



# PR-aktuell

Ihr Personalrat informiert

November 2021

***Psychotherapie mit Lehrern (Artikel aus Deutsches Ärzteblatt Heft 2, 2020) - Neue Zuteilungsrichtlinien Verwaltungsangestellte – Einkommensrunde 2021 – Ankündigungen von Probearbeiten in der Grundschule – Beförderungskriterien – Beurteilungsrichtlinien Teil III – Personalratsadressen***

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir hoffen, Sie hatten alle eine angenehme, wenn auch kurze Auszeit in den Herbstferien.

Rückblickend betrachtet war es ein mehr als holpriger Start in ein Schuljahr, das Schulleitungen, Kolleg\*innen und Verwaltungsangestellten bisher viel Kraft abverlangt hat.

Die Pooltests wurden wie so Vieles übereilt eingeführt und deren Organisation nahm anfangs unverhältnismäßig viel Zeit in Anspruch. Und das zu einem Zeitpunkt, zu dem die Schulen ohnehin mit den Schuljahresanfangsplanungen und der Organisation des Unterrichtsbetriebs beschäftigt waren.

Zusätzlich bereitet die Personalversorgung weiterhin große Probleme. Ausfälle von Kolleg\*innen durch Schwangerschaften, Erkrankungen und auch Quarantäneausfälle konnten nicht oder nur durch Mehrarbeit der Kolleg\*innen und die Unterstützung durch substituierendes Personal vor Ort aufgefangen werden.

Wie lange können wir das noch auffangen? Was kann sich auf lange Sicht ändern? Es ist November 2021 und wir blicken kritisch auf die nächsten Wochen – auch angesichts der steigenden Infektionszahlen.

Bleiben Sie achtsam mit sich selbst. Ihre Gesundheit ist Ihr höchstes Gut.

Im Namen aller Mitglieder des Örtlichen Personalrates Freising

herzliche Grüße

Ihre

Hinweis:

Sollten Sie die Hilfe des Personalrats benötigen, können Sie sich jederzeit vertraulich an uns wenden. Die aktuelle Liste des neu gewählten Personalrats finden Sie am Schluss dieser Ausgabe.

Unser ÖPR Mitglied Barbara Brandl (GEW) machte mich aufmerksam auf diesen Artikel. Er ist zwar schon zwei Jahre alt, trifft den Grund der psychischen Erkrankungen von Lehrkräften genau. Der Artikel ist es wert, hier abgedruckt zu werden.

THEMEN DER ZEIT

## Psychotherapie mit Lehrern: Oftmals schwierige Patienten

PP 19, Ausgabe Februar 2020, Seite 66  
Mehrgardt, Michael

Lehrerinnen und Lehrer haben ein hohes Risiko, psychisch zu erkranken. Sie sind im Schulalltag vielfältigen spezifischen Stressoren ausgesetzt und erhalten dort meist nur wenig Unterstützung. Die Psychotherapie erfordert hier ein differenziertes Herangehen.



*Foto: picture alliance/Westend61*

Es kommt selten vor, dass die gesundheitliche Situation der Lehrkräfte an deutschen Schulen beleuchtet wird. Der Bayerische Lehrerinnen- und Lehrerverband mahnte vor Kurzem, dass die Anzahl der psychischen Erkrankungen des Lehrpersonals besorgniserregend sei. Je nach Untersuchung erreichen 50 und mehr Prozent aller Pädagoginnen und Pädagogen nicht die Regelaltersgrenze,

davon die Hälfte aus psychischen Gründen – bis zu 30 Prozent leiden an einem Burn-out-Syndrom. Die Wahrscheinlichkeit, bei Nachlassen des Stresses (Wochenende, Urlaub, Pensionierung) schwer zu erkranken, ist stark erhöht. Dabei wäre es angesichts des gravierenden Mangels an ausgebildeten Lehrkräften an der Zeit, nicht nur über höhere Bezüge, sondern besonders über deren Arbeitssituation zu diskutieren. Für mich als Psychologischen Psychotherapeuten, der die Arbeit mit Lehrern und Lehrerinnen als einen Schwerpunkt gewählt hat, gilt diese Profession als Berufsgruppe mit höchstem Erkrankungsrisiko.

Für Psychotherapeuten gelten Lehrer allerdings als schwierige Patienten: Sie wehren ab, sie rationalisieren, sie wissen alles besser. Sie haben keine Probleme. Eigentlich benötigen sie keine Hilfe. Zur Psychotherapie melden sie sich an, wenn Partner oder Ärztin sie schicken oder wenn wegen einer körperlichen oder psychischen Erkrankung nichts mehr geht. Während andere Patienten in der ersten Sitzung oft unter Tränen ihr Leid klagen, legt die Lehrerin dem Therapeuten rationale Erklärungen vor und erläutert, dass eigent-

lich außer der plötzlichen Symptomatik alles völlig in Ordnung und sie ausgesprochen gerne Lehrerin sei.

