



ÖPR-AKTUELL

Starnberg, Februar 2022



Informationen Ihres Personalrats

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

letztes Jahr wurden die Faschingsferien beschnitten-
dieses Jahr haben wir sie noch nötiger als letztes Jahr und
diese Woche um Energie zu tanken steht uns zu und bevor!!!

In der Schulleiterdienstbesprechung im Januar wurden Ideen der
Regierung zur Stressreduktion auf allen Ebenen vorgestellt.
Diese stellen wir Ihnen in Auszügen hier vor.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie diese Woche so richtig
abschalten, genießen und völlig von Arbeit frei halten können!



Fröhliche Faschingsferien

Kollegiale Grüße,

N. Bannert
Nicole Bannert
Personalratsvorsitzende

Entlastungsmöglichkeiten für Lehrkräfte, Schulleitungen und Schulämter

Hier finden Sie Möglichkeiten, die zur Entlastung der Lehrkräfte und Schulleitungen in extremen Ausnahmesituationen sorgen können:

In der **Verantwortlichkeit der Schulleitungen** können **Stoffverteilungspläne**, **Wochenpläne** und **Lehrnachweise** in ihrer Führung vereinfacht werden (z.B. keine Lehrplanbezüge, Reduzierung der **Schriftwesenkontrolle** durch die Schulleitung) und die Reduzierung von Korrekturen durch verschiedene Mischformen derselben erleichtert werden. Sinnvolle **Schwerpunktsetzungen** bei **Lehrplaninhalten** sowie pädagogische Schwerpunktsetzung bei Wettbewerben, Projekten und zusätzlichen pädagogischen Programmen (bzw. deren Aussetzung) sollen den **Fokus auf den Unterricht** legen.

Schwerpunktsetzung auf Unterricht	<ul style="list-style-type: none"> • sinnvolle Schwerpunktsetzungen bei den Lehrplaninhalten (siehe ISB-Empfehlungen) • sinnvolle pädagogische Schwerpunktsetzungen bei „sonstigen Projekten“, wie z.B. Wettbewerben oder zusätzlichen pädagogischen Programmen
--	---

Auch **Beobachtungen** können reduziert und fallbezogen geführt werden, d. h. auf wenige Schüler*innen reduziert werden, für die kontinuierliche Aufzeichnungen notwendig und sinnvoll sind. Reduzierung der Informationswege (weniger Lehrerkonferenzen, weniger Dienstmailverkehr etc.). Veranstaltungen reduzieren.

Versorgung von abwesenden Schülern (Krankheit, Quarantäne)	<ul style="list-style-type: none"> • Materialien für abwesende Schüler täglich in eine Cloud stellen, zu der die Eltern Zugang haben (Fotos/Scans von Arbeitsblättern, Buchseiten...) → Vermeidung von umständlicher Einzelversorgung („Krankenmappen“)
---	--

Reduzierung der Informationsmenge → Konzentration auf das Wesentliche	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Konferenzen reflektieren • wichtigste Infos in Kurzkonferenzen nach Möglichkeit nicht in der Pause • Onlinekonferenzen nutzen • in den Konferenzen nur für die Lehrkräfte relevante Themen aufgreifen
---	---

Vereinfachte Erstellung von Konzepten (z. B. Medienkonzept)	<ul style="list-style-type: none"> • Konzepte sehr knapp fassen, „Weniger ist mehr!“ (z. B. Medienkonzept: nur die wichtigsten Daten, ca. 10 statt 60 Seiten) • Vorlagen, Beispiele im Schulnetzwerk zur Verfügung stellen → gegenseitige Unterstützung
--	---

in best. Bereichen klare Vorgaben top down, nicht langwierige Entwicklung bottom up	<ul style="list-style-type: none"> • z.B. bei Konzepterstellung vorhandene Konzeptmuster anbieten und ggf. noch adaptieren
Lehrkräfte in Quarantäne und Beschäftigungsverbot	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrkräfte in Quarantäne / Beschäftigungsverbot einsetzen für Korrekturen und sonstigen Aufgaben zur Entlastung der Präsenzlehrkräfte

