

# PR-aktuell

## Ihr Personalrat informiert

Dezember 2021

Mehrarbeit – Dienstbefreiungen –Beförderungskriterien – Personalversammlung – Beurteilungsrichtlinien Teil IV – Personalratsadressen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

es wurde besinnlich an den Schulen in den letzten Wochen...

Adventskränze wurden bewundert, Kerzen angezündet, Geschichten vorgelesen, Geschenke ausgepackt, gebastelt, Lieder gesungen, von den Adventssonntagen zuhause erzählt...Schön war es! Doch war es wirklich eine schöne Zeit für die Beschäftigten in den Schulen?

Ein Blick in den Alltag lässt anderes vermuten.

Lehrerinnen und Lehrer testen montags alle Schüler\*innen mit Nasentests und/oder Pooltests, überprüfen externe Nachweise, überprüfen Quarantänebescheide, führen Listen, erfüllen ihr Stundendeputat und vertreten dabei oft zusätzlich (Mobile Reserven quasi nicht mehr vorhanden), "ziehen Studierende und externe Kräfte mit fehlender Erfahrung oder Praxisbezug nebenbei mit" und betreuen die Klassen, die sich in Quarantäne befinden.

Schulleitungen und Verwaltungsangestellte sind mit der Überprüfung der 3G-Regelung beschäftigt, rechnen Quarantänetage von Positiven oder Kontaktpersonen 1 aus, telefonieren ständig mit dem Gesundheitsamt, versenden deren Briefe und müssen sich mit teilweise schlecht gelaunten oder verunsicherten Eltern, Maskengegnern, Testverweigerern oder Corona-Leugner-Briefen herumärgern.

Durch den Einsatz und das Engagement der Kolleg\*innen an den Schulen schaffen wir es, den Unterricht für die Kinder dennoch so gut es geht aufrechtzuerhalten.

Aber aus Sicht des Örtlichen Personalrates und aller Lehrerverbände (BLLV-GEW-KEG) bekommt der **bestehende eklatante Lehrermangel** durch die Pandemie eine zusätzliche Dimension: Der Dienstherr achtet viel zu wenig auf die gesundheitliche Belastung seiner Beschäftigten!

Aus Sicht des ÖPR tragen folgende Maßnahmen, Mängel und Missmanagement in der Vergangenheit und Gegenwart nicht zur Gesunderhaltung der Beschäftigten bei:

- die Arbeitszeiterhöhung für lebensältere Lehrkräfte
- eine erneute Einführung eines Arbeitszeitkontos in den Grundschulen

- die am Anfang der Pandemie unzureichende Ausstattung mit Masken und Spuckschutzwänden
- die ständige Überflutung mit Mails durch das Kultusministerium mit Aufforderungscharakter zur sofortigen Umsetzung (Ankunft im OWA – Postfach mitunter gern Freitag Spätnachmittag gegen 18.00 Uhr)
- die zusätzlichen Vorschläge und Aufforderungen seitens des Kultusministeriums für Durchführungen schulischer Projekte / Projektwochen aller Art während der Pandemie
- Schriftliche Aufforderung mit Ermutigungscharakter im März 2020, gerichtet an Pensionistinnen und Pensionisten bis 70 Jahre - in den Schulen auszuhelfen bei zeitgleicher (!) Schulschließung wegen Corona
- die Einforderung von Konzepten durch den obersten Dienstherrn
- die teilweise nicht klar formulierten Aussagen des Kultusministerium zu bestimmten virulenten Themen
- die kurzfristig geforderte, nicht konsistent durchdachte Forderung nach der Pooltestung in der ersten Schulwoche
- ...

Daher haben wir uns, liebe Kolleginnen und Kollegen, die anstehenden Weihnachtsferien redlich verdient und somit wenigstens etwas Aussicht auf Erholung vor uns. Der Heilige Abend wird für die Schulleitungen und Lehrkräfte hoffentlich von Kontaktverfolgung und anderen Aufgaben befreit sein. Ein KMS steht hierzu noch aus wie am 23.12.2021 verfahren wird.

