



ÖPR-AKTUELL

Starnberg, Oktober 2022



Informationen Ihres Personalrats

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das neue Schuljahr hat schon einiges Neues im Gepäck.

Zu wenige Lehrer?! Substitute! A13-für (fast) alle?

Ausblick die erste **Personalversammlung** dieses Schuljahres findet am **Montag, den 07.11.22**, im großen Sitzungsraum des **Landratsamts** Starnberg statt. Dies ist der

Montag **direkt nach den Ferien**- bitte nicht vergessen! Außerdem wird der Schwerbehindertenvertreter vor der Personalversammlung neu gewählt. Die Wähler wurden zu der Wahl um 14 Uhr bereits eingeladen. Sie können im Anschluss gleich zur **Personalversammlung** bleiben.

Wir haben folgende interessanten Themen für Sie vorbereitet:

- **Leistungsprämien**- trotz oder wegen Corona
- **Die funktionslosen Beförderungen gehen weiter --> im November**
- Dienstliche **Beurteilung: 2022 & Wege eines Widerspruchs**
- **Mehrarbeit**- jetzt doch auch in der GS & MS bezahlt möglich!?!
- **A 13-** für alle?!?

Zusätzlich haben wir als Referenten Hr. Knut Schweinsberg für Sie eingeladen: Aktuelles aus dem Dienstrecht Besoldung, Haushalt, Beurteilung, Beförderung, Ruhestand, Altersteilzeit, begrenzte Dienstfähigkeit...

In diesem Heft haben wir eine Vielzahl an interessanten, aktuelle Themen für Sie zusammengestellt. Viel Spaß beim Durchschmökern in den Ferien!

Wir wünschen schöne Herbstferien und eine gute Erholung!



N. Bannert

Nicole Bannert
Personalratsvorsitzende

Unterrichtspflichtzeit von Schulleitungen (Schuljahr 2022/23)

Unterrichtspflichtzeit

Lehrer*innen an Mittelschulen	27 Unterrichtsstunden
Lehrer*innen an Grundschulen (Arbeitszeitkonto)	28 Unterrichtsstunden (evtl. plus Arbeitszeitkonto)

Teilzeit

Die Regierungen wurden ermächtigt, vorliegende Anträge von Schulleiter*innen im Umfang bis zu vier Unterrichtsstunden zu genehmigen. Gemäß § 26 LDO müssen die Schulleiter*innen in der Regel während der Hauptunterrichtszeit in der Schule anwesend sein.

Stellvertreter*innen kann eine Herabsetzung der Unterrichtspflichtzeit bis zu sechs Unterrichtsstunden genehmigt werden.

Schulleitungen an Grundschulen, die in der Ansparphase des verpflichtenden Arbeitszeit-kontos eine Wochenstunde mehr leisten müssen, kann bei einer Teilzeit nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG (familienpolitische Teilzeit) eine Reduzierung von bis zu 5 Wochen-stunden (anstelle von bisher 4 Wochenstunden) genehmigt werden. Schulleitungs-stellvertretungen, die sich in der Ansparphase des verpflichtenden Arbeitszeitkontos befinden, kann eine Teilzeitbeschäftigung nach Art. 89 Abs. 1 Nr. 1 BayBG mit einer Reduzierung bis zu 7 Wochenstunden (anstelle von bisher 6 Wochenstunden) ermöglicht werden.

Altersermäßigung

Lebensalter	Lehrer an Mittelschulen	Lehrer an Grundschulen Fachlehrkräfte
58 - 59	1	1
60 - 61	1	2
62 - 65	2	3

Bei Vollendung des maßgebenden Lebensjahres in der Zeit vom 1. Februar bis 31. Juli wird die Ermäßigung vom Beginn des folgenden Schuljahres an gewährt.

Ermäßigungen für Schwerbehinderte

Schwerbehinderte erhalten ab dem Zeitpunkt der Vorlage des Schwerbehindertenausweises eine Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit bei einem Grad der Behinderung:

ab 50	um 2 Unterrichtsstunden
ab 70	um 3 Unterrichtsstunden
ab 90	um 4 Unterrichtsstunden

Hinweis: Die Ermäßigungsstunden wegen Schwerbehinderung und wegen Alters werden bei Teilzeit nur anteilig gemäß dem Teilzeitmaß gewährt. Schulleiter*innen in Altersteilzeit wird eine Altersermäßigung nicht gewährt.

Leistungszeit (Anrechnungsstunden)

Den Schulleitungen der Grund- und Mittelschulen werden Anrechnungsstunden im folgenden Umfang gewährt:

Anzahl Schüler	Anrechnungsstunden
bis 60 Schüler	5
61 bis 90 Schüler	7
91 bis 120 Schüler	8
121 bis 150 Schüler	9
151 bis 180 Schüler	10
181 bis 210 Schüler	12
211 bis 240 Schüler	13
241 bis 270 Schüler	14
271 bis 300 Schüler	15
301 bis 330 Schüler	17
331 bis 360 Schüler	18
361 bis 390 Schüler	19
391 bis 420 Schüler	20
421 bis 480 Schüler	21
darüber hinaus für bis zu 60 Schüler jeweils 1 Anrechnungsstunde mehr	

Grundschullehrkräfte als Leiter*innen von Grundschulen bzw. Grund- und Mittelschulen mit mehr als 180 Schüler*innen erhalten von der Vollendung des 55. Lebensjahres bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres eine zusätzliche Anrechnungsstunde. (Bei Vollendung des maßgeblichen Lebensjahres in der Zeit vom 1. August bis 31. Januar erhöht bzw. vermindert sich die Anrechnung vom Beginn des laufenden Schuljahres an.)

