



# ÖPR-AKTUELL

Starnberg, Juni 2022



## Informationen Ihres Personalrats

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

am 23.04.22 fand unsere Personalversammlung wieder in Präsenz im großen Sitzungssaal des Landratsamtes statt. Es haben sich noch nicht wieder von allen Schulen Lehrer und Schulleitungen vor Ort in die Sitzung 'getraut', aber der Anfang ist gemacht und es war sehr schön sich wieder mit Kolleginnen und Kollegen direkt austauschen zu können. Voraussichtlich in der **ersten Hälfte des Novembers** wird die erste **Personalversammlung** des kommenden Schuljahres wieder an einem Montag (eventuell 07.11.22) und wieder im Landratsamt Starnberg stattfinden. Für die, die an der Personalversammlung nicht teilnehmen konnten ein paar Blitzlichter der behandelten Themen daraus und weitere interessante Artikel als Urlaubslektüre.

Wir wünschen Ihnen herrliche Pfingstferien und viel Erholung:



Ihr Örtlicher Personalrat

ist auch nach den Ferien  
wieder für Sie da!

*N. Bannert*

Nicole Bannert  
Personalratsvorsitzende

## **Montag- Nachmittage frei von Fortbildungen**

Unsere Erinnerung an alle Schulleitungen, dass alle Lehrer und Lehrerinnen - auch durch frühzeitige Unterrichtsabsagen (jederzeit möglich)- die Teilnahme an der Personalversammlung ermöglicht werden muss.

Prinzipiell gibt es seit sehr vielen Jahren die Absprache wegen der Personalratsitzungen und Personalversammlungen **Montage von Fortbildungen auszunehmen**. Außerdem bitten wir darum dies auch bei den Einteilungen der Personalräte im Stundenplan zu beachten.

## **Mobile-Reserve-Rahmenvereinbarung**

Der Örtliche Personalrat und das Schulamt im Landkreis Starnberg haben sich auf eine Rahmenvereinbarung geeinigt. Diese wurde ausführlich in der Personalversammlung erläutert. Auf dieser Basis werden bei Unklarheiten mit dem Personalrat strittige/ uneindeutige Fälle jedes Jahr durchgesprochen. Unser Ziel ist möglichst Vergleichbarkeit und Fairness für alle Beschäftigten zu erreichen.

### **Rahmenvereinbarung zwischen dem Staatlichen Schulamt Starnberg und dem Örtlichen Personalrat zur Mobilen Reserve**

Anlage: KMBek vom 27.03.2000 Nr. IV/3-P7028-4/11179 „Mobile Reserve an Grundschulen und Hauptschulen“

Die Mobile Reserve ist eine unverzichtbare Maßnahme, um den Unterricht an Grund- und Mittelschulen bestmöglich sicherzustellen. Zu berücksichtigen ist dabei zwingend, die passgenaue Ausrichtungen an den Bedingungen des Landkreises (Altersstruktur, bereits abgeleistete MR-Zeiten usw.).

Im Sinne der KMBek wird wie folgt umgesetzt:

#### **Grundlegung**

- Die Mobile Reserve (MR) an Grund- und Mittelschulen
  - wird in ihrem Gesamtumfang jährlich neu von der Regierung festgelegt.
  - besteht aus Grundschul-, Mittelschul- und Fachlehrkräften.
  - dient zur Vermeidung von Unterrichtsausfällen (Krankheit, Mutterschutz, Erziehungsurlaub/Elternzeit, Ausscheiden von Lehrkräften während des Schuljahres, Fortbildungen).
  - ist eine Solidaritätsaufgabe aller Lehrkräfte und gehört zur Dienstpflicht jeder Lehrkraft.

## Auswahl der Mobilen Reserven

- Freiwillige Meldungen: In Zusammenarbeit mit den Schulleitungen wird versucht, einen Pool an freiwilligen Meldungen zu erhalten. Diese werden nach Möglichkeit und dienstlicher Notwendigkeit berücksichtigt. Die Entscheidung über freiwillige Meldungen für die MR trifft das Schulamt. Es gibt kein Anrecht dies einzufordern.
- Weitere Auswahlkriterien, aufgelistet ohne feste Rangfolge:
  - Lehrkräfte, die in den nächsten ca. 5 Jahren die Altersgrenze von 50 Jahren erreichen. Nach dem Prinzip von den Älteren zu den Jüngeren.
  - Lehrkräfte, die bisher **erst ein Jahr** eingesetzt waren.
  - Lehrkräfte, die bisher **noch nie** in der MR eingesetzt waren.
- Die Auswahl erfolgt in Würdigung der dienstlichen und persönlichen Belange.
- Vom Einsatz befreit sind:
  - Rektoren, Konrektoren, Seminarrektoren, Beratungsrektoren, Lehrkräfte während der Probezeit, Lehrkräfte im Turnus (wenn möglich),
  - Schwangere --> freiwillige Meldung möglich
  - Schwerbehinderte (ab GdB 50)--> freiwillige Meldung möglich

