



UNTERRICHTEN > SCHULLEITUNG UND -ORGANISATION > PERSONALGEWINNUNG

Personalorganisation

Stand: 22.12.2024



→ [www.km.bayern.de / unterrichten / schulleitung-und-organisation / personalgewinnung / personalorganisation](http://www.km.bayern.de/unterrichten/schulleitung-und-organisation/personalgewinnung/personalorganisation)

Inhaltsverzeichnis

Personalorganisation	3
Aktive und ehemalige Lehrkräfte	4
Einsatz externer Vertretungskräfte	18

Personalorganisation

Mit den folgenden Informationen und Hilfestellungen unterstützt Sie das Staatsministerium beim Auf- bzw. Ausbau Ihrer Vertretungspools.

Ihnen stehen grundsätzlich zwei Wege zur Verfügung:

1. Sie gewinnen **aktive** oder **ehemalige Lehrkräfte** für Ihren Pool.
2. Sie nehmen **externe Vertretungskräfte** in Ihren Vertretungspool auf.

Die Gewinnung aktiver und ehemaliger Lehrkräfte hat grundsätzlich Vorrang. Im Bereich der Grund-/Mittelschulen arbeiten die → [Schulämter](#)

<https://www.km.bayern.de/ministerium/institutionen/staatliche-schulaemter> und die staatlichen Schulen wegen der regelmäßig kleineren Größe dieser Schulen beim Aufbau der Vertretungspools zusammen.

Im Bereich der staatlichen Förderschulen arbeiten Schulen und → [Regierungen](#)

<https://www.km.bayern.de/ministerium/institutionen/regierungen> beim Aufbau der Vertretungspools zusammen.

Im Bereich der staatlichen Realschulen, Gymnasien und beruflichen Schulen organisieren die Schulen ihre Vertretungspools eigenständig.

Wichtiger Hinweis:

Die für die Einstellung von Vertretungskräften erforderlichen Formulare stehen Ihnen in der jeweils aktuellen Fassung auf den Seiten der (je nach Schulart) zuständigen Regierungen bzw. des Landesamtes für Schule zur Verfügung:

[Regierung von Mittelfranken](#)

https://www.regierung.mittelfranken.bayern.de/aufgaben/40030/40096/leistung/leistung_55582/index.html

[Regierung von Niederbayern](#)

https://www.regierung.niederbayern.bayern.de/aufgaben/37690/37775/leistung/leistung_55582/index.html

[Regierung von Oberbayern](#)

https://www.regierung.oberbayern.bayern.de/aufgaben/37202/40456/leistung/leistung_55582/index.html

[Regierung von Oberfranken](#)

https://www.regierung.oberfranken.bayern.de/aufgaben/192180/192186/leistung/leistung_55582/index.html

[Regierung der Oberpfalz](#)

https://www.regierung.oberpfalz.bayern.de/aufgaben/60670/60699/leistung/leistung_55582/index.html

[Regierung von Schwaben](#)

https://www.regierung.schwaben.bayern.de/aufgaben/168894/168923/leistung/leistung_55582/index.html

[Regierung von Unterfranken](#)

https://www.regierung.unterfranken.bayern.de/aufgaben/177672/177692/leistung/leistung_55582/index.html

[Landesamt für Schule](#) <https://www.las.bayern.de/schulpersonal/personalverwaltung.html>

Aktive und ehemalige Lehrkräfte

Die größten Ressourcen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall liegen in den Schulen selbst. Es bestehen zahlreiche Möglichkeiten, aktive und ehemalige Lehrkräfte für Vertretungsfälle zu gewinnen.

Im Folgenden finden Sie Informationen und Hilfestellungen, um diese Ressourcen optimal nutzen zu können. Dabei wird davon ausgegangen, dass Sie bereits alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben, um schulorganisatorisch bedingte Anlässe für Unterrichtsausfälle zu minimieren:

So haben Sie Ihren Jahresterminplan optimiert (z. B. Schülerfahrten sowie Prüfungszeiten konzentriert), Fortbildungen der Lehrkräfte möglichst in die unterrichtsfreie Zeit gelegt und Konferenztermine außerhalb der Unterrichtszeit anberaumt. Näheres bei den Tipps zur [→ Unterrichtsorganisation](#)

<https://www.km.bayern.de/unterrichten/schulleitung-und-organisation/personalgewinnung/unterrichtsorganisation> .

