallenden Unterricht zu übernehmen. Dann bedarf es der nachträglichen Genehmigung durch das Schulamt.
3. Schwangere Kolleginnen bzw. solche, die ihr Kind stillen, und ReferendarInnen bzw. LehramtsanwärterInnen dürfen nicht für Mehrarbeit herangezogen werden.

Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf Verlangen von Vertretungen frei gestellt.

Vergütung von Mehrarbeit

Bei bis zu drei Mehrarbeitsstunden im Monat für eine Vollzeitlehrkraft besteht kein Anspruch auf Vergütung. Erst ab vier Unterrichtsstunden Mehrarbeit im Monat erfolgt ein Ausgleich über Freizeit oder Bezahlung für alle geleisteten Vertretungsstunden. Mehrarbeit soll innerhalb von drei Monaten durch Freizeit ausgeglichen werden. Zeiten einer Dienstbefreiung, Sonderurlaub, allgemeiner Unterrichtsausfall (z. B. »Hitzefrei«) u. Ä. dürfen nicht für den Freizeitausgleich herangezogen werden. Damit ist der Freizeitausgleich eine Ausnahme, die meist nur erfolgt, wenn die eigene Klasse aus anderen Gründen, z. B. bei Abwesenheit, nicht unterrichtet werden muss.

Ist Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten nicht oder nur zum Teil möglich, so ist der nicht ausgeglichene Teil aller Mehrarbeitsstunden zu vergüten. Die ersten drei Mehrarbeitsstunden zählen also bei der Berechnung mit.

Gründe für Mehrarbeit sind genau definiert

- Mehrarbeit nur
- bei zwingenden dienstlichen Gründen
 - in Ausnahmefällen
 - bei Pflicht- und Wahlpflichtunterricht
 - bei schriftlicher Anordnung

Mehrarbeitsvergütung ist niedriger als »normale« Vergütung

Mehrarbeit

Die Vergütung beträgt pro Unterrichtsstunde

- an Grund- und Mittelschulen 16,13 EUR bis A11 und 22,33 EUR ab A12,
- an Realschulen und Förderschulen 18,01 EUR bis A12 und 26,47 EUR ab A13 und
- an Gymnasien, FOS und BOS 18,01 EUR bis A12 und 30,95 EUR ab A13 (Stand 1.3.2015).

Diese Bestimmungen gelten für verbeamtete und für angestellte LehrerInnen in Vollzeit nach TV-L.

Sonderregelung bei
Teilzeitlehrkräften

Für teilzeitbeschäftigte verbeamtete LehrerInnen verringert sich die Stundenzahl, ab der eine Vergütung erfolgen kann, anteilig. Die Vergütung wird dann zum Grundgehalt anteilig bezahlt, bis die Vollzeitstundenzahl erreicht wird.

Teilzeitbeschäftigte LehrerInnen im Angestelltenverhältnis haben bereits ab der ersten geleisteten Mehrarbeitsstunde einen Anspruch auf Vergütung, wenn Freizeitausgleich nicht möglich ist. Die Vergütung wird dann zum Grundgehalt anteilig bezahlt. Dieser Anspruch besteht auch bei der Teilnahme an ganz- oder mehrtägigen Schulfahrten.

Angestellte Lehrkräfte haben zu beachten, dass sie ihre Ansprüche innerhalb von sechs Monaten nach Halten der Vertretungstunden geltend machen müssen.

Tipps für die Praxis

immer Buch führen!

Führen Sie über die angeordneten Mehrarbeitsstunden Buch.

Überprüfen Sie, ob zwingende dienstliche Gründe bestehen und ob es sich um einen Ausnahmefall handelt, und bestehen Sie auf einer korrekten schriftlichen Anordnung.

Lassen Sie sich im Zweifelsfall zusichern, dass es sich um Unterrichtstätigkeit handelt. (Dies ist z. B. bei Beisitzertätigkeit bei mündlichen Schulaufgaben der Fall, aber nicht bei der Aufsicht bei Abschlussprüfungen.)

Bestehen Sie auf Freizeitausgleich.

Gegen die Anordnung von Mehrarbeit über einen längeren Zeitraum können Sie Widerspruch einlegen. Im KMBek wird aber erst ein Vertretungszeitraum von mehr als drei Monaten als »nicht nur vorübergehender Zeitraum« bezeichnet.

Wenden Sie sich an Ihren Personalrat und als Mitglied an die GEW, wenn Sie in unververtretbarem Ausmaß zu Mehrarbeit verpflichtet werden.

Was die GEW dazu meint

Mehrarbeit kaschiert
strukturellen
Personalmangel

Mehrarbeit ist ein klassisches Mittel, um den Mangel an Planstellen zu vertuschen und nach außen hin den Anschein eines geordneten Unterrichtsbetriebs aufrechtzuerhalten. Nach wie vor fehlen an allen Schularten ausreichende Personalreserven zur Vertretung v. a. in Krankheitsfällen, aber auch bei Abwesenheit bei der Durchführung von Schulfahrten u. Ä. Die vorhandenen mobilen und integrierten Lehrerreserven reichen bei Weitem nicht aus bzw. werden teilweise (besonders an den beruflichen Schulen) für die Abdeckung von regulärem Unterricht verwendet.

Durch die regelmäßige Mehrarbeit wird versucht, die verfehlte Einstellungspolitik der Bayerischen Staatsregierung zu kaschieren, und zwar auf Kosten von Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern und auch der Eltern. An vielen Schulen bleibt die Mehrarbeit nicht auf Ausnahmefälle beschränkt. Sie führt zu einer starken Belastung vieler Kolleginnen und Kollegen, insbesondere an den Schulen mit Fachprinzip. Stellenlose junge Lehrkräfte bekommen im Gegenzug keine Chance.

von **Andreas Hofmann**

Quellen:

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) in der Fassung vom 29. Juli 2008 (GVBl. 2008; S. 500) zuletzt geändert am 17.7. 2015; (GVBl. S. 240),

Mehrarbeit im Schulbereich, KMBek vom 10. Oktober 2012 (KWMBI. 2012, S. 355),

TV-L (Tarifvertrag der Länder) vom 12. Oktober 2006 (letzte Änderung vom 28. März 2015)

Mehrarbeitsvergütungssätze (www.lff.bayern.de/bezuege/besoldung/index.aspx)

Das Problem

»An unserer Schule werden alle Probleme im KollegInnenkreis und in der LehrerInnenkonferenz besprochen. Jetzt hat mich der Schulleiter zu einem MitarbeiterInnengespräch bestellt. Muss ich das Gespräch führen?«

Die Rechtslage im Überblick

Mit einer Bekanntmachung des Bayerischen Finanzministeriums vom 28. Mai 1998 wurde das MitarbeiterInnengespräch als neues Instrument der Personalführung für alle staatlichen Behörden verbindlich eingeführt, für die staatlichen Schulen in Bayern wurde es im KWMBL 11/2014 konkretisiert und die Vorschriften überarbeitet. Vor allem für Schulen mit erweiterter Schulleitung sollen die »hier getroffenen Regelungen Gestaltungsfreiräume [eröffnen], die Durchführung des Mitarbeitergesprächs insbesondere in Bezug auf Turnus und inhaltliche Schwerpunktsetzung den Gegebenheiten einer erweiterten Führungskultur anzupassen« (KWMBL 11/2014). Kommunale und private Schulen haben eigene Regelungen. Es existieren auch schon einige in Zusammenarbeit mit den Personalräten erarbeitete Leitfäden zum MitarbeiterInnengespräch, so in München und Nürnberg.

das MitarbeiterInnen-
gespräch ist
vorgeschrieben

Wer führt das MitarbeiterInnengespräch?

GesprächspartnerInnen sind die SchulleiterIn und jeweils eine MitarbeiterIn. Ist an der Schule eine erweiterte Schulleitung eingerichtet, ergibt sich aus der Zuordnung der Lehrkräfte zu den Mitgliedern der erweiterten Schulleitung nach dem Geschäftsverteilungsplan der Schule, welches Mitglied der erweiterten Schulleitung das Gespräch mit welcher Mitarbeiterin oder welchem Mitarbeiter führt. MitarbeiterInnengespräche sind mit allen Beschäftigten der staatlichen Schulen zu führen. Auch mit denjenigen, die dorthin mit dem überwiegenden Teil ihrer Unterrichtspflichtzeit mindestens für die Dauer eines Jahres abgeordnet sind. Ausgenommen sind LehramtsanwärterInnen und StudienreferendarInnen, Beschäftigte mit weniger als einem Viertel der regelmäßigen Unterrichtszeit, befristet Beschäftigte und für mindestens ein Jahr Beurlaubte.

Wie oft finden MitarbeiterInnengespräche statt?

Ein MitarbeiterInnengespräch ist jeweils im Zeitraum zwischen zwei periodischen Beurteilungen zu führen. Außerdem spätestens zwei Jahre nach der Probezeit, wenn bis dahin noch keine Beurteilung stattgefunden hat. Weiterhin spätestens zwei Jahre nach der letzten periodischen Beurteilung. Die Initiative geht von der SchulleiterIn aus, kann aber auch auf Verlangen einer MitarbeiterIn stattfinden.

MitarbeiterInnengespräch
zwischen den dienstlichen
Beurteilungen

Wie lange dauert ein MitarbeiterInnengespräch?

»Für das Gespräch ist so viel Zeit aufzuwenden, wie notwendig ist, um alle anstehenden Themen umfassend zu erörtern. Bei der Vereinbarung des Termins für das Mitarbeitergespräch ist eine angemessene Vorbereitungszeit für die beteiligten Gesprächspartner zu berücksichtigen.« (KWMBL 11/2014, S. 110)

Für Schwerbehinderte gelten besondere Vorschriften (Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen über die Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern (Teilhaberichtlinien – TeilR) vom 19. November 2012 (FMBl. S. 605).

MitarbeiterInnen- gespräch

Intensivierung des Dialogs

Worüber wird gesprochen?

Das MitarbeiterInnengespräch dient der Intensivierung des Dialogs zwischen der SchulleiterIn und den Beschäftigten. Im Mittelpunkt stehen die individuelle Leistungssituation der MitarbeiterIn und das Führungsverhalten der SchulleiterIn. In der Regel führt es zu gemeinsamen Vereinbarungen über Ziele. Diese können sich auf Unterrichtsarbeit, Unterrichtsvorhaben, schulische Aktivitäten und auf die eigene berufliche (Weiter-)Qualifikation beziehen. Grundsätzlich kann über alles gesprochen werden, was den Beteiligten wichtig erscheint. Dabei sollten die Bereiche Zusammenarbeit und Führung, dienstliche Verwendbarkeit, Arbeitsbedingungen und berufliche Perspektiven im Mittelpunkt stehen.

Dokumentation und Verwendung

die Niederschrift wird
nicht weitergegeben

Es wird kein Gesprächsprotokoll geführt, sondern eine Niederschrift der Ergebnisse, die beiden Beteiligten ausgehändigt wird. Im Idealfall entsteht eine gemeinsame Stellungnahme über mögliche zukünftige Regelungen für den Umgang miteinander. Sie könnte Grundlage für weitere Gespräche sein. Einigt man sich nicht über eine Niederschrift, unterschreibt nur die SchulleiterIn oder das Mitglied der erweiterten Schulleitung allein und heftet eine Stellungnahme der MitarbeiterIn bei, in der diese begründet, warum sie nicht unterschreiben will. Die Niederschrift darf nicht für die dienstliche Beurteilung verwendet oder an Dritte weitergegeben werden und ist streng vertraulich zu behandeln. Haben die GesprächspartnerInnen vereinbart, die Niederschrift oder Auszüge daraus (z. B. Zielvereinbarungen) anderen Stellen zu übermitteln, ist eine »Ergänzende Bemerkung« aufzunehmen über den Inhalt der Vereinbarung und die Stelle, an die der Auszug übermittelt wird. Verlässt eine GesprächspartnerIn die Dienststelle (Ruhestand, Versetzung etc.), wird die Niederschrift vernichtet.

Tipps für die Praxis

nehmen Sie sich Zeit für
die Vorbereitung

Bestehen Sie auf jeden Fall auf eine angemessene Vorbereitungszeit und nutzen Sie diese. Bereiten Sie Themen vor, die Ihnen wichtig sind, und formulieren Sie auch Erwartungen an Ihre SchulleiterIn. Schriftliche Notizen fürs Gespräch können die Situation entspannen und vermeiden, dass wichtige Punkte vergessen werden. Nehmen Sie die Möglichkeit einer gesonderten Erklärung wahr, wenn Sie mit dem Inhalt der Niederschrift nicht einverstanden sind.

Was die GEW dazu meint

MitarbeiterInnengespräche
haben auch Vorteile

Grundsätzlich sind Gespräche, die anlassfrei geführt werden und der Verbesserung des Klimas am Arbeitsplatz dienen, zu befürworten. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt jedoch, dass MitarbeiterInnengespräche nicht selten anders verlaufen als in der oben beschriebenen Weise. Es fehlten Niederschriften oder KollegInnen bekamen diese nie zu sehen. In manchen Fällen ging das Gespräch verbotenerweise in die dienstliche Beurteilung ein. Hier muss sofort Widerspruch eingelegt und der Personalrat eingeschaltet werden. Für eine effektive Handhabung des MitarbeiterInnengesprächs sind Regelungen an den Dienststellen nötig: Hinzuziehung eines Mitglieds des Personalrats auf Wunsch der MitarbeiterIn, Verzicht bei gegenseitigem Einverständnis etc.

In vielen Fällen könnte das MitarbeiterInnengespräch durchaus nützlich sein und zur Beseitigung bzw. Verhinderung von Konflikten dienen.

von Rudolf Brandenstein, Gabriele Gabler, aktualisiert 2015 von Jürgen Pößnecker

Quellen:

»Einführung des Mitarbeitergesprächs an staatlichen Schulen«, KMBek vom 4. Oktober 1999 (KWMBI. I 1999, S 348); letzte Überarbeitung: »Durchführung des Mitarbeitergesprächs an den staatlichen Schulen«, Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 19. August 2014 (KWMBI. 11/2014, S. 109 ff.)

muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Personal-und-Organisationsreferat/Personalentwicklung/Mitarbeitergespraech.html

Mutterschutz

Mitteilung an die Behörde

Auch wenn es keine Pflicht gibt, den Dienstherrn über eine bestehende Schwangerschaft zu informieren, ist dies in der Regel sehr sinnvoll, weil nur dann die einschlägigen Schutzvorschriften zur Anwendung kommen können. Dabei ist der voraussichtliche Entbindungstermin mit dem Attest mitzuteilen, spätestens zehn Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin. Die Gebühr für das Attest trägt der Dienstherr.

keine Mitteilungspflicht bei Schwangerschaft, aber: ohne Attest keine Erleichterung in der Schwangerschaft

Dauer der Schutzfrist

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin. Die achtwöchige nachgeburtliche Schutzfrist verlängert sich um den Zeitraum, um den sich die Sechs-Wochen-Frist vor dem errechneten Geburtstermin ggf. verkürzt hat. Bei Früh- und Mehrlingsgeburten erhöht sich die nachgeburtliche Schutzfrist auf zwölf Wochen. Maßgebend dafür ist die Bestätigung des Arztes bzw. der Ärztin oder der Hebamme und die Vorlage der Geburtsurkunde innerhalb von 14 Tagen nach der Entbindung.

Bei einer Fehlgeburt erfolgt der Wiederantritt des Dienstes nach Ablauf der Erkrankung.