Gleichzeitig können in der **Verantwortlichkeit des Schulamts** ebenfalls die Schriftkontrolle der Lehrkräfte reduziert werden und die Konzentration auf das Unterrichtsgeschehen gelenkt werden. Zudem soll durch konkrete Tipps zum Umgang mit typischen Situationen in der Corona-Phase und Teilnahme an schwierigen Gesprächen die Schulleitungen im Umgang mit schwierigen Eltern unterstützt werden.

In der **Verantwortung der Regierung** soll auch die **Vereinfachung der Antragstellung für Drittkräfte** (bei Weiterbeschäftigung von bereits tätigen Drittkräften auf vorliegende Unterlagen zurückgreifen) zur Entlastung beitragen.

Eine Schwerpunktsetzung und Reflektion der pädagogischen Themen soll Schulleitungen und Lehrkräfte entlasten, indem Schulen zur Schwerpunktsetzung und ggf. Reduktion von sonstigen Vorhaben ermuntert werden und der Aufbau von „Druck“ bestimmte zusätzliche Projekte durchzuführen genommen werden soll.

Quelle: Verschiedene Schreiben

**Nutzen Sie diese Möglichkeiten für sich und Ihr Kollegium!
Reduzieren Sie alle Arbeiten in der Schule nach gesundem Menschenverstand und mit dem Blick auf die wesentlichen Inhalte und die uns anvertrauten Kinder.**

Meine Belastungsgrenze ist erreicht - ich kann nicht mehr!

Die seit dem Schuljahr 2020/21 vom Kultusministerium auferlegten „Maßnahmen zur Sicherung der Unterrichtsversorgung an Grund-, Mittel- und Förderschulen“ haben bereits im vergangenen und auch im laufenden Schuljahr gerade in Verbindung mit den massiven Erschwernissen bedingt durch die Corona-Pandemie eine Reihe von Kolleg*innen an den Rand ihrer gesundheitlichen Belastungsgrenze gebracht oder werden dies auch weiterhin noch tun.

Für Sie ist es nun wichtig zu wissen, was Sie in einer solchen Situation tun können:

1. Familienpolitische Teilzeit

Wer noch Kinder unter 18 Jahren hat oder pflegebedürftige Angehörige, kann weiterhin eine fam.-pol. Teilzeit (ab 6 Std.) beantragen. Im Falle von pflegebedürftigen Angehörigen ist jährlich ein aktuelles ärztliches Attest über die Pflegebedürftigkeit des Angehörigen vorzulegen, aus dem hervorgeht, dass der Angehörige durch die Lehrkraft **tatsächlich** betreut oder gepflegt wird. Es muss **kein Pflegegrad** nachgewiesen werden.

2. Altersteilzeit im Teilzeitmodell

Wer bereits 60 Jahre alt ist oder im kommenden Schuljahr das 60. Lebensjahr vollendet, kann ab Beginn des Schuljahres (01.08.) Altersteilzeit im Teilzeitmodell beantragen. Beantragung etwa 4 – 6 Monate vorher. Für Funktionsinhaber (mit Ausnahme der zweiten Konrektoren) ist das Teilzeitmodell nicht möglich. Die Arbeitszeit wird festgesetzt auf 60 % des Durchschnitts der (bezahlten bzw. beantragten) Arbeitszeit der letzten fünf Jahre vor Laufzeitbeginn des Modells. Während der Altersteilzeit stehen Ermäßigungsstunden wegen Alters nicht zu! Der Mindestbewilligungszeitraum beim Teilzeitmodell beträgt ein Jahr. Dieses Modell erstreckt sich immer bis zum gesetzlichen Ruhestandsbeginn oder bis zum Antragsruhestand. Sie erhalten 80 % der Nettobesoldung, die Ihnen für das aus dem Durchschnitt der letzten 5 Jahre vor Beginn festgesetzte Stundenmaß zustehen würde.

