

Juli 2022

Personalrats-Info



Infos vor der Sommerpause

Liebe Kolleg*innen,

kurz vor der Sommerpause erhalten Sie noch ein letztes PR-Info. Wir freuen uns, dass wir wieder eine Schwerbehindertenvertretung haben! Außerdem gibt es Informationen zu Krankheit, begrenzter Dienstfähigkeit, der Medizinischen Untersuchungsstelle (MUS) und einen Rückblick aus der Perspektive des Personalrates. Viel Spaß beim Lesen!

Wahl der Schwerbehindertenvertretung

Für den Bereich Förderschulen und Schulen für Kranke bei der Regierung von Mittelfranken hat der Personalrat die Neuwahl der Vertrauensperson der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten sowie der Stellvertreter*innen organisiert.

Das Wahlverfahren richtet sich nach der Anzahl der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, so dass die Wahl im förmlichen Verfahren ausgerichtet werden musste.

Wir freuen uns, dass mit Patrizia Falkenberg als Vertrauensfrau eine neue Schwerbehindertenvertretung (SBV) für die Förderschulen und Schulen für Kranke gewählt werden konnte. Mit Silvia Lehmann als erster Stellvertreterin ist gewährleistet, dass durchgängig eine Ansprechpartnerin zur Verfügung steht. Eva Singer und Kornelia Mangold als weitere Stellvertreterinnen bilden eine solide Basis für die Zukunft der SBV.

Herzlichen Glückwunsch an alle Bewerberinnen zur Wahl!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ich freue mich sehr über die Wahl zur Vertrauensperson für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte im Bereich der Förderschulen und Schulen für Kranke. Ich möchte mich Ihnen kurz vorstellen. Nach meinem Studium der Schwerhörigen- und Sprachheilpädagogik machte ich meinen Vorbereitungsdienst in Bamberg. Heute bin ich Lehrerin am SFZ Spardorf und arbeite seit mehreren Jahren den überwiegenden Teil meiner Stunden im Mobilen Sonderpädagogischen Dienst. Außerdem bin ich an der Beratungsstelle Inklusion des Staatlichen Schulamtes Erlangen/Erlangen-Höchstädt tätig. Ich bedanke mich für Ihr Vertrauen und freue mich darauf, mich für Ihre konkreten Anliegen engagiert und unterstützend einzusetzen! Zögern Sie nicht, sich an mich zu wenden. Meine derzeitige E-Mailadresse: patrizia.falkenberg@eksspardorf.de

Herzliche Grüße,

Patrizia Falkenberg



PERSONALRAT FÜR FÖRDERSCHULEN UND SCHULEN FÜR KRANKE

Personalrats-Info

Erkrankung von Angestellten

Pflichten des Beschäftigten - Anzeigepflicht beim Arbeitgeber:

Ist die/der Beschäftigte wegen Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so ist sie/er verpflichtet, spätestens zum Zeitpunkt des geplanten Arbeitsbeginns dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. (§ 5 Abs. 1 Satz 1 EFZG).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat die/der Beschäftigte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG). Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist eine neue ärztliche Bescheinigung beizubringen. Der Arbeitgeber kann die Bescheinigung auch früher verlangen (z.B. ab dem ersten Krankheitstag).

Hält sich die/der Beschäftigte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist sie/er verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Auch die Rückkehr ins Inland ist sowohl dem Arbeitgeber als auch der gesetzlichen Krankenkasse anzuzeigen.

Anzeigepflicht bei der gesetzlichen Krankenversicherung:

Die/der Beschäftigte ist außerdem verpflichtet, unverzüglich seiner Krankenkasse die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer zu melden. **Dies gilt auch für eine Arbeitsunfähigkeit von bis zu drei Kalendertagen!**

Versäumt sie/er dies, kann der spätere Krankengeldanspruch von der Krankenkasse gekürzt werden. Der lückenlose Nachweis der Arbeitsunfähigkeit ist die Voraussetzung für die spätere Gewährung von Krankengeld. Es handelt sich hierbei um eine Verpflichtung der/des Erkrankten gegenüber seiner Krankenkasse. Ab dem 01. Januar 2023 soll die elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) auch in Schulen gelten.