- sechs Wochen vor bis acht Wochen nach der Geburt
- bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zwölf Wochen nach der Geburt

Arbeitsentgelt bei Arbeitnehmerinnen

Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts bei Beschäftigungsverboten werden gemäß § 11 MuSchG nicht nur allgemeine Verdiensterhöhungen, sondern auch dauerhafte Verdienstkürzungen, die während oder nach Ablauf des Berechnungszeitraums eintreten und nicht auf einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot beruhen, berücksichtigt. Entsprechendes gilt bei der Ermittlung des Zuschusses zum Mutterschaftsgeld gemäß § 14 MuSchG.

allgemeine Verdiensterhöhungen, aber auch dauerhafte Verdienstkürzungen werden bei der Berechnung berücksichtigt

Rechte während der Schwangerschaft

Während einer Schwangerschaft darf eine Beamtin auf Probe bzw. Widerruf bis vier Monate nach der Entbindung nicht gegen ihren Willen entlassen bzw. einer Arbeitnehmerin nicht gekündigt werden. Sie darf während der Schwangerschaft oder, solange sie stillt, nicht zur Mehrarbeit herangezogen werden.

Die Schwangere kann eine Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Bezüge für die Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft beanspruchen. In der privaten Krankenversicherung versicherte Frauen sind entsprechend zu behandeln.

Ausfallzeiten wegen mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote gelten bezüglich des Urlaubsanspruchs als Beschäftigungszeiten und führen nicht zu einer Kürzung des Urlaubsanspruchs. Hat die Schwangere ihren Urlaub vor Beginn der Beschäftigungsverbote nicht oder nur teilweise erhalten, so kann sie nach Ablauf der Beschäftigungsverbote den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen (§ 17 MuSchG bzw. § 10 BayMuttSchV).

während der Schwangerschaft

- Kündigungsschutz
- keine Mehrarbeit

Elternzeit

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes; ein Anteil von bis zu zwölf Monaten ist auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Das gilt auch bei einem angenommenen oder in Pflege genommenen Kind.

Die Mutterschutzfrist wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet. Die Mutterschutzfrist führt nicht zu einer Verlängerung der Elternzeit über das dritte Lebensjahr hinaus.

Mutterschutz und Elternzeit

Elternzeit steht beiden Eltern zu. Sie können sie, auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam nehmen. Die Höchstdauer der Elternzeit beträgt unabhängig von einer alleinigen oder gemeinsamen Inanspruchnahme durch die Eltern drei Jahre.

Während der Elternzeit ist den BeamtInnen auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis beim selben Dienstherrn im Umfang von bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (§ 12 UrIV). Auch bei ArbeitnehmerInnen ist eine Teilzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 30 Stunden zulässig. Über den Antrag auf Verringerung der Arbeitszeit soll eine Einigung innerhalb von vier Wochen erzielt werden. Wird bereits vor der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden ausgeübt, kann diese ohne Antrag fortgesetzt werden. Mit Zustimmung des Arbeitgebers kann die Teilzeitbeschäftigung auch bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbstständige/r ausgeübt werden (§ 15 BEEG).

Neuerung für Eltern von ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern

Elternzeit kann in drei statt wie bisher nur zwei Abschnitte aufgeteilt werden. Bis zu 24 Monate Elternzeit können zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist nicht mehr erforderlich. Der Arbeitgeber kann eine Elternzeit in diesem Zeitraum nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Inanspruchnahme

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist grundsätzlich unabhängig vom Bezug des Elterngeldes möglich.

Die Elternzeit soll sieben Wochen vor Beginn schriftlich beantragt werden. Dabei soll angegeben werden, für welchen Zeitraum oder für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren Elternzeit in Anspruch genommen werden soll. Für ArbeitnehmerInnen ist die Aussage zur Inanspruchnahme zwingend. Bei BeamtInnen kann die Frist von sieben Wochen um bis zu acht Wochen verlängert werden, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern.

Schulferien und unterrichtsfreie Zeit dürfen nicht ausgespart werden

Bei BeamtInnen im Schul- und Hochschuldienst sind Unterbrechungen der Elternzeit, die überwiegend auf die Schulferien oder die unterrichtsfreie Zeit entfallen, nicht zulässig. Bei der Wahl von Beginn und Ende der Elternzeit dürfen Schulferien oder die unterrichtsfreie Zeit nicht ausgespart werden.

Krankenversicherung

Beihilfeberechtigung bleibt

BeamtInnen sind während der Elternzeit beihilfeberechtigt.

Von den Krankenversicherungsbeiträgen werden bis zu 30 EUR (bis Besoldungsgruppe 11 bis zu 80 EUR) monatlich erstattet, wenn vorher das Grundgehalt nicht über der Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung lag.

Die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung bleibt beitragsfrei aufrechterhalten.

Auswirkungen (Dienstzeit, Versorgungsbezüge, Rückkehr an die ehemalige Stelle)

Der Dienstzeitbeginn wird um Zeiten der Inanspruchnahme von Elternzeit während der Probezeit vorverlegt. Beim Stufenaufstieg in der Besoldungsgruppe werden für jedes Kind Elternzeiten bis zu drei Jahren angerechnet.

Das Ruhegehalt erhöht sich grundsätzlich für Zeiten der BeamtInnen zuzuordnenden Kindererziehung um einen sogenannten Kindererziehungszuschlag.

kein Anspruch auf Rückkehr auf frühere Stelle

Wie bei allen Beurlaubungen besteht im Anschluss an die Elternzeit kein Rechtsanspruch auf Rückkehr an die ehemalige Stelle.

Elterngeld

Elterngeld wird für Lebensmonate des Kindes gezahlt, nicht für Kalendermonate. Dies sollten die Eltern bei der Anmeldung ihrer Elternzeit berücksichtigen, wenn sie währenddessen Elterngeld beziehen möchten.

Elterngeld kann in den ersten 14 Lebensmonaten in Anspruch genommen werden. Ein Elternteil kann mindestens für zwei Monate (Mindestbezugszeit) und höchstens für zwölf Monate Elterngeld in Anspruch nehmen. Beide Eltern haben grundsätzlich gemeinsam Anspruch auf insgesamt zwölf Monatsbeträge, die jeweils für Lebensmonate des Kindes zustehen. Anspruch auf zwei weitere Monatsbeträge haben die Eltern, wenn beide vom Angebot des Elterngeldes Gebrauch machen möchten (Partnermonate). Anspruch auf die Partnermonate besteht, wenn sich bei den Eltern für zwei Bezugsmonate das Erwerbseinkommen mindert (etwa durch Arbeitszeitreduzierung während der Elternzeit oder im Mutterschutz).

Bei Mehrlingsgeburten oder älteren Geschwisterkindern kann sich der nach den allgemeinen Regeln zustehende Elterngeldanspruch erhöhen.

Informationen zum Elterngeld sind u. a. über die Adresse www.zbfs.bayern.de zu erhalten. Ein Elterngeldrechner steht unter der Adresse www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/rechner.html bereit.

Neuerung für Eltern von ab dem 1. Juli 2015 geborenen Kindern

Für sie gibt es die Möglichkeit, zwischen dem Bezug des bisherigen Elterngeldes (»Basiselterngeld«) oder dem Bezug vom sogenannten »ElterngeldPlus« zu wählen oder beides zu kombinieren.

Das Basiselterngeld wird an die Eltern für maximal 14 Monate gezahlt, wobei sich Vater und Mutter den Zeitraum frei untereinander aufteilen können. Ein Elternteil kann dabei mindestens zwei und höchstens zwölf Monate für sich in Anspruch nehmen. Wenn beide Elternteile sich an der Kinderbetreuung beteiligen und Elternzeit nehmen, gibt es zwei weitere Monate. Alleinerziehende können die kompletten 14 Monate Elterngeld in Anspruch nehmen.

Das ElterngeldPlus bekommen Eltern bereits während des Elterngeldbezuges, wenn diese mit einer gewissen Stundenzahl arbeiten gehen. Dabei bekommen sie das Elterngeld doppelt so lange (allerdings in maximal halber Höhe). Aus einem bisherigen Elterngeldmonat werden zwei ElterngeldPlus-Monate. Wenn beide Elternteile sich entscheiden, gleichzeitig für vier Monate jeweils 25 bis 30 Stunden in der Woche zu arbeiten und sich damit die Kinderbetreuung zu teilen, erhalten sie vier zusätzliche ElterngeldPlus-Monate pro Elternteil.

von Wolfgang Fischer

Quellen:

Mutterschutzgesetz (MuSchG) i. d. F. v. 23.10.2012

Bayerische Mutterschutzverordnung (BayMuttSchV) i. d. F. v. 28.11.2012

Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) i. d. F. v. 26.01.2010

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) v. 05.12.2006 i.d.F. v. 27.01.2015

Urlaubsverordnung für die bayerischen Beamten und Richter (UrlV) i. d. F. v. 23.6.2015

Informationen über Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Beamtinnen und Beamte des Freistaats Bayern, Broschüre des Bayerischen Finanzministeriums, Stand November 2013

Elterngeld und Elternzeit, Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend über die gesetzlichen Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit sowie zum Erziehungsgeld i. d. F. v. 27.01.2015

Pädagogischer Tag und Buß- und Betttag

Das Problem

»Unsere Schulleitung will das Kollegium entweder am Buß- und Betttag oder am Samstag vor den Herbstferien zu einem »Pädagogischen Tag« verpflichten. Kann sie das?«

Die Rechtslage im Überblick

»Pädagogischer Tag« laut
Landtagsbeschluss
jährlich an einem
unterrichtsfreien Tag

Am 8. Juli 1998 fasste der Bayerische Landtag einen Beschluss zum »Pädagogischen Tag an Regelschulen«. Demnach ist der »Pädagogische Tag« eine Maßnahme der schulinternen LehrerInnenfortbildung, die jährlich stattzufinden hat, und zwar an einem unterrichtsfreien Tag. Diesem Beschluss folgten aber weder ein Gesetz noch eine Richtlinie oder eine Bekanntmachung des Kultusministeriums mit bindender Wirkung. In verschiedenen Schreiben des Kultusministeriums wird lediglich immer wieder daran erinnert.

Gestaltung des Pädagogischen Tages

das Kollegium ist an
Terminfindung und Ab-
laufgestaltung
zu beteiligen

Es ist nicht Sache der Schulleitung (und stünde im Widerspruch zu den Intentionen des Pädagogischen Tages), Termin, Inhalt und Ablauf eigenmächtig zu bestimmen. Bei der Entscheidung, wann und wie ein Pädagogischer Tag gestaltet werden soll, ist nach BayEUG Art. 58 die LehrerInnenkonferenz zu beteiligen. Sprechen Sie das Thema »Pädagogischer Tag« in der Konferenz an. Bringen Sie eigene Vorschläge ein. Bestehen Sie auf rechtzeitige Planung und Bekanntgabe.

Sonderfall Buß- und Betttag

bekennniszugehörige
KollegInnen dürfen am
Buß- und Betttag auf
Wunsch der Schule
fernbleiben

Das Entfallen des Unterrichts an den Schulen aller Gattungen am Buß- und Betttag beruht auf Art. 4 Nr. 3 des Feiertagsgesetzes, einer 1995 geschaffenen feiertagsrechtlichen Bestimmung. Die Lehrkräfte haben an diesem Tag unterrichtsfrei, aber nicht dienstfrei. Es ist in Bayern mittlerweile gängige Praxis, den Pädagogischen Tag auf den Buß- und Betttag zu legen. Das ist natürlich nach gemeinsamer Absprache in der LehrerInnenkonferenz möglich. Zu beachten ist aber, dass bekenntniszugehörigen KollegInnen auf Wunsch Gelegenheit gegeben werden muss, am Buß- und Betttag vom Pädagogischen Tag fernzubleiben.

Was die GEW dazu meint

»Pädagogischer Tag«: Ja
zusätzliche Belastung: Nein

Die GEW hält Pädagogische Tage zum Zweck der Fortbildung und der Koordination der pädagogischen Arbeit für sinnvoll. Sich außerhalb des Unterrichtsalltags in Ruhe über pädagogische Themen auszutauschen, vielleicht auch unter Einbeziehung externer ExpertInnen, kann für ein Kollegium sehr gewinnbringend sein. Die Entscheidung, ob, wann und wie solche Fortbildungsveranstaltungen ablaufen können, ist aber in jedem Fall von der LehrerInnenkonferenz zu treffen. Von »oben« angeordnete Pädagogische Tage werden in Zeiten mit hoher Belastung durch Arbeitszeiterhöhung, Arbeitskreise, Lehrplanimplementierung, Kooperationen mit anderen Schulen, Fortbildungen u. v. m. kaum positiven Einfluss auf Schulklima und Schulentwicklung haben. Kollegien, die aus den genannten Gründen keinen Pädagogischen Tag durchführen, müssen keine rechtlichen Sanktionen befürchten, denn Landtagsbeschlüsse haben keine Gesetzeskraft. Abgesehen von der in der Lehrerdienstordnung festgeschriebenen allgemeinen Pflicht zur Fortbildung für Lehrkräfte gibt es keine Verpflichtung zu einem Pädagogischen Tag, geschweige denn eine Verknüpfung zwischen dem Wunsch des Landtages nach einer solchen Veranstaltung und dem unterrichtsfreien Buß- und Betttag.

Landtagsbeschlüsse sind
keine Gesetze

Da am Buß- und Bettag SchülerInnen frei haben, stehen ArbeitgeberInnen jedes Jahr vor der Frage der Kinderbetreuung an diesem Tag. Die GEW erkennt keinen Grund, warum dieser Druck auf LehrerInnen ausgeweitet wird. Eventuellen Neiddebatten könnte der Gesetzgeber durch Wiedereinführung des Buß- und Bettages als gesetzlichen Feiertag begegnen, wie es zum Beispiel in Sachsen längst geschehen ist.

von Florian Kohl

Quellen:

Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Mai 2000

Beschluss des Bayerischen Landtags vom 8. Juli 1998 zum »Pädagogischen Tag an den Regelschulen«

Dienstordnung für Lehrkräfte an staatlichen Schulen (LDO), Fassung vom 5. Juli 2014

KMS III/7-P4100-8/6 680 vom 24. August 1999 »Pädagogischer Tag und schulinterne Qualitätsentwicklung«

KMS III/7-P4100-6/114476 vom 20. November 2000 »Pädagogischer Tag«

KMS III 1-5S4406-6.134 287 vom 15.12.2003

Personalakte

Das Problem

»Eine Auseinandersetzung mit meinem Vorgesetzten wurde unter anderem auch per E-Mail geführt. Dieser Streit liegt nun mehr als fünf Jahre zurück und das Ganze ist seit einem Wechsel in der Leitungsebene der Schule nicht mehr existent. Ich möchte gerne wissen, ob und – wenn ja – welche Dinge darüber in meiner Personalakte gelandet sind.«

»Mein Schulleiter als Dienstvorgesetzter erteilte mir eine Ermahnung. Ich erkundigte mich und erfuhr, dass es sich um eine Missbilligung ohne Konsequenzen und nicht um eine Disziplinarmaßnahme handelt: Die Ermahnung kommt im Beamtenrecht vor, insbesondere bei einer Verletzung der Amtspflicht. Kommt dies in die Personalakte?«

»Nach einer Dienstaufsichtsbeschwerde gegen mich interessiert mich einfach, welche Dokumente in meiner Personalakte gelandet sind.«

Die Rechtslage im Überblick

»Über jeden Beamten ist ein Personalakt zu führen; er ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen.« (BayBG Art. 102)

Personalaktenbegriff

Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten Daten, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen. Andere Unterlagen dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Personalakt-Dateien dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn, die BeamtIn willigt in eine anderweitige Verwendung ein.

Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grund-, Neben- und Teilakten gegliedert werden. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen.