Sie wollen folgende Maßnahmen zur Vermeidung von Unterrichtsausfall ergreifen:

Anordnung von Mehrarbeit

Eine Möglichkeit, den Ausfall von Pflichtunterricht oder Wahlpflichtunterricht zu verhindern, ist die vorübergehende Anordnung von Mehrarbeit.

Zuständig für die Anordnung von Mehrarbeit ist:

Im Bereich der Grundschulen und Mittelschulen: das Staatliche Schulamt. Hier stehen

wegen der mobilen Reserven nur in Ausnahmefällen Mittel zur Verfügung. Im Bereich der Förderschulen und Schulen für Kranke: die Regierung. An den übrigen Schulen: die Leiterin/der Leiter der Stammschule bzw. die Dienststellenleiterin/der Dienststellenleiter; bei Unterricht, der an einer anderen Schule der gleichen Schulart geleistet werden soll, auf Antrag der dortigen Schulleiterin/des dortigen Schulleiters.

Die Mehrarbeit muss schriftlich angeordnet oder genehmigt sein; die Anordnung oder Genehmigung muss dabei Unterrichtsfach, Klasse und Stunde, bei Hausunterricht die Schülerin/den Schüler, die Unterrichtsfächer und die Anzahl der Unterrichtseinheiten genau bezeichnen. Das Formular zur Anordnung von Mehrarbeit, das von der Regierung von Schwaben zur Verfügung gestellt wurde, können Sie mittels des nachfolgenden Links abrufen. Ggf. kann die Anordnung auch über den Vertretungsplan erfolgen (vgl. KMS v. 4.10.2016 Abschnitt A II.).

Bei der Anordnung von Mehrarbeit sollte möglichst auf eine gleichmäßige Verteilung der Mehrarbeit auf alle in Betracht kommenden Lehrkräfte geachtet werden (vgl. KMS v. 4.10.2016 Abschnitt A III.).

Zur Klarstellung:

Mehrarbeit der Lehrkräfte **liegt nur vor**, wenn Lehrkräfte aus zwingenden dienstlichen Verhältnissen über die regelmäßige wöchentliche Unterrichtspflichtzeit hinaus Unterricht erteilen. Wurde die Unterrichtspflichtzeit bereits ermäßigt oder wurden Anrechnungsstunden gewährt, ist die herabgesetzte Unterrichtspflichtzeit der Maßstab. Mehrarbeit kann auch von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften geleistet werden. Sofern Mehrarbeit einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft für einen nicht nur vorübergehenden Zeitraum (d. h. für mindestens drei Monate) erforderlich wird, wird im Einzelnen zu entscheiden sein, ob der Umfang der Teilzeitbeschäftigung neu festzusetzen ist.

Hinsichtlich der Ausgleichspflicht (Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs; Vergütung) der geleisteten Mehrarbeit ist Folgendes zu beachten (vgl. KMS v. 4.10.2016 Abschnitt B):

Ausgleichspflichtig wird die Mehrarbeit bei Vollzeitkräften erst dann, wenn **mehr als drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat** über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus im Rahmen der Lehrbefähigung an der eigenen oder an einer anderen Schule der gleichen Schulart oder im Rahmen des Hausunterrichts Unterricht erteilt wird. Bei Lehrkräften, deren Unterrichtspflichtzeit ermäßigt wurde oder die Anrechnungsstunden erhalten, liegt ausgleichspflichtige Mehrarbeit vor, wenn die herabgesetzte Unterrichtszeit (individuelle Pflichtstundenzahl) um mehr als drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat überschritten wird. Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Grenze von drei Unterrichtsstunden entsprechend dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Unterrichtspflichtzeit herabzusetzen. Ausgleichspflichtige Mehrarbeit liegt dagegen **nicht** vor bei einer ungleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit nach Art. 87 Abs. 3 und 4 des Bayerischen Beamtengesetzes (BayBG), bei einer Teilzeitregelung nach Art. 88 Abs. 4 BayBG, sowie dann, wenn eine Lehrkraft innerhalb eines abgrenzbaren Zeitraumes planmäßig über die Pflichtstundenzahl hinaus Unterricht erteilt, dies aber zu einem anderen Zeitraum planmäßig ausgeglichen wird, so z. B. bei