## Dienstort – Stammschule

- Der bisherige Dienstort ist auch die Stammschule während der MR – soweit keine dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen.
- Bei freiwilliger Meldung kann die Lehrkraft die Stammschule frei wählen – soweit keine dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen.
- Während der mobilen Reservezeit gehört die Lehrkraft zum Stammpersonal ihrer Stammschule
- Sonderfall: führt eine mobile Reserve außerhalb ihrer Stammschule eine Klasse im Turnus weiter, kommt es in der Regel zu einem Wechsel der Stammschule; erneute Änderungen der Stammschule (Bsp. zurück) bedürfen der Antragstellung auf Umsetzung

## Anrechnungen von Dienstzeiten auf abgeleistete Mobile Reserve

- Die Zeitdauer der mobilen Reserve beträgt in der Regel **zwei Jahre** – ab **3 angeordneten** Einsätzen pro Schuljahr (sowohl an fremden Schulen als auch an der Stammschule)
- Der Jahreseinsatz an der Stammschule wird nicht als mobiles Jahr gerechnet
- **Für Lehrkräfte in unterhäftiger Teilzeit während der mobilen Reservezeit erhöht sich die Dauer der Gesamtzeit: bis 14 Stunden auf 3 Jahre**
- Aus dienstlichen Gründen **kann von der Regel** auch **abgewichen** werden.
- **Abordnung**
  - Die Zeit der MR ist eine Abordnung.
  - Diese Abordnungen erfolgen schriftlich und werden im Schulamt (Personalakt) festgehalten.

- **Zusammenarbeit Schulamt / örtlicher Personalrat**

- Am Anfang des Schuljahres erhält der Örtliche Personalrat eine Liste der mobilen Reserven **zur Kenntnisnahme** (unter 3 Monate, Meldung wie BEM-Liste)
- **Einsätze von mehr als drei Monaten** Dauer bedürfen der **Zustimmung** des Personalrates.
- Schulamt gibt dem Personalrat nach Abschluss der Klassenbildung Rückmeldung, inwieweit die Versetzungsgesuche der Lehrkräfte berücksichtigt wurden.
- Änderungen dieser Vereinbarung und des Leitfadens bedürfen der Absprache zwischen dem Schulamt und dem örtlichen Personalrat.
- Schulamt und Personalrat treten im Sinne einer **vertrauensvollen Zusammenarbeit** gemeinsam dafür ein, dass die Tätigkeit in der Mobilen Reserve wieder ein höheres Ansehen im Sinne eines Beitrags für die Gemeinschaft erfährt.
- **Am Ende des Schuljahres werden uneindeutige Fälle bei individuellen Nachfragen der Lehrkräfte im Monatsgespräch abschließend besprochen.**

Die oben genannten Regelungen treten mit dem Schuljahr 2022/23 in Kraft und werden bei Bedarf angepasst.

### **Beihilfe für berücksichtigungsfähige Angehörige**

In der Beihilfe berücksichtigungsfähig sind Angehörige eines Beihilfeberechtigten. Hierzu zählen Ehegatten bzw. Lebenspartner\*innen und berücksichtigungsfähige Kinder.

In der Regel besteht relative Klarheit für die Beihilfeberechtigung von Kindern. Allerdings gibt es auch diesbezüglich immer wieder Klärungsbedarf. Als berücksichtigungsfähig gelten Kinder dann, wenn sie im Familienzuschlag berücksichtigt werden. Dies gilt auch dann, wenn Kindergeld oder der Kinderfreibetrag nach Abschluss der erstmaligen Berufsausbildung oder eines Erststudiums wegen des Umfangs der Erwerbstätigkeit in einer weiteren Ausbildung nicht gewährt wird (§ 3 Abs. 2 BayBhV).