Leitung zweier oder mehrerer Grund- und/oder Mittelschulen bzw. Leitung einer eigenständigen Mittelschule, die sich in keinem Schulverbund befindet erhalten eine Anrechnungsstunde zusätzlich.

Verbundkoordinator*in von zwei Mittelschulen erhalten zwei, Verbundkoordinator*in von mehr als zwei Mittelschulen drei zusätzliche Anrechnungsstunden.

Stichtag „Schülerzahlen“

Die Schulen erhalten für die im Rahmen der Leitung der Schule anfallenden Tätigkeiten (einschließlich der anfallenden Verwaltungstätigkeiten) eine Gesamtzahl von Anrechnungsstunden nach Maßgabe der Schüler*innenzahl. Maßgeblich für die Berechnung ist die Schüler*innenzahl zum 1. Oktober des Vorjahres. Dies bedeutet eine Besitzstandswahrung für jene Schulen, deren Schüler*innenzahlen im neuen Schuljahr unter die jeweiligen Grenzwerte sinken würden. Bei Schulen mit steigenden Schüler*innenzahlen ist maßgeblich die vorläufige Unterrichtsübersicht des jeweiligen Jahres.

Schulleiterstellvertreter

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter gibt einen Teil der Anrechnungsstunden entsprechend der Aufgabenverteilung nach billigem Ermessen an ihren bzw. seinen ständigen und etwaigen weiteren Stellvertreter bzw. Stellvertreterin ab. Über Einwendungen entscheidet das Staatliche Schulamt.

Die für die Schulleiterin bzw. den Schulleiter festgelegten Anrechnungsstunden sollen der ständigen Stellvertreterin bzw. dem ständigen Stellvertreter auf die Unterrichts-pflichtzeit angerechnet werden, solange sie bzw. er wegen mehr als einwöchiger Verhinderung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters deren bzw. dessen Aufgaben wahrzunehmen hat.

Häufung von Ermäßigungen, Anrechnungen und Freistellungen

Die Ermäßigungen wegen Schwerbehinderung (Nr. 2.1) und wegen Alters (Nrn. 2.2 und 2.3) werden neben Anrechnungsstunden (Nr. 3 bzw. 4 oder 5) sowie neben Freistellungen (Nr. 6) gewährt. Die Häufung von Anrechnungsstunden ist zulässig, soweit die betreffenden Funktionen nebeneinander ausgeübt werden dürfen. Unabhängig von Funktion und Arbeitszeit darf die Summe von Ermäßigungen, Anrechnungsstunden und Freistellungen in keinem Bereich zu einer geringeren Unterrichtsverpflichtung als vier Wochenstunden führen, sofern nicht aufgrund gesetzlicher Vorschriften eine weitergehende Freistellung zu erfolgen hat.

Zusammenstellung: Gerd Nitschke, Knut Schweinsberg, BLLV 09/2022

Energiepreispauschale

Die Energiepreispauschale (im Folgenden nur noch „EPP“) von 300 Euro soll diejenigen Bevölkerungsgruppen entlasten, denen typischerweise Fahrtkosten im Zusammenhang mit ihrer Einkünfteerzielung entstehen und die aufgrund der aktuellen Energiepreisentwicklung diesbezüglich stark belastet sind. Die EPP ist sozial ausgestaltet. Sie ist in der Regel steuerpflichtig, so dass sich die Nettoentlastung entsprechend der persönlichen Steuerbelastung mindert.

Anspruch auf die EPP haben alle Personen (Beamte, Arbeitnehmer, Anwärter), die während des Jahres 2022 (ggf. auch nur für einen Teil des Jahres) in Deutschland wohnen oder sich gewöhnlich dort aufhalten (unbeschränkte Einkommensteuerpflicht) und im Jahr 2022 Einkünfte beziehen.

Gesetzlich geregelt ist, dass der Anspruch auf die EPP am 1. September 2022 entsteht. Der 1. September 2022 markiert aber keinen Stichtag für die Anspruchsvoraussetzungen. Anspruch auf die Zahlung hat jede Person, die irgendwann im Jahr 2022 die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt hat.

Auszahlung für die Beamten in Bayern voraussichtlich erst mit den Dezemberbezügen.

Aus: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/energiepreispauschale.html>

Pädagogen brauchen Zeit für Ihre Kernaufgaben

Gestalten statt verwalten

Wer Lehrer oder Lehrerin werden will, hat sich das gut überlegt. Spätestens im Vorbereitungsdienst merkt man, was Pädagogik bedeutet und spürt, ob der Beruf der Richtige ist. Wer in die Schulleitung geht, will über den Tellerrand hinausblicken. Will Schulentwicklung betreiben und die Schule für alle an ihr Beteiligten bestens gestalten. Mit dieser Art von Bürokratie, mit der wir dann konfrontiert werden, rechnet niemand.

Bürokratie für Lehrkräfte

Zu unseren Aufgaben gehören natürlich Vor- und Nachbearbeitung des Unterrichts, Korrigieren und sich fortbilden. Selbstverständlich auch die Dokumentation.

Sozialpädagogen haben gelernt, 40 Prozent ihrer Arbeitszeit für Dokumentation aufzuwenden. Lehrkräfte dagegen erlernen nicht, ihre außerunterrichtlichen Pflichten einzuteilen.