Block- oder Turnusunterricht, bei Sonderregelungen zur Arbeitszeit im Bereich der beruflichen Schulen. Zur Ermittlung der **Drei-Stunden-Grenze** werden Soll- und Ist-Stunden im gleichen Kalendermonat gegenübergestellt (**Saldierung**). Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs bzw. Vergütung kann **nur für Unterrichtstätigkeit** (in Abgrenzung zu den außerunterrichtlichen Dienstpflichten im Sinn des § 9b der Lehrerdienstordnung) gewährt werden; die Teilnahme an schulischen oder außerschulischen Veranstaltungen, die sich nicht als Unterricht darstellt, sowie die Teilnahme an anderen dienstlichen Veranstaltungen (z. B. Lehrerkonferenz, dienstliche Fortbildungen) erfüllt nicht die Voraussetzung für Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs bzw. Vergütung. Die Mehrarbeit im Sinn vorstehender Nr. 2 ist **vorrangig durch Freizeit innerhalb von drei Monaten auszugleichen**; die Drei-Monats-Frist beginnt mit Ablauf des Monats, in dem die ausgleichspflichtige Mehrarbeit angefallen ist. Eine spätere Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs ist im Einvernehmen zwischen dem Dienstvorgesetzten und der Lehrkraft möglich. Für den Freizeitausgleich werden Schulferien sowie Sonderurlaub, ferner Dienstbefreiung nach § 10 Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV) und Zeiten eines sonstigen Arbeitsausfalls, der vom Dienstherrn allgemein genehmigt wurde, nicht herangezogen; dies gilt nicht für Zeiten des Unterrichtsausfalls nach dem Ende der Abschlussprüfungen. Sonstiger ersatzloser Ausfall von Unterrichtsstunden, die die Lehrkraft im Rahmen ihrer Unterrichtspflichtzeit zu erteilen hätte, ist beim Freizeitausgleich und bei der Zahl der Stunden, für die eine Mehrarbeitsvergütung gewährt wird, zu berücksichtigen, es sei denn, der Unterrichtsausfall ist durch die verpflichtende Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen (z. B. Lehrerkonferenz) bedingt. Eine **Vergütung** für geleistete Mehrarbeit wird generell nur dann gewährt, wenn eine Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs innerhalb der Drei-Monats-Frist aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist. Für Mehrarbeit bis zu drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat – unbeschadet der Regelung für Teilzeitbeschäftigte – wird weder Dienstbefreiung zum Zwecke des Freizeitausgleichs noch Vergütung gewährt. Bei einer Überschreitung der Drei-Stunden-Grenze ist Mehrarbeit bereits von der ersten Stunde an abzugelten. Bei nur teilweise möglichem Freizeitausgleich werden die restlichen, noch auszugleichenden Mehrarbeitsstunden auch dann vergütet, wenn sie die Mindeststundenzahl unterschreiten. Mehrarbeitsstunden aus mehreren Kalendermonaten dürfen nicht zum Zweck der Errechnung der Mindeststundenzahl zusammengerechnet werden. Eine Vergütung kann nur für tatsächlich geleistete Mehrarbeit gewährt werden; insofern ist eine pauschalierende Abrechnung (z. B. bei Unterrichtsausfall wegen Erkrankung) ausgeschlossen. Die Mehrarbeitsvergütung wird nach Ablauf der Drei-Monats-Frist ausgezahlt. Sobald die Voraussetzungen für die Auszahlung einer Mehrarbeitsvergütung vorliegen, ist diese unverzüglich zu veranlassen (vgl. KMS v. 4.10.2016 Abschnitt C III.). **Die Mehrarbeit wird nach Stundensätzen vergütet.** Die Höhe der Stundensätze sind, abhängig von der jeweiligen Schulart und Ihrer individuellen Besoldungsgruppe, gestaffelt. Ab der Besoldungsgruppe A 12 bzw. A 13 wird ein höherer Stundensatz gewährt. Die konkrete Höhe der Beträge können Sie der Anlage 9 des Bayerischen Besoldungsgesetzes ([BayBesG](https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayBesG-ANL_9)) entnehmen.