### **Ständig von Menschen umgeben**

Im Folgenden eine kurze Übersicht über die spezifischen Stressoren des Lehrerberufs, die zeigt, dass die Behandlung dieser Personengruppe einer besonderen Sicht und Nachsicht bedarf. Die Lehrkraft ist ständig von vielen Menschen umgeben, im Klassenraum, im Lehrerzimmer, auf dem Schulhof. Dieses „Crowding“ führt zu einer andauernden sensorischen Überstimulation, welche die physiologischen Parameter nachhaltig in die Höhe treibt. Der Lehrer kann sich diesem nicht entziehen, auch „Pausen“ finden in Ansammlungen von Menschen statt. Dies erfordert ständige physische, psychische und geistige Arbeit und verbraucht Energie. Nach dem Schultag, zu Beginn des Urlaubs oder des Ruhestands verfällt der Lehrer, kaum verwunderlich, in das „Pädagogenkoma“, einen als bleischwere Müdigkeit beschriebenen Zustand. Die negative Wirkung des Crowdings wird in der Regel nicht wahrgenommen; sie ist auch dann vorhanden, wenn die sozialen Situationen als positiv erlebt werden. In der Fachliteratur fristet das Crowding allenfalls ein Nischendasein.

### **Lehrer verantwortlich für alles**

Bei alledem brauchen Lehrer weit reichende Unterstützung, um gesund bleiben zu können. Diese ist im Schulalltag in keiner Weise gegeben. Nicht einmal Basisbedürfnisse, für andere Berufsgruppen selbstverständlich, sind erfüllt. Ein durchschnittlicher Lärmpegel von 68 dB, regelmäßige Überschreitung des Kohlendioxid-Grenzwertes von 1 500 ppm, fehlender Sonnenschutz, Schimmel, Ausgasungen führen nicht, wie anderswo selbstverständlich, zu einem Einschreiten der Berufsgenossenschaft. So kann beispielsweise eine an einer Thrombose erkrankte Lehrerin nicht annähernd die vom Arzt geforderte Menge trinken, weil sie nicht zur Toilette gehen kann. Lehrer sitzen zwischen allen Stühlen, haben für die ihnen übertragenen Aufgaben keine Ressourcen, nicht einmal rechtlich abgesicherte Befugnisse. Wenn es im Klassenraum mit 30 Schülern drunter und drüber geht, fragt niemand nach dem Anteil von Lernbehinderten, Migranten oder Verhaltensauffälligen. Vielmehr scheint der Lehrer schuld an allem und verantwortlich für alles, was im Klassenraum vor sich geht.

Wie kommt es zu diesem Missverhältnis von persönlichem Leid und objektiver Belastung? Die Antwort auf die Frage, warum Lehrer ihr Leid nicht fühlen, besteht in einem einfachen Zusammenhang: Pädagogen müssen, um unter diesen Umständen zu funktionieren, ihre Selbstwahrnehmung abschalten. Diese Fähigkeit scheint bei vielen sehr ausgeprägt zu sein. Mit anderen Worten: Sie müssen eine pathogene Strategie anwenden, um in einem pathogenen Umfeld arbeiten zu können. Pädagogische Grundregel nach Alice Miller lautet demnach: Lehrer, du sollst nicht merken.

Aus psychotherapeutischer Sicht erfordert die Behandlung von Lehrern ein differenziertes Herangehen:

- ✓ Erstens müssen die Abwehrstrategien als überlebensrelevant anerkannt werden. Es ist kontraindiziert, den Patienten damit zu Beginn der Behandlung zu konfrontieren. Psychotherapeuten müssen stattdessen in Distanz zu eigenen Attribuierungen treten wie beispielsweise: „Die Patientin ist anmaßend, weiß alles besser, ist nur im Kopf, zeigt keinen Leidensdruck, hat keine ausreichende Therapiemotivation.“