Ergänzend hierzu sei angemerkt, dass weiterhin einige Modelle der Altersteilzeit im Blockmodell existieren. Die Laufzeit dieser Modelle splittet sich in eine anfängliche Ansparphase und eine sich daran anschließende Freistellungsphase. Insbesondere werden momentan noch solche Blockmodelle in Bezug auf die Antragsaltersgrenze genehmigt, deren Freistellungsphase zum Beginn eines neuen Schuljahres startet und deren Laufzeit mit dem Schuljahresende endet.

Hingegen nicht mehr genehmigt werden momentan sog. Freistellungs- bzw. Sabbatmodelle.

3. Begrenzte Dienstfähigkeit (§27 BeamStG)

Um aus gesundheitlichen Gründen eine „Reduzierung der Arbeitszeit“ (unter Mindeststundenzahl) zu erreichen, müsste man die Festsetzung einer begrenzten Dienstfähigkeit erhalten. Ein*e Beamter*in gilt als begrenzt dienstfähig, wenn er/sie unter Beibehaltung seines Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann. Die Arbeitszeit des*r Beamt*in ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Die Dienstbezüge werden im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, jedoch ergänzt durch einen Zuschlag in Höhe der Hälfte der Differenz zur bisherigen Unterrichtsverpflichtung. Stellen Sie einen formlosen Antrag auf Festsetzung einer begrenzten Dienstfähigkeit auf dem Dienstweg an die Regierung, so erfolgt eine Untersuchung durch die MUS. Für die MUS-Untersuchung benötigen Sie ein (fach-)ärztliches Gutachten, in dem der behandelnde Arzt eine Dienstfähigkeit von mind. der Hälfte der Unterrichtspflichtzeit attestiert, aber aus medizinischer Sicht (mit Begründung) die Festsetzung einer begrenzten Dienstfähigkeit mit z.B. 15 bis 16 Stunden empfiehlt.

Markus Erlinger, BLLV Mittelfranken, BLLV Infobrief 02/2022

Beschäftigte als Eltern

FMS vom 05.11.2021 - Dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen wegen der Corona-Pandemie

Beschäftigte als Eltern

Telearbeit und subsidiär Freistellung vom Dienst (unter Fortzahlung der Bezüge) für Eltern werden für die Gesamtdauer (= keine zeitliche Befristung o-der Kontingentierung) der Schließung der Schulen (also nicht während der Schulferien) bzw. einzelner Jahrgangsstufen und sonstigen Betreuungseinrichtungen gewährt, sofern ein geordneter Dienstbetrieb die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung zulässt und die Tele- oder Heimarbeit bzw. die Freistellung wegen der Betreuung der Kinder notwendig ist.

Das gleiche gilt, wenn und soweit der Unterricht / die Betreuung nicht im regulären vollen Umfang, sondern planmäßig nur zeitlich beschränkt angeboten wird oder wenn einem einzelnen Kind das Betreten der Schule oder sonstigen Betreuungseinrichtung aufgrund einer Absonderung untersagt wird.

Die zeitliche Beschränkung der Freistellung bis zum Beginn der Schulferien gilt nur für Schulen, nicht aber für die sonstigen institutionalisierten Kinderbetreuungseinrichtungen (Kinderkrippe, Kindergarten, Hort, Tagesheim), weil diese keine allgemeinen Schulferien haben. Deshalb bezieht sich der Klammervermerk bewusst nur auf die Schulen.

Die Möglichkeit der Freistellung wegen einer Betreuung in einer sonstigen institutionalisierten Kinderbetreuungseinrichtung ist aber nicht gegeben, wenn es um Angebote zur Ferienbetreuung, z.B. über Sportvereine (Fußballcamps), Zirkusworkshops, kommunale Ferienprogramme, geht. Entscheidend ist, ob das Kind auf Dauer in der Einrichtung betreut wird (und nicht bloß während der Ferien).