Das Führen von Schülerakten, das Notieren von Absenzen, das Tippen von Verweisen, das Entwerfen und Versenden von Elternbriefen etc. – muss das von Pädagogen gemacht werden? Wieso gibt es keinen Profi aus dem Verwaltungsbereich, der Lehrkräfte hier entlastet, damit sie sich auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können?

Bürokratie für Schulleitungen

Schulleiterin oder Schulleiter wird, wer eine gute Beurteilung hat sowie eine Verwendungseignung. Eine gute Beurteilung bezieht sich jedoch auf unsere Kernkompetenz. Das Unterrichten und Erziehen. Und dann ist man Schulleiter und muss verwalten und finanzieren et cetera pp.

Schulämter haben eine fachliche und eine rechtliche Leitung.
Schulleitungen...

Leitungszeit ist je nach Schulart abhängig von verschiedenen Größen, meist von der Schüler*innenzahl, die Stunden der Verwaltungsangestellten vorwiegend von den (Zähl-) Klassen. Und wovon genau die Zeit abhängt, die ein Hausmeister einer Schule zugewiesen wird, ist die Sache der Kommunen.

Es gibt Schulleiterinnen und Schulleiter, die eine Klasse leiten, eine Viertel-Verwaltungsangestellte haben und einen Hausmeister an lediglich zwei Tagen. Da geht man dann mit dem Telefon in den Unterricht, um Elternanrufe entgegenzunehmen, um zur Tür zu gehen, wenn es klingelt, um dem Lieferanten zu zeigen, wo er das Toilettenpapier hinlegen muss usw.

Schulleitung aber bedeutet viel mehr: Es werden Drittkräfte eingestellt, Unmengen von Formularen gesammelt, Inserate für Verwaltungsangestellte aufgegeben, Bau-besprechungen für Neubauten gemacht, Statistiken geführt und abgegeben... Von Testungen während der Pandemiezeit sprechen wir gar nicht.

Worüber wir aber sprechen: Dass der Dienstherr den Schulleitungen mit ASV eine Software aufdrückt, die nicht praktikabel ist, die mehr Zeit benötigt, als sie entlastet, die dazu führt, dass die Schulleitungen doppelt planen, einmal mit praktikablen Programmen und das dann übertragen in ASV. Dass Unterrichtsplanung zweimal

passiert, einmal die Meldung über ASV, einmal, wie man es wirklich macht, darüber sprechen wir.

Schulleitungen brauchen mehr Zeit, um Schule zu managen. Dafür brauchen Sie entsprechende Ressourcen: mehr Leitungszeit, weniger Unterrichtsverpflichtung und eine Herausnahme aus der Klassenführung.

Schulen brauchen mehr Stunden für Verwaltungsangestellte. Lehrkräfte und Schulleitungen müssen von bürokratischen Tätigkeiten entlastet werden, um sich auf Kernaufgaben fokussieren zu können.

Die Maßnahmen rund um die Teamlehrkräfte, die Schulleistungen, das Willkommenspersonal und die Drittkräfte müssen weitergeführt werden. Entscheidungen über Verträge müssen frühzeitig fallen. Es muss jetzt Planungssicherheit her! Verträge müssen unkompliziert verlängert werden können – oder auf andere übertragen werden. Es muss klar sein, für welche Zielgruppe welcher Vertrag abgeschlossen wird.

Grundlage ist die Entscheidungsfreiheit für Schulleiterinnen und Schulleiter. Soll in einer Krise flexibel, unbürokratisch und vor Ort entschieden werden, dann geht das nur mit hundertprozentigem Vertrauen und Rückendeckung durch die Politik.

In Auszügen: Knut Schweinsberg und Karin Leibl in Oberbayerische Schulzeitung, 4/2022

A 13 für Grund- und Mittelschullehrer*innen

Ministerpräsident Markus Söder reagiert auf den Personalnotstand an den Grund- und Mittelschulen und verspricht eine schrittweise Einführung der Besoldungsstufe A13 für alle Lehrer*innen der Grund- und Mittelschulen ab der nächsten Legislaturperiode. Begonnen werden soll zunächst mit den Kolleg*innen der Mittelschulen.

Für uns alle ist klar – das sind jetzt die Forderungen:

- Umsetzung so schnell wie möglich
- in einem Schritt für Grundschule und Mittelschule
- ein Beförderungsamt
- Verbesserungen für Fach- und Förderlehrkräfte

Superkriterien – was ist das?

Immer wieder wird ein/e Grund- oder Mittelschulkollege/in aufgrund einer Beförderung ins Schulamt gebeten und bekommt dann zum Beispiel die Beförderung von A 12 zu A12 + AZ und somit auch mehr Geld auf dem Lohnzettel. Im Jahr 2021 waren es 268,32 Euro Brutto mehr. (Literatur 2)

Wie funktioniert das aber genau? Und wie schaffe ich es auch befördert zu werden?

