

# Infobrief

## Themen:

- Inflationsausgleich
- A 13
- Beurteilungen
- Wenn Kräfte schwinden
- Mitarbeiterservice
- Überlastungsanzeige
- Personalratsadressen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

heute erhalten Sie die aktuelle Ausgabe unseres Informationsheftes „PR-aktuell“ vor den anstehenden freien Tagen.

In den Grundschulen wurden die Übertrittszeugnisse ausgegeben und man könnte meinen, es stünden ruhigere Zeiten bevor. Diese Woche konnten wir allerdings lesen, dass Bayern laut ifo-Studie im bundesweiten Ranking zur Bildungsgerechtigkeit den letzten Platz belegt. Wenn es um Bildung geht, stehen nicht allen Kindern die Chancen zur Verfügung, die Ihnen die bestmögliche Bildung ermöglichen. Woran das wohl liegen mag?

Vor Ort leisten die Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der systemischen Möglichkeiten herausragende Arbeit. Die Selektion nach der vierten Jahrgangsstufe und der damit verbundene Druck trägt zur Belastung aller bei.

Schule ist jedoch so viel mehr... Unsere Kinder brauchen Zeit zum Lernen, eine stabile Beziehung zu ihren Bezugspersonen. Die Lehrkräfte haben die Expertise und Profession dies zu ermöglichen. Dazu benötigen aber auch alle die Rahmenbedingungen, um sich auf das Kerngeschäft in Schule zu konzentrieren unabhängig von neuen Vorgaben, Regelungen oder auch Genderdebatten.

Nun wünschen wir Ihnen erholsame Pfingstferien im Kreise Ihrer Lieben. Bleiben Sie gesund!  
Im Namen aller Mitglieder des Personalrates

*K. Kirmeier*  
Kirsten Kirmeier  
Vorsitzende des Personalrats



## Hinweis:

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

## **Noch einmal Inflationsausgleich**

Wie allgemein bekannt, wurde die Inflationsausgleichs-Einmalzahlung mit dem April-Gehalt bei Vollzeitbeschäftigung in Höhe von 1.800 € ausbezahlt. Teilzeitkräfte und Pensionisten erhielten diese Zahlung entsprechend ihrem Beschäftigungsanteil bzw. entsprechend ihres Ruhegehaltsatzes von höchstens 71,75 %.

Für Nachfragen sorgte die Regelung bei Kolleginnen und Kollegen, bei denen im Gehalt ein Zuschlag enthalten ist. Das ist bei begrenzter Dienstfähigkeit und in der Altersteilzeit der Fall. Wer sich z.B. in Altersteilzeit befindet, erhält während dieser Zeit entsprechend der Dienstleistung 60 % der Bezüge, die sie oder er vor Beginn der ATZ erhielt. Hinzu kommt ein Zuschlag in Höhe der Hälfte der zuvor geleisteten Unterrichtsverpflichtung. Für beide Zuschläge gibt es keinen Inflationsausgleich. Das gilt im Übrigen auch für die Inflationsausgleichs-Monatszahlungen.

Zum anspruchsberechtigten Personenkreis gehören Beamtinnen und Beamte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Anwärterinnen und Anwärter. Die einmalige Sonderzahlung wird dann gewährt, wenn das Rechtsverhältnis am 9.12.2023 bestand und die/der Betroffene in der Zeit vom 1.8.2023 bis zum 8.12.2023 an mindestens einem Tag Anspruch auf Bezüge hatte.

Einen Anspruch auf die Einmalzahlung scheidet aus, wenn das jeweilige Rechtsverhältnis während des gesamten Referenzzeitraums geruht hat und daher kein Bezügeanspruch bestand (z.B. bei Inanspruchnahme von Elternzeit ohne Teilzeit oder Beurlaubung ohne Bezüge).

Sowohl die Einmal- als auch die Monatszahlungen sind im Übrigen steuerfrei.

## **Etappenweiser Übergang zu A 13 schneller?**

Noch in der letzten Legislaturperiode wurde beschlossen, die Eingangsbesoldung auf A 13 etappenweise bis zum 01.09.2028 anzuheben. Im Koalitionsvertrag steht, dass die schrittweise Umsetzung bereits bis 2027 angestrebt wird.