Nicht in die Personalakte aufzunehmen sind Akten über ein gerichtliches Verfahren, das für das Beamtenverhältnis ohne Bedeutung ist, sowie dienststrafrechtliche Vorgänge vor Abschluss des Dienstverfahrens. Unterlagen über Beihilfen sind stets als Teilakte zu führen. Diese ist von der übrigen Personalakte getrennt aufzubewahren.

Wo liegen die Personalakten?

Bei den Realschulen, Gymnasien, beruflichen Schulen und Förderschulen liegen Personalnebenakten im Schulhaus. Die eigentlichen Personalakten lagern im Kultusministerium, bei Grund- und Mittelschulen, Förderschulen und beruflichen Schulen bei den Bezirksregierungen, bei städtischen Schulen bei der Stadt. Im Grund- und Mittelschulbereich liegen die Personalnebenakten beim Schulamt, im Förderschulbereich seit 2003 bei den Schulleitungen und die Grundakten bei den Regierungen. In der Personalnebenakte wurde zum Beispiel das verpflichtende Arbeitszeitkonto geführt und es werden Unterlagen der dienstlichen Beurteilung und die Nachweise der Weiterbildungen gesammelt. Auch in die Personalnebenakten hat die BeamtIn ein Einsichtsrecht.

Einsichtsrecht

Die BeamtIn hat, auch nach dem Eintritt in den Ruhestand, ein Recht auf Einsicht in ihre vollständige Personalakte. Da das Wort »sofort« nicht in der Regelung benannt ist, müsste sich die BeamtIn unter Umständen auf eine Terminvergabe einlassen.

Bevollmächtigten der BeamtIn ist Einsicht zu gewähren. Das kann auch eine PersonalrätIn oder Vertrauensperson der GEW sein. Ein Vermerk, dass die BeamtIn Einsicht genommen hat, ist unzulässig.

»Die personalaktführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird ... [Es] können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden; dem Beamten ist auf Verlangen ein Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen.«

Anhörung vor Aufnahme in den Personalakt

Die BeamtIn ist zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für sie ungünstig sind oder ihr nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören, soweit die Anhörung nicht nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. Die Äußerung der BeamtIn ist zur Personalakte zu nehmen. Die Einsichtnahme der BeamtIn in die Personalakte darf nicht vermerkt werden.

Entfernung von Vorgängen aus den Personalakten

»Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind

1. falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. falls sie für den Beamten ungünstig sind und ihm nachteilig werden können, auf Antrag des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.« (BayBG Art. 109)

Aufbewahrung von Personalakten

Unterlagen über Beihilfe, Heilfürsorge, Heilverfahren, Unterstützung, Erkrankungen usw. sind fünf Jahre nach Abschluss der Bearbeitung aufzubewahren.

Tipps für die Praxis

Nehmen Sie Einsicht in ihren Personalakt, fertigen Sie sich ggf. Abschriften und Ausdrucke an und beraten Sie sich im Bedarfsfall immer mit Ihrer Personalvertretung. Die Verweigerung von Kopien kann heutzutage durch Smartphones elegant ausgehebelt werden.

Auf eine Voranmeldung zur Einsicht müssen Sie sich nicht einlassen. Zu empfehlen ist die Begleitung durch ein PR-Mitglied Ihres Vertrauens!

von Wolfram Witte

Quellen:

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) Abschnitt 8 Personalakten Art. 102-111 in der Fassung vom 29. Juli 2008 (GVBl. S. 500); letzte berücksichtigte Änderung: Inhaltsübersicht und mehrfach geändert (§ 1 G v. 17.7.2015, 240)

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) Art. 109 Abs. 1, Satz 1 und 2 zum »Entfernen von Vorgängen«

Personalrat

Das Problem

- Versetzungen Kollege A. ist versetzt worden. »Einer musste es ja sein ...« hat man ihm gesagt. Er wollte eigentlich gar nicht, aber sogar der Personalrat hat der Versetzung zugestimmt. Zu spät erfährt er, dass der zuständige Personalrat nicht wusste und auch nicht ahnen konnte, dass Kollege A. gar nicht versetzt werden wollte.
- Verbeamtung Kollegin C. soll auf Lebenszeit verbeamtet werden. Der Schulaufsichtsbeamte war mit den vorgezeigten Unterrichtsstunden nicht einverstanden. Die Probezeit soll verlängert werden. Kollegin C. informiert sich beim Personalrat über die Einspruchsmöglichkeiten.
- Beurlaubung Kollegin D. kehrt aus dem Mutterschaftsurlaub in den Schuldienst zurück. Kurzfristig erfährt sie, dass sie nicht mehr auf ihre alte Stelle kommt, sondern versetzt wird. Sie wendet sich an den Personalrat.

Die Rechtslage im Überblick

- Vertretung der Interessen aller Beschäftigten Der Personalrat ist im Bereich des öffentlichen Dienstes die dem Betriebsrat entsprechende, auf fünf Jahre gewählte Vertretung der Beschäftigten. Der Gesetzgeber war der Auffassung, dass wegen der besonderen Aufgabenstellung des öffentlichen Dienstes ein gesondertes Personalvertretungsrecht erforderlich sei (in Bayern gilt das Bayerische Personalvertretungsgesetz BayPVG), das allerdings weit weniger Mitbestimmung zulässt als das Betriebsverfassungsgesetz (z. B. gültig für Privatschulen). In Bayern gibt es nach Schulformen getrennte Personalräte; diese sind den jeweiligen Dienststellen zugeordnet.

Dienststelle und Personalrat

- Verpflichtung zu vertrauensvoller Zusammenarbeit Das Gesetz verpflichtet Dienststelle und Personalrat, »zum Wohle der Beschäftigten und zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben im Rahmen der Gesetze und Tarifverträge« vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Schon die Reihung drückt hier den Schwerpunkt für die Personalratsarbeit aus. Erst kommt das »Wohl der Beschäftigten«, dann die »Erfüllung der dienstlichen Aufgaben«.
- Dienststelle und Personalrat wirken mit den »in der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen ... zusammen«. Dies ist kein unverbindlicher Programmsatz, sondern zwingendes, unmittelbar geltendes Recht. Die ausdrückliche Verpflichtung zur vertrauensvollen Zusammenarbeit darf nicht die Pflicht der Personalrätinnen und Personalräte beeinträchtigen, auf der Grundlage des Gesetzes die Interessen aller Beschäftigten gegenüber den LeiterInnen der Dienststellen zu vertreten. Die Dienststelle trägt auch die Kosten für die Arbeitsmittel, z. B. Kommentar zum BayPVG und andere Publikationen, die der Personalrat benötigt, um seinen Aufgaben nachkommen zu können.

Stufenvertretung

Der Gesamtpersonalrat für alle im Bereich des Kultusministeriums Beschäftigten ist der Hauptpersonalrat (HPR), in dem alle Lehrergruppen entsprechend einem festgelegten Schlüssel eine bestimmte Anzahl von Sitzen haben. Gymnasien, Realschulen und berufliche Schulen, die jeweils selbst Dienststellen sind, haben ihren eigenen örtlichen Personalrat. Für Grund- und Mittelschulen besteht der örtliche Personalrat beim Schulamt, für Förderschulen auf Ebene der Bezirksregierung. Grund- und Mittelschulen sowie Berufsschulen haben darüber hinaus einen Bezirkspersonalrat bei der Regierung als Mittelbehörde.

Wenn sich die unterschiedlichen Interessenlagen zwischen Personalvertretung und Dienststellenleitung nicht ausgleichen lassen, dann kann durch den Leiter bzw. die Leiterin der

Dienststelle oder durch den Personalrat die nächsthöhere Behörde angerufen werden. Letzte Instanz ist die Einigungsstelle, die Empfehlungen an die entscheidungsbefugte Dienststelle aussprechen kann (in Beamtenfragen) und Entscheidungen fällt (in Angestelltenfragen). Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Personalrat auch die Verwaltungsgerichte um eine Klärung und Entscheidung bemühen.

Allgemeine Grundsätze

In Ausübung ihrer Rechte und Pflichten haben Dienststelle und Personalrat darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung sowie wegen ihres Geschlechts unterbleibt. Das Gesetz verpflichtet den Leiter bzw. die Leiterin der Dienststelle zu regelmäßigem Meinungs-austausch mit dem Personalrat (Monatsgespräche) und zur rechtzeitigen und umfassenden Information.

der Personalrat hat darüber zu wachen, dass alle Beschäftigten nach Recht und Billigkeit behandelt werden

Arten der Beteiligung des Personalrats

Das Personalvertretungsgesetz kennt zwei Arten der Beteiligung des Personalrats: Mitbestimmung und Mitwirkung.

Mitbestimmung heißt, dass die Dienststelle eine Maßnahme erst dann rechtswirksam durchführen kann, wenn der zuständige Personalrat seine Zustimmung erteilt hat.

Mitwirkung ist eine wesentlich schwächere Form der Beteiligung. Hier weist der Gesetzgeber dem Personalrat lediglich ein Mitspracherecht zu, ohne die Durchführung der Maßnahme von der Zustimmung des Personalrats abhängig zu machen.

Initiativrecht

In bestimmten Angelegenheiten, in denen der Personalrat mitbestimmt, gibt ihm das Gesetz ein Initiativrecht, d. h. er kann in wichtigen Fragen eine Entscheidung der Dienststelle beschleunigen oder erzwingen. Außerdem kann er Maßnahmen, die der Dienststelle und ihren Angehörigen dienen, beantragen.

Zu Anträgen und Vorschlägen des Personalrats muss die DienststellenleiterIn innerhalb von vier Wochen Stellung nehmen. Die Ablehnung eines Antrags muss sie schriftlich begründen.

in Mitbestimmungsfragen kann der Personalrat eine Entscheidung auch erzwingen

Personalversammlungen

Mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr muss der Personalrat die Beschäftigten zu einer Personalversammlung zusammenrufen. Hier muss er einen Rechenschaftsbericht geben. Die Beschäftigten haben das Recht zur Diskussion dieses Berichtes und zur Beschlussfassung über Empfehlungen an den Personalrat.

Neben diesen ordentlichen Personalversammlungen kann der Personalrat bei Bedarf eine außerordentliche Personalversammlung einberufen; auf Antrag eines Viertels der wahlberechtigten Beschäftigten und auf Wunsch der LeiterIn der Dienststelle muss er sie einberufen. Die DienststellenleiterIn kann an Personalversammlungen teilnehmen, an solchen, die auf ihren eigenen Wunsch einberufen werden oder zu denen sie ausdrücklich eingeladen ist, muss sie teilnehmen.

Personalrat oder Personalversammlung können beschließen, dass je ein Beauftragter bzw. eine Beauftragte der an der Dienststelle vertretenen Gewerkschaften mit beratender Stimme an der Personalversammlung teilnimmt.

Ordentliche Personalversammlungen und solche, die auf Wunsch der DienststellenleiterIn einberufen werden, finden während der Arbeitszeit statt.

besuchen Sie die Personalversammlungen

Tipps für die Praxis

Um die Interessen der Kolleginnen und Kollegen vertreten zu können, muss der Personalrat sie auch im Einzelfall kennen. Dazu ist möglichst enger Kontakt zwischen KollegInnen und Personalrat nötig.

Personalrat

informieren Sie den
Personalrat

Deshalb der Tipp: Laden Sie – soweit Ihre Schule keinen eigenen örtlichen Personalrat hat – den Personalrat (oder Mitglieder davon) mal zu einer Konferenz ein, auf der allgemeine oder spezielle Fragen der Personalvertretung diskutiert werden! Besuchen Sie die Personalversammlungen!

Informieren Sie den Personalrat über jede Maßnahme, die die Dienststelle mit Ihnen plant und mit der Sie nicht voll einverstanden sind!

Wenden Sie sich bei Problemen mit der Schulleitung an den Personalrat!

Wenn Sie sich an den Bezirks- oder Hauptpersonalrat wenden wollen, wird Ihnen Ihr örtlicher Personalrat dabei behilflich sein.

Was die GEW dazu meint

GEW-Personalratsmitglieder
fordern die rechtzeitige
und umfassende
Information und die
vertrauensvolle
Zusammenarbeit ein:
streitbar, kompetent und
sachbezogen

In der Praxis entsteht manchmal der Eindruck, dass nicht alle DienststellenleiterInnen an einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Personalräten interessiert sind. Unverständliche Erlasse und Verfügungen mit restriktiven Anweisungen behindern die Arbeit nicht unerheblich. Erlasse zugunsten von KollegInnen werden oftmals vor Ort nicht angewendet. Bisher ist es der GEW und den ihr angehörenden Mitgliedern in den Personalräten durch eine stetige, sach- und rechtsbezogene Arbeit gelungen, immer wieder erfolgreich die Interessen der LehrerInnen zu vertreten.

GEW-Personalratsmitglieder
wenden das PVG in vollem
Umfang zum Nutzen der
Beschäftigten an

Dem Personalrat stehen – wenn auch stark eingeschränkte – Rechte zur Mitbestimmung zu. Er kann diese Rechte aber nur nutzen, wenn er in ständigem Kontakt zu den Beschäftigten steht. GEW-PersonalrätInnen haben in örtlichen und überörtlichen Arbeitskreisen unmittelbar Kontakt zu den Problemen der KollegInnen. Ständige umfassende Informationen und Schulungen der GEW-Personalratsmitglieder sorgen dafür, dass sie das Personalvertretungsgesetz in vollem Umfang zum Nutzen der Beschäftigten anwenden können.

**von Hans Schuster
überarbeitet von Katharina Harrer**

Quelle:

Bayerisches Personalvertretungsgesetz(BayPVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 1986 (GVBl. 1986, 349), letzte berücksichtigte Änderung: Art. 53 geänd. (§ 2 Abs. 6 G v. 17.7.2015, 243)

Das Problem

- »Wann kann ich in den Ruhestand gehen?«
- »Kann ich vorzeitig in den Ruhestand gehen?«
- »Unter welchen Voraussetzungen werde ich in den Ruhestand versetzt?«
- »Wie hoch werden meine Ruhestandsbezüge sein?«

wann? wie? wie viel?

Die Rechtslage im Überblick

Die Beamtenversorgung

Der Dienstherr sichert seine Beamtinnen und Beamten sowie deren Angehörige mit der Beamtenversorgung im Alter und bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit ab. Seit 01.01.2011 gilt für bayerische Beamtinnen und Beamte das Bayerische Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG).

Absicherung durch den
Dienstherrn

Anspruch auf Versorgungsbezüge (Art. 11 BayBeamtVG)

Anspruch auf Versorgungsbezüge (Pension) hat, wer eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat oder durch einen Dienstunfall bzw. infolge einer bei der Ausübung des Dienstes zugezogenen Krankheit dienstunfähig geworden ist. Diese Bestimmungen gelten für BeamtInnen auf Probe nur eingeschränkt, für BeamtInnen auf Widerruf nicht.

wer ist
anspruchsberechtigt?

Auf die Fünf-Jahres-Frist werden angerechnet

- ruhegehaltfähige Beamtendienstzeiten,
- ruhegehaltfähige Wehr- oder Zivildienstzeiten und vergleichbare Zeiten und
- ruhegehaltfähige Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst.

Der Versorgungsfall

Der Versorgungsfall tritt durch Versetzung von Beamtinnen bzw. Beamten in den Ruhestand ein. Das ist möglich

wann tritt der
Versorgungsfall ein?

- nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze,
- auf eigenen Antrag nach Vollendung des 64. Lebensjahres,
- wegen amtsärztlich festgestellter Dienstunfähigkeit und
- für Schwerbehinderte auf eigenen Antrag nach Vollendung des 60. Lebensjahres.