Ist z.B. die Ehegattin eines Beamten mit mindestens einem Kind als Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst beschäftigt und erhält sie das Kindergeld, so ist der Nachwuchs dennoch beim Beamten berücksichtigungsfähig. Würden die Eltern geschieden, so stünde dem verbeamteten Elternteil der Familienzuschlag zu, selbst wenn das Kindergeld weiter der geschiedenen Partnerin gezahlt würde. Dies gilt auch bei getrennt lebenden Ehegatten.

Häufig besteht Unsicherheit über die Beihilfeberechtigung des\*r Lebenspartners\*in bzw. des Ehegatten. Hier sorgt insbesondere die Einkommenshöchstgrenze für Unsicherheit. Überschreitet bei einem berücksichtigungsfähigen Angehörigen das Einkommen den Höchstbetrag von 20.000 €, so entfällt in der Regel die Beihilfeberechtigung. Die Einhaltung dieser Höchstgrenze wird in regelmäßigen Abständen durch die Beihilfefestsetzungsstelle überprüft. Hierzu werden die

Betroffenen zur Vorlage eines Auszugs des Einkommensteuerbescheides aufgefordert. Als Einkommen zählen hier nicht nur der steuerpflichtige Anteil eigener Renten, sondern z.B. auch Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, Leistungen aus Altersvorsorgeverträgen (z.B. Riesterrente), die Auszahlung einer Betriebsrente oder Kapitalerträge. Zu den in der Einkommensteuererklärung angegebenen Kapitalerträgen muss noch zusätzlich der Sparer-Pauschbetrag von höchstens 801 € hinzugerechnet werden.

Es kann insbesondere bei Pensionist\*innen die 20.000 €-Grenze schnell einmal überschritten werden und zwar insbesondere dann, wenn z.B. eine Versicherung ausbezahlt wird. Nach § 7 Abs. 4 Nr. 2 BayBhV ist der Ehegatte bzw. der\*die Lebenspartner\*in dann nicht mehr berücksichtigungsfähig, wenn im zweiten Kalenderjahr vor der Stellung des Beihilfeantrags die Schwelle von 20.000 € überschritten wird. Erzielt die bzw. der Angehörige dann zwei Jahre später (also im laufenden Jahr der Antragstellung) Einkünfte unterhalb der Höchstgrenze und erklärt der\*die Beihilfeberechtigte, dass im laufenden Kalenderjahr dieser Höchstbetrag auch nicht überschritten wird, so kann unter dem Vorbehalt des Widerrufs Beihilfe gewährt werden.

Wird jedoch in beiden Jahren bzw. laufend der Höchstbetrag überschritten, so bleibt in solchen Fällen nur die hundertprozentige Krankenversicherung, und zwar so lange, bis im laufenden oder im zweiten Kalenderjahr vor der Antragstellung die Einkommens-grenze nicht überschritten wird.

Für die Beihilfefähigkeit ist nicht das Entstehen der Aufwendungen, sondern jeweils der Eingang des Beihilfeantrags bei der Beihilfestelle maßgebend.

Nach dem Tod der Beihilfeberechtigten wird der berücksichtigungsfähige Ehegatte bzw. Lebenspartner als Witwe/Witwer bzw. hinterbliebene\*r Lebenspartner\*in selbst zum Beihilfeberechtigten. Es entsteht ein eigener Beihilfeanspruch. Die Einkommens-höchstgrenze wird dann nicht mehr angewendet. Da ja ab diesem Zeitpunkt Anspruch auf Witwenversorgung besteht, könnte rasch die 20.000 €-Grenze überschritten werden.

Die Berücksichtigungsfähigkeit des Ehegatten entfällt bei einer Scheidung mit dem Tag der Rechtskraft des Scheidungsurteils; bei Aufhebung einer Lebensgemeinschaft endet sie mit dem Tag der Rechtskraft der richterlichen Entscheidung.

*Literatur:*

*Reiner Jakubit: Beihilfe für den öffentlichen Dienst in Bayern – Kommentar zur BayBhV*

## **Bekanntgabe des Notenspiegels**

Ein Vater wünscht zu wissen, wie seine Tochter im Vergleich zu anderen Schüler\*innen in einem Leistungsnachweis abgeschnitten hat. Diesem Ansinnen kann die Lehrkraft nachkommen, muss es aber nicht zwingend tun. Der Kommentar von Pangerl zur GrSO stellt fest:

**„Einen Anspruch darauf, dass ihnen die Lehrkraft nach jeder Leistungserhebung eine Übersicht über die in der gesamten Klasse erzielten**

**Noten, den so genannten Notenspiegel, bekannt gibt oder sonst zugänglich macht, besitzen weder Schüler noch Erziehungsberechtigte“.** (Pangerl, Ziffer 22.10., S. 35 Punkt 7).