Im Jahr 2021 wurden alle A12 Lehrer/innen, die in Ihrer Beurteilung HQ (1) oder BG (2) hatten zu A12 + AZ befördert. Aber auch Lehrer/innen, die mit UB (3) beurteilt wurden und folgende Kriterien erfüllt hatten:

1. Der Durchschnitt von Unterrichtsplanung, Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg und Erzieherisches Wirken war mindestens 2,67.
2. Der Durchschnitt von Unterrichtsplanung, Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg und Erzieherisches Wirken war 3,00 und im Kriterium Zusammenarbeit hatten die Lehrer/innen BG (2) und besser.
3. Der Durchschnitt von Unterrichtsplanung, Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg und Erzieherisches Wirken war 3,00 und im Kriterium Zusammenarbeit stand UB (3) und im Kriterium Einsatzbereitschaft BG (2)
4. Der Durchschnitt von Unterrichtsplanung, Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg und Erzieherisches Wirken war 3,00 und im Kriterium Zusammenarbeit UB (3) sowie im Kriterium Einsatzbereitschaft UB (3) und zusätzlich war die Beurteilung 2014 UB (3) oder besser.
5. Der Durchschnitt von Unterrichtsplanung, Unterrichtsgestaltung, Unterrichtserfolg und Erzieherisches Wirken war 3,00 und im Kriterium Zusammenarbeit stand UB (3) sowie im Kriterium Einsatzbereitschaft UB (3) und zusätzlich war die Beurteilung 2014 VE (4) mit einem Durchschnitt von den zuerst genannten Kriterien von 3,67 oder besser.

Es sind daher für eine Beförderung auch die Superkriterien „Zusammenarbeit“ und „Einsatzbereitschaft“ sehr wichtig.

Zusammenarbeit? Was ist darunter zu verstehen?

Es wird hier „die Fähigkeit und Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit der Schulleitung, dem Kollegium und den Erziehungsberechtigten, ggf. die Zusammenarbeit mit anderen schulischen und außerschulischen Stellen“ (Literatur 1) bewertet.

Einsatzbereitschaft? Was muss ich tun?

„Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie auch zusätzlicher Aufgaben.“ (Literatur 1) zeigen.

Sie sollten also einerseits natürlich guten Unterricht halten, mit den Eltern kommunizieren, Klassentagebuch, Wochenplan und den eigenen Lehrplan Ihrer Fächer ordentlich und zuverlässig führen. Andererseits aber auch die Aufgaben, welche ihnen in der ersten Lehrerkonferenz zugewiesen wurden, sehr gut erfüllen. Ebenso sich bei der Schulentwicklung aktiv beteiligen, bei der Organisation des Unterrichtsbetriebes mitarbeiten und ihre Pflichten in der Lehrerfortbildung nicht nur erfüllen, sondern zum Beispiel auch als Multiplikator in der Schule oder im Schulamtsbezirk wirken. Ihr Schulleiter sollte sehen, dass Sie sich über das normale Maß für ihre Schule und darüber hinaus einsetzen.

*Silke Schür, BLLV Dienstrecht und Besoldung Oberfranken
Literatur 1: Bayerisches Ministerialblatt BayMBL. 2021 Nr. 332 12. Mai 2021
Literatur 2: BLLV Website: Besoldungstabelle_Januar_2021%20(1).pdf*

Angemessene Entschädigung für dienstliche Fahrten

Nach einem Beschluss der bayerischen Regierungskoalition und entsprechender Einigung mit dem Bayerischen Beamtenbund sollen Dienstreisen im Privatauto mit 40 Cent pro Kilometer ausgeglichen werden.

Die Wegstreckenentschädigung für dienstliche Fahrten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Freistaates aus triftigen Gründen mit dem privaten PKW durchführen, soll von 35 auf 40 Cent pro Kilometer angehoben werden. Triftige Gründe liegen zum Beispiel dann vor, wenn Geschäftsorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln nicht oder nicht zeitgerecht erreichbar sind. Das zur Erhöhung der Wegstreckenentschädigung erforderliche parlamentarische Verfahren soll umgehend beginnen. Dabei liegt die Entscheidung zur Anpassung des Bayerischen Reisekostengesetzes natürlich in letzter Instanz beim Bayerischen Landtag.

Auszüge aus der Pressemitteilung des Bayerischen Beamtenbundes vom 14. Oktober 2022

Änderung bei der Bearbeitung des Kindergeldes

Mit Schreiben vom 5. November 2021 gab das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat bekannt, dass die Landesfamilienkasse des Landesamtes für Finanzen in Bayreuth für die Festsetzung und Auszahlung des Kindergeldes für die Beschäftigten des Freistaates Bayern zuständig sei. Im Zuge der Familienkassenreform kann die Familienkasse die Zuständigkeit in den Bereich der Bundesagentur für Arbeit legen. Von dieser Regelung macht auch der Freistaat Bayern Gebrauch.

Als Kindergeldempfänger*innen waren Arbeitnehmer*innen sowie Auszubildende bereits am 01.12.2021 von dieser Reform betroffen.

Beamt*innen aus dem Geschäftsbereich des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus als Kindergeldempfänger erhielten die Information, dass die Auszahlung des Kindergeldes durch die Landesfamilienkasse in Bayreuth mit Ablauf des Monats Mai 2022 endet.

Andere Beamt*innen sowie Versorgungsempfänger*innen werden zum 1.12.2022 in die Umstrukturierung einbezogen.

Das Kindergeld wird durch die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit nun monatlich im Laufe des jeweiligen Anspruchsmonats auf das bisherige Konto überwiesen. Im Laufe des Übergabemonats Juni 2022, welcher für Beamt*innen des Geschäftsbereiches des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus gilt, wird die Familienkasse der Bundesagentur für Arbeit Informationen über die neue Kindergeldnummer, die zuständige regionale Familienkasse sowie die künftigen Ansprechpartner bekanntgeben. Dies ändert natürlich auch die Beantragungsprozedere hinsichtlich der erstmaligen Beantragung des Kindergeldes nach der Geburt eines Kindes. Zudem ergeben sich Änderungen hinsichtlich des Auszahlungstermins, welcher zum Monatsbeginn oder um den 20. des Monats liegen kann.