Wir wünschen Ihnen allen freudige und besinnliche Weihnachtsfeiertage im Kreise Ihrer Lieben. Bleiben Sie gesund!

Im Namen aller Mitglieder des Örtlichen Personalrates Freising herzliche Grüße
Ihre

Kerstin Rehm, ÖPR Freising

Hinweis:

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

Persönliche Anmerkung der ÖPR Vorsitzenden:

Aus meiner Sicht, die Lehrkräfte berät, wie Sie sich Erleichterung auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen/ berlastungen verschaffen könnten, gibt es folgende Möglichkeiten:

- 1. Überprüfung der Gesundheit durch die Regierung von Oberbayern/Medizinische Untersuchungsstelle (MUS) in Richtung Begrenzte Dienstfähigkeit. Man muss mit ärztlichem Test mindestens 14 Stunden dienstfähig sein (Lehrkräfte mit Kindern unter 18 können weiter heruntergehen die Zuzahlung ist allerdings dann etwas geringer) und bekommt die Hälfte zur Vollzeit on Top bezahlt!
- 2. Antragsstellung beim Zentrum Familie und Soziales auf einen Grad der Behinderung. Bei 30 % 45 % bitte umgehend bei der Agentur für Arbeit einen Antrag auf Gleichstellung stellen! Dann muss man auf Antrag beim Schulamt kein Arbeitszeitkonto ansparen und kann das Stundendeputat deutlich reduzieren (14 Stunden aufwärts bei Kindern über 18 Jahre).
- 3. Wer einen Grad der Behinderung bereits hat, sollte einen Verschlechterungsantrag beim "Zentrum Familie und Soziales" stellen, so es ihm gesundheitlich schlechter geht. Bei einer Schwerbehinderung von 50 % und mehr ist man von jeglichen Modifikationen seitens des KM derzeit ausgeschlossen und kann bereits auf Antrag mit 60 Jahren in die Pension. Abzüge auf das Bruttogehalt maximal pro vorzeitig gegangenem Schuljahr 10,8 % (gedeckelt), pro Jahr 3,6 %.
- 4. Wer ein halbes Jahr wegen psychischer Erkrankungen, z. B. Burnout, erkrankt ist, bekommt auf Anhieb beim Zentrum Familie und Soziales 30 % zugesprochen. Ärztliche Atteste vorausgesetzt.
- 5. Der Grad der Behinderung macht sich auch finanziell durch einen Steuerfreibetrag bemerkbar.

#### Mehrarbeit

#### Der Mythos von den drei Stunden pro Monat

In der Mehrarbeitsvergütungsordnung ist geregelt, dass man Mehrarbeit (verbeamtete Lehrkräfte) erst ab der vierten Stunde bezahlt bekommt. Daraus schließen manche Vorgesetzte, dass man drei Stunden halten muss. Unentgeltlich.

Andere Vorgesetzte gehen davon aus, dass man während der Sprechstunde vertreten muss. Weil man die Stunde ja sowieso an der Schule sein muss. Unentgeltlich.

Derzeit kommt alles zusammen: Lehrermangel, Winter- und damit Erkältungszeit, Pandemie und damit verbunden Quarantäneregelungen, betriebliches Beschäftigungsverbot für Schwangere, ...

Es gibt verschiedene Möglichkeiten für Schulleitungen darauf zu reagieren:

- Lehrkräfte vertreten und erhalten dafür Freizeitausgleich.
- Schulamt ordnet Mehrarbeit an, wenn die Lehrkraft das beantragt, und Lehrkraft bekommt die Mehrarbeit bezahlt, wenn es über drei Stunden pro Monat ist. Bei unter 3 Stunden gibt es Freizeitausgleich.
- Besonderer Unterricht, AGs, Differenzierungen können aufgelöst werden.
- Externes Personal wie bspw. Schulassistenzen können eingestellt werden wenn jemand gefunden wird…
- Die Schulleiter\*innen k\u00f6nnen die Stundentafel k\u00fcrzen: Ausfall von Randstunden, Reduzierung des gebundenen Ganztagsangebots, es kann sogar gestaffelter Unterricht anordnet werden (Klasse 3a hat von der 1. bis zur 3. Stunde und 3b von der 4. bis zur 6. Stunde)

All das ist möglich und all das können Schulleiter\*innen entscheiden.