- ✓ Zweitens ist die Würdigung der besonderen Stressoren des Lehrerberufs nicht nur bedeutsam, sondern der Patient muss erst für diese sensibilisiert werden. Dies erfordert meist einen kleinschrittigen Aufbau von Selbstwahrnehmungskompetenz. Allein dieser Behandlungspunkt erstreckt sich oftmals über viele Sitzungen. Erst nach dieser Therapiephase befindet sich der Patient in etwa auf dem Stand eines „normalen“ Patienten, der von vornherein mit seinem Leiden identifiziert ist. Es ist dabei davon auszugehen, dass in dem Tätigkeitsfeld Schule im Allgemeinen keine selbstfürsorgliche Kultur vorzufinden ist.
- ✓ An diesem Punkt kann drittens behutsam damit begonnen werden, auf diejenigen Aspekte der Biografie einzugehen, in welchen die Abkehr von eigener Bedürftigkeit positiv verstärkt wurde. Meist ist die Lehrerin in Kindheit und Jugend in eine helfende, Rücksicht nehmende, selbstlose, bedürfnisnegierende Rolle hineingewachsen. Dieser therapeutische Punkt ist kritisch, weil unbedingt vermieden werden muss, implizite Schuldvorwürfe oder entsprechende Attributionen zu erzeugen, die insbesondere während des Referendariats anscheinend introjiziert werden („Nur die Lehrerin ist verantwortlich für das, was in der Klasse geschieht.“).
- ✓ Viertens müssen Abgrenzungsstrategien gegenüber Überlastungen erarbeitet und trainiert werden. Auch dieses Vorgehen ist diffizil, weil der Lehrer zu Recht darauf hinweist, dass er mit solchen Abgrenzungen in erster Linie mit seinen Kollegen in Widerstreit gerät. Dies ist als Faktum zu akzeptieren, hier helfen keine „kognitiven Umstrukturierungen“ und ähnliche Methoden. Vielmehr geht es darum, den Patienten zu ermutigen, mit der Kollegenschaft in einen selbstfürsorglichen Diskurs einzutreten und sich selbst zunehmend als positives Modell zu sehen und zu präsentieren.
- ✓ Fünftens wird sich oft – und dies ganz im Gegensatz zu der Selbsteinschätzung des Lehrers bei Behandlungsbeginn – im Therapieverlauf herausstellen, wie krank unser Gegenüber wirklich ist. Oft lassen sich monatelange Dienstunfähigkeiten oder vorzeitige Pensionierungen nicht vermeiden. Auch auf diesem Weg bedarf der Patient einer verlässlichen Unterstützung, weil er, wie bereits erwähnt, zu internalen Versagens- und Schuld attributionen neigt.

### **Veränderung des Schulsystems**

Darüber hinaus sollten alle gesellschaftlichen Instanzen – und nicht zuletzt auch Psychotherapeuten – auf eine Veränderung des Schulsystems hinwirken. Dabei geht es um eine Verbesserung des Lehrer-Images in allen Medien. Es müssten genügend Fachkräfte (für Drogen-, Gewalt-, Aidsprävention, Sozialarbeit, Psychotherapie und Psychiatrie) eingestellt werden. Sinnvoll wäre die Begrenzung der Anzahl der Unterrichtsstunden bei einer Vollzeitstelle auf 20 und der Arbeitstätigkeit auf 40 Wochenstunden. Darüber hinaus günstig sind gesundheitspräventive Maßnahmen, die Einrichtung einer wirksamen Berufsgenossenschaft, die Anpassung des Arbeitsplatzgestaltung an den üblichen Standard, also die Einrichtung von Arbeitsplätzen für Lehrkräfte in der Schule.

*Dr. phil. Michael Mehrgardt,  
Psychologischer Psychotherapeut*

## Neue Zuteilungsrichtlinien für Verwaltungsangestellte

Für Verwaltungsangestellte gelang es wieder einmal Verbesserungen zu erreichen, so dass ab Beginn dieses Schuljahres die Zuteilungsrichtlinien für die Verwaltungsangestellten an Grund- und Förderschulen ab dem 13.09.2021 erhöht wurden. (Quelle: BLLV, 1. Vizepräsident Gerd Nitschke)

Grund-/ Mittelschule		Förderschule/ Schule für Kranke	
Klassenzahl	VA-Versorgung	Klassenzahl	VA-Versorgung
1 bis 3 Klassen	Kooperation (8 Std.)	1 bis 3 Klassen	Keine Versorgung
4 bis 5 Klassen	1/4	4 bis 7 Klassen	1/3
6 bis 8 Klassen	1/3	8 bis 10 Klassen	2/5
9 bis 11 Klassen	2/5	11 bis 14 Klassen	1/2
12 bis 17 Klassen	1/2	15 bis 18 Klassen	3/4
18 bis 23 Klassen	2/3	19 bis 24 Klassen	1
24 bis 29 Klassen	3/4	25 bis 30 Klassen	1 1/3
30 bis 32 Klassen	1	31 bis 36 Klassen	1 2/3
33 Klassen und mehr	1 1/4	37 Klassen und mehr	2

Beispielberechnung: Wechsel einer 1/3 VA in eine 2/5 VA zum 13.09.2021

Zum Beispiel durch „Aufstieg“ in den Zuteilungsrichtlinien kann es bei Verwaltungsangestellten zu einer Änderung der Verträge und neuen Arbeitszeiten zum neuen Schuljahr führen – Personalrat muss bei Änderungen durch die Regierung beteiligt werden!

### BERECHNUNGSBEISPIEL:

Für eine 1/3 VA, die immer arbeitsfrei hat, wenn Ferien sind oder schulfrei ist.