Die Altersgrenze (Art. 62 BayBG)

Altersgrenze für den gesetzlichen Ruhestandseintritt ist das Ende des Monats, in dem Beamte und Beamtinnen das 67. Lebensjahr vollenden. Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen ist die gesetzliche Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem sie das 67. Lebensjahr vollenden.

Altersgrenze: 67 Jahre

Übergangsregelung zur Anhebung der Altersgrenzen (Art. 143 BayBG)

Seit dem Jahr 2012 bzw. dem Geburtsjahrgang 1947 werden die Altersgrenzen für die Versetzung in den Ruhestand wie im Rentenrecht schrittweise angehoben.

Geburtsjahrgang	Gesetzliche Altersgrenze
1947	65 Jahre und 1 Monat
1948	65 Jahre und 2 Monate
1949	65 Jahre und 3 Monate

persönliche Altersgrenze

Ruhestand und Versorgung

1950	65 Jahre und 4 Monate
1951	65 Jahre und 5 Monate
1952	65 Jahre und 6 Monate
1953	65 Jahre und 7 Monate
1954	65 Jahre und 8 Monate
1955	65 Jahre und 9 Monate
1956	65 Jahre und 10 Monate
1957	65 Jahre und 11 Monate
1958	66 Jahre
1959	66 Jahre und 2 Monate
1960	66 Jahre und 4 Monate
1961	66 Jahre und 6 Monate
1962	66 Jahre und 8 Monate
1963	66 Jahre und 10 Monate
1964	67 Jahre

Auf der Homepage des KM ist eine »Berechnungshilfe zur Altersteilzeit« zu finden, die u. a. die gesetzliche Altersgrenze für Lehrkräfte in Abhängigkeit vom individuellen Geburtsdatum zuverlässig berechnet.

Tipp fürs Selberausrechnen:

- Die Berechnung des maßgeblichen Lebensalters erfolgt unter Benutzung der Tabelle aus Art. 143 BayBG
- Gesetzliche Altersgrenze ist das Ende des Schulhalbjahres, in dem diese Altersgrenze erreicht wird.

Die Antragsaltersgrenze (Art. 64 BayBG)

Auf Antrag können Beamte und Beamtinnen nach Vollendung des 64. Lebensjahres gegen einen entsprechenden Versorgungsabschlag in den Ruhestand versetzt werden. Schwerbehinderte können auf Antrag bereits nach Vollendung des 60. Lebensjahres in den Ruhestand versetzt werden. Das »Referenzalter« für eine vorzeitige Versetzung in den Ruhestand von Schwerbehinderten ohne Versorgungsabschlag (s. u.) wird analog der Anhebung der allgemeinen Altersgrenzen (s. o.) vom 63. auf das 65. Lebensjahr angehoben. Der maximale Versorgungsabschlag beträgt weiterhin 10,8 %.

Höhe des Ruhegehalts bzw. der Versorgungsbezüge

Die Grundlagen für die Berechnung der Höhe des Ruhegehalts sind die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, die ruhegehaltfähige Dienstzeit und der sich daraus ergebende Ruhegehaltsatz.

Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge

Sie bestehen aus dem letzten Grundgehalt, dem Familienzuschlag (Stufe 1) und sonstigen ruhegehaltfähigen Zulagen. Amtszulagen aus Beförderungssämtern bzw. der Aufstieg in eine höhere Besoldungsgruppe sind erst nach einer Bezugsdauer von zwei Jahren ruhegehaltfähig.

Die ruhegehaltfähige Dienstzeit

Sie wird vom Tag der Berufung in das Beamtenverhältnis bis zum Eintritt in den Ruhestand gerechnet. Neben der aktiven Dienstzeit können Anrechnungszeiten (z. B. Ausbildung, Studium) sowie Zurechnungszeiten (z. B. bei vorzeitiger Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit) die ruhegehaltfähige Dienstzeit erhöhen. Zeiten der Teilzeitbeschäftigung fließen nur anteilig in die Berechnung ein.

Der Ruhegehaltssatz

Der Prozentsatz, der aufgrund der ruhegehaltfähigen Dienstzeit ermittelt wird, ist der sogenannte Ruhegehaltssatz. Für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit werden bei Vollzeitbeschäftigung 1,79375 % angerechnet. Im Zeitraum von 40 Dienstjahren kann bei Vollzeittätigkeit der Höchstversorgungssatz von 71,75 % erreicht werden. Darüber hinausgehende Dienstzeiten bleiben unberücksichtigt und führen daher nicht zu höheren Versorgungsbezügen. Das Ruhegehalt ist schließlich das Produkt aus ruhegehaltfähigen Dienstbezügen und Ruhegehaltssatz.

Der Versorgungsabschlag und -aufschlag (Art. 26 BayBeamtVG)

Bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand wird pro Jahr ein Versorgungsabschlag in Höhe von 3,6 % der erworbenen Versorgungsansprüche erhoben, maximal 10,8 %. Dieser Versorgungsabschlag wird auf Dauer einbehalten, auch nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze (Regelaltersgrenze). Er mindert deshalb ggf. auch das Witwengeld.

Lehrkräfte können im Gegensatz zu »normalen« Beamte in der Regel nicht nach Erreichen ihrer Regelaltersgrenze während des Schuljahres in den Ruhestand versetzt werden, ausgenommen bei Dienstunfähigkeit. Gesetzliche Altersgrenze für Lehrkräfte ist das Ende des Schulhalbjahres, in dem die Regelaltersgrenze erreicht wird. Wer deshalb über die allgemeine gesetzliche Regelaltersgrenze hinaus arbeiten muss, erhält für die zusätzlich zu leistende Zeit einen Versorgungsaufschlag zum Ruhegehaltssatz in Höhe von 0,3 % pro Monat.

Weitere Regelungen

- Mindestversorgung: 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge
- Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten (Unterschiede bei Geburten vor dem 01.01.1992 bzw. nach dem 31.12.1991)
- Für am 31. Dezember 1991 bestehende Beamtenverhältnisse wird im Versorgungsfall eine Vergleichsrechnung (altes und neues Recht) zugunsten des Beschäftigten durchgeführt.

Versorgungsbezüge und Steuer

Im Unterschied zur Rente für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen die Versorgungsbezüge zur Gänze der Einkommenssteuer.

Antrag auf Entlassung aus dem Beamtenverhältnis

Gemäß Art. 57 BayBG kann eine Beamtin bzw. ein Beamter auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden. Für die im Beamtenverhältnis geleistete Zeit erfolgt eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung, aber keine Nachversicherung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Die Rentenzahlung erfolgt erst ab Vollendung des gesetzlichen Rentenalters.

Tipps für die Praxis

Lassen Sie sich ggf. Ihre Versorgungsansprüche vom Landesamt für Finanzen berechnen (www.lff.bayern.de/bezuege/versorgung/index.aspx). GEW-Mitglieder können sich dafür auch an die Landesgeschäftsstelle der GEW Bayern wenden.

Was die GEW dazu meint

Alle gesetzlichen Neuerungen zielen letztlich darauf ab, Geld einzusparen. In Zeiten der Sparpolitik täuschen auch scheinbar progressive Strukturveränderungen innerhalb der Besoldung bzw. der Beamtenversorgung nicht darüber hinweg. Die Erhöhung der Lebensarbeitszeit mit dem Anheben der gesetzlichen Altersgrenze auf das 67. Lebensjahr wird für viele Lehrkräfte deutlich spürbar werden. Zum einen wird damit weiterhin der besondere Stresscharakter der

Ruhestand und Versorgung

Bildungs- und Erziehungsarbeit nicht gewürdigt, zum anderen verringern sich dadurch die Einstellungsmöglichkeiten für dringend benötigten pädagogischen Nachwuchs. Ähnliches gilt auch für die anderen Bereiche in Erziehung und Bildung, in denen ebenfalls Arbeitsverdichtung und dadurch zusätzliche Arbeitsbelastungen überhandnehmen. Der Trend, dass immer weniger Beschäftigte immer mehr leisten sollen, ist leider auch längst in der Erziehungs- und Bildungswelt angekommen.

Aktive Personalratsarbeit und Gewerkschaftspolitik sind nötig, um die Gesamtentwicklung des Besoldungs- und Versorgungsrechts der Beamtinnen und Beamten wenigstens teilweise beeinflussen zu können.

von Wolfgang Fischer

Quellen:

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) i. d. F. v. 17.07.2015

Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) i. d. F. v. 24.07.2015

Beamtenstatusgesetz (BeamStG) vom 05.02.2009

Das Problem

- »Mir wurde geraten, einen Antrag auf Anerkennung einer Schwerbehinderung zu stellen. Habe ich dadurch Nachteile zu befürchten?«
- »Ich habe einen GdB von 50 anerkannt bekommen. Ab wann bekomme ich die Unterrichts-ermäßigung?«
- »Ich soll als Schwerbehinderte als Begleitperson ins Schullandheim mitfahren. Wegen meiner Behinderung sehe ich mich dazu nicht in der Lage.«

Die Rechtslage im Überblick

Rechtsgrundlage ist das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX). Schwerbehindert im Sinne des Gesetzes sind Personen mit einem Grad der Behinderung von 50. Eine rechtliche Gleichstellung ist bei einem Grad der Behinderung ab 30 möglich, wenn man infolge der Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder behalten kann. Der Antrag auf Gleichstellung muss bei der Agentur für Arbeit gestellt werden.

Schwerbehinderung ab
GdB von 50

Die »Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des öffentlichen Dienstes in Bayern – (TeilR)« gelten auch für den Bereich des Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst.

Teilhaberichtlinien

Darüber hinaus hat das Kultusministerium in eigenen Bekanntmachungen diese Regelungen für den Bereich der Schulen konkretisiert. Bei einigen Bezirksregierungen existieren auch Integrationsvereinbarungen zwischen Bezirkspersonalrat, Schwerbehindertenvertretung und Dienststelle.

Einstellung

Bewerbungen schwerbehinderter Lehrkräfte ist bei sonst im Wesentlichen gleicher Eignung der Vorzug zu geben. (Art. 21,1 LIBG)

Schwerbehinderte Menschen können auch dann in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit berufen werden, wenn als Folge ihrer Behinderung eine vorzeitige Dienstunfähigkeit möglich ist. Sie müssen nach dem amtsärztlichen Gutachten lediglich noch wenigstens fünf Jahre dienstfähig sein. (Ziff. 4.6.2.2 TeilR)

Dienstliche Beurteilung

Die Schwerbehindertenvertretung ist frühzeitig über das Anstehen der dienstlichen Beurteilung und über das dem Beurteilenden bekannte Ausmaß der Behinderung zu informieren. Dies gilt nicht, wenn schwerbehinderte Beschäftigte auf Befragen die Beteiligung ablehnen. Die Information der Schwerbehindertenvertretung muss konkret über jeden einzelnen zu beurteilenden Beamten erfolgen. (Ziff. 9.6 TeilR)

Information an die
Schwerbehinderten-
vertretung

Stundenermäßigung

Die Stundenermäßigung wird ab Vorlage des Schwerbehindertenausweises gewährt.

GdB	Wochenstunden
50-60	2
70-80	3
90-100	4

(Ziff. 2.1 der KMBek vom 10.5.1994, KWMBL I 1994 S. 136), geändert am 17.2.2012 (KWMBL 2012 S. 129)

Schwerbehinderte Menschen

Mehrarbeit

Schwerbehinderte Beschäftigte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt. (§ 124 SGB IX und Ziff. 6.5 TeilR)

Arbeitsbedingungen

bestmögliche
Arbeitsbedingungen
für Schwerbehinderte

Für schwerbehinderte Menschen müssen die jeweils bestmöglichen Arbeitsbedingungen geschaffen werden. (Ziff. 7.1 TeilR) Bei Lehrkräften betrifft dies z. B. die Organisation des Unterrichts, die Stundenplangestaltung, die Pausenaufsicht und den Einsatz bei Schullandheimaufenthalten und Wanderungen. In Integrationsvereinbarungen sind hierzu konkrete Festlegungen getroffen worden.

Beförderung

Bei einer Bewerbung auf höher bewertete Stellen sind schwerbehinderte Menschen bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen. (Ziff. 6.7 und 6.8 TeilR)

Pauschbetrag bei der Lohn- oder Einkommensteuer

Steuerfreibeträge

Die Höhe des Pauschbetrags richtet sich nach dem dauernden Grad der Behinderung. Als Pauschbeträge werden gewährt bei einem Grad der Behinderung :

von 25* und 30*	310 Euro
von 35* und 40*	430 Euro
von 45* und 50	570 Euro
von 55 und 60	720 Euro
von 65 und 70	890 Euro
von 75 und 80	1060 Euro
von 85 und 90	1230 Euro
von 95 und 100	1420 Euro

(§ 33 b Abs. 3 EstG)

* Die Pauschbeträge können nur bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen abgesetzt werden.

Mobile Reserve

Schwerbehinderte Menschen sind vom Dienst in der Mobilien Reserve freigestellt, können jedoch auf Antrag einbezogen werden. (KMBek vom 27.03.2000 Nr. IV/3-P 7028-4/11 179, veröffentlicht im KWMBI. I 2000 S. 95)

Stationäre Rehabilitation

Schwerbehinderten verbeamteten Lehrkräften kann eine stationäre Rehabilitation auch außerhalb der Ferienzeiten genehmigt werden. (Ziff. 12.4.1 TeilR) Für angestellte Lehrkräfte ist dies ohnehin außerhalb der Ferienzeiten möglich.

Ruhestandsversetzung

Schwerbehinderte können nach Vollendung des 60. Lebensjahres auf Antrag in den Ruhestand versetzt werden, müssen dabei aber einen Versorgungsabschluss hinnehmen. Das Alter, ab dem man keinen Versorgungsabschluss mehr hat (Referenzalter), liegt seit der Dienstrechtsreform bei 65 Jahren.

Es gibt allerdings eine Übergangsregelung (Art. 106 Abs. 2 BayBeamtVG):

1. An die Stelle des **65. Lebensjahres** tritt bei **vor dem 1. Januar 1952** Geborenen die Vollendung des **63. Lebensjahres**.
2. An die Stelle des **65. Lebensjahres** treten bei nach dem 31. Dezember 1951 und vor dem 1. Januar 1964 Geborenen folgende Referenzalter für die abschlagsfreie Versorgung:

Geburtsdatum bis	Lebensalter	
	Jahr	Monat
31. Januar 1952	63	1
29. Februar 1952	63	2
31. März 1952	63	3
30. April 1952	63	4
31. Mai 1952	63	5
31. Dezember 1952	63	6
31. Dezember 1953	63	7
31. Dezember 1954	63	8
31. Dezember 1955	63	9
31. Dezember 1956	63	10
31. Dezember 1957	63	11
31. Dezember 1958	64	
31. Dezember 1959	64	2
31. Dezember 1960	64	4
31. Dezember 1961	64	6
31. Dezember 1962	64	8
31. Dezember 1963	64	10

Übergangsregelung

Der Versorgungsabschlag beträgt bei Ruhestandseintritt vor den oben genannten Terminen für jeden Monat 0,3 %, d. h. für jedes volle Jahr 3,6 %. Der Abschlag ist jedoch auf maximal 10,8 % begrenzt.

Wer zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung wegen Schwerbehinderung das 64. Lebensjahr vollendet hat und gleichzeitig eine Dienstzeit von 40 Jahren erreicht hat, muss keinen Abschlag hinnehmen.