Wir Lehrkräfte wollen, dass die Schüler\*innen Erziehung und Unterricht in möglichst großem Umfang genießen. Wir wollen, dass sie gefördert werden. Wir wollen die Schulleitungen in ihrem Dilemma unterstützen. Aber wir können nicht mehr leisten, als wir an Ressourcen zur Verfügung haben.

#### Und ganz klar gilt:

- Keine Lehrkraft muss 3 Stunden pro Monat mehr halten. Das wäre eine implizite Unterrichtspflichtzeiterhöhung. Das sieht der Dienstherr nicht vor. Und damit macht man krank, wer bislang noch durchhält.
- Während Sprechstunden wird auf keinen Fall vertreten. Eltern wird nicht abgesagt für eine Vertretung. Sprechstunden werden nicht auf dem Gang abgehalten.

Quelle: Karin Leibl, BLLV Ingolstadt

## Dienstbefreiungen

#### Wofür bekomme ich frei?

In der "Urlaubsverordnung" (Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung – UrlMV) ist neben dem Urlaub auch genau geregelt, wofür Beamt\*innen Dienstbefreiung bekommen. Analog gibt es Arbeitsbefreiung für Arbeitnehmer\*innen im öffentlichen Dienst. So ist genau geregelt, wie viele Tage man erhält für die Niederkunft der Lebenspartnerin, für die Erkrankung eines Angehörigen im selben Haushalt, für Umzug aus dienstlichem Anlass, für überregionale Tagungen der Berufsverbände (§10 Dienstbefreiung).

Am häufigsten gefragt und nicht geregelt ist die eigene Hochzeit. Bekommt man dafür also nicht frei? Die UrlMV sieht bis zu 3 Arbeitstage im Kalenderjahr für "sonstige begründete Fälle" vor. (§10 (1) 3e UrlMV). Diese Fälle sind nicht gesondert genannt. Abgesehen von der Dienstbefreiung, also Befreiung für einen bestimmten Tag, gibt es noch die Freistellung vom Dienst. Das bedeutet: Die Lehrkraft kann um Freistellung vom Dienst bitten und versichern diesen Tag nachzuholen. Man kann auch gleich vereinbaren, wann die Stunden nachgeholt werden können.

Für Dienstbefreiung und Freistellung vom Dienst dürfen zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Wenn aber Lehrermangel an der Tagesordnung ist und niemand eine Möglichkeit sieht das zu beheben, dann muss auch eine Dienstbefreiung drin sein. Die meisten heiraten nur einmal im Leben. Und dass man bei der Geburt seines Kindes auch als Vater dabei sein will, ist mehr als verständlich. Wir Lehrkräfte sind ohnehin den anderen Beamt\*innengruppen gegenüber benachteiligt, weil wir bei planbaren Abwesenheiten (Fortbildung, Dienstbefreiung) das Material für die Vertretung vorbereiten.

Quelle: Ausschnitt Merkblatt des BLLV, BLLV Homepage

Karin Leibl, BLLV Ingolstadt

## Dienstbefreiung von Lehrkräften im Beamtenverhältnis durch die Schulleitungen an Grund-, Mittel- und Förderschulen

Der Schulleiter / die Schulleiterin kann Lehrkräften im Beamtenverhältnis gemäß § 10 Bayerische Urlaubsund Mutterschutzverordnung (UrlMV) in Verbindung mit § 12 LDO (Lehrerdienstordnung) in folgenden Fällen Dienstbefreiung bis zur folgenden Höchstdauer gewähren:

CONTRACTOR OF THE STATE OF THE	Arbeitstag(e)
a) beim Umzug an einen anderen Ort aus dienstlichem Anlass	1
b) bei der Niederkunft der Ehefrau oder der Lebenspartnerin	1
c) beim Tode des Ehegatten, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin, eines Kindes oder Elternteils	2
d) bei schwerer Erkrankung (Dienstbefreiung kann nur gewährt werden, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht. Die Dienstbefreiung darf insgesamt 5 Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten. Ausnahme: Unterpunkt bb) Dienstbefreiung entsprechend § 45 SGB V – siehe Fußnote)	
aa) eines Angehörigen, soweit die Person in demselben Haushalt lebt (Der Arzt muss zusätzlich bescheinigen, dass die Anwesenheit des Beamten zur vorläufigen Pflege notwendig ist.)	1 im Kalenderjahr
bb) eines Kindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, 1) (Der Arzt muss zusätzlich bescheinigen, dass die Anwesenheit des Beamten zur vorläufigen Pflege notwendig ist.)	bis zu 4 im Kalenderjahr je Kind
cc) einer Betreuungsperson, wenn Beamte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, selbst übernehmen müssen,	bis zu 4 im Kalenderjahr
e) in sonstigen begründeten Fällen	bis zu 3 im Kalenderjahr

Nach § 1 Abs. 1 Satz 2 der Jubiläumszuwendungsverordnung (JzV) vom 01.03.2005 (GVBI 2005 S. 76) kann über die o.g. Fälle hinaus **für Beamte** beim **Dienstjubiläum** eine Dienstbefreiung von **zwei Arbeitstagen** gewährt werden. Eine Verweisung auf die Ferienzeit ist nicht zulässig. Sofern dringende dienstliche Gründe die Dienstbefreiung einer Lehrkraft an den vorgesehenen Tagen nicht zulassen, kann die Dienstbefreiung auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden (KMS vom 13.10.2004 Nr. II.5-5P 1165.2-1.94249).

## Beurteilungsrichtlinien 2019 - 2022 Teil IV

In dieser Ausgabe schließen wir die Ausführungen zu den Beurteilungsrichtlinien 2019 bis 2022 ab.

## 1. Einwendungen

Den Beurteilten wird für etwaige Einwendungen eine Überlegungszeit von drei Wochen eingeräumt. Wird den Einwendungen Folge geleistet, so wird die Beurteilung abgeändert und spätestens nach einer Frist von drei Monaten neu eröffnet. Wird den Einwendungen nicht entsprochen, so wird die Beurteilung zusammen mit den Einwendungen der Regierung zur Entscheidung vorgelegt.

## 2. Leistungsfeststellung

- **Stufenaufstieg:** Für den Stufenaufstieg in der jeweiligen Besoldungsgruppe ist eine Leistungsfeststellung erforderlich. Soweit möglich erfolgt diese Feststellung im Rahmen der periodischen Beurteilung. Für den regelmäßigen Stufenaufstieg müssen die geltenden Mindestanforderungen erfüllt werden. Diese sind erfüllt, wenn die Lehrkraft in allen Einzelmerkmalen der fachlichen Leistung mindestens die Bewertungsstufe "MA" erzielt hat

Eine Leistungsfeststellung, die mit einer periodischen Beurteilung verbunden ist, gilt bis zur nächsten periodischen Beurteilung. Eine gesonderte Leistungsfeststellung ist wirksam bis zur ersten oder nächsten periodischen Beurteilung bzw. zur nächsten gesonderten Leistungsfeststellung. Für das Verfahren bei Einwendungen gegen die Leistungsfeststellung findet die "Verwendungseignung" entsprechende Anwendung.

Stufenstopp: Wenn eine Lehrkraft auch nur in einem Einzelmerkmal die Bewertungsstufe "IU" (Stufe 7) erzielt, erfolgt ein Stufenstopp. Die Lehrkraft verbleibt dann in der bisherigen Stufe, bis festgestellt wird, dass die Leistungen wieder den Mindestanforderungen entsprechen. Der regelmäßige Stufenaufstieg darf einer Lehrkraft nur versagt werden, wenn sie rechtzeitig vorher auf die Leistungsmängel ausdrücklich hingewiesen worden ist. Erfolgt ein Stufenstopp, so sind die Leistungen im Rahmen einer gesonderten Leistungsfeststellung in Abständen von jeweils einem Jahr erneut zu überprüfen.