Entgeltfortzahlung

Die/der Beschäftigte erhält vom Arbeitgeber, wenn sie/er ohne Verschulden infolge Krankheit arbeitsunfähig ist, Entgeltfortzahlung bis zur Dauer von 42 Krankheitstagen bzw. 6 Wochen (§ 22 Abs. 1 TV-L). Bei einer nicht zusammenhängenden Erkrankung aufgrund derselben Ursache entfällt die Entgeltfortzahlung, wenn der Zeitraum von 6 Wochen überschritten ist. Einen erneuten Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei derselben Erkrankung erlangt man erst wieder, wenn mindestens 6 Monate zur letzten Arbeitsunfähigkeit vergangen sind oder der Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit 12 Monate zurückliegt.

Wird die/der Beschäftigte im Laufe eines Arbeitstages krank, zählt dieser Tag bei der Berechnung der 6-Wochen-Frist nicht mit.

Bei einer anderen Erkrankung entsteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung jeweils neu.

Höhe der Entgeltfortzahlung:

Das Tabellenentgelt und die monatlichen Zulagen werden so weitergezahlt, wie sie zustünden, wenn die/der Beschäftigte gearbeitet hätte.

Nach Ablauf der Frist ist ggf. Krankengeldzuschuss durch den Arbeitgeber zu leisten (Krankheit von mehr als 6 Wochen).

Krankengeld:

Nach Ablauf der 6 Wochen Entgeltfortzahlung erhalten Arbeitnehmer*innen von der gesetzlichen Krankenkasse das Krankengeld. Die Höhe richtet sich nach dem regelmäßigen Einkommen. Es beträgt ca. 70 % des Bruttogehalts, jedoch höchstens 90% des Nettogehalts. Anspruch auf Krankengeld haben Arbeitnehmer*innen, Auszubildende und Beziehende von Arbeitslosengeld I. Selbstständige dagegen müssen sich um eine eigene Absicherung kümmern.

Krankengeldzuschuss: (§22 Abs. 2 und 3 TV-L)

Bei einer **Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr** besteht Anspruch auf Krankengeldzuschuss durch den Arbeitgeber von der 7. Woche bis zur 13. Woche der Erkrankung.

Bei einer **Beschäftigungszeit von mehr als drei Jahren** verlängert sich der Anspruch auf Krankengeldzuschuss durch den Arbeitgeber bis zur 39. Woche der Erkrankung.

Der Krankengeldzuschuss ist der Unterschiedsbetrag zwischen der tatsächlichen Leistung der Krankenkasse und dem Nettogehalt. Die Zuständigkeit liegt hier beim Landesamt für Finanzen.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an die zuständigen Mitglieder im Personalrat!

„Ich schaffe das volle Programm nicht mehr!“

Viele Kolleg*innen wenden sich sorgenvoll an den Personalrat, weil sie sich aus unterschiedlichen Gründen den komplexen Anforderungen des derzeitigen Schulalltags nicht mehr gewachsen fühlen. Nach der früheren Rechtslage wurden Lehrkräfte in den Ruhestand versetzt, wenn in absehbarer Zeit ein Volleinsatz nicht in Sicht war.

Das sieht heute anders aus. Sinn und Zweck der [§§ 45 BBG/27 BeamtStG](#) ist es, die verbliebene Arbeitskraft im bisherigen Amt für den Dienstherrn weiterhin – wenn auch nur in einem zeitlich begrenzten Umfang – nutzbar zu machen. Eine begrenzte Dienstfähigkeit liegt vor, wenn Beamt*innen unter Beibehaltung ihres Amtes ihre Dienstpflichten noch mindestens zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können.

Der Anwendungsbereich der begrenzten Dienstfähigkeit bezieht sich auf alle Beamtenverhältnisse, auch auf Beamt*innen auf Probe. Beamt*innen auf Widerruf im Vorbereitungsdienst sind ausdrücklich nicht einbezogen. ([§§ 49 Abs. 3 BBG; 28 Abs. 3 BeamtStG](#))

Zur Feststellung einer begrenzten Dienstfähigkeit ist ein Gutachten der medizinischen Untersuchungsstelle (MUS) notwendig. Da es um das Festsetzen eines speziellen Teilzeitmaßes aufgrund eines amtsärztlichen Gutachtens geht, sollte bei der amtsärztlichen Untersuchung ein Gutachten der behandelnden Ärztinnen oder Ärzte vorgelegt werden mit einer Prognose, in welchem Umfang die Dienstfähigkeit voraussichtlich wieder hergestellt sein wird.