Damit ergeben sich im Kalenderjahr 2021 folgende Arbeitszeiten vom 01. Januar 2021 bis zum 13. September 2021 bei 175 Werktagen an 126 (Schul-)Arbeitstagen (bei 20 Tagen Urlaub):

$$\text{ttAz} = \frac{(175 - 20) \times 160,4 \text{ min}}{126} = \frac{155 \times 160,4 \text{ min}}{126} = \frac{24.862 \text{ min}}{126}$$

$$= 197 \text{ min pro Tag (gerundet)}$$

Bisher gehalten (Siehe Berechnung unter 4.):

$$184 \text{ min pro Tag} \times 126 \text{ (Schul-)Arbeitstage} = 23.184 \text{ min}$$

$$\text{Somit: } 24.860 \text{ min (Soll)} - 23.184 \text{ min (Haben)} = - 1.676 \text{ min}$$

Die Kollegin hat wegen der Einarbeitung der Ferien bisher 1.676 min zu wenig gearbeitet.

Wechselt eine Drittkraft, die immer arbeitsfrei hat, wenn Ferien sind oder schulfrei ist (also auch Buß- und Betttag) mit Ausnahme des 30. Juli – 03. August 2021 (für Jahresabschlussarbeiten und einer Woche vor Schulbeginn (Arbeitsbeginn: Dienstag, 07. Sept. 2021 für vorbereitende Arbeiten)) – oben schon eingerechnet - durch eine Erhöhung der Zuteilungsrichtlinien ab 13.09.2021 auf eine 2/5 VA-Stelle, so ergeben sich im

Kalenderjahr 2021 folgende Arbeitszeiten vom 13. September 2021 bis zum 31. Dezember 2021 bei 76 Werktagen an 67 (Schul-)Arbeitstagen (bei 10 Tagen Urlaub):

$$\text{ttAz} = \frac{(76 - 10) \times 192,5 \text{ min}}{67} = \frac{66 \times 192,5 \text{ min}}{67} = \frac{12.705 \text{ min}}{67}$$

$$= 190 \text{ min pro Tag (gerundet)}$$

Die Kollegin muss aber noch die fehlenden Zeiten der anderen Jahreshälfte ausgleichen:  
1.676 min : 67 = 25 min pro Tag

190 min + 25 min = 215 min pro Tag bzw. 3 Std. 35 min pro Tag wobei selbstverständlich auch eine andere Verteilung an den Arbeitstagen möglich ist.

## Ankündigung von Probearbeiten in der Grundschule

Bis vor rund 15 Jahren durften Probearbeiten in der Grundschule grundsätzlich nicht angekündigt werden. Diese Regelung wurde dahingehend geändert, dass in der 4. Jahrgangsstufe die Leistungserhebungen angesagt werden mussten. In den anderen Jahrgängen blieb es beim Ankündigungsverbot. Dieses Verbot wurde vor ein paar Jahren aus der GrSO herausgenommen. Auch in den führenden Kommentierungen waren seit geraumer Zeit keine näheren Aussagen zu diesem Thema zu finden.

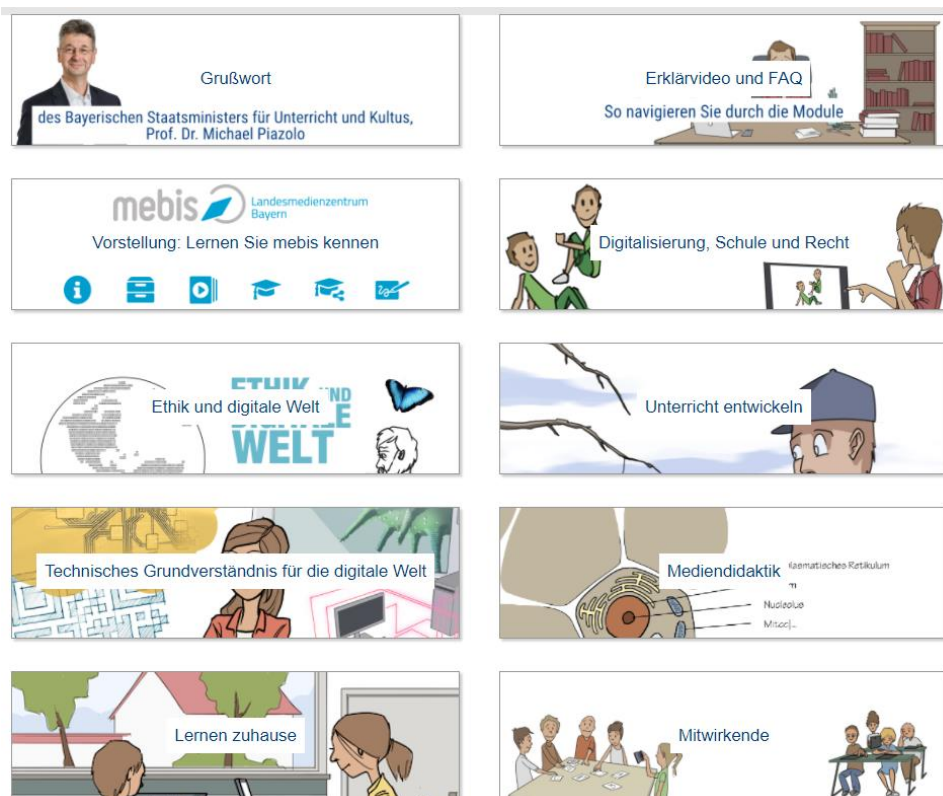
Im KMS vom 10.06.2021 wird nun auf Seite 3 erstmals offiziell auf diese Thematik eingegangen. Es heißt dort wörtlich: „**Schriftliche Leistungsnachweise werden in Jahrgangsstufe 4 angekündigt (§ 10 Abs. 4 Satz 1 GrSO). Der Umkehrschluss, dass Leistungsnachweise in den Jahrgangsstufen 1 bis 3 nicht angekündigt werden dürfen, ist jedoch nicht zulässig. Eine Ankündigung von Leistungsnachweisen ist damit auch in den Jahrgangsstufen 1 bis 3 möglich und zulässig.**“