Da die Bezügestelle des Landesamtes für Finanzen weiterhin über die kindergeldabhängigen Bezüge- und Gehaltsbestandteile entscheidet, müssen Änderungen in den Verhältnissen dennoch auch an die Bezügestelle gemeldet werden.

*Arthur Eichner, Leitung Abteilung Dienstrecht und Besoldung (NLLV)
Maria Träg-Engerer, Stv. Leitung Abteilung Dienstrecht und Besoldung
Sandra Oehring, Stv. Leitung ADB (NLLV) in „Rat und Tat; Aktuelles aus der
Abteilung Recht“
Zusammenstellung: Gerd Nitschke, BLLV 07/2022*

Vorzeitige Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit

Laut Art.65, Abs.1 BayBG können Beamt*innen auf Lebenszeit in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge einer Erkrankung innerhalb eines Zeitraumes von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist (in Bayern: weitere sechs Monate) die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt werden kann.

1. Vorrang von Präventionsmaßnahmen Präventionsmaßnahmen haben Vorrang, z. B. Mitarbeitergespräche, Motivationsmaßnahmen, medizinisch notwendige Kurmaßnahmen, Anti-Stressprogramme, psychologische Hilfestellungen, Umschulungen, Fortbildungen, Weiterbildungen, konsequente Anwendung des Art.56, Abs.3 BayBG (Rehabilitation vor Versorgung); bei Lehrkräften die vorübergehende Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit.

2. Zweifel an der Dienstunfähigkeit

Bestehen Zweifel an der Dienstunfähigkeit, so ist der Beamte oder die Beamtin verpflichtet, sich nach Weisung des oder der Dienstvorgesetzten ärztlich untersuchen und, falls ein Amtsarzt oder eine Amtsärztin dies für erforderlich hält, beobachten zu lassen. Auch bei Zweifeln über den Umfang einer begrenzten Dienstfähigkeit sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, sich nach Weisung der Behörde (Dienstvorgesetzte oder Dienstvorgesetzter) ärztlich untersuchen zu lassen. Nach erfolglosen Maßnahmen zur Erhaltung der Dienstfähigkeit ist die Dienstfähigkeit der Beamtinnen und Beamten im Einzelfall und die Unabweisbarkeit einer Versetzung in den Ruhestand nach strengen Maßstäben zu prüfen. Vor der Einleitung eines Ruhestandsverfahrens haben Dienstvorgesetzte oder von ihnen beauftragte Vorgesetzte mit der oder dem Betroffenen ein persönliches Gespräch zu führen, um einen aktuellen persönlichen Eindruck und ggfs. weitere Informationen zu erhalten. Ein solches Gespräch ist nicht erforderlich, wenn der Gesundheitszustand der Beamtin oder des Beamten es nicht zulässt. Bei der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wirkt der Personalrat auf Antrag der oder des Beschäftigten mit.

Ebenfalls auf Antrag ist die bzw. der Gleichstellungsbeauftragte nach Art.18, Abs. 3 Satz 2 des Bayerischen Gleichstellungsgesetzes (BayGlG) zu beteiligen. Unabhängig von einem Antrag ist die Schwerbehindertenvertretung bei schwerbehinderten Beamtinnen oder Beamten zu unterrichten und vor der Entscheidung anzuhören.

3. Gutachtensauftrag

Bei der Anforderung eines Zeugnisses der Gesundheitsverwaltung stellt der Dienstvorgesetzte den Sachverhalt umfassend dar und teilt sämtliche bekannten und für die Abfassung des Zeugnisses wesentlichen Umstände mit. Der Gutachtensauftrag enthält daneben konkrete Fragen an den Begutachtungsarzt.

4. Zeugnis der Gesundheitsverwaltung

Zur **Sachverhaltsmitteilung** gehört insbesondere die bisher ausgeübte Funktion der Beamtin bzw. des Beamten. Der Dienstvorgesetzte beschreibt das Anforderungsprofil des derzeit ausgeübten Dienstpostens konkret und umfassend. Neben einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung ist auch auf physische und psychische Anforderungen und Belastungen hinzuweisen, denen die Beamtin/der Beamte in ihrem/seinem Amt konkret ausgesetzt ist.

Der **Dienstvorgesetzte schildert den bisherigen Krankheitsverlauf aus seiner Sicht** und berücksichtigt dabei insbesondere die Fehlzeitenentwicklung, Zeitpunkt und Dauer der letzten Krankschreibung und gibt an, ob innerhalb der letzten sechs Monate mehr als drei Monate kein Dienst geleistet wurde. Der Beamte ist nicht verpflichtet, Auskünfte über seine Krankheit zu erteilen.

Für die Beurteilung der Dienstfähigkeit wesentlich sind die **Auswirkungen der Erkrankung auf die Fähigkeit zur Erfüllung der ihm obliegenden Dienstpflichten**. Der Dienstvorgesetzte hat daher die aus seiner Sicht bestehenden gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen konkret darzulegen. In Anwendung des Grundsatzes vom **Vorrang von Präventionsmaßnahmen berichtet der Dienstvorgesetzte auch darüber, welche Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung der Dienstunfähigkeit im Vorfeld durchgeführt worden sind** und warum diese aus seiner Sicht nicht erfolgreich waren.