Stufenstopp für Probezeitbeamt\*innen: Für Probezeitbeamt\*innen, die in ihrer Einschätzung während der Probezeit die Bewertungsstufe "VO" (Voraussichtlich noch nicht geeignet) oder "VN" (Voraussichtlich nicht geeignet) oder in der Probezeit die Bewertungsstufe "NO" (Noch nicht geeignet) oder "NI" (Nicht geeignet) erhalten, ist ein Stufenstopp vorgesehen.

- Leistungsstufe: Für die Vergabe einer Leistungsstufe kommen nur diejenigen Lehrkräfte in Betracht, die in den Kriterien der fachlichen Leistung die jeweils für die Vergleichsgruppe höchst vergebenen Bewertungen erhalten. Von einer Festlegung genau bestimmter Kriterien wurde abgesehen, um die Entscheidung der oder des Dienstvorgesetzten nicht einzuschränken. Der Beginn der Leistungsstufe kann bei jeder Lehrkraft individuell bestimmt werden.

## 3. Beteiligung der Personalvertretung

Sofern die beurteilende Person im Rahmen der Beurteilungsrichtlinien allgemeinverbindliche Vorgaben beabsichtigt, so bedarf es hierzu der Mitbestimmung des Personalrates.

Bei der Erstellung der einzelnen Beurteilung ist die Personalvertretung nicht einzubeziehen.

## 4. Auswirkungen auf Beförderungen

#### 4.1 Beförderung in ein Funktionsamt

Bei einer Beförderung in ein Funktionsamt ist zunächst die Gesamtbeurteilung ausschlaggebend. Besteht beim Vergleich der Gesamturteile kein Vorsprung einer der Bewerbungen (z.B. bei gleichem Gesamturteil im selben Statusamt oder bei um eine Stufe schlechterem Gesamturteil im nächsthöheren Statusamt), so sind die in der aktuellen Beurteilung enthaltenen Einzelkriterien gegenüber zu stellen (sog. Binnendifferenzierung). Je nach Funktionsbereich gibt es unterschiedliche "Superkriterien".

Funktions- bereiche	Leitungsfunktion (Schulleiter*innen/ Stellvertreter*innen)	Fachfunktion (Fachberater*innen)	Beratungsfunktion (Beratungsrektor*innen/ Systembetreuer*innen)	Ausbildungs- funktion (Seminar- rektor*innen)
"Super- kriterien"	Zusammenarbeit	Zusammenarbeit	Zusammenarbeit	Zusammenarbeit
	Führungsverhalten	Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestal-	Erzieherisches Wirken	Unterrichtsplanung und Unterrichtsge-
	Entscheidungs- vermögen	tung	Entscheidungsvermögen	staltung
	Belastbarkeit. Ein-	Unterrichtserfolg	Belastbarkeit, Einsatzbe- reitschaft	Unterrichtserfolg
	satzbereitschaft	Berufskenntnisse und ihre Erweiterung	Tensorian	Erzieherisches Wirken
	Berufskenntnisse und ihre Erweiterung			

Die Reihung bedeutet keine Wertung der Kriterien. Es wird ferner darauf hingewiesen, dass eine entsprechende Verwendungseignung vorliegen muss. Wobei generell die Eignung z.B. als Rektor\*in oder Konrektor\*in gegeben wird. Eine Differenzierung nach Schulgröße gibt es nicht mehr.

Es ist wichtig, dass nicht nur bei der Vergabe des Gesamturteils, sondern auch bei der Festlegung der Einzelprädikate die unterschiedlichen persönlichen Stärken und weniger starken Bereiche sorgfältig abgebildet werden.