Es ist zu empfehlen, dieses Thema gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 GrSO in der Lehrerkonferenz aufzugreifen und darüber als „grundlegende Festlegung“ eine entsprechende Entscheidung zu treffen. Unterschiedliche Handhabungen in den verschiedenen Klassen könnte schnell zu Unmut bei den Eltern führen.

Quelle: Markus Erlinger, BLLV Mittelfranken in BLLV Sonderinfo Nr. 11/2021, Stand Oktober 2021

## Basismodule der flächenwirksamen Fortbildungsoffensive

Die Onlinemodule der flächenwirksamen Fortbildungsoffensive (<https://fortbildungsoffensive.alp.dillingen.de/>) wurden konzipiert, um ein praxisnahes Angebot für alle Lehrkräfte im Bereich der digitalen Fortbildung zu schaffen. Die Basis- und Vertiefungsmodule können weiterhin abgerufen und bearbeitet werden. Alle Lehrkräfte sollten sich hier durch diese Module auf den aktuellen Stand bringen.



## Kriterien für die Beförderung von GS-, MS Lehrkräften, Förder-, Fachlehrkräften und Studienrät\*innen Förderschule

Lehramt mit	HQ, BG	mit UB
GS, MS von A12 nach A12+AZ	alle	<b>Durchschnitt</b> aus „Unterrichtsplanung und -gestaltung“ (2.1.1), „Unterrichtserfolg“ (2.1.2) und „Erzieherisches Wirken“ (2.1.3): mindestens 2,67 oder 3,00 und gleichzeitig im Kriterium „Zusammenarbeit“ (2.1.4) BG und besser oder 3,00 und zugleich in „Zusammenarbeit“ UB sowie in Einsatzbereitschaft“ (2.2.2) BG und besser oder in Einsatzbereitschaft UB und zusätzlich in der Dienstlichen Beurteilung 2014 Gesamtprädikat UB und besser oder in der dienstlichen Beurteilung 2014 Gesamtprädikat VE mit Durchschnitt 3,67 und besser aus den Kriterien 2.1.1 bis 2.1.3;
GS, MS von A12+AZ nach A13	alle mit Beurteilung aus 2018 in A12+AZ <b>und 3 Jahre in A12+AZ</b>	<b>Durchschnitt</b> aus „Unterrichtsplanung und -gestaltung“ (2.1.1), „Unterrichtserfolg“ (2.1.2) und „Erzieherisches Wirken“ (2.1.3): mindestens 2,67 oder 3,00 und gleichzeitig in „Zusammenarbeit“ (2.1.4) BG und besser oder 3,00 und zugleich in „Zusammenarbeit“ UB sowie zusätzlich in „Einsatzbereitschaft“ UB und besser;
	mit HQ, BG, UB	mit VE
Förderlehrkräfte von A9 nach A10	alle	Durchschnitt aus „Unterrichtsplanung und -gestaltung“ (2.1.1), „Unterrichtserfolg“ (2.1.2) und „Erzieherisches Wirken“ (2.1.3): 4,0 und besser;
Fachlehrkräfte von A10 nach A11	alle	Durchschnitt aus „Unterrichtsplanung und -gestaltung“ (2.1.1), „Unterrichtserfolg“ (2.1.2) und „Erzieherisches Wirken“ (2.1.3) mindestens 3,33 oder 3,67 und zugleich in „Zusammenarbeit“ (2.1.4) UB und besser oder 3,67 und zugleich in „Zusammenarbeit“ (2.1.4) VE sowie zusätzlich in „Einsatzbereitschaft“ (2.2.2) UB oder besser;
	mit HQ und BG	mit UB
StR. an Förderschulen von A13 nach A13+AZ	alle	Durchschnitt aus „Unterrichtsplanung und -gestaltung“ (2.1.1), „Unterrichtserfolg“ (2.1.2) und „Erzieherisches Wirken“ (2.1.3) mindestens 2,67 und besser;

