



PR-aktuell

Ihr Personalrat informiert

Oktober 2022

Antrag der Fachlehrer*innen - A 13 – Superkriterien – Entschädigung Dienstfahrten – Kindergeld – vorzeitige Ruhestandsversetzung – aktualisierte Personalratsadressen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die erste Hürde ist geschafft!

Sie haben bis zu den ersten wohlverdienten Ferien durchgehalten und mit viel Kraft und Energie den Schulbetrieb durch kreative Lösungen zum Personalnotstand am Laufen gehalten.

Der ÖPR dankt Ihnen für Ihr großes Engagement. Ebenso richtet sich unser Dank an unsere Schulleitungen, die hier hinsichtlich der Personalbeschaffung äußerst kreativ und engagiert tätig waren. Ohne zusätzlich gewonnenes Personal würde der Schulbetrieb nicht mehr laufen können.

Die vom MP Dr. Markus Söder angekündigte Angleichung der Gehälter für Grund- und Mittelschullehrer*innen zu A13 stößt auf große Zustimmung. Wir alle freuen uns auf eine gerechte und faire Bezahlung in Grund- und Mittelschule. Unser Beruf muss wieder attraktiv werden, damit junge Menschen wieder Grund- oder Mittelschullehrer*innen werden wollen.

Gestern sind viele Beschäftigte zur Personalversammlung gekommen und haben einen Antrag der Fachlehrer*innen unterstützt. Diesen finden Sie auch in dieser Ausgabe. Wir werden den Antrag über die Stufenebenen des Personalrates (Regierung von Oberbayern, Kultusministerium) und die Verbände BLLV – GEW –KEG in die Politik bringen. Auch Fachlehrer*innen haben bessere Arbeitsbedingungen und eine Verbesserung ihres Gehaltes mehr als verdient. Wir behalten Fach- und auch Förderlehrkräfte im Blick!

Teilen Sie sich Ihre Kräfte gut ein, soweit es in der momentanen Erkältungs- und Coronawelle und der damit verbundenen angespannten Personalsituation möglich ist. Schwerpunkte in den Lehrplänen können weiterhin gesetzt werden – ein bisschen weniger perfekt ist immer noch genug! Sie haben es gestern von der BPR Vorsitzenden Frau Helga Gotthart gehört!!

Wir wünschen Ihnen allen in den Herbstferien Zeit, um abschalten zu können und erholsame Tage zu verbringen! Bleiben Sie auch weiterhin 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.

Antrag der Fachlehrerinnen und Fachlehrer

Antragstellung Personalversammlung II am 26.10.2022

- Antrag der Fachlehrerinnen und Fachlehrer für Ernährung und Gestaltung im Schulamtsbezirk Freising unter Federführung von FB Sabine Meusel und ÖPR Mitglied Monika Janson

Wir Fachlehrer*innen beantragen, dass sich der ÖPR Freising bei den übergeordneten Stufenvertretungen sowie bei den Lehrerverbänden für folgende Forderungen einsetzt:

- Eingangsamt in Besoldungsgruppe A 11
- Beförderungsmöglichkeit nach Gehaltsstufe A 12
- Stundenreduzierung auf 28 Stunden für alle Fachlehrer*innen
- Festlegung der Gruppenstärke im Fachunterricht auf maximal 16 Schüler*innen

Begründungen:

- Wertschätzung der Fachlehrer*innen
- Beruf wird attraktiver, Anreiz für Personalgewinnung
- Fachunterricht im Klassenverband (GS, MS in Klassenstufen 5 und 6)
- Enorme Arbeitsbelastung durch 29 Stunden Wochenpflichtzeit
- Erhöhter zusätzlicher Arbeits- und Zeitaufwand durch Einsatz an 2-3 Schulen
- Ausstattung und Kapazität der Fachräume nicht für hohe Klassenstärken geeignet (auch Sicherheitsbestimmungen können nicht eingehalten werden)
- Ständiger Fachraumwechsel während des Unterrichtstages (z.B. zwischen Werkraum, Schulküche, Textilarbeitsraum, Informatikraum, Sporthalle und Klassenzimmer)
- Des Öfteren Schulhauswechsel während der Pause
- Mehraufwand durch Einarbeitung fachfremder Lehrkräfte
 - Unterstützung
 - Zeitaufwand (Lehrplan, Materialbestellung, Werkstückauswahl)
- Lehrplaninhalte können aufgrund der Arbeitsbedingungen nicht vollständig umgesetzt werden
- Hoher Zeitaufwand für Materialbeschaffung, Kostenverwaltung, Ausstattung von Fachräumen, Umzug von Fachräumen, Ausstattung von neuen Schulen
- Erhöhter Arbeitsaufwand bezüglich Fremdnutzung der Fachräume durch Volkshochschulen/Kindergruppen/OGTS/Vereine in Turnhallen
- Projekt - Prüfungen mit erhöhtem Zeitaufwand (Mittlerer Schulabschluss und Qualifizierender Mittelschulabschluss)
- Erhöhter zeitlicher Aufwand für die Dokumentation und Abwicklung dienstlicher Fahrten (Material- und Lebensmitteleinkauf)
- Gesundheitsschädigende äußere Einflüsse (Lärm, Staub, ...)