Schwerbehindertenvertretung

An jeder Dienststelle, in der wenigstens fünf schwerbehinderte Menschen nicht nur vorübergehend beschäftigt sind, werden eine Vertrauensperson und mindestens ein stellvertretendes Mitglied gewählt. (§ 94 Abs. 1 SGB IX) Die Schwerbehindertenvertretung ist in allen Angelegenheiten, die einen einzelnen oder die schwerbehinderten Menschen als Gruppe betreffen, unverzüglich und umfassend zu unterrichten und vor einer Entscheidung zu hören. (§ 95 Abs. 2 SGB IX)

Vertrauensperson der
schwerbehinderten
Menschen

Tipps für die Praxis

Niemand sollte sich aus Unwissenheit über die rechtliche Absicherung von der Anerkennung der Schwerbehinderung abhalten lassen.

Der Antrag auf Feststellung des Vorliegens einer Behinderung kann im Internet auf der Seite des Zentrums für Familie und Soziales in Bayern (www.zbfs.bayern.de) online gestellt bzw.

Antragstellung

Schwerbehinderte Menschen

heruntergeladen werden. Vor der Antragstellung ist es ratsam, Kontakt mit der Schwerbehindertenvertretung (Vertrauensperson) aufzunehmen.

Da in diesem Ratgeberartikel nur ein Überblick über wichtige Bestimmungen gegeben werden kann, empfiehlt es sich, besonders die Teilhaberichtlinien und ggf. die Integrationsvereinbarungen genau zu lesen.

von Peter Caspari

Quellen:

Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen – (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046, 1047), zuletzt geändert durch Artikel 1a des Gesetzes vom 7. Januar 2015 (BGBl. 2015 II S. 15)

Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), zuletzt geändert durch Art. 5 des Gesetzes vom 28. Juli 2015 (BGBl. I S. 2702)

Gesetz über die Leistungslaufbahn und die Fachlaufbahnen der bayerischen Beamten und Beamtinnen (Leistungslaufbahngesetz-LIBG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 571), zuletzt geändert durch § 3 des Gesetzes vom 17.07.2015 (GVBl. S. 240)

Teilhaberichtlinien – Inklusion behinderter Angehöriger des Öffentlichen Dienstes in Bayern – (TeilR), Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen vom 19. November 2012 (FMbl. S. 605)

Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG) vom 5. August 2010 (GVBl. S. 410, 528), zuletzt geändert durch § 5 des Gesetzes vom 24.07.2015 (GVBl. S. 266)

Integrationsvereinbarungen mit den Bezirksregierungen, jeweils veröffentlicht in deren Schulanzeigern

Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung

Das Problem

- »Auch während meiner familienbezogenen Beurlaubung möchte ich ein paar Stunden unterrichten.«
- »Ich möchte ein Jahr mit der Schule aussetzen!«
- »Wann und unter welchen Bedingungen kann ich in Altersteilzeit gehen?«

Die Rechtslage im Überblick

Die einschlägigen Regelungen für BeamtInnen finden sich in den Artikeln 88 bis 92 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG).
In TV-L und TVöD (jeweils in den §§ 10, 11 und 28), im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sowie im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) finden sich die entsprechenden Regelungen für KollegInnen mit Arbeitsvertrag.

BeamtInnen

Antragsteilzeit

Auf Antrag kann die regelmäßige Arbeitszeit (bei LehrerInnen müsste es korrekt heißen »Unterrichtspflichtzeit«) um bis zur Hälfte reduziert werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine zeitliche Einschränkung besteht nicht. Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur in dem Umfang ausgeübt werden, wie sie auch bei Vollbeschäftigung möglich wären. (vgl. Art. 88 BayBG)

Antragsteilzeit ist nicht an persönliche Voraussetzungen gebunden und nicht mehr zeitlich eingeschränkt

Eine besondere Form der Antragsteilzeit ist das Freistellungsmodell, bekannt als Sabbatjahr. (vgl. Art. 88 Abs. 4 BayBG)

Hier wird während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeits- bzw. Unterrichtspflichtzeit erhöht und diese Erhöhung im Anschluss daran durch volle Freistellung ausgeglichen. Die KollegInnen gehen sozusagen in Vorleistung, in dem sie über einen bestimmten Zeitraum mehr arbeiten, als sie bezahlt bekommen. Anschließend werden sie für einen bestimmten Zeitraum vollkommen freigestellt.

An staatlichen Schulen (kommunale Schulen haben z. T. eigene Regelungen) sind grundsätzlich drei- bis zehnjährige Modelle möglich.

diverse Modelle möglich

Arbeitsphase	Freistellungsphase	Gesamtdauer	Bezüge
2 Jahre	1 Jahr	3 Jahre	3 Jahre mit 2/3 der Bezüge
3 Jahre	1 Jahr	4 Jahre	4 Jahre mit 3/4 der Bezüge
2 Jahre	2 Jahre	4 Jahre	4 Jahre mit 1/2 der Bezüge
4 Jahre	1 Jahr	5 Jahre	5 Jahre mit 4/5 der Bezüge
3 Jahre	2 Jahre	5 Jahre	5 Jahre mit 3/5 der Bezüge
5 Jahre	1 Jahr	6 Jahre	6 Jahre mit 5/6 der Bezüge
4 Jahre	2 Jahre	6 Jahre	6 Jahre mit 2/3 der Bezüge
6 Jahre	1 Jahr	7 Jahre	7 Jahre mit 6/7 der Bezüge
5 Jahre	2 Jahre	7 Jahre	7 Jahre mit 5/7 der Bezüge
neu! 5 Jahre	5 Jahre	10 Jahre	10 Jahre mit 1/2 der Bezüge

Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung

Eine Lehrkraft kann z. B. zwei Jahre vollbeschäftigt arbeiten und das anschließende dritte freigestellt werden. Sie erhält während der gesamten drei Jahre zwei Drittel ihres Einkommens. Beim neuen zehnjährigen Modell würde sie fünf Jahre vollbeschäftigt arbeiten und wäre fünf Jahre freigestellt. Die Bezüge betrügen während der gesamten zehn Jahre die Hälfte des Einkommens.

Diese Teilzeitmodelle sind jetzt auch für FunktionsträgerInnen (SchulleiterInnen, KonrektorInnen, SeminarleiterInnen) möglich, wenn die Freistellung direkt vor dem gesetzlichen Ruhestand oder dem Antragsruhestand erfolgen soll.

Eine Freistellungsphase von ein oder zwei Jahren ist uneingeschränkt zugelassen, jeweils beginnend mit dem 1. August eines Jahres. Eine längere Freistellungsphase (bis zu fünf Jahre) ist nur unmittelbar vor dem Ruhestand möglich.

Was Nebentätigkeiten betrifft, gelten für KollegInnen im Sabbatmodell die gleichen Bestimmungen wie für andere Teilzeitbeschäftigte. Der Beihilfeanspruch bleibt während der Freistellungsjahre unverändert erhalten. Ein Widerruf dieser Form der Teilzeitbeschäftigung ist nur in besonderen Härtefällen möglich.

Bei längerer Dienstunfähigkeit (mehr als sechs Monate) während der Ansparphase verlängert sich diese um den entsprechenden Zeitraum. (vgl. AzV § 8b)

Die Formulierung »wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen« ermöglicht dem KM Einschränkungen dieser Teilzeit-Möglichkeiten je nach BewerberInnen bzw. LehrerInnenversorgungslage.

Die Bestimmungen können jährlich neu gefasst werden.

Familienpolitische Teilzeit und Beurlaubung

Urlaub (bis zu insgesamt 15 Jahren einschließlich evtl. »Arbeitsmarktpolitischer Beurlaubung«) oder Teilzeit aus familiären Gründen können BeamtInnen gewährt werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Anders als bei der voraussetzungslosen Antrags-Teilzeit haben BeamtInnen bei der familienpolitischen Teilzeit jedoch einen Rechtsanspruch auf Bewilligung der Teilzeitbeschäftigung, wenn die Voraussetzungen vorliegen.

Voraussetzungen:
Kind unter 18 Jahren
oder pflegebedürftige
Angehörige

Voraussetzungen sind die tatsächliche Pflege oder Betreuung

- mindestens eines Kindes unter 18 Jahren
- oder eines bzw. einer nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen (der bzw. die nicht im selben Haushalt leben muss).

Seit 1. August 2015 sind familienpolitische Beurlaubungen zur Pflege von Angehörigen für zwei weitere Jahre auch dann möglich, wenn die Höchstgrenze der Beurlaubung von 15 Jahren bereits ausgeschöpft ist.

Dienstbefreiung
für akute Pflegesituation
unter bestimmten
Voraussetzungen möglich

Durch eine Änderung der Urlaubsverordnung (UrlV) ist ab 2015 Dienstbefreiung für akute Pflegesituationen möglich:

Neun Tage bezahlte Dienstbefreiung (§ 16 Abs. 4 UrlV) sowie ein Tag unbezahlten Sonderurlaub (§ 18 UrlV), um in einer akuten Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren.

Voraussetzungen:

- Pflegebedürftigkeit nach § 7 Abs. 4 Pflegezeitgesetz (Nachweis durch Attest)
- Einmalig für jeden Angehörigen i. S. v. Art. 4 BayBG

Eine besondere Form familienpolitischer Teilzeit ist die unterhälftige Teilzeit. Eine Reduzierung der Arbeitszeit ist bis auf acht Wochenstunden – auf Unterrichtszeiteinheiten (UZE) umzurechnen – möglich.

Auch im Fall familienpolitischer Teilzeit und Beurlaubung dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

Der Beihilfeanspruch bleibt bei familienpolitischer Beurlaubung bestehen. (vgl. Art. 89 BayBG) Anrechnungs- und Ermäßigungsstunden (auch Altersermäßigung und Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung!) werden bei allen Formen von TZ im Verhältnis der festgesetzten zur vollen Unterrichtspflichtzeit anteilmäßig gekürzt; Bruchteile bis 0,50 werden abgerundet, ab 0,51 wird aufgerundet.

Teilzeit während der Elternzeit

Während der Elternzeit können BeamtInnen bis zu 30 Wochenstunden (auf UZE umzurechnen) arbeiten, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Eine bereits vor der Elternzeit ausgeübte Teilzeitbeschäftigung kann während der Elternzeit im Rahmen des zulässigen Umfangs fortgesetzt werden. (vgl. § 12 Abs. 5 UrlV)

Arbeitsmarktpolitische Beurlaubung

Urlaub von mindestens einem und höchstens sechs Jahren (insgesamt höchstens 15 Jahre inkl. familienpolit. Beurlaubung) kann BeamtInnen nach Ablauf der Probezeit bewilligt werden, solange ein außergewöhnlicher Überhang an BewerberInnen besteht. Wer über 50 Jahre alt ist, kann sich bis zum Beginn des Ruhestands (ohne Bezüge und ohne Anspruch auf Beihilfe) beurlauben lassen (sogenannter Altersurlaub). Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur wie bei Vollbeschäftigung ausgeübt werden. Ausnahmen sind möglich, wenn sie dem Zweck der Bewilligung des Urlaubs nicht zuwiderlaufen. (vgl. Art. 90 BayBG)

Voraussetzung:
außergewöhnlicher
Überhang an
BewerberInnen

Altersteilzeit

Altersteilzeit (ATZ) kann ab Beginn des Schuljahres, in dem das 60. (Schwerbehinderte: das 58.) Lebensjahr vollendet wird, in Anspruch genommen werden.

Die Arbeitszeit wird auf 60 % der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der ATZ durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit reduziert. Es sind Teilzeitmodell und Blockmodell möglich.

Teilzeitmodell oder
Blockmodell möglich

Altersteilzeit erstreckt sich immer bis zum Beginn des Ruhestands.

Es gibt Blockmodelle mit unterschiedlicher Gesamtdauer (der Beginn der Arbeitsphase ist auch mitten im Schuljahr möglich):

Arbeitsphase	Freistellungsphase	Gesamtdauer
9 Monate	6 Monate	1,25 Jahre
1,5 Jahre	1 Jahr	2,5 Jahre
2,25 Jahre	1,5 Jahre	3,75 Jahre
3,0 Jahre	2 Jahre	5 Jahre
3,75 Jahre	2,5 Jahre	6,25 Jahre

Bei den Nettobezügen, die sich auf 60 % reduzieren, wird ein nicht ruhegehaltstfähiger Zuschlag gewährt, der die Nettobezüge auf 80 % der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der ATZ gewährten Nettobezüge erhöht.

FunktionsinhaberInnen können ATZ nur im Blockmodell und bis zu fünf Jahren Gesamtdauer beantragen.

Die Antragstellung muss mindestens sechs Monate vor Beginn der ATZ erfolgen.

Während der ATZ entfällt der Anspruch auf Altersermäßigung.

Auch die Kombination von ATZ im Blockmodell und Antragsruhestand ist jetzt möglich. Damit können KollegInnen noch früher »raus aus dem Beruf«! (vgl. Art. 91 BayBG)

bei ATZ kein Anspruch auf
Altersermäßigung

Folgen für die Altersversorgung

Jede Form von Teilzeit und Beurlaubung hat eine Verminderung des Ruhegehalts zur Folge.

Vereinfacht kann man sagen, dass sich der Ruhegehaltsanspruch pro voll gearbeitetem Dienstjahr um 1,8 % erhöht. Bei jeder Form von Teilzeit und Beurlaubung (auch Elternzeit) reduziert sich dieser Anspruch dauerhaft im Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit.

Bei familienbezogener Teilzeit und Beurlaubung wird dieser Nachteil durch Kindererziehungszuschläge zum Ruhegehalt (nach 31.12.1991 geborene Kinder) bzw. pauschale Erhöhung der ruhegehaltstfähigen Dienstzeit (vor 31.12.1991 geborene Kinder) abgemildert.

ArbeitnehmerInnen

Antragsteilzeit

Anspruch besteht
unter bestimmten
Voraussetzungen

Das Thema »Teilzeit und Beurlaubung« wird für ArbeitnehmerInnen im Wesentlichen durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) und die Tarifverträge (TV-L und TVöD) geregelt. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz haben ArbeitnehmerInnen Anspruch auf unbefristete Verringerung ihrer Arbeitszeit. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat und der Betrieb mehr als 15 ArbeitnehmerInnen beschäftigt. Der Antrag ist spätestens drei Monate vor Beginn zu stellen und kann nur aus gewichtigen Gründen abgelehnt werden. Hierbei gibt es keine Untergrenze für die Wochenarbeitszeit. Im TV-L heißt es in § 11 Abs. 2: »Beschäftigte (...) können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen«. Diese tarifliche Regelung greift unabhängig von der Beschäftigungsdauer. Nach § 10 TV-L (Arbeitszeitkonto) können Arbeitszeitregelungen vereinbart werden, die dem Freistellungsmodell im Beamtenrecht zumindest ähnlich sind. Gleichlautende Bestimmungen finden sich im TVöD.

Darüber hinaus gelten die Freistellungsmodelle gemäß Art. 88 Abs. 4 BayBG für alle Lehrkräfte und Förderlehrkräfte im Beamten- oder Arbeitnehmerverhältnis sowie Personal für heilpädagogische Unterrichtshilfe.

Familienpolitische Teilzeit

Diesbezügliche Bestimmungen finden sich im § 11 TV-L/TVöD: Mit ArbeitnehmerInnen soll demnach eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie Kinder unter 18 Jahren oder Angehörige betreuen und pflegen. Anträge sind auf maximal fünf Jahre zu befristen, können jedoch auf Antrag verlängert werden.

Teilzeit während der Elternzeit

Eine Teilzeitbeschäftigung als ArbeitnehmerIn bis zu 30 Wochenstunden (auf UZE umzurechnen) ist mit Genehmigung des/der Dienstvorgesetzten während der Elternzeit möglich. Üben ArbeitnehmerInnen bereits vor der Elternzeit eine unbefristete Teilzeitbeschäftigung bis zur zulässigen Grenze von 30 Wochenstunden (auf UZE umzurechnen) aus, so kann diese TZ ohne einen Antrag unverändert fortgesetzt werden.