Auch der umgekehrte Weg ist denkbar. Bestehen Zweifel über das Bestehen oder den Umfang der begrenzten Dienstfähigkeit, sind Beamt*innen verpflichtet, sich nach Weisung der Behörde (Dienstvorgesetzte/Dienstvorgesetzter und jede oder jeder höhere Dienstvorgesetzte) ärztlich untersuchen und, falls eine Amtsärztin oder ein Amtsarzt dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen.

Bei begrenzter Dienstfähigkeit wird zunächst die Besoldung im gleichen Verhältnis zur Arbeitszeit gekürzt. Das Alimentationsprinzip ([Art. 33 Abs. 5 GG](#)) und der allgemeine Gleichheitssatz ([Art. 3 Abs. 1 GG](#)) verbieten es, begrenzt dienstfähige Beamt*innen wie teilzeitbeschäftigte Beamt*innen zeitanteilig zu besolden. Hintergrund dieses Gedankens ist, dass begrenzt dienstfähige Beamt*innen ihren Arbeitszeitstatus (Teilzeitstatus) auch gegen ihren Willen durch eine einseitige Entscheidung des Dienstherrn auferlegt bekommen können.

Daher wird die Besoldung um einen (nicht ruhegehaltstfähigen!) Zuschlag ergänzt. Dieser beträgt die Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen gekürzter Besoldung und der Besoldung, die nach der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu zahlen wäre. (Art. 7 BayBesG, Art. 6 BayBesG, Art. 59 Abs. 1 BayBesG) Der Zuschlag wird nicht gewährt, wenn Beamt*innen ein Altersteilzeitzuschlag zusteht. Im Fall einer Versetzung in den Ruhestand aufgrund einer Dienstunfähigkeit greifen weitere gesetzliche Maßnahmen.

Auf die **beihilferechtliche Stellung** der Beamt*innen hat die begrenzte Dienstfähigkeit keinen Einfluss.

Wenden Sie sich bei weiteren Fragen gerne an ein Mitglied des Personalrates!

Dienstunfähigkeit oder begrenzte Dienstfähigkeit?

Zur Feststellung einer etwaigen Dienstunfähigkeit oder begrenzten Dienstfähigkeit kann eine amtsärztliche Beurteilung bei der MUS (= Medizinische Untersuchungsstelle der Regierung von Mittelfranken) stattfinden.

Dies kann von der zuständigen Personalstelle beantragt werden, aber auch von Beamt*innen selbst, wenn sie aus medizinischen Gründen davon ausgehen, dass sie dienstunfähig oder begrenzt dienstfähig sind.

Zielgruppe

Beamt*innen und Richter*innen, die mehr als 3 Monate in 6 Monaten keinen Dienst geleistet haben und ihren Hauptwohnsitz in Mittelfranken haben.

Ablauf

1. MUS wird von der Personalstelle mit der amtsärztlichen Untersuchung beauftragt.
2. Die MUS sendet eine Einladung mit Termin für eine Untersuchung sowie einen Fragebogen, in dem Beschwerden und Gesundheitsstörungen geschildert werden können. Außerdem wird um eine Entbindung der behandelnden Ärztinnen/Ärzte von der Schweigepflicht gegenüber der MUS gebeten. Hier können auch alle medizinischen Befunde/ Arztbriefe u.ä. mit eingeschickt werden.
3. In Einzelfällen kann eine (vorläufige) Begutachtung auch nur nach Aktenlage erfolgen.
4. Das Gutachten (Gesundheitszeugnis) der MUS stellt etwaige gesundheitliche Einschränkungen so dar, dass die Personalstelle beurteilen kann:
 - ob, wann und in welchem zeitlichen Umfang ein dienstlicher Einsatz möglich ist.
 - welche Maßnahmen zur Wiederherstellung oder Verbesserung der Dienstfähigkeit oder zur Wiedereingliederung empfohlen werden.

5. Bei einer aus ärztlicher Sicht dauernden Dienstunfähigkeit und einer (zeitweiligen) Versetzung in den Ruhestand wird die Dienstfähigkeit in der Regel bis zum gesetzlichen Ruhestandsalter regelmäßig überprüft. Man kann auch selbst eine Untersuchung beantragen, um wieder aktiv in den Dienst einzutreten.