Die zur Abrechnung der Mehrarbeit von Lehrkräften erforderlichen Formulare finden Sie im Formularcenter des Landesamts für Finanzen für Beamtinnen und Beamte unter Besoldung

„Formulare, Merkblätter für die Personal verwaltenden Stellen“ sowie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Arbeitnehmer „Formulare, Merkblätter für die Personal verwaltenden Stellen“ (vgl. KMS v. 4.10.2016 Abschnitt C I.).

Einzelheiten zur Mehrarbeit sind in der KMBek „Mehrarbeit im Schulbereich“ vom 10. Oktober 2012 (KWMBI S. 355) sowie im KMS „Hinweise zur Lehrermehrarbeit“ vom 4.10.2016 – II.5-BP4004.4/3/78 festgelegt.



Anordnung von Mehrarbeit

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rvs/b4/43/rvs_43-250/index



Formularcenter des Landesamtes für Finanzen

<https://www.lff.bayern.de/formulare/formularsuche/besoldung/>



KMBek „Mehrarbeit im Schulbereich“ vom 10. Oktober 2012

/download/4-24-01/kmbek_mehrarbeit_im_schulbereich.jpg



KMS „Hinweise zur Lehrermehrarbeit“ vom 4.10.2016 – II.5-BP4004.4/3/78

/download/4-24-01/ii.5bp4004.4378_kms_hinweise_zur_lehrermehrarbeit.jpg

Aufstockung der Arbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft

Die Tätigkeit als Vertretungskraft während einer Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich. Dabei wird der Umfang der Teilzeit aufgestockt; ein formloser Antrag genügt. Bei der Teilzeitaufstockung ist zu beachten:

Umfang der Aufstockung (Dienst- bzw. Tarifrecht)

- Bei einem nicht nur vorübergehenden (d. h. für mindestens drei Monate bestehenden) Mehrbedarf kann das Teilzeitmaß erhöht werden; dies wird i. d. R. bereits bei Genehmigung der Teilzeit schon als Vorbehalt angebracht. Eine wesentliche Erhöhung des Stundenmaßes einer Lehrkraft kann nur einvernehmlich vorgenommen werden, weil die Genehmigung der Teilzeit auf einem Antrag der Lehrkraft beruht.
- Bei vorübergehendem Mehrbedarf erfolgt i. d. R. Anordnung von Mehrarbeit; dies ist keine Teilzeitaufstockung.

Vergütung (Besoldungs- bzw. Tarifrecht)

Bei Beschäftigung als Beamtin/Beamter wird eine anteilige Besoldung gewährt, bei Beschäftigung als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ein anteiliges Entgelt nach Tarifvertrag (TV-L) bezahlt.

Steuerrecht

Bei Teilzeit als Beamtin/Beamter und bei der Teilzeitbeschäftigung als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin und ggf. (jeweils) deren Erhöhung ist die individuelle Lohnsteuer zu zahlen.

Eine Unterrichtstätigkeit mit wenigen Stunden ist bis zur Höhe von derzeit insgesamt 3.000,- € im Jahr auf Antrag steuerfrei (vgl. auch unten „Hinweis“). Eine Unterrichtstätigkeit beträgt nur „wenige Stunden“, wenn ihr Umfang nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten, also nicht mehr als ein Drittel der Unterrichtspflichtzeit einer vollbeschäftigten Lehrkraft der entsprechenden Schulart, beträgt. Einzelheiten zur Steuerbefreiung ergeben sich auch aus den Hinweisen zum entsprechenden Antrag.