Sonderurlaub

Sonderurlaub ohne
Rechtsanspruch

Zur Beurlaubung allgemein steht in den Tarifverträgen TVöD und TV-L gleichlautend unter § 28 (Sonderurlaub): »Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten«, was bedeutet: Es besteht kein Rechtsanspruch darauf, es ist nur eine »Kannbestimmung«. Gründe sind hier die auch im Beamtenrecht vorgesehenen (vgl. Art. 89 und 90 BayBG). Die Dauer des Sonderurlaubs richtet sich ebenfalls nach den Vorgaben im Beamtenrecht. Nebentätigkeiten, die dem Zweck

des Sonderurlaubs zuwiderlaufen, können untersagt werden.

Altersteilzeit

Im TV-L gibt es derzeit de facto keine Regelungen zur Altersteilzeit. Der »Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeitarbeit« (TV-ATZ) gilt zwar noch, aber darin steht, dass das ATZ-Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 2010 beginnen muss, was neue Beantragungen von ATZ ausschließt.

Reduzierung der Arbeitszeit geht also nur nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz mit entsprechendem Einkommensverlust, weil der tarifliche Aufstockungsbetrag nach dem TV-ATZ nicht mehr möglich ist.

Dieser Verlust kann evtl. durch die Teilrente ausgeglichen werden, wenn man durch Krankheit oder Behinderung nicht länger als sechs Stunden am Tag arbeiten kann.

Man hat dann ein paar Jahre die Möglichkeit, z. B. mit halber Stundenzahl, halbem Gehalt und halber Rente zu arbeiten. Ab wann das im Einzelfall genau geht und wie es sich auf die Höhe der Rente auswirken würde (Rentenabschlag setzt sich bei der Altersrente fort), muss aber im Einzelfall sorgfältig geprüft werden. Dazu sollte man sich an die Beratungsstelle der Deutschen Rentenversicherung wenden. Infos auch unter: www.ihre-vorsorge.de

Für Beschäftigte nach TVöD (Arbeitgeber: Kommunen) sind im »Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte« die Möglichkeiten von ATZ geregelt. Wie bei den BeamtInnen können ArbeitnehmerInnen ab Vollendung des 60. Lebensjahres ATZ beginnen. ATZ ist spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses schriftlich zu beantragen. ATZ kann sich höchstens über fünf Jahre erstrecken. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses beträgt die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit. Es sind auch hier ein Teilzeit- und ein Blockmodell möglich. Ebenfalls ist bei der Bezahlung eine Aufstockung um 20 % vorgesehen.

Die Beschäftigten können vom Arbeitgeber verlangen, dass ihr Wunsch nach einer bestimmten Verteilung der Arbeitszeit mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung erörtert wird. ATZ nach diesen Regelungen ist auf 2,5 % der Beschäftigten beschränkt, d. h., wenn eine Kollegin oder ein Kollege ATZ beantragt und zu diesem Zeitpunkt bereits 2,5 % der Beschäftigten in ATZ arbeiten, dann hat diese Kollegin oder dieser Kollege zu diesem Zeitpunkt keinen Anspruch auf ATZ.

Bei Ablehnung eines Antrags auf Teilzeit oder Urlaub hat in jedem Fall der Personalrat mitzubestimmen.

Tipps für die Praxis

Informieren Sie sich rechtzeitig vor Antragstellung über die versorgungsrechtlichen Konsequenzen von Teilzeit und Beurlaubung. Wer über einen längeren Zeitraum seine Arbeitszeit reduziert, kommt in der Regel nicht auf die volle Höhe der Renten- bzw. Pensionsbezüge.

Prüfen Sie, ob Sie die Voraussetzungen familienpolitischer Teilzeit oder Beurlaubung erfüllen. Dies ist in der Regel beihilferechtlich günstiger.

Wenn Sie langfristig ein Urlaubsjahr planen, sollten Sie die Rechtsform genau überlegen. Oft ist es günstiger, v. a. wegen des Beihilfeanspruchs, das Freistellungsmodell zu wählen. In Einzelfällen kann es jedoch günstiger sein, das Geld anzusparen und eine Beurlaubung nach Art. 90 in Anspruch zu nehmen. Zu berücksichtigen sind dabei Dienst- und Lebensalter, versorgungsrechtliche Konsequenzen, Gehaltsgruppe, Form der Geldanlage u. a. m. Bestehen Sie ggf. darauf, dass Ihre Teilzeit auch bei außerunterrichtlichen Tätigkeiten berücksichtigt wird. Berufen Sie sich dabei auf § 9a der LDO: »Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften soll der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit bei der Heranziehung zu Unterrichtsvertretungen und außerunterrichtlichen Verpflichtungen berücksichtigt werden ...«

Teilzeit, Altersteilzeit und Beurlaubung

TV-L:
keine Regelung zu ATZ
mehr

TVöD:
ATZ wird geregelt

Personalrat bestimmt mit

sich rechtzeitig
informieren!

Wenden Sie sich im Zweifelsfall oder bei Schwierigkeiten an Ihren Personalrat oder die GEW.
Was die GEW dazu meint

Freiwillige Teilzeitarbeit ist in der Regel für die KollegInnen, die es sich leisten können, eine individuelle Lösung, um Stress zu reduzieren und Burn-out vorzubeugen. Die tatsächliche Arbeitsbelastung von LehrerInnen wird durch die zahlreiche Inanspruchnahme von Teilzeit kaschiert. Wer Teilzeit arbeitet, schenkt dem Staat Zeit und Geld. Wer z. B. in der Grundschule 22 statt 29 Stunden unterrichtet, erhält drei Viertel des Einkommens, arbeitet aber sicher mehr. Tätigkeiten wie Klassenführung, Elternarbeit, Konferenzen, Klassenfahrten und -feste u. a. bleiben weitgehend in gleichem Umfang zu erledigen.

Mit den Regelungen zur Altersteilzeit und zum Sabbatmodell wurden Forderungen der GEW, die wir seit Jahren hartnäckig vertraten, endlich erfüllt bzw. zum Teil erfüllt. Jedoch ist die Beschränkung der ATZ auf 2,5 % der Beschäftigten – wie sie im TVöD festgeschrieben ist – für die GEW eine inakzeptable Einschränkung der ATZ-Möglichkeiten von ArbeitnehmerInnen!

Dringend notwendig und überfällig sind zudem Regelungen zur Altersteilzeit für ArbeitnehmerInnen, die nach TV-L beschäftigt sind!

von Johannes Schiller

Quellen:

Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) vom 29. Juli 2008, zuletzt geändert am 17. Juli 2015

Dienstordnung für Lehrkräfte an staatlichen Schulen in Bayern (Lehrerdienstordnung - LDO) vom 5. Juli 2014

Arbeitszeitverordnung (AzV) vom 25. Juli 1995, zuletzt geändert am 22. Juli 2014

Verordnung über den Urlaub der bayerischen Beamten und Richter (Urlaubsverordnung - UrlV) vom 24. Juni 1997, zuletzt geändert am 23. Juni 2015

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) vom 5. Dezember 2006, zuletzt geändert am 27. Januar 2015

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006, zuletzt geändert am 09. März 2013

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vom 13. September 2005

Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010

Durchführungshinweise zum Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte – TV FlexAZ – vom 27. Februar 2010

Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG) vom 21. Dezember 2000, zuletzt geändert am 20. Dezember 2011

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Freistaats Bayern – Informationsbroschüre des bayerischen Finanzministeriums, September 2015

(Download unter: http://www.stmflh.bayern.de/oeffentlicher_dienst/info_beschaefigte)

Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte des Freistaats Bayern - Informationsbroschüre des bayerischen Finanzministeriums, August 2015

(Download unter: http://www.stmflh.bayern.de/oeffentlicher_dienst/info_beschaefigte)

KMBek zum Freistellungsjahr für Beschäftigte an staatlichen Schulen, Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst vom 8. Oktober 2015, Az. II.5-BP4004-6b.125785

Unterrichtspflichtzeit, Ermäßigungs- und Anrechnungsstunden

Unterrichtspflichtzeit,
Ermäßigungs- und
Anrechnungsstunden

Das Problem

»Meine Fächer sind Englisch und Sport. Ich unterrichte wöchentlich 28 Stunden. Meine Kollegin mit den gleichen Fächern unterrichtet nur 24 Stunden. Kann das sein?«

»Als Vertauenslehrerin an der Schule erhalte ich eine Poolstunde. Dieses Schuljahr habe ich in der letzten Woche der Sommerferien fünf Tage im Stundenplanteam mitgearbeitet. An sich gäbe es dafür eine Poolstunde. Zwei Poolstunden gibt es aber nicht. Quasi habe ich also umsonst gearbeitet.«

»Dieses Jahr habe ich wieder eine Stunde weniger als letztes, wie kommt das?«

»Ich unterrichte als Klassenlehrerin eine Kooperationsklasse. Für die Zusammenarbeit mit der Kollegin vom SPFZ, mit MSD und die intensive Elternarbeit erhalte ich keine Ermäßigungsstunde.«

Die Rechtslage im Überblick

Unterrichtspflichtzeit

Mit der KMBek »Änderungen der Bestimmungen über die Unterrichtspflichtzeit der Lehrkräfte im öffentlichen Dienst ...« vom 17. Februar 2012 wurde die Rücknahme der Arbeitszeiterhöhung von 2004 umgesetzt. Die Arbeitszeit der Lehrkräfte befindet sich seit dem 1. August 2013 wieder auf dem Stand von 2004. Lehrkräfte an Berufsschulen und Berufsschulen zur sonderpädagogischen Förderung sowie Lehrkräfte an Gymnasien befinden sich derzeit in der Ausgleichsphase des verpflichtenden Arbeitszeitkontos.

Rücknahme der
Arbeitszeiterhöhung
von 2004

Unterrichtsermäßigung

Altersermäßigung:

LehrerInnen, die in der Zeit vom 1. August bis 31. Januar eines Jahres das 58. Lebensjahr vollenden, erhalten von Beginn des laufenden Schuljahres an eine Altersermäßigung von einer Unterrichtsstunde, bei Vollendung des 60. Lebensjahres von zwei Unterrichtsstunden und bei Vollendung des 62. Lebensjahres von drei Unterrichtsstunden. Bei Vollendung des maßgebenden Lebensjahres vom 1. Februar bis 31. Juli wird die Ermäßigung vom Beginn des folgenden Schuljahres an gewährt. Ausnahme: LehrerInnen an Mittelschulen. Hier gilt: ab 58 eine Unterrichtsstunde, ab 62 zwei Unterrichtsstunden. LehrerInnen in Altersteilzeit erhalten keine Altersermäßigung.

Altersermäßigung
gestuft

Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung:

Schwerbehinderte LehrerInnen erhalten ab dem Zeitpunkt der Vorlage des Schwerbehindertenausweises je nach Behinderungsgrad (ab 50, 70, 90) eine entsprechende Ermäßigung von zwei, drei oder vier Stunden. (Vgl. Artikel »Schwerbehinderte Menschen«)

Unterrichtsermäßigung
für schwerbehinderte
LehrerInnen

Grund- und Mittelschulen

GrundschullehrerInnen bzw. LehrerInnen, die überwiegend in der Grundschule eingesetzt sind: 28 Wochenstunden;

HauptschullehrerInnen bzw. LehrerInnen, die überwiegend an der Mittelschule eingesetzt sind: 27 Wochenstunden;

FachlehrerInnen: 29 Wochenstunden.

FörderlehrerInnen

An Grund- und Hauptschulen: 28 Unterrichtsstunden, davon sollten acht Stunden eigenverantwortlicher Unterricht sein – auch bei Teilzeit (da FÖLStunden mit acht Stunden im Lehrstundenbudget verrechnet werden);

an Förderschulen: 27 Unterrichtsstunden, davon sollten neun Stunden eigenverantwortlicher Unterricht sein.

Dazu kommen fünf Vollstunden (60 Minuten) für pädagogische Verwaltungstätigkeit – diese Tätigkeiten unterscheiden sich grundsätzlich von denen, die den Verwaltungsangestellten zugeordnet sind. Es handelt sich hier um Tätigkeiten wie z. B. die Betreuung der Lehrer- und Schülerbücherei, der Mediensammlung oder von Wettbewerben. Die Tätigkeiten bedürfen keiner stundenplanmäßigen Festlegung. Der Nachweis ergibt sich aus dem Arbeitsvollzug. Aufsichtszeiten, 15 Minuten Aufsicht vor dem Unterricht und Pausenaufsichten, sind mit bis zu zwei Vollstunden auf diese Arbeitszeit anzurechnen.

Förderschulen

Volksschulen zur sonderpädagogischen Förderung und Schulvorbereitende Einrichtungen:

StudienrätInnen im Förderschuldienst: 26 Wochenstunden;

FachlehrerInnen: 28 Wochenstunden;

Heilpädagogische FörderlehrerInnen, WerkmeisterInnen und sonstige heilpädagogische Unterrichtshilfen: 29 Unterrichtsstunden.

Berufliche Schulen zur sonderpädagogischen Förderung

1. Höherer Dienst an BOS und FOS:

Unterricht ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern: 22 Wochenstunden;

Unterricht ausschließlich in Musik, Kunst, Sport: 26 Wochenstunden;

Kombinationen aus wissenschaftlichen und musischen Fächern, je nach Anteil der wissenschaftlichen Fächer von

bis zu zwei Stunden: 26 Unterrichtsstunden;

drei bis acht Stunden: 25 Unterrichtsstunden;

neun bis 14 Stunden: 24 Unterrichtsstunden;

15 bis 20 Stunden: 23 Unterrichtsstunden;

mehr als 20 Stunden: 22 Unterrichtsstunden.

2. Höherer Dienst und RealschullehrerInnen an sonstigen beruflichen Schulen:

Unterricht ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern: 23 Unterrichtsstunden;

Unterricht ausschließlich in Musik, Kunst, Sport: 26 Unterrichtsstunden;

Kombinationen aus wissenschaftlichen und musischen Fächern, je nach Anteil der wissenschaftlichen Fächer von

bis zu vier Stunden: 26 Unterrichtsstunden;

fünf bis zwölf Stunden: 25 Unterrichtsstunden;

13 bis 20 Stunden: 24 Unterrichtsstunden;

mehr als 20 Stunden: 22 Unterrichtsstunden.

3. StudienrätInnen (FS): 23 Unterrichtsstunden.

4. FachlehrerInnen: 26 Unterrichtsstunden.

Für FachlehrerInnen an Fachoberschulen, die überwiegend in der fachpraktischen Ausbildung tätig sind, beträgt die Unterrichtspflichtzeit 28 Unterrichtsstunden von 60 Minuten Dauer.

Realschulen zur sonderpädagogischen Förderung

RealschullehrerInnen:

Unterricht ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern: 23 Unterrichtsstunden;
Unterricht ausschließlich in Sport und/oder musischen/praktischen Fächern: 27 Unterrichtsstunden;
Kombinationen aus wissenschaftlichen Fächern, Sport und/oder musischen/praktischen Fächern, je nach Anteil der wissenschaftlichen Fächer von
bis zu drei Stunden: 27 Unterrichtsstunden;
vier bis neun Stunden: 26 Unterrichtsstunden;
zehn bis 15 Stunden: 25 Unterrichtsstunden;
16 bis 21 Stunden: 24 Unterrichtsstunden.

SonderschullehrerInnen: 23 Unterrichtsstunden.