Sollte sich die Lehrkraft dazu entschließen, so ist unter dem Aspekt des Datenschutzes darauf zu achten, dass Eltern nur die Note des eigenen Kindes erfahren dürfen.

### **Gesprächstermine am Nachmittag**

Eine Kollegin fragt sich, ob sie verpflichtet sei, nachmittags Sprechstunden bzw. Gesprächstermine anzubieten oder ob es reiche, auf die reguläre Sprechstunde vormittags und den Elternsprechtag zu verweisen.

Unstrittig ist, dass Eltern ein Informationsrecht besitzen und die Schule umgekehrt eine Informationspflicht. Diese ist in Art. 75 BayEUG auch ausdrücklich dargelegt. Hinsichtlich der Sprechstunden gibt es nur eine Rechtsgrundlage, nämlich § 12 Abs. 2 Satz 1 BaySchO:

**„Die Erziehungsberechtigten haben das Recht auf eine angemessene Beratung in Elternsprechstunden (...).“**

Eine Festlegung zur zeitlichen Ausgestaltung gibt es nicht. Allerdings legt sich Pangerl in seinen Kommentaren zu GrSO und MSO eindeutig fest:

**„Die Erziehungsberechtigten müssen sich an die vorgesehenen Sprechzeiten der Schulleitung und der Lehrkräfte halten.“** (Pangerl GrSO, Ziffer 21.12., S. 14f Punkt 8)

Obwohl diese Vorgabe eindeutig formuliert und auch sehr lehrerfreundlich ist, sollte man sich nicht zu strikt daran orientieren. Denn es ist mittlerweile der Lebenswirklichkeit vieler Eltern geschuldet, dass sie, ob alleinerziehend, im Schichtdienst etc., schulische Termine vormittags nur unter Verrenkungen oder auch gar nicht wahrnehmen können. Dadurch erlischt aber das elterliche Informationsrecht nicht. Auch Sie, liebe Kolleg\*innen erwarten ggf. von den Lehrkräften Ihrer Kinder eine gewisse Flexibilität, wenn Ihr Vormittags-stundenplan einen Besuch in der Schule des eigenen Nachwuchses verhindert. Somit sollten Lehrkräfte zumindest einen offenen Kommunikationsweg auch außerhalb ihrer Anwesenheit in der Schule anbieten, entweder telefonisch/Videokonferenz, Sprech- stunde am Nachmittag nach Absprache etc. Wer eine Alternative nachmittags anbietet legt dabei aber die Rahmenbedingungen wie Ort und Zeit selbst fest. Ein Recht der Eltern, die Lehrkraft exakt und ausschließlich z.B. am Dienstag um 15 Uhr sprechen zu können, gibt es nicht!

*Andreas Rewitzer, Leiter der Abteilung Rechtsschutz, BLLV Bezirksverband Mittelfranken,  
MILZ 01/22*

## Zum Umgang mit Smartwatches in der Schule

Dürfen Kinder in der Schule Smartwatches tragen?

Das Tragen an sich kann nicht verboten werden, da vom bloßen Vorhandensein einer Smartwatch keine Gefahr ausgeht. Auch für sie gilt aber Art. 56 Abs. 5 BayEUG:

**„Im Schulgebäude und auf dem Schulgelände sind Mobilfunktelefone und sonstige digitale Speichermedien, die nicht zu Unterrichtszwecken verwendet werden, auszuschalten. Die unterrichtende oder die außerhalb des Unterrichts Aufsicht führende Lehrkraft kann Ausnahmen gestatten. Bei Zuwiderhandlung kann ein Mobilfunktelefon oder ein sonstiges digitales Speichermedium vorübergehend einbehalten werden.“**

Sicher stellt eine Smartwatch ein digitales Speichermedium im Sinne des BayEUG dar. Wenn sie nicht ausgeschaltet werden kann, muss sie demnach abgegeben werden. Dazu kommt noch, dass Smartwatches teilweise auch über eine Aufnahmefunktion verfügen. Dies ist nicht nur datenschutzrechtlich problematisch, sondern die Bundesnetzagentur verbietet Kinderuhren mit Abhörfunktion generell, denn Kinderuhren mit einer Abhörfunktion sind verbotene Telekommunikationsanlagen nach § 8 Absatz 1 Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG):