Kranken- und Rentenversicherung

Bei der (Teilzeit-)Beschäftigung als Beamter besteht Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Die (Teilzeit-)Tätigkeit als Arbeitnehmer unterliegt der Sozialversicherungspflicht, es sei denn, es liegt eine geringfügige Beschäftigung vor: Siehe „Hinweise für Lehrkräfte“ (Download unten), die an staatlichen Schulen im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. nebenamtlich eingesetzt sind.

Beihilferecht

Bei der (Teilzeit-) Beschäftigung als Beamtin/Beamter besteht Beihilfeanspruch.

Als Arbeitnehmer Teilzeitbeschäftigte haben keinen Anspruch auf Beihilfe.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind über das Sozialversicherungsrecht (s. o.) abgesichert.

Weitere Informationen zum Beihilferecht geben die Beihilfestellen beim Landesamt für Finanzen bzw. sind aus der Broschüre: „Das bayerische Beihilferecht“ ersichtlich.

Hinweis

Nachfragen zur Rentenversicherung und zur Steuerbefreiung beim Landesamt für Finanzen – Bezügestelle werden im Interesse der Beschäftigten empfohlen.



Hinweise für Lehrkräfte

/download/4-24-01/hinweise_fr_lehrkrfte.jpg



Hinweise zur Steuerbefreiung

<https://www.lff.bayern.de/formulare/formularsuche/arbeitnehmer/>



Broschüre: Das bayerische Beihilferecht

[https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL\(artdtl.htm,APGxNODENR:284189,AARTxNR:06002011,AARTxNODENR:349703,USERxBODYURL:artdtl.htm,KATALOG:SIMF,AKATxNAME:SIMF,ALLE:x\)=X](https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL(artdtl.htm,APGxNODENR:284189,AARTxNR:06002011,AARTxNODENR:349703,USERxBODYURL:artdtl.htm,KATALOG:SIMF,AKATxNAME:SIMF,ALLE:x)=X)

Nutzung des freiwilligen Arbeitszeitkontos

Der Unterrichtsbedarf kann auch dadurch gedeckt werden, dass Lehrkräfte bereit sind, vorübergehend mehr Stunden zu erteilen, als es ihrer Unterrichtspflichtzeit entspricht, um dann, wenn der Bedarf geringer wird, entsprechend weniger zu arbeiten. Das bedeutet:

Regelung zum freiwilligen Arbeitszeitkonto:

Seit dem Schuljahr 2007/2008 wird auf formlosen Antrag allen Lehrkräften im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit an allen staatlichen Schulen aller Schularten eine ungleichmäßige Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit (Arbeitszeitkonto auf freiwilliger Basis) ermöglicht.

Dies gilt auch für Lehrkräfte in einem unbefristeten tariflichen Beschäftigungsverhältnis.

Persönliche Voraussetzungen:

Die Lehrkräfte müssen vollbeschäftigt sein. Teilzeitlehrkräfte können nur ihre Teilzeit in dem vorgesehenen Maß aufstocken (vgl. den vorherigen Aufklapper „Aufstockung der Arbeitszeit einer teilzeitbeschäftigten Lehrkraft“).

Dienstliche Voraussetzungen:

Dienstliche Belange dürfen dem nicht entgegenstehen.

Grenzen des freiwilligen Arbeitszeitkontos:

Das freiwillige Arbeitszeitkonto darf aber die gesetzlich zulässige Höhe der Arbeitszeit nicht überschreiten: Das sind 48 Stunden wöchentlich. Für den Schulbereich bedeutet dies eine Umrechnung in die jeweilige Unterrichtspflichtzeit (siehe die unten eingestellte Übersicht).