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

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*

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

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 Beamte 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

Winfried Kneissl, Leiter Rechtsabteilung BLLV Oberfranken

Sie können sich jederzeit vertrauensvoll an Ihre Personalvertretung wenden!

Bei Rechtsfragen gehen Sie zu Ihrem Lehrerverband!





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

Zusammensetzung des Personalrates (Stand: 04.10.2022)

Vorstandsmitglieder:

Vorsitzende: Kerstin Rehm (BLLV)

Sprechstunden jederzeit nach Vereinbarung!

Briefanschrift:

Staatliches Schulamt
im Landkreis Freising
Landshuter Straße 31
85350 Freising

privat:

Korbinianstraße 14
85386 Eching
Tel.: 089/31907006
mobil: 0171/6078909
rehm1@gmx.de
rehm.kerstin@t-online.de

1. Stellvertretende Vorsitzende	Daniela Nager (BLLV) Marina-Thudichum-GS, Haag Pfarrer-Weingand-Straße 5, 85410 Haag Tel.: 08167/955833	Eichlbrunnstraße 9 85416 Langenbach Tel.: 08761/9569 daniela.nager@gs-haag.de
2. Stellvertretender Vorsitzender	Rudolf Weichs (BLLV) GS/MS Hallbergmoos Freiherr-v.-Hallberg-Platz 1, 85399 Hallbergmoos Tel.: 0811/541860	Sudetenweg 8 85375 Neufahrn Tel.: 08165/3253 rudolf.weichs@t-online.de
Weiteres Vorstandsmitglied	Barbara Brandl (GEW) GS Langenbach Bahnhofstraße 4, 85416 Langenbach Tel.: 08761/9562	brandlbarbara@aol.com

Weitere Personalräte aus der Gruppe der Beamten:

Personalrat	Thomas Dittmeyer (BLLV) GS/MS Zolling Heilmaierstr.12, 85406 Zolling Tel.: 08167/69185-0	tditt@t-online.de
Personalrätin	Monika Janson (BLLV) GS/MS Allershausen Schulstraße 4, 85391 Allershausen Tel.: 08166/992890	Tel.: 08161/144160 monika.janson@freenet.de
Personalrätin	Cathrin Kaufung (BLLV) MS Freising Steinpark Weinmillerstraße 2, 85356 Freising Tel.: 08161/54245 00	CathyKaufung@web.de
Personalrätin	Nele Kocyigit (BLLV) GS/MS Hallbergmoos	nele.kress@gmx.de

Freiherr-v.-Hallberg-Platz 1, 85399 Hallbergmoos
Tel.: 0811/541860

Personalrat **Michael Mayer** (BLLV) fsschulsport@aol.com
MS Zolling
Heilmaierstraße 12, 85406 Zolling
Tel.: 08167/691850

Personalrätin **Sandra Paretzke** (BLLV) pasandra@web.de
GS St. Korbinian
Untere Hauptstraße 31, 85354 Freising
Tel.: 08161/5422000

Weitere Personalräte aus der Gruppe der Arbeitnehmer:

Personalrätin **Ulrike Schwochau** (BLLV) ullischwo@web.de
Stellvertretendes GS St. Lantbert
Vorstandsmitglied Kepsersstraße 4, 85356 Freising
Tel. 08161/5428000

Vertrauenspersonen der **1. Arthur Schmid** (BLLV) mobil: 0170/6727505
Schwerbehinderten: Marina-Thudichum-GS, Haag
Pfarrer-Weingand-Straße 5, 85410 Haag
Tel.: 08167/955833

Ersatzmitglieder: **1. Simon Pelczer** (BLLV) simon.pelczer@web.de
BLLV MS Freising Paul Gerhardt
Düwellstraße 24, 85354 Freising
Tel.: 08161/5426000

2. Bettina Fischer (BLLV) [bettina.fischer@ghms-
moosburg.de](mailto:bettina.fischer@ghms-moosburg.de)
MS Moosburg Georg-Hummel
Schlesierstraße 2, 85368 Moosburg
Tel.: 08761/72590

Ersatzmitglieder: **1. Stefanie Steindl** (GEW) Kirchbergstraße 21
GEW GS/MS Allershausen 85402 Kranzberg
Schulstraße 4, 85391 Allershausen mobil: 0152/31946836
Tel.: 08166/992890 steffi.rebuh@gmx.de

2. Heike Brandt (GEW) [h.brandt@gs-
voetting.schulserver.de](mailto:h.brandt@gs-voetting.schulserver.de)
GS Vötting
Hohenbachernstr. 30, 85354 Freising
Tel.: 08161/5421000