In den Fällen der vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit ist Art. 56, Abs. 3 BayBG (Vorrang einer anderweitigen Verwendung vor Versorgung) zu beachten. **Diese Vorschrift sieht vor, dass unter bestimmten Voraussetzungen andere Aufgaben, auch eine geringerwertige Tätigkeit innerhalb der Laufbahngruppe übertragen werden können.**

Bei Lehrkräften scheidet diese Maßnahme in der Regel aus. Es wird geprüft, ob der Lehrkraft eine Teildienstfähigkeit zugestanden werden kann. Der Dienstvorgesetzte teilt in dem Gutachtensauftrag sämtliche sonstigen der Dienststelle bekannten Umstände mit, die für die Abfassung des Zeugnisses der Gesundheitsverwaltung wesentlich erscheinen.

Das amtsärztliche Zeugnis zur Frage der Dienstfähigkeit bei Ruhestandsversetzungen soll dem Dienstvorgesetzten eine umfassende Entscheidungsgrundlage zur Erfüllung seiner Aufgaben geben. Es hat daher neben Aussagen zur Dienstfähigkeit zusätzliche Angaben, insbesondere über geeignete Maßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und zur gesundheitlichen Eignung des Untersuchten für die bisherige Tätigkeit und die vom Dienstvorgesetzten beschriebenen anderweitigen oder sonstigen Verwendungsmöglichkeiten zu enthalten.

Die Gutachtenspflicht des Arztes beruht auf den durch Art. 33 Abs. 5 GG verfassungsrechtlich geschützten Belangen des Dienstherrn, der seine gesetzlichen Aufgaben nur bei Kenntnis des Gesundheitszustandes des Bediensteten wahrnehmen kann. Hinsichtlich des Umfangs der Weitergabe von ärztlichen Erkenntnissen ergibt

die Interessenabwägung zwischen dem dienstlichen Informationsinteresse und dem persönlichen Geheimhaltungsinteresse unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes regelmäßig, dass der Dienstvorgesetzte nur die für eine sachgerechte Entscheidung erforderlichen Angaben verlangen darf. In Zweifelsfällen ist der begutachtende Arzt verpflichtet, der zuständigen Dienstbehörde im Rahmen des für die Entscheidung Erforderlichen auf Verlangen nähere medizinische Einzelheiten mitzuteilen. Soweit die Weitergabe von ärztlichen Erkenntnissen für die Feststellung der Dienstunfähigkeit erforderlich ist, tritt daher die ärztliche Schweigepflicht zurück und der begutachtende Arzt handelt im Rahmen seiner gesetzlichen Gutachtenspflicht.

Bei den Feststellungen zur Dienstfähigkeit teilt der begutachtende Arzt der über die Ruhestandsversetzung entscheidenden Behörde regelmäßig **nur die voraussichtliche Beeinträchtigung der Leistungsfähigkeit des Bediensteten mit**. Die Diagnose selbst sowie die Feststellungen, die zu dieser Diagnose führten, unterliegen regelmäßig der ärztlichen Schweigepflicht, wenn ihre Mitteilung zur Beurteilung der Dienstfähigkeit für den Dienstvorgesetzten nicht erforderlich ist.

In der Regel ersucht der Dienstvorgesetzte um ein Prognoseurteil zur voraussichtlichen Entwicklung der gesundheitsbezogenen Leistungseinschränkungen. Der Dienstvorgesetzte bittet insbesondere um Auskunft darüber, ob mit der Wiederherstellung der vollen Dienstfähigkeit des Betroffenen innerhalb der nächsten sechs Monate zu rechnen ist, ob infolge der Erkrankung mit einer dauernden Unfähigkeit des Bediensteten zur Erfüllung seiner bisherigen Pflichten zu rechnen ist, ob die Beamtin/der Beamte überhaupt in absehbarer Zeit zum Dienst erscheinen und während der vollen Arbeitszeit Dienst leisten kann, beziehungsweise welche gesundheitlichen (Teil)-Einschränkungen hinsichtlich der bisherigen Tätigkeiten bestehen. Der Dienstvorgesetzte hat auch Auskünfte darüber einzuholen, ob Behandlungsmaßnahmen zur Erhaltung der Dienstfähigkeit, zur Verbesserung oder Wiederherstellung der Einsatzfähigkeit (z. B. Rehabilitationsmaßnahmen, psychotherapeutische Behandlung, ambulante oder stationäre ärztliche Behandlung, Heilkur) erfolgversprechend erscheinen. Der Dienstvorgesetzte soll auch die Frage aufwerfen, ob der begutachtende Arzt einen Antrag nach dem Schwerbehindertengesetz für sinnvoll erachtet.

Außerdem ist danach zu fragen, ob und **wann eine Nachuntersuchung für zweckmäßig gehalten wird** (falls die/der Betroffene in den Ruhestand versetzt wird zum Zwecke der Reaktivierung).

5. Ergänzende fachärztliche Begutachtung

Für das Zeugnis der Gesundheitsverwaltung kann es erforderlich sein, dass ergänzende fachärztliche Gutachten eingeholt werden müssen. Der Dienstvorgesetzte erklärt möglichst bereits im Gutachtensauftrag Einverständnis mit einer etwa erforderlichen Zusatzbegutachtung und gegebenenfalls den Umfang der Bereitschaft zur Kostenübernahme.

Mitwirkungspflichten der Beamtin/des Beamten:

Soweit es für die sachgerechte Entscheidung des Dienstvorgesetzten erforderlich ist, ist die zu untersuchende Beamtin bzw. der zu untersuchende Beamte auf Grund seiner dienstrechtlichen Treuepflicht zu Mitwirkungshandlungen, wie z. B. der (gegebenenfalls teilweisen) Entbindung eines privaten ärztlichen Gutachters oder eventuell zugezogenen Fachgutachters von der Schweigepflicht, der Erteilung von Auskünften oder der Vorlage von fachärztlichen Zeugnissen verpflichtet. Die dienstrechtliche Treuepflicht gebietet, dass die/der Betroffene an der Aufklärung des Sachverhaltes mitwirkt.