Die Betreuungsnotwendigkeit muss konkret dargelegt und geprüft werden. Das gilt vor allem bei Kindern, die über 14 Jahre alt sind. Eine feste Altersgrenze gibt es aber nicht.

Im Unterschied zur Telearbeit kann eine Freistellung nur gewährt werden, wenn der oder die Beschäftigte ansonsten trotz Ausschöpfung aller Möglichkeiten keine Betreuung sicherstellen kann. Nicht erforderlich ist aber, dass Personen über 60 Jahre um die Übernahme der Betreuung gebeten werden. Beschäftigte in Bereichen kritischer Infrastruktur müssen die Notbetreuungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, wenn bei ihnen überhaupt keine Möglichkeit zur Tele-/ Wohnraumarbeit besteht.

Neben der Gesundheit der Beschäftigten hat die Arbeitsfähigkeit der Behörden oberste Priorität. Möglich ist deshalb auch, die Freistellung nur stundenweise oder tageweise zu gewähren.

Bei genereller Schließung von Betreuungseinrichtungen ist es den Beschäftigten untersagt, Kinder an die Dienststelle mitzubringen, es erfolgt keine Kinderbetreuung an den Behörden. Nur in besonderen Ausnahmefällen, wenn andernfalls der Dienstbetrieb nicht mehr sichergestellt werden kann, dürfen Kinder vereinzelt und vorübergehend mitgebracht werden.

Reisen mit Kindern ins Ausland sind zwar prinzipiell möglich, aber nicht sinnvoll, solange aufgrund der CoronaEinreiseV nach Rückkehr eine Absonderung notwendig wäre. Die Regelung unter Tz. 7. gilt entsprechend.

Dienstbefreiung nach der Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV) bei Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat
Erhöhung durch die Änderung des § 45 des SGB V 2a https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_5/45.html:

- ab 2021 für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage
- Im Kalenderjahr insgesamt höchstens 65 Arbeitstage

- Für alleinerziehende längstens für 60 Arbeitstage
- Im Kalenderjahr insgesamt höchstens 130 Arbeitstage

Auch bei Schulschließung oder Quarantäne.

PS: Bescheinigung des Arztes notwendig, dass die Lehrkraft zur Betreuung des erkrankten Kindes fernbleibt und eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen kann. Oder eben der Schule, dass die Schule des Kindes geschlossen ist. Oder des Gesundheitsamtes wegen Quarantäne. Aber alles nur, wenn die Schulleitung dies unbedingt benötigt.

Siehe FMS: Atteste für Krankheit / kranke Kinder

Ein generelles Absehen von einer Pflicht zur Vorlage eines Attests ist nicht möglich.

Sofern die Beibringung eines Attests nicht möglich ist (weil ein Praxisbesuch nicht möglich ist und auch durch ein Telefonat kein Attest zu bekommen ist), ist eine diesbezügliche dienstliche Erklärung der oder des Beschäftigten ausreichend. Der oder die Beschäftigte ist jedoch verpflichtet, sich um die Nachreichung eines entsprechenden Attests zu bemühen.

Hilfe bei Long-Covid

Betroffene mit einer Long-COVID- oder Post-COVID-Erkrankung leiden nach einer Infektion mit SARS-CoV-2 unabhängig von der Schwere der Infektion weiterhin unter verschiedenen Nachwirkungen der Infektion. Diese Nachwirkungen können unmittelbar auf die Infektion folgen oder auch erst Wochen nach der Infektion auftreten. Die Dauer dieser Covid-Folgen ist individuell unterschiedlich und können über Wochen, Monate, im Extrem sogar Jahre andauern. Mediziner sprechen hier vom Long-Covid- oder Post-Covid-Syndrom.