Grundsätzliches

- Als Untersuchte/r bekommt man eine Kopie des erstellten Gutachtens.
- Alle Mitarbeitenden der MUS unterliegen der Schweigepflicht.
- Wenn eine Dienstunfähigkeit oder begrenzte Dienstfähigkeit im Raum steht, ist es sinnvoll, alle medizinischen Informationen frühzeitig zu sammeln.

Bei weitergehenden Fragen steht wie immer Ihr Personalrat zu Verfügung!

Quelle:

https://www.regierung.mittelfranken.bayern.de/aufgaben/40033/40101/eigene_leistung/el_00175/

Das Schuljahr aus der Perspektive des Personalrats

Die Rahmenbedingungen für die Arbeit in Fördereinrichtungen werden für alle Beschäftigten schwieriger. Fangen wir damit an, dass sich der Mangel an ausgebildeten Förderschullehrkräften immer mehr bemerkbar macht. An den Zahlen, die das KM veröffentlicht, können wir sehen, dass den bis 2030 prognostizierten steigenden Schülerzahlen kontinuierlich weniger Lehrkräfte gegenüber stehen.

Wie machte sich diese Entwicklung in der Arbeit des Personalrats bemerkbar?

Ältere Kolleg*innen sind oftmals am Ende ihrer Kräfte. Hier lag der Schwerpunkt der Beratungen auf Fragen zu vorzeitigem Ruhestand, Teildienstfähigkeit oder Wiedereingliederung nach längerer Krankheit. Kolleg*innen, die so langsam die Familienphase ausschleichen wollen und ihr Stundendeputat erhöht haben, sehen sich einer enormen Arbeitsbelastung ausgesetzt. Hier überwiegen Anfragen im Hinblick auf die Entgrenzung der Arbeitszeit, immer neuen Aufgaben und einem zunehmenden Verwaltungsaufwand. Und die Generation U 35, sofern sie im Schuldienst wirklich ankommt, überlegt sich, ob das ihren Berufsvorstellungen für die nächsten 40 Jahre entspricht.

Die Corona-Pandemie hat viele Ressourcen geschluckt. Die Ansichten über die Pandemiemaßnahmen gingen und gehen auseinander und die Konflikte fanden sich auch in den Schulen wieder. Die Lernrückstände bei den Schüler*innen betragen eher zwei Schuljahre als eines. Und hier reden wir noch nicht von den psychischen Folgen, die gerade bei den jüngeren Kindern zu erwarten sind.

Der Krieg in der Ukraine bringt unvorstellbares Leid mit sich. Wie groß die Herausforderungen für die Förderschulen sein werden, muss sich noch zeigen. Fakt ist, dass im Rahmenkonzept des KM für die Aufnahme geflohener Kinder und Jugendlicher aus der Ukraine vom April 2022 sowie den Leitlinien der Kultusministerkonferenz vom 18.07.2022 wenig tragfähige, konkrete und belastbare Konzepte für die Schulen, besonders auch für die Förderschulen, vorgetragen werden.

Die Arbeitsbedingungen für HFL/HPU bleiben weiterhin schwierig. Zahlreiche Anfragen beim Personalrat machten deutlich, wie sehr diese Berufsgruppe von der Politik vergessen wurde. Ein „Weiter so!“ kann und darf es nicht geben. Der Personalrat suchte daher immer wieder das Gespräch mit der Regierung von Mittelfranken, um auf die Notwendigkeit von Verbesserungen hinzuweisen.