Die Personalabteilung der Regierung überprüft die Kriterien der einzelnen Kolleginnen und Kollegen und wird die Beförderungen bei Erfüllung dieser in die Wege leiten. Bitte überprüfen Sie in eigenem Interesse die Dienstliche Beurteilung 2018 hinsichtlich der nun veröffentlichten Kriterien, sollten Sie hier Unstimmigkeiten feststellen, so wenden sie sich u. a. auch an Ihre Personalrätinnen und Personalräte!

Im Schulamtsbezirk Freising kommt es somit zu folgenden Beförderungszahlen:  
19 x A12+AZ nach A13, 11 x A12 nach A12+AZ, 2 x FL zum FOL/in in A 11, 1 x FÖL/in nach A10.

In Elternzeit befindliche Personen habe ich eingerechnet. Diese erhalten ihre Beförderung aber erst nach Rückkehr in den Schuldienst.

# Zeitpunkt der Beförderung: November 2021

## Beurteilungsrichtlinien 2019 – 2022 Teil III

*In dieser Ausgabe fahren wir mit den Ausführungen zu den Beurteilungsrichtlinien 2019 bis 2022 fort.*

### 1. Beurteilungsstufen und Bewertungsmaßstab

Stufe	Bewertungsstufe	Abkürzung
1	Leistung, die in allen Belangen von <b>herausragender Qualität ist</b>	HQ
2	Leistung, die die Anforderungen <b>besonders gut</b> erfüllt	BG
3	Leistung, die die Anforderungen <b>übersteigt</b>	UB
4	Leistung, die den Anforderungen <b>voll entspricht</b>	VE
5	Leistung, die die Anforderungen <b>in hohem Maße</b> gerecht wird	HM
6	Leistung, die <b>Mängel</b> aufweist	MA
7	Leistung, die <b>insgesamt unzureichend</b> ist	IU

Zwischenstufen und Zusätze sind nicht zulässig. Eine Umschreibung der Bewertungsstufen erfolgt im Anhang unter Punkt 7.

Die Bewertung erfolgt in den im Formblatt aufgelisteten Einzelmerkmalen unter Verwendung der Abkürzung für die jeweilige Bewertungsstufe. Gesamtbewertung und Einzelmerkmale müssen stimmig sein. Die im Vordruck aufgeführten Stichpunkte bei den Einzelmerkmalen sind beispielhaft angegeben. Eine verbale Beschreibung der Leistungs- und Persönlichkeitsmerkmale ist nicht vorzunehmen. Bei Lehrerinnen und Lehrern wird in den Beurteilungsrichtlinien vom 27.04.2021 in Punkt 2.3.3 ausgesagt, dass Unterricht und Erziehung als Hauptaufgabe einer Lehrkraft betrachtet werden. Deshalb haben sie bei der Bildung des Gesamturteils eine zentrale Bedeutung. Demnach bilden die drei Kriterien „Unterrichtsplanung und -gestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“ den Ausgangspunkt für die Bildung des Gesamturteils.

Nach einer Beförderung ist der Vergleichsmaßstab für die Beurteilung, das von einer Lehrkraft der neuen Besoldungsgruppe zu fordernde Leistungsniveau. Nach einer Beförderung konkurriert die Lehrkraft mit der Vergleichsgruppe der höheren Besoldungsgruppe. Im Wesentlichen gleichbleibende Leistungen werden nach einer Beförderung daher nicht automatisch mit dem gleichen Gesamturteil/Einzelprädikat zu beurteilen sein wie vor der Beförderung. Dies entspricht auch nicht einer „Herabstufung“, die zu begründen wäre. Demzufolge handelt es sich immer um eine Einzelfallentscheidung. Es wird auch differenziert zwischen funktionslosen Beförderungen und Beförderungen in ein Funktionsamt. Eine Veränderung der Beurteilungsstufe dürfte nach Aussagen des Ministeriums eher bei einer Beförderung in eine Funktion als bei einer funktionslosen Beförderung erfolgen. **Die offensichtlich weit verbreitete Behauptung, dass man nach einer Beförderung „zurückstufen“ müsse, ist definitiv falsch.**

Als Vergleichsgruppe ist immer die Besoldungsgruppe ausschlaggebend. Demzufolge wird z.B. bei Lehrerinnen und Lehrern der Besoldungsgruppe A12/A12Z/A13, die zur Schulleiterstellvertreterin bzw. zum Schulleiterstellvertreter bestellt, aber noch nicht zur Konrektorin bzw. zum Konrektor befördert wurden, als Vergleichsmaßstab die Kolleginnen und Kollegen in A12/A12Z/A13 hergenommen. Bei Konrektorinnen und Konrektoren der Besoldungsgruppe A13Z und bei Rektorinnen und Rektoren derselben Besoldungsstufe ist damit die Vergleichsgruppe identisch.