FachlehrerInnen: 27 Unterrichtsstunden.

Gymnasien zur sonderpädagogischen Förderung

Unterricht ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern: 22 Unterrichtsstunden;
Unterricht ausschließlich in Kunst, Musik, Sport: 26 Unterrichtsstunden;
Kombinationen aus wissenschaftlichen und musischen Fächern, je nach Anteil der wissenschaftlichen Fächer von
bis zu zwei Stunden: 26 Unterrichtsstunden;
drei bis acht Stunden: 25 Unterrichtsstunden;
neun bis 14 Stunden: 24 Unterrichtsstunden;
15 bis 20 Stunden: 23 Unterrichtsstunden;
mehr als 20 Stunden: 22 Unterrichtsstunden.

Schulen für Kranke

GymnasiallehrerInnen: 23 Unterrichtsstunden;

RealschullehrerInnen: 24 Unterrichtsstunden;

StudienrätInnen (FS): 26 Unterrichtsstunden.

Realschulen

Unterricht ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern: 24 Unterrichtsstunden;
Unterricht ausschließlich in Sport und/oder musischen oder praktischen Fächern (Musik, Kunst, Werken, Technisches Zeichnen, Textiles Gestalten, Haushalt und Ernährung, Kurzschrift, Maschinenschreiben, Textverarbeitung): 28 Unterrichtsstunden;
Kombinationen aus beiden, je nach Anteil der wissenschaftlichen Fächer von
bis zu drei Stunden: 28 Unterrichtsstunden;
vier bis neun Stunden: 27 Unterrichtsstunden;
zehn bis 15 Stunden: 26 Unterrichtsstunden;
16 bis 21 Stunden: 25 Unterrichtsstunden;
mehr als 21 Stunden: 24 Unterrichtsstunden.

Gymnasien

Unterricht ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern: 23 Unterrichtsstunden;
Unterricht ausschließlich in Musik, Kunst, Sport: 27 Wochenstunden;
Kombinationen aus beiden, je nach Anteil der wissenschaftlichen Fächer von
bis zu drei Stunden: 27 Unterrichtsstunden;
vier bis neun Stunden: 26 Unterrichtsstunden;
zehn bis 15 Stunden: 25 Unterrichtsstunden;
16 bis 21 Stunden: 24 Unterrichtsstunden;
ab 21 Stunden: 23 Unterrichtsstunden.

In der Oberstufe werden Kunst, Musik, Sport wie wissenschaftliche Fächer behandelt.

Berufliche Schulen

1. *Höherer Dienst an BOS und FOS*
Unterricht ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern: 23 Unterrichtsstunden;
Unterricht sowohl in wissenschaftlichen Fächern als auch in Musik, Kunst oder Sport, je nach Anteil der wissenschaftlichen Fächer von
bis zu zwei Stunden: 27 Unterrichtsstunden;
drei bis acht Stunden: 26 Unterrichtsstunden;
neun bis 14 Stunden: 25 Unterrichtsstunden;
15 bis 20 Stunden: 24 Unterrichtsstunden;
ab 21 Stunden: 23 Unterrichtsstunden.
2. *Höherer Dienst an sonstigen beruflichen Schulen und Befähigung für das Lehramt an Realschulen*
Unterricht ausschließlich in wissenschaftlichen Fächern: 24 Unterrichtsstunden;
Unterricht sowohl in wissenschaftlichen Fächern als auch in Musik, Kunst oder Sport, je nach Anteil der wissenschaftlichen Fächer von
bis zu vier Stunden: 27 Unterrichtsstunden;
fünf bis 12 Stunden: 26 Unterrichtsstunden;
13 bis 20 Stunden: 25 Unterrichtsstunden;
ab 21 Stunden: 24 Unterrichtsstunden.
3. *FachlehrerInnen und sonstige LehrerInnen*: 27 Unterrichtsstunden.
4. *FachlehrerInnen an FOS, die überwiegend in der fachpraktischen Ausbildung tätig sind*: 29 Unterrichtsstunden zu je 60 Minuten.

Anrechnungsstunden

Die Anzahl der Anrechnungsstunden wird vom KM festgesetzt. Die Regelungen für die Schularten sind auch hier, wie könnte es auch anders sein, unterschiedlich. An Schulen, an denen der Schulleiter/die Schulleiterin Dienstvorgesetzte/r ist (Gymnasien, Kollegs, Realschulen, berufliche Schulen) ist der Spielraum für die Vergabe von Anrechnungsstunden etwas größer als an Grund-, Mittel- und Förderschulen.

Anrechnungsstunden reichen nicht aus Für alle Schularten gilt, dass die den Schulen aufgebürdeten Aufgaben und die zur Verfügung stehenden Anrechnungsstunden in einem krassen Missverhältnis stehen. Die Anrechnungsstunden für SystembetreuerInnen, eine oder zwei Stunden je nach Anzahl der zu betreuenden Arbeitsplätze, oder auch gar keine an Grundschulen sind ein Beispiel, das für viele Tätigkeiten steht. Die Anzahl der Anrechnungsstunden für Schulleitung, SeminarlehrerInnen, Seminarleitung, PraktikumslehrerInnen, BetreuungslehrerInnen und BeratungslehrerInnen, um die wichtigsten Funktionen zu nennen, sind den einschlägigen Bekanntmachungen des Kultusministeriums zu entnehmen. Bei der Vergabe dieser Stunden haben die Schulen keinen Spielraum, sodass es im Normalfall auch zu keinen Problemen kommen dürfte.

Vergabep Praxis oft kaum nachvollziehbar Komplizierter und möglicherweise konfliktträchtiger ist die Vergabe von Poolstunden (z. B. an Mittelschulen) und Stunden, die der Schulleitung an Gymnasien, Kollegs, Realschulen, berufliche Schulen) zur Verteilung als Anrechnungsstunden zur Verfügung stehen. Der Personalrat wird in der Regel bei der Vergabe gehört und somit in die Entscheidung einbezogen. Mitwirkungsangelegenheit ist es allerdings keine.

Tipps für die Praxis

Prüfen Sie zu Schuljahresbeginn genau, ob Ihr Stundenplan die korrekte Zahl der zu haltenden Stunden ausweist. Bestehen Sie auf einer Dokumentation Ihrer auf dem verpflichtenden Arbeitszeitkonto angesparten Stunden.

Transparenz einfordern Beantragen Sie eine Offenlegung der Vergabep Praxis von Anrechnungsstunden, ggf. über den Personalrat. Die Bekanntgabe der vergebenen Stunden durch Aushang empfiehlt sich. So kann bei der Verwaltung des Mangels wenigstens über Jahre darauf geachtet werden, dass LehrerInnen gleichmäßig belastet werden (LDO § 27 Abs. 1, Satz 4). An vielen (kommunalen) Schulen der Landeshauptstadt München werden die Anrechnungen transparent und in Abstimmung mit allen KollegInnen vergeben. Die Beteiligung des Personalrats und der Konferenz ist in § 10 der M/LDO geregelt.

Was die GEW dazu meint

Verschiedene Unterrichtspflichtzeiten (und Einkommen) an den Schularten gehen zurück auf das ständische Denken in der Weimarer Zeit. Sie wurden jahrzehntelang als historisch gewachsen akzeptiert und kaum problematisiert. Wie ist z. B. zu rechtfertigen, dass eine Lehrkraft an einer Mittelschule mit vier Stunden Sport und dem restlichen Unterricht in den sogenannten Kernfächern 27 Unterrichtsstunden zu halten hat, ein/e RealschullehrerIn mit dem gleichen Anteil an Sport dagegen 24?

Die verschiedenen Konzepte zur Inklusion erfordern eine erheblich höhere Arbeitszeit für einzelne LehrerInnen. Wer es ernst meint mit allen Formen inklusiven Unterrichtens, muss die Schulen personell und finanziell entsprechend ausstatten. Im Augenblick werden die Modelle auf dem Rücken einzelner engagierter KollegInnen ausgetragen.

Die fortschreitende Digitalisierung auch im Bildungswesen eröffnet völlig neue Aufgabenfelder in Schule und Unterricht jenseits pädagogischen Arbeitens. Intensive Schulung von Kollegien über die Möglichkeiten und die Betreuung der Hard- und Software an den Schulen muss über die existierenden SystembetreuerInnen gerecht verteilt und mit entsprechenden Ermäßigungsstunden ermöglicht werden.

Die GEW geht von der grundsätzlichen Gleichwertigkeit der Arbeit von LehrerInnen in allen Schularten aus, ohne dabei unterschiedliche Belastungen zu vernachlässigen. Die Veränderungen des Berufsbildes »LehrerIn« in den letzten Jahrzehnten und die Anforderungen, die aktuell an diesen Beruf gestellt werden, erfordern dringend eine Neudefinition der Arbeit(zeit) von LehrerInnen.

von Katrin Fischer

Quellen:

Verordnung über die Arbeitszeit für den bayerischen öffentlichen Dienst (Arbeitszeitverordnung – AzV) vom 5. Juli 1995 (GVBl. S.409), zuletzt geändert am 15. Dezember 2009 (GVBl. S. 643)

Unterrichtspflichtzeit für Lehrer und Fachlehrer an Grundschulen und Hauptschulen, KMBek vom 10. Mai 1994 (KWMBI. S. 136), zuletzt geändert durch KMBek vom 17.02.2012 (KWMBI. S.129)

Unterrichtspflichtzeit der Lehrkräfte an Realschulen, KMBek vom 13. Juli 1987, zuletzt geändert durch KMBek vom 17.02.2012 (KWMBI. S.129)

Unterrichtspflichtzeit der Lehrer an Gymnasien, KMBek vom 26. Juli 1974 (KWMBI. S. 1260), zuletzt geändert durch KMBek vom 17.02.2012 (KWMBI. S. 129)

Unterrichtspflichtzeit der Lehrer an beruflichen Schulen, KMBek vom 12. Juli 1985 (KMBl. S. 102), zuletzt geändert durch KMBek vom 17.02.2012 (KWMBI. S.129)

Unterrichtspflichtzeit an Förderschulen (einschließlich schulvorbereitenden Einrichtungen) und an Schulen für Kranke, KMBek vom 10. Mai 1994 (KWMBI. S. 138), zuletzt geändert durch KMBek vom 17.02.2012 (KWMBI. S. 129)

Arbeitszeit der Förderlehrer, KMBek vom 22. Juli 1992, zuletzt geändert durch KMBek vom 17.02.2012 (KWMBI. S. 129)

Lehrerdienstordnung – LDO, KMBek vom 5. Juli 2014 (KWMBI. S. 112)

Zielvereinbarungen

Das Problem

»Bei meinem letzten Mitarbeitergespräch gab es Streit um meine Dienstauffassung. Ich komme unpünktlich und mein amtliches Schriftwesen ist nicht in Ordnung.«

»Von meiner Klasse haben sich immer wieder Eltern über mich beschwert.«

»Bei meiner letzten dienstlichen Beurteilung gab es viele Kritikpunkte an meiner Arbeit. Jetzt soll ich eine Zielvereinbarung mit meiner Schulleitung und dem Schulamt unterschreiben. Muss ich mich auf eine solche Zielvereinbarung einlassen?«

Die Rechtslage im Überblick

keine Regelungen im
Bayerischen
Beamten-gesetz

Als Instrument der Personalführung können Zielvereinbarungen auch mit Beamtinnen und Beamten abgeschlossen werden.¹ Da dafür keine eigenständigen Regelungen existieren, ist es empfehlenswert, sich an den Regelungen im Tarifrecht zu orientieren. Im Bayerischen Beamten-gesetz ist das Instrument der Zielvereinbarung aber nicht aufgeführt. Daher gilt sie für bayerische Beamte als nicht verpflichtend.

Für Schulen und Schulleitungen findet die Zielvereinbarung Erwähnung bei den Aufgaben der Schulaufsicht² und den Aufgaben der Evaluation als Vereinbarungen mit den Schulen und nicht zwischen Schulleitungen oder Schulaufsicht und Einzelpersonen.³

Definition von Zielvereinbarungen⁴

- verbindliche Absprachen zwischen zwei hierarchischen Ebenen, die nicht auf andere Vertragspartner oder Dienststellen übertragbar sind,
- für einen festgelegten Zeitraum (in der Regel ein Jahr),
- über zu erreichende Wirkungen/Ergebnisse,
- über die zu erbringenden Leistungen,
- über die hierzu bereit gestellten Ressourcen,
- Kurzformel: Wer Was/Wozu Wann Womit,
- über das Berichtswesen sowie
- das Verfahren bei Abweichungen.

Tipps für die Praxis

Zielvereinbarungen sind möglich, aber bei derzeitiger Rechtslage für die Beschäftigten in keiner Weise gewinnbringend. Sollten Sie im Rahmen eines MitarbeiterInnengesprächs zu einer Zielvereinbarung genötigt werden, lehnen Sie diese ab.

Erachten Sie eine Zielvereinbarung als für Sie unumgänglich, drängen Sie auf

- klare Ziele (genau definiert, messbar und umsetzbar),
- so wenige Ziele wie möglich,
- so kurze Zeiträume wie möglich,
- Ressourcen, die für Sie echte Hilfen darstellen, nicht zusätzliche Kontrollen bedeuten.
- Dokumentieren Sie alle Gespräche und Abmachungen auch selbst.

Zielvereinbarungen sollen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anreiz darstellen, mehr zu leisten. In der Literatur sind immer Leistungsprämien vorgesehen, die aber auf diesem Wege im Schulbereich nicht umsetzbar sind.

Meist dienen sie eher dazu, unbequeme MitarbeiterInnen durch diese Zielvereinbarungen in ein nicht zu bewältigendes »Zielkorsett« zu zwingen. Die Rechte und Pflichten der Beschäftigten sind im BayBG, der LDO und im BayEUG klar definiert. Vorgesetzte definieren diese Zielvereinbarungen oft als erweiterte Kontrollbefugnisse, die ihnen praktisch eine vertragliche Vereinbarung zu vermehrten Kontrollbesuchen bescheren und ihnen Einsicht in Bereiche ermöglichen, zu denen sie keine Befugnisse haben (z. B. Unterrichtsvorbereitung).

Niemand kann Sie zur Vereinbarung zwingen, also wägen Sie genau ab und verhandeln Sie zäh!

von Stefan Kohl

Quellen:

- 1 § 11 Absatz 1 der GGO des Bundes (Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien)
- 2 Art. 111 (BayEUG) (1) 1 Zur staatlichen Schulaufsicht gehören... 2. die Sicherung der Qualität von Erziehung und Unterricht, insbesondere durch den Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Schulen.
- 3 Art. 113c (BayEUG) (4) 1 Auf Grundlage der Ergebnisse der externen Evaluation gemäß Abs. 1 Satz 2 treffen die Schulen und die Schulaufsichtsbehörden Zielvereinbarungen. 2 Die Schulaufsichtsbehörden unterstützen ihre Umsetzung und nehmen eine Überprüfung der vereinbarten Ziele vor.
- 4 www.olev.de/xyz/zielvereinb.htm (Stand 05.11.2015)

GEW-Rechtsschutz

Das Problem

Anspruch der GEW-Mitglieder auf Rechtsschutz bei dienstrechtlichen und berufsbezogenen Auseinandersetzungen

Das Gesamturteil der dienstlichen Beurteilung der Kollegin G. wird gegenüber der letzten Regelbeurteilung heruntergesetzt. Vermutlich, weil sie sich als Personalrätin für die berechtigten Belange eines Kollegen eingesetzt hat.

Dem Kollegen M. wird Einsicht in seine Personalakte verwehrt. Diese gehe ihn nichts an, wird ihm mitgeteilt.