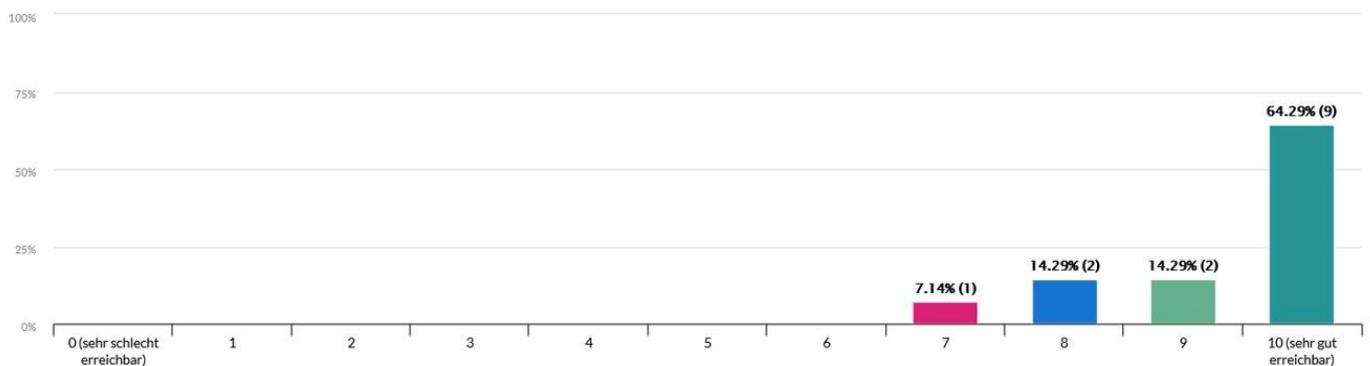
Einen Lichtblick gibt es dahingehend, dass die Petition zur Höhergruppierung der Heilpädagogischen Förderlehrer*innen im Juni im Ausschuss des Öffentlichen Dienstes nicht zurückgewiesen, sondern der Staatsregierung als „Material“ überwiesen wurde. Damit signalisierte der Ausschuss, dass er das Gesuch für geeignet hält, im Rahmen eines künftigen Gesetzentwurfs oder einer sonstigen Verwaltungsentscheidung mit einbezogen zu werden.

Uns erreichten Anfragen zum Jobrad, wie es für Beamtinnen und Beamte in Baden-Württemberg bereits angeboten wird. Ähnlich wie das Jobticket soll die Anschaffung eines Fahrrads vom Dienstherrn finanziell unterstützt werden. Für Bayern ist ein entsprechendes Modell für das Jahr 2023 vorgesehen. Gegenüber dem Konzept in Baden-Württemberg wären aber einige nachhaltige Veränderungen nötig, wenn das Jobrad attraktiv sein soll.

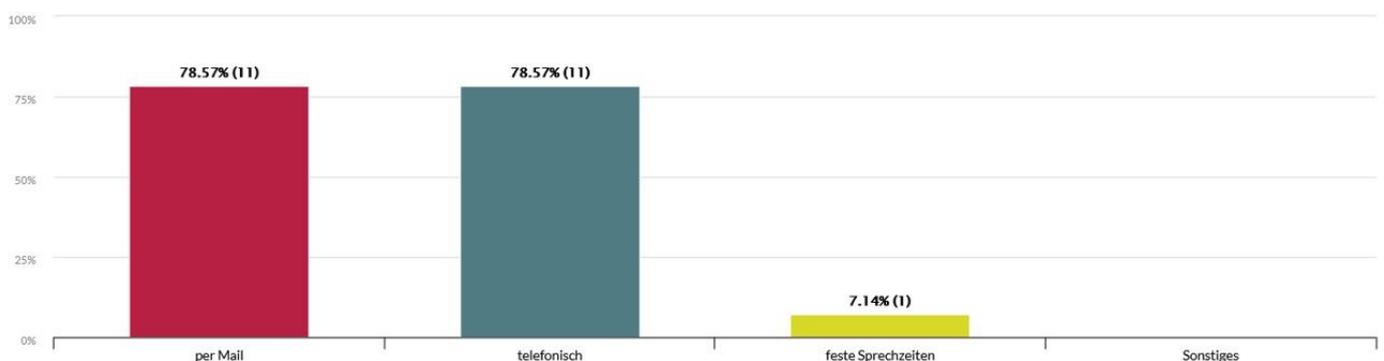
Auch die Dienstliche Beurteilung war immer wieder Gegenstand von Anfragen, z.B., ob Unterrichtsbesuche im Rahmen einer Wiedereingliederung zulässig seien (ja), ob eine Zwischenbeurteilung eröffnet werden muss (ja) oder ob ich mit meiner Unterschrift bei der Eröffnung der Dienstlichen Beurteilung das Recht auf Einwendungen verliere (nein).