Erhöhter Beweiswert des amtsärztlichen Gutachtens

Das amtsärztliche Gutachten hat nach herrschender Rechtsprechung einen erhöhten Beweiswert. Kommt es zwischen privatärztlichen Gutachten und dem amtsärztlichen Gutachten zu Divergenzen, gilt in der Regel das amtsärztliche Gutachten (vgl. z.B. BVerwG 2. Senat, Beschluss vom 28.12.2012, Az. 2 B 105/11- juris).

6. Begrenzte Dienstfähigkeit

Seit 01.04.2009 regelt § 27 Beamtenstatusgesetz die begrenzte Dienstfähigkeit:

„(1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder die Beamtin/der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

(2) Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten wäre auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich.“

7. Versorgungsabschlag

Jede Beamtin bzw. Beamte, die/der beabsichtigt, sich wegen dauernder Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzen zu lassen, muss sich vor Augen halten, dass dies für ihn wegen des Versorgungsabschlags erhebliche Folgen hat.

Benutzte Quellen:

- Allgemeine Anweisung an alle Dienstvorgesetzten zur Überprüfung der Dienstfähigkeit bei Ruhestandsversetzungen
- Beitrag Schule und Recht: Vorzeitige Ruhestandsversetzung wegen Dienstunfähigkeit
- Bayerisches Beamtengesetz (BayBG)
- Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)
- Bayerisches Beamtenversorgungsgesetz (BayBeamtVG)
- Grundgesetz (GG)
- Bayerisches Gleichstellungsgesetz (BayGIG)

BayVGH, 6. Senat, Beschluss vom 27.02.2013, Az.: 6 CE 12.2788 in "BBB-Nachrichten", September/Oktober 2013, S.31

Eintritt in den Ruhestand

Für viele ist es noch lang hin, andere stehen schon vor den ersten Entscheidungen, wie sie den Übergang in den Ruhestand gestalten.

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick:

Gesetzlicher Ruhestandseintritt

Der gesetzliche Ruhestandseintritt erfolgt grundsätzlich mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze. Derzeit befinden wir uns noch in der Übergangsphase, in welcher die Altersgrenze schrittweise vom 65. auf das 67. Lebensjahr angehoben wird. Ab dem Jahrgang 1964 gilt dann allgemein das 67. Lebensjahr. Besondere Regelungen gelten für Lehrkräfte (Ende des Schuljahres).

Höhe der Versorgung

Die Höhe der Versorgung wird auf der Grundlage der ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge errechnet. Das ist das zuletzt stehende Grundgehalt zzgl. Des Familienzuschlags und evtl. ruhegehaltsfähiger Zulagen. Das Grundgehalt muss dabei mindestens zwei Jahre bezogen worden sein (bei Beförderung relevant), ansonsten werden die Bezüge des vorher bekleideten Alters herangezogen. Die ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge werden mit dem Ruhegehaltssatz multipliziert. Er beträgt für jedes Jahr der sogenannten ruhegehaltsfähigen Dienstzeit 1,79375 Prozent, maximal aber 71,75 Prozent.

Allerdings gelten Übergangsregelungen für Beamtenverhältnisse, die bereits am 31. Dezember 1991 bestanden haben. Welche Zeiten im Einzelnen als ruhegehaltsfähig berücksichtigt werden, ergibt sich aus den Art. 14 bis 25 BayBeamtVG.

Vorzeitige Ruhestandsversetzung

Es gibt aber auch zahlreiche Möglichkeiten, das Arbeitsleben vor dem gesetzlichen Ruhestandseintritt zu beenden. Unter Aufhebung der Dienstleistungsverpflichtung (Freistellung) ohne sofortigen Eintritt in den Ruhestand -aber natürlich mit Auswirkung auf die Höhe der Versorgung, z.B. Altersteilzeit (Art. 91 BayBG). Beim Antragsruhestand hingegen wird der Zeitpunkt des Ruhestandseintritts vorgelegt. Wichtig ist diese Unterscheidung wegen der damit verbundenen Folgen auch außerhalb des Versorgungsrechts, z.B. Beihilfeansprüche oder Hinzuverdienstmöglichkeiten. Auf Antrag kann in den Ruhestand versetzt werden, wer das 65. Lebensjahr (bei Schwerbehinderten: 60. Lebensjahr) vollendet hat. Eine Kombination aus Antragsruhestand und Altersteilzeit im Blockmodell kommt dabei auch in Betracht.

Schließlich ist auch bei Dienstunfähigkeit eine Ruhestandsversetzung möglich – mit, aber auch ohne Antrag, gegebenenfalls sogar in Form einer Zwangspensionierung (Art. 66 BayBG).

Versorgungsabschlag

Grundsätzlich ist bei allen Ruhestandsversetzungen vor der gesetzlichen Altersgrenze ein Versorgungsabschlag hinzunehmen, der dann für die gesamte Dauer des Ruhestands gilt (Art. 26 BayBeamtVG). Das errechnete Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent pro Jahr des vorgezogenen Ruhestands, maximal jedoch um 10,8 Prozent. Es gibt aber auch Ausnahmen. Aktuell gelten wegen der Anhebung der Altersgrenzen noch Übergangsregelungen (Art. 106 BayBeamtVG). Das macht eine genaue Betrachtung jedes Einzelfalls erforderlich.