**„Es ist verboten, Telekommunikationsanlagen zu besitzen, herzustellen, auf dem Markt bereitzustellen, einzuführen oder sonst in den Geltungsbereich dieses Gesetzes zu verbringen, die ihrer Form nach einen anderen Gegenstand vortäuschen oder die mit Gegenständen des täglichen Gebrauchs verkleidet sind und aufgrund dieser Umstände oder aufgrund ihrer Funktionsweise in besonderer Weise geeignet und dazu bestimmt sind, das nicht öffentlich gesprochene Wort eines anderen von diesem unbemerkt abzuhören oder das Bild eines anderen von diesem unbemerkt aufzunehmen.“**

## Informationsaustausch an uneinige Eltern

Eine Schule wird durch einen von seiner Ehefrau getrennten Kindsvater mit Mails und Anrufen überzogen, welche sich auf den Informationsaustausch bezüglich der Leistungen des Kindes beziehen. Da die Mutter nicht bereit ist, den Vater regelmäßig und zuverlässig über die schulischen Leistungen (Noten, Proben) des Kindes zu informieren, ist er der Meinung, dass die Schule die Pflicht habe ihn (als Erziehungsberechtigten) auch zu informieren (z.B. ihm die Kopien aller Arbeiten per Mail oder Post zu schicken). Er weist auch ausdrücklich darauf hin, dass ohne seine Zustimmung nichts durchgeführt werden könne. Mit seiner Ehefrau kommt er zu keinem Einvernehmen, das Kind leidet sehr unter den Auseinandersetzungen und die Leistungen fallen ab. Wie soll sich die Schule verhalten?

Das Informationsrecht der Eltern

Das BayEUG spricht in den Artikeln 74-76 nicht von „Mutter“ bzw. „Vater“, sondern von „Erziehungsberechtigten“. Dazu wird ausgeführt:

**„Erziehungsberechtigte bzw. Erziehungsberechtigter im Sinn dieses Gesetzes ist, wem nach dem bürgerlichen Recht die Sorge für die Person der minderjährigen Schülerin oder des minderjährigen Schülers obliegt.“** (Art. 74 Abs. 2 Satz 1 BayEUG).



Dies können - auch wenn sie getrennt leben - trotzdem beide Elternteile sein. Für die Schule ist das aber dennoch kein Problem. Wenn die Schulregularien von „Erziehungsberechtigten“ sprechen meint das nicht, dass alle Erziehungsberechtigten eines Kindes informiert sein oder zustimmen müssen. Auch bei Kindern, die bei beiden Elternteilen aufwachsen, wird es in der Regel so sein, dass nur Vater oder Mutter Emails, Briefe oder Anrufe erhalten. Die Schule darf darauf vertrauen, dass der andere Elternteil im Sinne einer gemeinsamen Erziehungsverantwortung ebenso informiert wird. Somit wird sich die Schule dann auch bei getrennt lebenden Eltern grundsätzlich an den Elternteil wenden, bei dem sich das Kind überwiegend aufhält. Für die Schule aus dem obigen Beispiel heißt das, dass sie dem Vater mitteilt, die Schule komme ihrer Informationspflicht durch die Infos an die Mutter nach. Er soll sich an die Mutter wenden. Wie die beiden das ausgestalten obliegt ausschließlich ihnen selbst.

*Andreas Rewitzer, Leiter der Abteilung Rechtsschutz, BLLV Bezirksverband Mittelfranken, MILZ 02/22*

**Ihr Örtlichen Personalrat:**

**Kontakt: Personalratsvorsitzende**

Nicole Bannert  
 Kirchplatz 3  
 82319 Starnberg  
 08151/148-77-929 Achtung: **Ergänzung!!!**  
 08151/904611  
 e-nicole.bannert@ira-starnberg.de

<b>Simon Küffer</b>	<b>Katharina Baur</b> Stellv. Personalratsvorsitzende Arbeitnehmervertreterin	<b>Nicole Bannert</b> 1. Personalratsvorsitzende	<b>Sara Posner</b>	<b>Anna Candioli</b>	<b>Sabine Neubauer</b>	<b>Anette Lehmeier</b>	<b>Marina Meindl</b> Jugend- und Auszubildendenvertretung	<b>Petra Fromm-Preischi</b>	<b>Philipp Süßmair</b>
---------------------	---	---	--------------------	----------------------	------------------------	------------------------	---	-----------------------------	------------------------



Schwerbehindertenvertretung:  
 Thomas Kursawe Kontakt: <https://www.schulamt-sta.de/personalrat>