Gesamtzeitrahmen des Arbeitszeitkontos:

Der Zeitrahmen für das Arbeitszeitkonto beträgt zehn Jahre. Innerhalb dieses Zeitraumes kann die Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt werden. Zu beachten ist, dass auch der vollständige Ausgleich der Arbeitszeiterhöhung durch eine entsprechende Minderung der Arbeitszeit innerhalb dieses Zeitraums durchzuführen ist. Die Minderung der Arbeitszeit muss sich dabei nicht unmittelbar an den Zeitraum der Arbeitszeiterhöhung anschließen; eine Wartezeit zwischen Erhöhung und Minderung der Arbeitszeit ist möglich, jedoch nicht vorgeschrieben.

Mindestdauer der Erhöhung und Minderung der Arbeitszeit:

Erhöhung und Minderung der Arbeitszeit sind jeweils für ganze Schuljahre festzulegen. Hierzu zwei Beispiele:

- Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit um 2 Stunden im Schuljahr 2023/2024; Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit in den Schuljahren 2025/2026 und 2026/2027 um jeweils 1 Stunde.

- Erhöhung der Unterrichtspflichtzeit um jeweils 2 Stunden in den Schuljahren 2023/2024 bis 2025/2026; Ermäßigung der Unterrichtspflichtzeit um 6 Stunden im Schuljahr 2027/2028.

Arbeitszeitkonto und Zeiten von Nichtarbeit:

Während einer Elternzeit ist eine Ansparung im Rahmen des freiwilligen Arbeitszeitkontos nicht möglich. Das gilt auch bei einer sonstigen Beurlaubung von mehr als einem Monat sowie während der Dauer einer Erkrankung, die einen Zeitraum von sechs Monaten überschreitet; Unterbrechungen durch kurzfristige Erkrankungen sind unschädlich, ebenso Unterbrechungen durch Mutterschutzfristen.

Zuständige Stellen:

Die Schulleiter und die Staatlichen Schulämter für die Grund-/Mittelschulen genehmigen und überwachen diese Arbeitszeitkonten unter Berücksichtigung dienstlicher Notwendigkeiten und berücksichtigen die zusätzlichen oder geringeren Wochenstunden bei der Klassenbildung.



Umrechnung auf Unterrichtspflichtzeit

/download/4-24-01/48_h_ik_2023.jpg

Einsatz einer beurlaubten Lehrkraft als Vertretungskraft

Ein ebenfalls vorrangiger Weg, Vertretungskräfte zu gewinnen, ist die Wiederbeschäftigung von beurlaubten Lehrkräften – Beamtinnen/Beamte oder Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer.

Wege der Weiterbeschäftigung:

- „Umwandlung“ von einer Beurlaubung in Teilzeit – hier wird eine beamtete Lehrkraft weiter als Beamtin/Beamter tätig;
- Teilzeit während der Beurlaubung – hier wird eine beamtete Lehrkraft als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer tätig

entsprechend jeweils den beamtenrechtlichen oder tarifvertraglichen Regelungen.

Das bedeutet: Es kann ein beurlaubter Beamter/eine beurlaubte Beamtin eine Teilzeittätigkeit als Beamtin/Beamter oder als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ausüben. Für eine Beschäftigung als Beamtin/Beamter – auch in Teilzeit – muss eine entsprechende Planstelle vorhanden sein, für die Beschäftigung als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer genügen entsprechende Mittel.

Ein Arbeitnehmer/Eine Arbeitnehmerin kann selbstverständlich auch in Vertretungstätigkeit nur als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin beschäftigt werden.

Vergütung:

Bei Teilzeit als Beamtin/Beamter erfolgt anteilige Besoldung.

Bei Beschäftigung als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin wird ein Entgelt nach Tarifvertrag (TV-L) bezahlt.

Weitere Modalitäten der Beschäftigung als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin:

Zu den Modalitäten der Beschäftigung wird auf die Ausführungen zum Einsatz externer Vertretungskräfte unter „Weiter-/ erneute Beschäftigung“ verwiesen.

Steuerrecht:

Bei Teilzeit als Beamtin/Beamter und bei der Beschäftigung als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ist die individuelle Lohnsteuer zu zahlen.

Eine Unterrichtstätigkeit mit wenigen Stunden (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten) ist bis zur Höhe von insgesamt 3.000 € im Jahr auf Antrag steuerfrei. Einzelheiten zur Steuerbefreiung ergeben sich auch aus den Hinweisen zum entsprechenden Antrag.