Die in den Beurteilungsformularen in den Spiegelstrichen (kursiv) aufgeführten Erläuterungen sind beispielhaft für die Ausführung des Beurteilungsmerkmals anzusehen. Die



Beurteilung der Einzelmerkmale ist mit besonderer Sorgfalt zu erstellen, da nach höchst-richterlicher Rechtsprechung in einem Beförderungsverfahren bei einem Gleichstand des Gesamtprädikats von zwei oder mehreren Bewerbern ein Vergleich der Einzelprädikate auszuwerten ist. Erst wenn auch beim Vergleich der Einzelprädikate Gleichstand besteht, ist auf eine ältere Beurteilung zurückzugreifen. Diese sog. Binnendifferenzierung erfordert, dass für Funktionsämter bestimmte Superkriterien festgelegt werden.

## **2. Beurteilungsmerkmale**

Beurteilungen müssen nach objektiven Gesichtspunkten erstellt werden, d.h. nach den Geboten der Gleichmäßigkeit, Gerechtigkeit und Sachlichkeit. Sie müssen ein möglichst zutreffendes, umfassendes und ausgewogenes Bild von den Leistungen und Fähigkeiten der Lehrkräfte ergeben. Dazu gehört auch die Vergleichbarkeit der Beurteilungsergebnisse auf der Schulaufsichts- und Regierungsebene.

Es werden folgende im Vordruck aufgelistete Einzelmerkmale beurteilt. Daraus ergibt sich schlüssig die Gesamtbeurteilung:

- *Beurteilung der fachlichen Leistung*
  - a) Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung
  - b) Unterrichtserfolg
  - c) Erzieherisches Wirken
  - d) Zusammenarbeit
  - e) Sonstige dienstliche Tätigkeiten
  - f) Wahrnehmung von übertragenen schulischen Funktionen
  - g) Führungsverhalten (auf Lehrkräfte mit Vorgesetzteneigenschaft beschränkt: Schulleiter\*in, Seminarrektor\*innen bezogen auf Lehramtsanwärter, Konrektorinnen und Konrektoren nur im Falle längerfristiger/kommissarischer Vertretung der Schulleiterin oder des Schulleiters – leitende Aufgaben und Tätigkeiten, die nicht Personalführung im engeren Sinne darstellen, sind unter dem Kriterium 2.1.6 „Wahrnehmungen von übertragenen schulischen Funktionen“ zu bewerten).
  
- *Beurteilung der Eignung und Befähigung*
  - a) Entscheidungsvermögen
  - b) Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft (bewertet wird das Engagement bei der Übernahme und Erledigung dienstlicher sowie zusätzlicher Aufgaben)
  
  - c) Berufskennnisse und ihre Erweiterung
  
- *Ergänzende Bemerkungen*

*Hier kann das durch die Bewertung der einzelnen Beurteilungsmerkmale von der Lehrkraft gezeichnete Bild durch ergänzende Bemerkungen, insbesondere zur Einschätzung ihrer Persönlichkeit, die in der Bewertung der Einzelmerkmale der beiden Blöcke „fachliche Leistung“ und „Eignung/Befähigung“ noch nicht eingeflossen sind, aber in die Gesamtbeurteilung einbezogen werden sollen, abgerundet werden – Beispiele: besondere wissenschaftliche, künstlerische Leistungen, ehrenamtliche Tätigkeiten, Mitwirkung im Personalrat oder in der Schwerbehindertenvertretung (nur mit Zustimmung), persönliche Erschwernisse (z. B. häufige, längere Erkrankungen)*

*Bei Schwerbehinderung: Besteht eine Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit auf Grund der Behinderung, so ist hier ein Hinweis aufzunehmen, dass*

*die Minderung der Arbeits- bzw. Verwendungsfähigkeit infolge der Behinderung berücksichtigt wurde. Haben sich die Leistungen einer oder eines Schwerbehinderten gegenüber der früheren Beurteilung wesentlich verschlechtert, so ist zu vermerken, ob und inwieweit dies auf die Behinderung zurückzuführen ist.*

Die Beurteilungen müssen nicht ausschließlich auf eigenen Beobachtungen der Beurteilenden aufbauen. Es sollen auch Beobachtungen der stellvertretenden Schulleitungen oder der Fachbetreuungen herangezogen werden. Letztverantwortlich ist der Beurteilende selbst.