Darüber hinaus gehören das funktionslose Beförderungsamts sowie die strukturellen Konsequenzen für die funktionsgebundenen Beförderungsamts an den Schulen und in der Schulverwaltung dazu. Außerdem sei an die Fach- und Förderlehrkräfte erinnert.

All' das ist aber noch nicht fixiert oder in Gesetzestexte gefasst.

## **Die nächste Beurteilung kommt bestimmt**

Momentan befinden wir uns mitten im aktuellen Beurteilungszeitraum (01.01.2023 bis 31.12.2026). Da mehrere Unterrichtsbesuche verteilt auf den gesamten Zeitraum von vier Jahren vorgeschrieben sind, wurden bereits die ersten Besuche absolviert oder sie stehen unmittelbar bevor.

Die dienstliche Beurteilung ist neben Erkrankungen oder Möglichkeiten der Pensionierung Dauerthema bei Nachfragen der Kolleginnen und Kollegen.

Bei Beförderungen musste der neuen Rechtsprechung Rechnung getragen werden. Bisher war es bei Beförderungsvorgängen u.a. möglich, dass eine Anlassbeurteilung erstellt werden konnte, wenn sich die Leistungen der Bewerberin/des Bewerbers im Vergleich zur letzten dienstlichen Beurteilung im Hinblick auf die angestrebte Funktion über einen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten wesentlich verändert hat. Mit dieser Begründung kann nunmehr keine Anlassbeurteilung mehr erstellt werden. Als Grundlage ist die gültige periodische Beurteilung herzunehmen.

## **Wenn die Kräfte schwinden**

Seitdem im Januar 2020 die Möglichkeiten der Antragsteilzeit eingeschränkt wurden und die Lehrkräfte wöchentlich mindestens 24 Stunden unterrichten müssen, nehmen die Klagen insbesondere bei Älteren über gesundheitliche Probleme enorm zu.

Man muss bezweifeln, ob die Einschränkung der Teilzeit bei den über 60-jährigen für den Staat zur Minderung des Personalmangels beiträgt. Die Zahl der Frühpensionierungen bzw. der Fälle von Teildienstfähigkeit dürfte dadurch deutlich gestiegen sein. Lehrkräfte, die die Unterrichtsverpflichtung reduziert haben, um gesund und in Würde den Ruhestand zu erreichen, werden gezwungen, die Grenzen zu überschreiten und somit gesundheitliche Langzeitwirkungen in Kauf zu nehmen.

Für die Beschäftigten bleibt leider nur der Weg der begrenzten Dienstfähigkeit, das Teilzeitmodell der Altersteilzeit oder ein Antrag auf Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung. Wenn Sie einen nahen Angehörigen betreuen oder pflegen müssen, so können Sie weiterhin familienpolitische Teilzeit unterhalb der 24-Stundengrenze in Anspruch nehmen. Im Übrigen können Sie formlos einen Antrag auf Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit bei der Regierung auf dem Dienstweg über das Staatliche Schulamt einreichen.

Nach längerer Krankheit kann die Arbeitszeit (auch unterhälftig) reduziert werden, wenn durch die stufenweise Wiedereingliederung innerhalb eines Jahres die volle oder begrenzte Dienstfähigkeit wieder hergestellt werden kann. Hierzu reicht in der Regel das aussagekräftige Attest eines

Privatarztes, in dem festgestellt werden muss, dass innerhalb eines Jahres mit dem Erreichen der Dienstfähigkeit zu rechnen ist. Ein konkreter Stufenplan sollte ebenfalls beigefügt werden.

Die Genehmigung der Wiedereingliederung liegt bei der Regierung. Das privatärztliche Attest kann auf Antrag der Regierung auch vom Amtsarzt überprüft werden.