Kranken- und Rentenversicherung:

Während der (originären) Beurlaubung besteht ein Anspruch auf Familienversicherung. Bei der (anschließenden Teilzeit-) Beschäftigung als Beamtin/Beamter besteht Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung. Es wird aber der vorherige Kontakt mit dem Landesamt für Finanzen bzw. den Sozialversicherungsträgern empfohlen.

Die **(Teilzeit-)Tätigkeit als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer** dagegen unterliegt der Sozialversicherungspflicht, es sei denn, es liegt eine geringfügige Beschäftigung vor. Siehe das Dokument: „Hinweise für Lehrkräfte“ (Download unten), die an staatlichen Schulen im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. nebenamtlich eingesetzt sind.

Bei der **Tätigkeit als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer (während der Beurlaubung aus dem Beamtenverhältnis)** wird wegen der Sozialversicherungspflicht bzw. -freiheit dringend der vorherige Kontakt mit dem Landesamt für Finanzen bzw. den Sozialversicherungsträgern empfohlen.

Beihilferecht:

- Bei der **(Teilzeit-)Beschäftigung als Beamtin/Beamter bei Umwandlung der Beurlaubung in Teilzeit** (s. o.) besteht Beihilfeanspruch.
- Als **teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer** haben Sie keinen Anspruch auf Beihilfe (Hinweis: Das gilt, wenn Sie nach dem 31.12.2000 als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer eingestellt wurden; für die Zeit vorher gibt es Übergangsregelungen).

Wegen evtl. Besonderheiten (insbesondere bei Konkurrenzsituationen, wenn auch der Ehepartner beihilfeberechtigt ist) wird dringend der vorherige Kontakt mit dem Landesamt

für Finanzen empfohlen; weitere Informationen zum Beihilferecht geben auch die dortigen Beihilfestellen bzw. sind aus der Broschüre: Das bayerische Beihilferecht ersichtlich.

Hinweis

Nachfragen zur Rentenversicherung und zur Steuerbefreiung beim Landesamt für Finanzen – Bezügestelle werden im Interesse der Beschäftigten empfohlen.



Hinweise für Lehrkräfte

/download/4-24-01/hinweise_fr_lehrkrfte.jpg



Hinweise zur Steuerbefreiung

<https://www.lff.bayern.de/formulare/formularsuche/arbeitnehmer/>



Broschüre: Das bayerische Beihilferecht

[https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTION=SETVAL&artdtl.htm.APGxNODENR:284189.AARTxNR:06002011.AARTxNODENR:349703.USERxBODYURL:artdtl.htm.KATALOG:SIMF.AKATxNAME:SIMF.ALLE.x\)=X](https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTION=SETVAL&artdtl.htm.APGxNODENR:284189.AARTxNR:06002011.AARTxNODENR:349703.USERxBODYURL:artdtl.htm.KATALOG:SIMF.AKATxNAME:SIMF.ALLE.x)=X)

Teilzeit in Elternzeit

Auch Lehrkräfte in Elternzeit können als Vertretungskräfte in Teilzeitbeschäftigung gewonnen werden.

Voraussetzungen für eine Tätigkeit während der Elternzeit:

- Die Lehrkraft kann Beamtin/Beamter oder Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer sein. Der Beamte/die Beamtin wird als Vertretungskraft im Beamtenverhältnis auf der Grundlage der Urlaubsverordnung, der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin wird als Vertretungskraft im Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes tätig.
- Ein entsprechender Antrag muss von der Lehrkraft gestellt werden.

Umfang der Vertretungstätigkeit:

Die Tätigkeit darf höchstens 32 Wochenstunden betragen. Dies entspricht bei Lehrkräften – je nach Unterrichtspflichtzeit – zwischen 18 und 23 Wochenstunden UPZ (siehe die unten eingestellte Übersicht).

Vergütung:

Bei Teilzeit als Beamtin/Beamter erfolgt anteilige Besoldung; bei Beschäftigung als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin wird ein anteiliges Entgelt nach TV-L bezahlt.