#### 4.2 Funktionslose Beförderung

Je nach Anzahl der zur Verfügung stehenden Stellen für Lehrer\*innen in A12+Zulage bzw. A13, für Fachoberlehrer\*innen in A11 und für Förderlehrer\*innen in A10 werden jährlich die Kriterien für die funktionslosen Beförderungen neu festgelegt.

Hier spielt die Dienstzeit nur noch eine sehr untergeordnete Rolle. Die Auswahl derjenigen, die befördert werden, erfolgt in sechs Schritten:

- 1. Schritt: Vergleich des Gesamtprädikats
- 2. Schritt (falls erforderlich): Schnitt aus den Einzelprädikaten: "Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung" "Unterrichtserfolg" "Erzieherisches Wirken"
- 3. Schritt (falls erforderlich): Prädikat "Zusammenarbeit"
- 4. Schritt (falls erforderlich): Prädikat "Einsatzbereitschaft"
- 5. Schritt (falls erforderlich): Vorletzte Beurteilung
- 6. Schritt (falls erforderlich): Dienstzeit

Eine stärkere Einbeziehung der Dienstzeit ist auf Grund der Rechtsprechung und der Gesetzeslage nicht zulässig. Sie darf nur noch nachrangig herangezogen werden.

#### **Grundlage:**

- KMBek vom 27.04.2021: Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern (BayMBI. 2021 Nr. 332)
- KMS vom 16.04.2020: Dienstliche Beurteilung; hier: Neuregelungen für Anlassbeurteilungen; Beurteilungszeitraum und Verfahren während der Schulschließungen

Quelle: Markus Erlinger, BLLV Mittelfranken in BLLV Sonderinfo, Stand Juli 2021

#### Personalversammlung 2022

# "save the date"

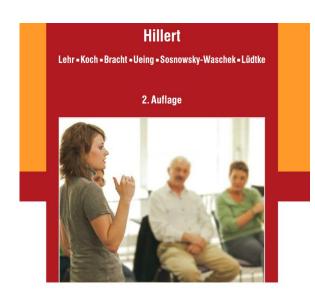
Unsere nächste Personalversammlung wird am 17. Mai 2022, von 14:00 Uhr – 16.30 Uhr stattfinden.

Örtlichkeit: voraussichtlich der Hofbrauhauskeller am Lankesberg, sodass Sie zuvor essen können. Nach der 5. Stunde ist für die Teilnehmer\*innen Unterrichtsschluss. Es gibt wieder eine Teilnahmebestätigung.

Als Referenten konnten wir **Prof.Dr. Andreas Hillert von der Roseneck Klinik** gewinnen, der uns zu mit einem Vortrag zum Thema

Lehrergesundheit (genaue Gewichtung wird noch festgelegt)

sicherlich neue, anregende Impulse vermitteln kann. Wer Zeit findet, kann sich vorher schon einmal etwas in dessen Ansatz einlesen.



Andreas Hillert

Dirk Lehr, Stefan Koch, Maren Bracht, Stefan Ueing, Nadia Sosnowsky-Waschek, Kristina Lüdtke

## Lehrergesundheit

AGIL – das Präventionsprogramm für Arbeit und Gesundheit im Lehrerberuf

2., überarbeitete Auflage

Genauere Informationen zum Zeitrahmen und Umsetzung unserer Personalversammlung sowie die offizielle Einladung dazu erhalten Sie zeitnah.

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

## Bei Rechtsfragen gehen Sie zu Ihrem Lehrerverband!

# ADB – Info Die Regelungen für die TV-L Corona-Prämie

#### Wer erhält die Prämie?

- Alle Beschäftigten, die in den Geltungsbereich des TV-L, TVA-L, BBiG,
   TVA-L Pflege, TVA-L Gesundheit, TVdS-L oder TV Prakt-L fallen und
- am 29. November 2021 in einem Arbeits-, Ausbildungs-, Studien- oder Praktikantenverhältnis standen und
- in der Zeit vom 01.01.2021 bis 29.11.2021 an mindestens einem Tag Anspruch auf Entgelt hatten.