Nach Abschluss der Übergangsphase gilt: Ein Versorgungsabschlag fällt beim Antragsruhestand (ohne Dienstunfähigkeit) nicht an, wenn das 65. Lebensjahr

vollendet wurde und eine Dienstzeit von 45 Jahren erreicht wurde. Hier gelten aber teilweise andere Berechnungsmodalitäten als für die ruhegehaltfähige Dienstzeit. Bei Schwerbehinderung oder Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, fällt nur für Zeiten vor Vollendung des 65. Lebensjahres ein Abschlag an. Er entfällt, wenn das 64. Lebensjahr vollendet und eine Dienstzeit von 40 Jahre absolviert wurde.

Mindestversorgung

Gemäß Art. 11 Abs. 1 Nr. 1 BayBeamtVG entsteht erstmalig ein Ruhegehaltsanspruch, soweit eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet wurde. In diesem Zusammenhang hat der Bayerische Verwaltungsgerichtshof im Jahr 2020 entschieden, dass Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nicht nur anteilig, sondern voll auf die fünfjährige Wartezeit anzurechnen sind. Art. 11 BayBeamtVG wurde entsprechend geändert.

Bei der Mindestversorgung ist zwischen der so genannten amtsabhängigen, die mindestens 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Bezüge beträgt, und der amtsunabhängigen Mindestversorgung zu unterscheiden. Diese errechnet sich mit 66,5 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 3.

*Arthur Eichner, Leiter Abteilung Dienstrecht und Besoldung (NLLV)
Sandra Oehring, Stv. Leitung ADB (NLLV) in „Rat und Tat; Aktuelles aus der Abteilung
Recht“
Zusammenstellung: Gerd Nitschke, BLLV 08/2022*

Leistungsprämien

Auch in diesem Jahr können wieder Leistungsprämien für Beamtinnen und Beamte (Lehrkräfte einschließlich Rektoren und Konrektoren, Fachlehrkräfte, Förderlehrkräfte, einschließlich Seminarleitungen – diese aber über die Regierung) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Verwaltungsangestellte, angestellte, unbefristete Lehrkräfte) an Grund- und Mittelschulen vergeben werden.

Zum Ende des letzten Schuljahres wurden die Schulleitungen im Landkreis gebeten, für die Vergabe der Leistungsprämien geeignete Personen vorzuschlagen. Die Vorschläge wurden vom Schulamt geprüft und die Personen bestimmt.

Der Personalrat ist zu beteiligen:

Art. 77a BayPVG Erörterung bei leistungsbezogenen Maßnahmen

1Die Gewährung von Leistungsbezügen bzw. Leistungsentgelt und die Ablehnung des leistungsbezogenen Stufenaufstiegs bzw. die leistungsbezogene Verkürzung oder Verlängerung des Stufenaufstiegs sind vor der Durchführung mit dem Personalrat zu erörtern. 2Hierfür ist er rechtzeitig und auf einem dauerhaften Datenträger unter Beifügung der erforderlichen Unterlagen über die betroffenen Beschäftigten sowie die Höhe und die Dauer der zu gewährenden Beträge zu unterrichten.

- Der Personalrat kann die beabsichtigte Gewährung an einen Beschäftigten befürworten, sich dagegen aussprechen oder einen anderen Beschäftigten an Stelle oder neben dem vom Dienststellenleiter ausgewählten Beschäftigten vorschlagen. (BayVGH 05.04.1995, PersR 1995, 386)
- Der Personalrat ist auf Wunsch darüber zu informieren, welche Beschäftigten von den Schulleitungen für die Gewährung einer Leistungsstufe vorgeschlagen wurden (VG München 09.01.2002, M 20 P 01.4936)

Aus steuerlichen Gründen wurde darauf Wert gelegt, dass die Prämien nicht zusammen mit dem „Weihnachtsgeld“ im Dezember, sondern möglichst schon im Oktober zur Auszahlung kommen. Die entsprechenden Briefe müssten bei den Kollegen demnächst ankommen.

Der Örtliche Personalrat hat alle Prämienvorschläge und -begründungen in unserem Landkreis bereits Ende der Sommerferien geprüft.

**Herzlichen Glückwunsch an alle
Leistungsprämienempfänger!**

Ihr Örtlichen Personalrat:

Sollten Sie die Hilfe des Personalrats benötigen, können Sie sich jederzeit vertraulich an uns wenden. Die aktuelle Liste der Personalratsmitglieder finden Sie hier und im Internet auf der Homepage des Staatlichen Schulamtes Starnberg:

<https://www.schulamt-sta.de/personalrat>

Kontakt: Personalratsvorsitzende

Nicole Bannert
Kirchplatz 3
82319 Starnberg

freitags unter: 08151/148-77-929 Achtung: **Ergänzung!!!**

08151/904611

e-nicole.bannert@lra-starnberg.de

Simon Küffer	Katharina Baur Stellv. Personalratsvorsitzende Arbeitnehmervertreterin	Nicole Bannert Personalratsvorsitzende	Sara Posner	Anna Candioli	Sabine Neubauer	Anette Lehmeier	Marina Meindl Jugend- und Auszubildendenvertretung	Petra Fromm-Preischi	Benedikt Hausmann
---------------------	---	--	--------------------	----------------------	------------------------	------------------------	---	-----------------------------	--------------------------



Schwerbehindertenvertretung: Thomas Kursawe