Häufige Long-Covid-Symptome sind:

- Extreme Müdigkeit
- Lang anhaltender Husten
- Muskelschwäche
- Konzentrationsschwierigkeiten
- Gedächtnisprobleme
- Depressionen
- Schlafstörungen
- Kopfschmerzen
- Gelenkschmerzen
- Kurzatmigkeit
- Herzklopfen, Herzrasen
-

Die Symptome sind individuell sehr unterschiedlich, können einzeln oder in Kombination auftreten und unterschiedlich lange andauern. Eine einheitliche Definition des Krankheitsbildes gibt es bislang nicht.

Wo findet man als Betroffener medizinische Hilfe?

Erster Ansprechpartner ist immer der Hausarzt.

Inzwischen bieten aber auch schon eine Reihe von Post-Covid-Ambulanzen Ihre Hilfe bei einer Erkrankung an.

Eine ständig aktualisierte Liste der deutschen Post-COVID-19-Ambulanzen finden Sie unter:

<https://longcoviddeutschland.org/ambulanzen/>

Ebenso bieten verschiedene Selbsthilfegruppen ihre Hilfe an. Auch hier finden Sie eine ständig aktualisierte Liste von Gruppen unter:

<https://www.nakos.de/data/Online-Publikationen/2021/NAKOS-Corona-Selbsthilfegruppen.pdf>

Welche Möglichkeiten bieten sich den Betroffenen im schulischen Bereich?

Jegliche Maßnahmen sollten natürlich mit dem behandelnden Arzt abgesprochen werden. Schalten Sie sich dann mit Ihrer zuständigen Personalvertretung vor Ort zusammen.

Diese kann Ihnen bei folgenden Maßnahmen behilflich sein:

- Stationäre oder ambulante RehaMaßnahme in auf Post-COVID spezialisierten Einrichtungen als Anschlussheilbehandlung mit vom Arzt ausgesprochenen Diagnose „Long-COVID“
- Durchführung eines Betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements an der Schule (BEM) nach längerer Erkrankung

<https://www.km.bayern.de/lehrer/dienst-und-beschaefigungs-verhaeltnis/lehrer-gesundheit/betriebliches-eingliederungsmanagement.html>

- -Wiedereingliederung mit reduzierter Stundenzahl nach ärztlichem Wiedereingliederungsplan

Beratung und Hilfe bei Fragen um Long-COVID oder Post-COVID erhalten Sie bei den Ansprechpartnern der Abteilung Dienstrecht und Besoldung im BLLV oder Ihren BLLV-Personalräte.

Hans Rottbauer, BLLV Abteilung Dienstrecht und Besoldung

Zahnezusatzversicherung für Beamt*innen

Zu Beginn letzten Jahres hatten wir vorsorglich darauf hingewiesen, dass sich die Bundesbeihilfeverordnung geändert hat. Die Änderung der Bundesbeihilfeverordnung bezog sich damals auf die Mehrerstattung für Material und Laborkosten bei zahnärztlichen Leistungen. Diese Änderung betraf damals jedoch nur Bundesbeamt*innen. Zu Jahresbeginn erhielten nun viele Kolleg*innen abermals Post von ihrer privaten Krankenversicherung (PKV) mit dem Hinweis auf eine Änderung der bayerischen Beihilfeverordnung zum 01.10.2021. Mit dieser Änderung wurden die Änderungen aus der Bundesbeihilfeverordnung von Anfang 2021 übernommen. In Bayern sind die Material- und Laborkosten bei Zahnersatz seit dem 01.10. 2021 zu 60% beihilfefähig. Bisher waren diese Kosten nur zu 40% beihilfefähig – worauf möglicherweise Ihre bestehenden Beihilfeergänzungstarife abgestimmt werden. Im Zweifelsfalle erkundigen Sie sich bitte bei Ihrer privaten Krankenversicherung.

Markus Erlinger, BLLV Mittelfranken, BLLV Infobrief 02/2022

Ihr Örtlichen Personalrat:

Kontakt: Personalratsvorsitzende

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

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



Schwerbehindertenvertretung:

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