(Anspruch auf Entgelt in diesem Sinne sind auch Ansprüche auf Entgeltfortzahlung wegen der in §21 Satz1 und §29 TV-L genannten Ereignisse (z.B. bei Arbeitsbefreiung), der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (dem Grunde nach) sowie weitere Ansprüche, wie z.B. Mutterschaftsgeld, Pflegeunterstützungsgeld oder einzelne Leistungen nach dem Infektionsschutzgesetz.

Elterngeld wird nicht als Entgelt im Sinne der Vereinbarung angesehen.)

Hans Rottbauer, Höhenberger Feld 33, 84378 Dietersburg, Tel.: 08726/969418, dienstrecht@bllv.de

#### ADB – Info Corona-Prämie – Steuerfreiheit

Seit Beginn der Pandemie hat das Staatsministerium für Unterricht und Kultus die Möglichkeit gehabt, den Beschäftigten eine Corona-Prämie auszubezahlen. Bis zu einer Höhe von 1.500 Euro verbleiben diese seit 1. März 2020 als Sonderzahlungen für besondere Leistungen oder Belastungen in der Corona-Krise für die Beschäftigten steuer- und sozialversicherungsfrei. Bis Ende März 2022 ist noch Zeit, den Bonus zu gewähren.

Das heißt allerdings, dass den Beschäftigten 2021 oder 2022 nicht erneut eine steuerfreie Corona-Prämie von bis zu 1.500 Euro ausgezahlt werden kann, wenn dies bereits in diesem oder im vergangenen Jahr geschehen ist. Somit sind z.B. die Leistungsprämien vom Mai 2021, die meist unter dem Titel "Corona-begründet" liefen oder die Leistungsprämien für während der Corona-Pandemie insbesondere in der Digitalisierung besonders engagierte Lehrerinnen und Lehrer sowie für Schulleiterinnen und Schulleiter voll auf diese Höchstgrenze anzurechnen.

Dies hätte alles keine größere Auswirkung, wenn nicht im Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst der Länder eine steuer- und abgabenfreie Corona-Sonderzahlung von 1.300 Euro beschlossen worden wäre (<a href="https://www.dbb.de/artikel/anschlag-auf-die-eingruppierung-abgewehrt-deutliche-verbesserung-fuer-pflege-kraefte.html">https://www.dbb.de/artikel/anschlag-auf-die-eingruppierung-abgewehrt-deutliche-verbesserung-fuer-pflege-kraefte.html</a>).

- .....

#### <u>kraene.num</u>j.

Zur Höchstgrenze von 1.500 € fehlen somit nur noch 200 €. Hat z. B. ein Schulleiter im Oktober 2020 eine Corona-Prämie in Höhe von 500 € erhalten, muss er nun im März 2022, wenn die Corona Sonderzahlung ausbezahlt wird, 300 € von 1.300 € versteuern, da er über die Höchstgrenze kommt.

Und da wird es viele von den Beschäftigten an den Schulen treffen. Ca. 15 – 20 % haben nämlich im Mai 2021 eine Corona-begründete Prämie erhalten. Sobald diese höher als 200 € war, ist man somit von der Steuer betroffen. Wir bestrafen somit die "Leistungsträger" des Schulsystems.

Ein Vorziehen der Leistungsprämien 2022 auf den März ist somit eher nicht sinnvoll. Diese wird somit voraussichtlich wieder erst im Herbst 2022 ausbezahlt werden. Der Personalrat ist hier dann wieder offiziell zu beteiligen.

Gerd Nitschke, 1. Vizepräsident des BLLV



## Der Personalrat für die Grund- und Mittelschulen im Bereich des Staatlichen Schulamtes im Landkreis Freising (Externe Kontaktliste)

**Zusammensetzung des Personalrates (Stand: 06.09.2021)** 

#### Vorstandsmitglieder:

## **Vorsitzende: Kerstin Rehm** (BLLV)

Sprechstunden jederzeit nach Vereinbarung!