### **3. Teilzeitbeschäftigung**

TZ-Beschäftigung darf sich nicht nachteilig auswirken.

Bei der Bewertung der außerunterrichtlichen Aktivitäten einer Lehrkraft (wichtig insbesondere bei der Vergabe des Prädikats „UB“ und höher), dürfen bei TZ-Beschäftigung diese Aktivitäten nur im Verhältnis zum Maß der TZ gewertet werden.

Die vorübergehend eingeschränkte Bereitschaft zur Übernahme eines Funktionsamtes, die aus wichtigem Grund (z. B. Kinderbetreuung) erfolgt, darf nicht nachteilig gewertet werden.

Der verminderte Umfang der Unterrichtspflichtzeit ist bei der Beurteilung zu berücksichtigen.

*Quelle: Gerd Nitschke, HPR Vorsitzender*

## **Einkommensrunde 2021**

Derzeit laufen die Tarifverhandlungen für die Einkommensrunde im öffentlichen Dienst der Bundesländer. Die Eckpunkte des Deutschen Beamtenbundes lauten:

Erhöhung der Tabellenentgelte um 5%, mindestens jedoch um 150 € monatlich – Erhöhung der Auszubildenden-Entgelte um 100 € monatlich – Laufzeit 12 Monate.

Bei den letzten Tarifrunden wurde das Ergebnis zeit- und inhaltsgleich auch auf den Beamtenbereich übertragen.

Um Solidarität mit den Gewerkschaften und Organisationen zu zeigen, haben wir vom Örtlichen Personalrat Freising ein Treffen mit Kaffee und Kuchen anberaumt.

Dazu sind alle angestellten Lehrkräfte sowie alle Verwaltungsangestellten herzlich eingeladen. Wir können davon ausgehen, dass die Tarifverhandlungen im Nachgang auf die Beamten übertragen werden.

Kurzentschlossene können sich bei Daniela Nager noch anmelden. Die Kosten für die Bewirtung übernimmt der





**Der Personalrat für die Grund- und Mittelschulen im  
Bereich des Staatlichen Schulamtes im  
Landkreis Freising**

Freising, 18.10.2021

**Einladung zu Kaffee und Kuchen**

**Wer:** Alle Angestellten, egal ob Lehrkräfte oder  
Verwaltungsangestellte

**Wann:** 10.11.2021 um 14.30 Uhr

**Wo:** Sissis Kaffeehaus / Freisinger Altstadtgalerie

**Warum?**

Es geht um Ihr Geld!

Gerade finden die Tarifverhandlungen statt, in denen es um 5 % mehr  
Lohn für Angestellte geht.

Um unserer Solidarität mit den Menschen, die für unsere Interessen  
kämpfen, Nachdruck zu verleihen  
und

um sich einfach mal wieder in netter Runde zusammensetzen, möchten  
wir, die Angestelltenvertretung des ÖPR Freising, gern zu Kaffee und  
Kuchen einladen.

Um abschätzen zu können, wie viele Personen wir in etwa werden, bitte  
ich Sie, eine kurze Rückmeldung bis 29.10.2021  
an [daniela.nager@gmx.de](mailto:daniela.nager@gmx.de) zu senden.

Auch die Personalratsvorsitzende Frau Kerstin Rehm (Vorsitzende des  
ÖPR) sowie Frau Ulli Schwochau (VA) werden anwesend sein.

Wir freuen uns auf Sie!

Daniela Nager, Rin im Angestelltenverhältnis



## **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](mailto:rehm1@gmx.de)  
[rehm.kerstin@t-online.de](mailto:rehm.kerstin@t-online.de)

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

### **Weitere Personalräte aus der Gruppe der Beamten:**

<b>Personalrat</b>	<b>Thomas Dittmeyer (BLLV)</b> GS/MS Zolling Heilmaierstr.12, 85406 Zolling Tel.: 08167/69185-0	<a href="mailto:tditt@t-online.de">tditt@t-online.de</a>
<b>Personalrätin</b>	<b>Monika Janson (BLLV)</b> GS/MS Allershausen Schulstraße 4, 85391 Allershausen Tel.: 08166/992890	Schönmetzlerstraße 2a 85354 Freising Tel.: 08161/144160 <a href="mailto:monika.janson@freenet.de">monika.janson@freenet.de</a>
<b>Personalrätin</b>	<b>Cathrin Kaufung (BLLV)</b> MS Freising Paul-Gerhardt Düwellstraße 24, 85354 Freising Tel.: 08161/5426000	<a href="mailto:CathyKaufung@web.de">CathyKaufung@web.de</a>
<b>Personalrätin</b>	<b>Nele Kreß (BLLV)</b>	<a href="mailto:nele.kress@gmx.de">nele.kress@gmx.de</a>