Der Personalrat nutzte die Gelegenheit, um auf der Personalversammlung eine kleine Umfrage zu starten. Ziel war es, die Erreichbarkeit und Reichweite des Personalrats zu eruieren und Vorschläge für die zukünftige Arbeit zu sammeln. Hier die Ergebnisse:

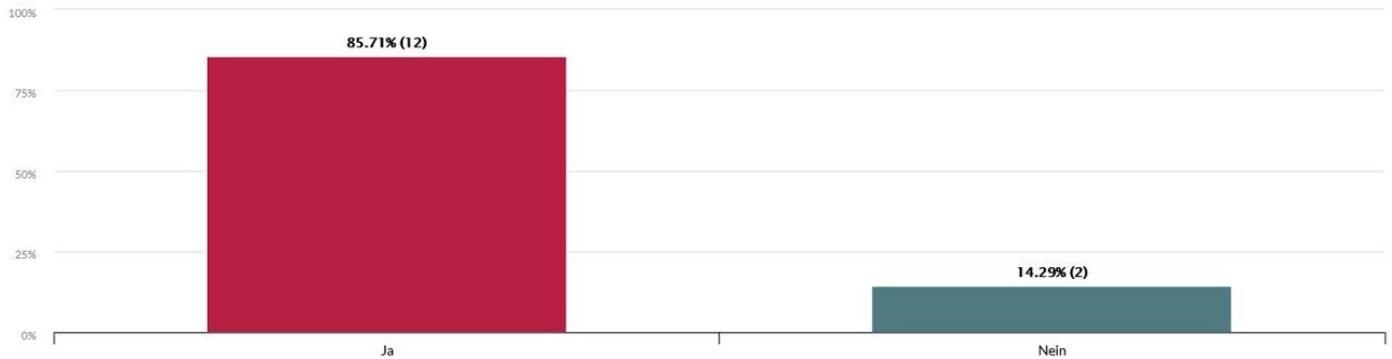
1. Bitte bewerten Sie die Erreichbarkeit des Personalrats!



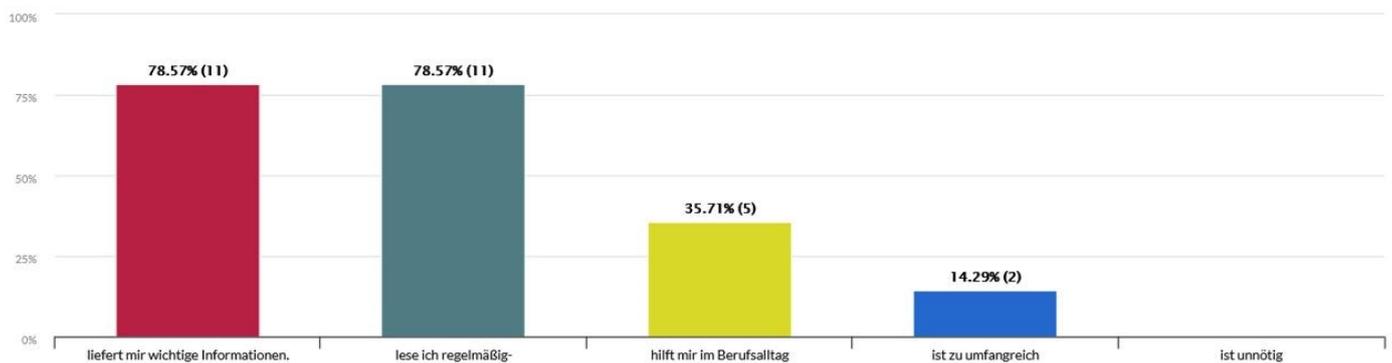
2. Wie wünschen Sie, Mitglieder des Personalrats zu erreichen? (für den Erstkontakt)