Staatliches Schulamt im Landkreis Freising Landshuter Straße 31 85350 Freising Korbinianstraße 14 85386 Eching Tel.: 089/31907006 mobil: 0171/6078909 rehm1@gmx.de

rehm.kerstin@t-online.de

1. Stellvertretende Daniela Nager (BLLV)

Vorsitzende Marina-Thudichum-GS, Haag

Pfarrer-Weingand-Straße 5, 85410 Haag Tel.: 08761/9569

Tel.: 08167/955833

daniela.nager@gmx.de

Eichlbrunnstraße 9

85416 Langenbach

Sudetenweg 8

2. Stellvertretender Rudolf Weichs (BLLV)
Vorsitzender GS/MS Hallbergmoos

GS/MS Hallbergmoos 85375 Neufahrn Freiherr-v.-Hallberg-Platz 1, 85399 Hallbergmoos Tel.: 08165/3253

Tel.: 0811/541860

rudolf.weichs@t-online.de

brandlbarbara@aol.com

Weiteres Barbara Brandl (GEW)

Vorstandsmitglied GS Langenbach

Bahnhofstraße 4, 85416 Langenbach

Tel.: 08761/9562

## Weitere Personalräte aus der Gruppe der Beamten:

Personalrat Thomas Dittmeyer (BLLV) tditt@t-online.de

GS/MS Zolling

Heilmaierstr.12, 85406 Zolling

Tel.: 08167/69185-0

Personalrätin Monika Janson (BLLV) Schönmetzlerstraße 2a

GS/MS Allershausen 85354 Freising Schulstraße 4, 85391 Allershausen Tel.: 08161/144

 Schulstraße 4, 85391 Allershausen
 Tel.: 08161/144160

 Tel.: 08166/992890
 monika.janson@freenet.de

Personalrätin Cathrin Kaufung (BLLV) CathyKaufung@web.de

MS Freising Paul-Gerhardt Düwellstraße 24, 85354 Freising

Tel.: 08161/5426000

Nele Kreß (BLLV) nele.kress@gmx.de

Personalrätin GS/MS Hallbergmoos

Freiherr-v.-Hallberg-Platz 1, 85399 Hallbergmoos

Tel.: 0811/541860

Personalrat Michael Mayer (BLLV)

MS Zolling

Heilmaierstraße 12, 85406 Zolling

Tel.: 08167/691850

Sandra Paretzke (BLLV) Personalrätin

GS St. Korbinian

Untere Hauptstraße 31, 85354 Freising

Tel.: 08161/5422000

Weitere Personalräte aus der Gruppe der Arbeitnehmer:

Personalrätin

Stellvertretendes Vorstandsmitglied Ulrike Schwochau (BLLV)

GS St. Lantbert Kepserstraße 4, 85356 Freising

Tel. 08161/5428000

Vertrauenspersonen der

**Schwerbehinderten:** 

1. Arthur Schmid (BLLV)

Marina-Thudichum-GS, Haag Pfarrer-Weingand-Straße 5, 85410 Haag

Tel.: 08167/955833

**Ersatzmitglieder:** 

**BLLV** 

1. Simon Pelczer (BLLV)

MS Freising Paul Gerhardt Düwellstraße 24, 85354 Freising

Tel.: 08161/5426000

2. Bettina Fischer (BLLV)

MS Moosburg Georg-Hummel Schlesierstraße 2, 85368 Moosburg

Tel.: 08761/72590

bettina.fischer@ghms-

simon.pelczer@web.de

fsschulsport@aol.com

pasandra@web.de

ullischwo@web.de

mobil: 0170/6727505

art.s\_@t-online.de

moosburg.de

**Ersatzmitglieder:** 

**GEW** 

1. Stefanie Steindl (GEW)

GS/MS Allershausen

Schulstraße 4, 85391 Allershausen

Tel.: 08166/992890

2. Heike Brandt (GEW)

GS Vötting

Hohenbachernstr. 30, 85354 Freising

Tel.: 08161/5421000

h.brandt@gs-

Kirchbergstraße 21

85402 Kranzberg

voetting.schulserver.de

mobil: 0152/31946836

steffi.rebuh@gmx.de