*In Auszügen: Ehrlinger Markus, BLLV Mittelfranken, in BLLV INFO 05/ 2024*

## **Mitarbeiterservice Bayern**

Beamtinnen/Beamte des Freistaates Bayern erhalten auf Antrag eine umfassende Auskunft über den Stand ihrer Versorgungsanwartschaft, sofern Sie das 55. Lebensjahr vollendet haben oder wegen Dienstunfähigkeit voraussichtlich in den Ruhestand versetzt werden. Die Erteilung einer Versorgungsauskunft erfolgt dabei im Umfang einer (fiktiven) Festsetzung von Versorgungsbezügen und beinhaltet neben dem voraussichtlichen Bruttobetrag des zu erwartenden Ruhegehalts auch eine Zusammenstellung der ruhegehaltfähigen Dienstzeiten. Hierfür können Sie das entsprechende Antragsformular ausgefüllt an Ihre zuständige Bezügestelle Versorgung senden. Ein Nachteil gegenüber der Versorgungsauskunft des BLLV für seine Mitglieder ist, dass im Rahmen einer Versorgungsauskunft des LfF grundsätzlich keine Alternativ- oder Mehrfachberechnungen durchgeführt werden und die entsprechenden Nettobeträge nicht ersichtlich sind. Neuerdings können sich alle Beamtinnen/Beamte auf Probe bzw. Lebenszeit - nun auch Lehrkräfte - des Freistaates Bayern ohne größere Voraussetzungen im MITARBEITERSERVICE BAYERN selbst eine Versorgungsauskunft erstellen. Sie müssen sich beim MITARBEITERSERVICE BAYERN registrieren, erhalten ein Zertifikat, welches Ihnen den Zutritt zur Plattform gewährt. Weiterhin erhalten Sie über das Portal Zugriff zu Ihren Personaldaten, zum Antragsverfahren für ein Job-Bike und auch zum Beihilfe-Antragsverfahren, welches für aktive Lehrkräfte ab Herbst 2024 nur noch online über den MITARBEITERSERVIC BAYERN durchgeführt werden kann.

## **Wenn es mir zu viel wird – Thema „Überlastungsanzeige (ÜA)“**

Nachkräftemangel, Aufgabenzuwächse, unbesetzte Stellen – in vielen Dienststellen sind die Beschäftigten mit einer anhaltenden Überlastungssituation konfrontiert. Fehler längere Bearbeitungszeiten, Beschwerden von Bürgern, Terminversäumnisse oder Regressansprüche sind die Folge. Darüber hinaus kann die ständige Überbelastung im Berufsleben bei den Beschäftigten zu ernsthaften Erkrankungen seelischer oder körperlicher Natur führen. Hiergegen kann und muss sich der Beschäftigte zur Wehr setzen können. Die ÜA ist dabei das richtige Instrument. Sie dient dazu, dem Dienstherrn Mängel bzw. Missstände in der personellen Organisation aufzuzeigen. Eine ÜA berechtigt allerdings nicht zu pflichtwidrigem Handeln. Der Beamte bleibt trotzdem in der Pflicht, seine Dienstleistung unter Berücksichtigung der Weisungen mit der ihm möglichen Sorgfalt zu erbringen. Nach §36 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) tragen Beamtinnen und Beamte

die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen. Verletzen sie vorsätzlich oder grob fahrlässig ihre Pflichten, so sind sie nach §48 BeamStG zum Schadensersatz verpflichtet. Die ÜA sollte schriftlich erfolgen. Sie sollte insbesondere folgende Punkte enthalten: Welcher Arbeitsanfall ist zu bewältigen? Wie ist die Organisationseinheit gegenwärtig besetzt? Wodurch ist die Arbeitsüberlastung entstanden? Wie wirkt sich die Arbeitsüberlastung im Einzelfall aus? Welche persönlichen Folgen können sich für den Beschäftigten ergeben? Die ÜA sollte mit einer Aufforderung enden, die aufgezeigten Missstände baldmöglichst zu beheben. Die bzw. der Betroffene befreit sich damit von einer ihr/ihm eventuell drohenden Schadensersatzpflicht. Die Folgen der Überlastung dürfen zudem weder zum Anlass für disziplinarische Maßnahmen genommen werden noch sich bei sonstigen dienstlichen Maßnahmen – etwa bei Beurteilungen oder Beförderungen – zum Nachteil des Betroffenen auswirken (Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11. März 2008, Az. 2 BvR 263/07).

*nach BBB-Nachrichten 03/04 2024*

*Ehrlinger Markus, BLLV Mittelfranken, in BLLV INFO 04/ 2024*

## **Bei Rechtsfragen gehen Sie zu Ihrem Lehrerverband!**

**Sie können sich jederzeit vertrauensvoll an  
Ihre Personalvertretung wenden!**