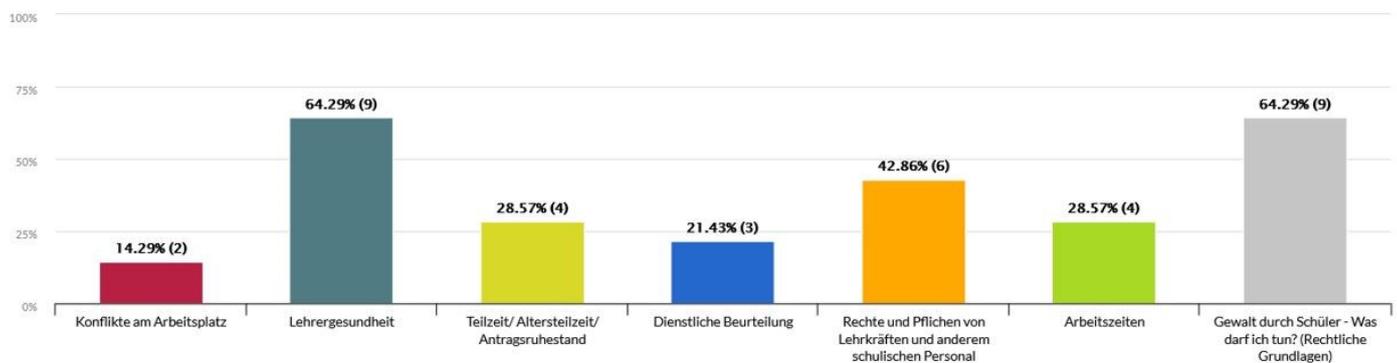
3. Erhalten Sie das PR-Info zuverlässig über die Schulleitung?



4. Das PR-Info ...



5. Welche Themen wünschen Sie sich für die nächsten Personalversammlungen?



Wir danken Ihnen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit, den vielen ermutigenden und lobenden Rückmeldungen aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen! Gerne nehmen wir Anregungen und Ideen auf, wie der Personalrat an den Schulen präsenter werden kann. Auch Themen, über die Sie gerne informiert werden möchten, im PR-Info oder auf der Personalversammlung greifen wir gerne auf.

Wir wünschen Ihnen eine erholsame Zeit und alles Gute bis zum Herbst!

Ihr Personalrat

Quellen:

- <https://www.km.bayern.de/statistik>
- Bayerns Schulen in Zahlen 2019/20, Reihe A Heft 71
- Bayerische Lehrerbedarfsprognose 2021/22. Eine Information des Ministeriums für Unterricht und Kultus Juni 2021
- <https://vm.baden-wuerttemberg.de/de/politik-zukunft/nachhaltige-mobilitaet/mobilitaetsmanagement/landesbedienstete-bw/>
- <https://www.radoffensive.bayern.de/jobbike/index.php>
- Die Aufnahme geflohener Kinder und Jugendlicher aus der Ukraine an den bayerischen Schulen. Rahmenkonzept 31. März 2022 <https://www.kmk.org/aktuelles/artikelansicht/kultusministerkonferenz-gefluechtete-aus-der-ukraine-sind-in-der-schule-willkommen.html>
- KMBek: Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern
- Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 27. April 2021, Az. II.5-BP4010.2/23/19
- KMS vom 16.09.2021: Beförderungen der Studienräte im Förderschuldienst, der Lehrkräfte und Förderlehrer an Förderschulen sowie an Schulen für Kranke; Kriterien für die Beförderungen zum 01.11.2021
- KMS vom 17.03.2022: Periodische Beurteilung 2022 für Lehrkräfte an Grundschulen, Mittelschulen, an Förderschulen und Schulen für Kranke
- KMS vom 28.04.2022: Dienstliche Beurteilung 2022; hier: Tabelle der Superkriterien neu mit Funktionen

Personalversammlungen
Schuljahr 22/23
Termine zum Vormerken:

1. Personalversammlung:
05.12.2022

2. Personalversammlung:
08.05.2023



**PERSONALRAT FÜR
FÖRDERSCHULEN UND
SCHULEN FÜR KRANKE**

bei der
Regierung von Mittelfranken

Postfach 606
91511 Ansbach

Telefon: 0981-531718
Fax: 0981-531682

Sie möchten die Informationen des Personalrats direkt per Mail erhalten?

Dann schicken Sie doch eine kurze Mail an:
khoebner@posteo.de mit dem Betreff: „PR-Info“

Sie können sicher sein, dass Ihre Mail-Adresse an niemanden weiter gegeben wird. Auch in der Mail, mit der das PR-Info versendet wird, werden die Adressen nicht sichtbar sein! Zum Abbestellen genügt ebenfalls eine kurze Mail.

Die stets aktualisierte Kontaktdatenliste des PR finden Sie hier:

<http://kontakte.sopaed.net>