Gegen die Kollegin S. werden Schadensersatzansprüche geltend gemacht, weil sie ihrer Aufsichtspflicht nicht nachgekommen sei.

Rechtsschutz für Mitglieder der GEW Bayern

- Beratung und Unterstützung im Vorfeld von Rechtsstreitigkeiten
- Vertretung vor Gericht
 - Durchsetzung berechtigter Forderungen
 - Übernahme des Kostenrisikos bei Rechtsstreitigkeiten
- prozessbegleitende Aktionen

Die GEW räumt dem Rechtsschutz einen hohen Stellenwert ein. Gerade bei juristischen Auseinandersetzungen ist es für das Mitglied von entscheidender Bedeutung, dass es auf die Erfahrungen und die materiellen Hilfen einer solidarischen Gemeinschaft zurückgreifen kann. Dabei geht es nicht allein um die Vertretung vor Gericht, sondern vor allem um die Beratung und Unterstützung bei der Bewältigung von Interessenkonflikten im Vorfeld von Rechtsstreitigkeiten. Oft gelingt es, Prozesse zu vermeiden, ohne dass KollegInnen ihre Forderungen zurücknehmen müssen.

Jedes GEW-Mitglied genießt grundsätzlich Rechtsschutz bezüglich dienstrechtlicher oder anderer berufsbezogener Streitigkeiten. Solche sind z. B. Widerspruch gegen Disziplinarverfahren, dienstliche Beurteilungen, unberechtigte Anordnung von Mehrarbeit, unzulässige Eingriffe der Schulleitung in den Verantwortungsbereich der LehrerIn, Überprüfung der Wirksamkeit befristeter Arbeitsverträge, Eingruppierung usw.

Zunächst sollte frau bzw. man sich an die GEW-Kolleginnen und -Kollegen auf Kreis- oder Bezirksebene sowie den Personalrat wenden, diese sind meist mit den Verhältnissen am betreffenden Arbeitsplatz am besten vertraut. Lässt sich jedoch eine gerichtliche Auseinandersetzung nicht vermeiden, stellt das Mitglied einen Antrag und die GEW übernimmt gemäß den Rechtsschutzrichtlinien das Kostenrisiko des Rechtsstreits (Einzelheiten unter www.gew-bayern.de).

Auf Wunsch und nur mit Zustimmung der betroffenen KollegIn können prozessbegleitende Maßnahmen ergriffen werden (Presseerklärung, Landtagsanfrage u. a.).

Um in der juristischen Auseinandersetzung qualifizierte Hilfe anbieten zu können, beschäftigt die GEW Bayern eine Volljuristin als hauptamtliche Rechtsschutzsekretärin.

Tipps für die Praxis

Wenden Sie sich in Angelegenheiten, die außerhalb von Rechtsschutz nicht gelöst werden konnten, an die Landesrechtsschutzstelle. Telefonische Sprechzeiten:

Montag und Donnerstag von 13.00 bis 16.00 Uhr, Telefon 089 54379959.

10 gute Gründe, warum Sie in der Gewerkschaft sein sollten

1.

Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft im Deutschen Gewerkschaftsbund steht für solidarische Interessenvertretung und für soziale Gerechtigkeit.

2.

Die GEW als Bildungsgewerkschaft vernetzt die Bereiche Kinder- und Jugendhilfe, allgemeinbildende und berufliche Bildung, Hochschule sowie Fort- und Weiterbildung.

3.

Die GEW als Mitmachgewerkschaft ist demokratisch organisiert und baut auf die persönliche und fachliche Kompetenz ihrer Mitglieder.

4.

Die GEW bietet zahlreiche Fachpublikationen und regelmäßig zwei Mitgliederzeitschriften mit Themenschwerpunkten, Hintergrundinformationen und Diskussionsbeiträgen.

5.

Die GEW berät und schützt bei Streitfällen im Arbeits- und Dienstrecht, bei berufsbedingten Haftpflichtschäden und bei Verlust des Schulschlüssels.

6.

Die GEW organisiert Bildungs- und Fortbildungsangebote – lokal, regional und überregional – zu aktuellen politischen, pädagogischen und beruflichen Themen.

7.

Die GEW setzt sich ein für bessere Arbeits- und Lernbedingungen in einer Schule für alle.

8.

Die GEW engagiert sich für eine humane Gesellschaft, in der die Arbeit mit und für Menschen nicht (nur) nach ökonomischen Kriterien bewertet wird.

9.

Die GEW pocht auf pädagogische Qualität in allen Bildungsbereichen. Steigende Anforderungen machen qualifizierte Fachkräfte in ausreichender Zahl unverzichtbar.

10.

Die GEW kämpft für eine umfassende Bildungsreform, die von der Kindertagesstätte bis zu Hochschule und Weiterbildung alle Beteiligten mitgestalten.

Adressen der Kreis- und Bezirksverbände der GEW Bayern

GEW Bayern

GEW-Landesgeschäftsstelle
Schwanthalerstr. 64
80336 München
☎ 089 5440810
Fax: 089 5389487
info@gew-bayern.de
gew-bayern.de

Landesrechtsschutzstelle
Telefonische Rechtsauskunft:
Mo und Do von 13 bis 16 Uhr
☎ 089 54379959
(Bitte Mitgliedsnummer angeben!)

Sozialpädagogisches Büro
Kornmarkt 5 - 7
90402 Nürnberg
☎ 0911 289204
Fax: 0911 289206
SozPaed@gew-bayern.de

Büro für Weiterbildung
Erwin Denzler
Weinbergstr. 32
90766 Fürth
☎ 0911 737219
Mobil: 0151 18147351
erwin.denzler@gew-bayern.de

Organisationssekretär für den Bereich Schule
Bernhard Baudler
GEW Bayern
Schwanthalerstr. 64
80336 München
☎ 089 54408121
bernhard.baudler@gew-bayern.de

GEW Mittelfranken

Geschäftsstelle:
Luisenstr. 2 • 90762 Fürth
Postadresse: Postfach 16 03
90706 Fürth
☎ 0911 6589010
Fax: 0911 9657584
GEW-Mittelfranken@nefkom.net
gew-mittelfranken.de

Ansbach

Günther Schmidt-Falck
Weiherhofstr. 12
91580 Petersaurach
☎ 09802 953142
gew.kvansbach@gmail.com
gew-ansbach.de

Erlangen

Geschäftsstelle:
Friedrichstr. 7
91054 Erlangen
☎ 09131 8119451
info@gew-erlangen.de
gew-erlangen.de

Fürth

Andreas Krätschell
Lessingstr. 19 • 90763 Fürth
☎ 0911 7417624
andreaskraetschell@web.de

Neustadt/Bad Windsheim

Bernhard Gündling
Hagenhofen 117
91459 Markt Erlbach
☎ 09106 6689
bguending@web.de

Nürnberg

Geschäftsstelle:
Kornmarkt 5 - 7
90402 Nürnberg
☎ freecall 0800 6787439
vorstand@gew-nuernberg.de
gew-nuernberg.de

Nürnberger Land

Hermann Hagel
Bergstr. 3 • 90537 Feucht
☎ + Fax: 09128 729051
hermann.hagel@t-online.de

Roth/Schwabach/ Hilpoltstein

Klaus Pilhofer
Wengleinstr. 32
91126 Schwabach
☎ 09122 73483
khhpilhofer@arcor.de

Weißenburg/Gunzenhausen

Harald Morawietz
Berliner Str. 20
91781 Weißenburg
☎ 09141 5462
post@gew-wug.de
gew-wug.de

GEW München

Geschäftsstelle:
Schwanthalerstr. 64
80336 München
☎ 089 537389
Fax: 089 54379957
info@gew-muenchen.de
gew-muenchen.de

GEW Niederbayern

Alfons Kitzinger (kommissar.)
Rachelstr. 4
94327 Bogen
☎ 09422 4439
Fax: 09422 809658
alfonskitzinger@web.de

Rottal-Inn

Hans-Peter Luibl
Landshuter Str. 57
84307 Eggenfelden
☎ + Fax: 08721 507099
hpluibl@t-online.de

Straubing/Bogen

Alfons Kitzinger
Rachelstr. 4
94327 Bogen
☎ 09422 4439
Fax: 09422 809658
alfonskitzinger@web.de

Westliches Niederbayern

Martin Frauenhofer
Klingerfeldstr. 23
94060 Pocking
☎ 08531 41409

Östliches Niederbayern

Mechthild Struve
Moorweg 5
94152 Neuhaus
☎ 08503 8261
mechthild@struve.lorenz.de

GEW Oberbayern

Geschäftsstelle:
Schwanthalerstr. 64
80336 München
☎ 08171 389609
info@gew-oberbayern.de
gew-oberbayern.de

Altötting/Mühldorf

Jochen Peters
Hundhammerstr. 8
84494 Niedertaufkirchen
☎ 08639 5330
jochenpeters8@aol.com

Bad Tölz/Wolfratshausen

Andreas Wagner
Karlsbader Weg 2
82538 Geretsried
☎ 08171 389609
info@gew-toelz-wolfratshausen.de

Berchtesgadener Land

Theresia Herzog
Sonnleiten 7
83410 Laufen/Leobendorf
☎ 08682 1243

Ebersberg

Gregor Häuser
Wachtelweg 33
85591 Vaterstetten
☎ 08106 8782
gregor.haeuser@googlemail.com

Erding

Paul Horn
Birkenweg 8
85461 Grünbach
☎ 08122 91180
horn@mediowin.de

Freising

Tina Buchberger
Taubenstr. 2c
85368 Moosburg
☎ 08761 7568549
Mobil: 0160 95908582
henry_9@web.de

Fürstenfeldbruck/Dachau

Margot Simoneit
Balduin-Helm-Str. 10
82256 Fürstenfeldbruck
☎ 08141 818986
margotsimoneit@gmx.de

Garmisch-Partenkirchen/ Weilheim-Schongau

Giulia Reich
Abingdonstr. 5
86956 Schongau
☎ 08861 241062
gewgiuliareich@online.de

Ingolstadt/Eichstätt

Manfred Lindner
Matthias-Grünwald-Str. 17
85092 Kösching
☎ 08456 918173
Manfred.Lindner@web.de

Landsberg/Lech

Bernd Pfeiffer
Säulingstr. 14
86899 Landsberg/Lech
☎ 0176 62265355
bernd_pfeiffer@hotmail.com

Miesbach

Kontakt über
GEW Oberbayern

Adressen der Kreis- und Bezirksverbände der GEW Bayern

Pfaffenhofen a. d. Ilm

Norbert Lang-Reck
Kolpingstr. 48
85276 Pfaffenhofen a. d. Ilm
☎ 08441 71192
Lang-Reck@t-online.de

Rosenheim

Lothar Walter
Schlesierstr. 13c
83071 Stephanskirchen
☎ 08036 3975
walter.lothar@bs2ro.de

Starnberg

Kontakt über
GEW Oberbayern

Traunstein

Kontakt über
GEW Oberbayern

GEW Oberfranken

Geschäftsstelle:
Untere Sandstr. 43
96049 Bamberg
☎ 0951 67888
info@gew-oberfranken.de
gew-oberfranken.de

Bamberg

Ernst Wilhelm
Untere Sandstr. 43
96049 Bamberg
☎ 0951 67888
email@gew-oberfranken.de

Bayreuth

Ernst Friedlein
Schelmgraben 18
95473 Haag
☎ 09201 590
ernst.friedlein@web.de

Coburg/Lichtenfels

Jürgen Behling
Maasweg 9a
96484 Meeder
☎ 09566 808060
schmitt.behling@t-online.de

Forchheim

Andreas Hartmann
Hochrain 11
91330 Eggolsheim
☎ + Fax: 09191 702432
AndiHartmann@web.de

Hof a. d. Saale

Karlheinz Edelmann
Lilienthalstr. 6
95032 Hof
☎ + Fax: 09281 93921
edekarl@yahoo.de

Marktrewitz/Selb/ Wunsiedel

Fred Leidenberger
Am Lohbrunnen 52
95163 Weißenstadt
☎ 09253 1221
f.leidenberger@web.de

GEW Oberpfalz

Geschäftsstelle:
Richard-Wagner-Str. 5/II
93055 Regensburg
☎ 0941 793695
GEWBezOpf@aol.com

Amberg/Sulzbach

Manfred Schwinger
Richard-Wagner-Str. 5
92237 Sulzbach-Rosenberg
☎ 09661 7755
Fax: 09661 102482
manfred.schwinger@asam-
net.de

Cham

Heidi Ecser
Schlagackerweg 1
93128 Regenstauf
☎ 0170 4164397
heidi_ecser@yahoo.de

Neumarkt/Opf.

Sigrid Schindler
Kanalweg 20
92360 Mühlhausen
☎ 09185 1091
sigrid-schindler@web.de

Regensburg

Geschäftsstelle:
Richard-Wagner-Str. 5/II
93055 Regensburg
☎ 0941 793695
gew21972@aol.com
Vorsitzende: Anna Forstner
annamforstner@web.de

Schwandorf

Toni Plommer
Dechbettener Str. 47b
93049 Regensburg
☎ 0941 21135
Fax: 0941 7844886
Schmidbauer-Plommer@t-online.de

Weiden/Neustadt

Richard Dütsch
Mooslohstr. 99a
92637 Weiden
☎ 0961 23488
gew_wen-new-tir@gmx.de

GEW Schwaben

Geschäftsstelle:
Schaezlerstr. 13 1/2
86150 Augsburg
☎ + Fax: 0821 514502
gew_schwaben@freenet.de

Augsburg

Geschäftsstelle:
Schaezlerstr. 13 1/2
86150 Augsburg
☎ AB + Fax: 0821 514502
info@gew-augsburg.de
gew-augsburg.de
Vorsitzender: Tobias Bevc

Donau-Ries/Dillingen

Josef Hörmann
Heideweg 7
86663 Asbach-Bäumenheim
☎ 0906 91984
johoermann@t-online.de

Günzburg/Neu-Ulm

Ulrich Embacher
Buchenstr. 35
89250 Senden
☎ 07307 23396
ulrich.embacher@gmx.de

Lindau

David Glaeser
Im Priel 1
88138 Siegmarszell
glaeser.david@t-online.de

Oberallgäu/Kempton

Michaela Baumüller
Beim Thingerstobel 8
87439 Kempten
☎ 0831 51262804
michabaumueller@web.de

Ostallgäu/Kaufbeuren

Ilona Deckwerth
Hochstiftstr. 5g
87629 Füssen
☎ 08362 1571
Ilona.Deckwerth@gew-
bayern.de

Unterallgäu/Memmingen

Stefan Kohl
Heimertinger Str. 47
87700 Memmingen
☎ 08331 6400009
gew-unterallgaeu@gmx.de

GEW Unterfranken

Uwe Steinwachs
Annast. 1
63834 Sulzbach
☎ 0 6028 4730
uwe@gew-unterfranken.de
gew-unterfranken.de

Aschaffenburg/Miltenberg

Geschäftsführung:
Christiane Hirsch-Holzheimer
Fasanenweg 10
63768 Hösbach
☎ 06024 7723
vorstand@gew-aschaffenburg.de
gew.aschaffenburg.de

Main-Spessart

Wolfgang Tröster
Am Steinernen Bild 28
97753 Karlstadt
☎ 09353 8181
W.Troester@web.de

Schweinfurt

Karl-Heinz Geuß
Frauengasse 2
97421 Schweinfurt
☎ 09721 186936
charliegeuss@web.de

Würzburg

Sigrid Schwab
Falkenburgstr. 30
97250 Erlabrunn
☎ 09364 5079075
gew2012@sigridschwab.de



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Bayern