Hinweis: Das Bundesfamilienministerium hat einen Elterngeldrechner installiert, der es den Betroffenen ermöglicht, ihr individuelles Elterngeld (unter Beachtung der

Einkommensgrenzen und des Familieneinkommens) selbst zu berechnen. Dieser ist auf den Seiten des Bundesfamilienministeriums online abrufbar (Link siehe unten).

Steuerrecht:

Bei Teilzeit als Beamter/Beamtin und bei Teilzeit als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer ist die individuelle Lohnsteuer zu zahlen.

Eine Unterrichtstätigkeit mit wenigen Stunden (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten) ist bis zur Höhe von insgesamt 3.000 € im Jahr auf Antrag steuerfrei. Nachfragen hierzu beim Landesamt für Finanzen werden im Interesse der Beschäftigten empfohlen. Einzelheiten zur Steuerbefreiung ergeben sich auch aus den Hinweisen zum entsprechenden Antrag.

Kranken- und Rentenversicherung:

- Bei der (Teilzeit-)Beschäftigung als Beamtin/Beamter besteht Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung. Unter bestimmten Voraussetzungen (insbesondere, wenn bestimmte Einkommensgrenzen nicht überschritten werden) besteht die Möglichkeit, auch bei einer (Teilzeit-) Beschäftigung als Beamtin/Beamter während der Elternzeit Beiträge für eine beihilfekonforme Krankenversicherung anteilig erstattet zu bekommen; das gilt aber bis höchstens im Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit. Wegen der Vielfalt der Fallgestaltungen wird dringend der vorherige Kontakt mit dem Landesamt für Finanzen bzw. den Sozialversicherungsträgern empfohlen.
- Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer bleiben während der Elternzeit - ohne Beschäftigung - in der gesetzlichen Krankenversicherung weiterhin versichert, und zwar beitragsfrei - dies aber nur für die Dauer des Bezugs von Elterngeld (Beratung durch die zuständigen Versicherungsträger wird dringend angeraten); in der Rentenversicherung werden die Zeiten (teilweise) als Versicherungs- bzw. Beschäftigungszeiten berücksichtigt. Bei Aufnahme einer (Teilzeit-) Tätigkeit als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer entsteht Sozialversicherungspflicht, es sei denn, es liegt eine geringfügige Beschäftigung vor: Siehe das Dokument: „Hinweise für Lehrkräfte“ (Download unten), die an staatlichen Schulen im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. nebenamtlich eingesetzt sind.

Beihilferecht:

Bei Beamtinnen/Beamten besteht während der Elternzeit unter bestimmten Voraussetzungen ein eigenständiger Anspruch auf Krankenfürsorgeleistungen, dessen Umfang sich nach dem Beihilferecht richtet.

Für neu eingestellte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer besteht kein Anspruch auf Beihilfe. Er ist wegen der Mitgliedschaft in der gesetzlichen bzw. privaten Krankenversicherung auch nicht notwendig; bei sog. Altfällen (früherer Beihilfeanspruch) kann sich auch ein Beihilfeanspruch für Angestellte ergeben. Es wird dringend der vorherige Kontakt mit dem Landesamt für Finanzen bzw. den Sozialversicherungsträgern empfohlen.

Weitere Informationen zum Beihilferecht geben die Beihilfestellen beim Landesamt für Finanzen bzw. sind aus der Broschüre: „Das bayerische Beihilferecht“ ersichtlich.



Übersicht: Höchstgrenze Wochenstunden

</download/4-24-01/Umrechnung-Wochenstunden-UPZ-bei-Elternzeit.jpg>



Zum Elterngeldrechner

<https://familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner>



Hinweise für Lehrkräfte

/download/4-24-01/hinweise_fr_lehrkrfte.jpg



Hinweise zur Steuerbefreiung

<https://www.lff.bayern.de/formulare/formularsuche/arbeitnehmer/>



Broschüre: Das bayerische Beihilferecht

[https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL\(artdtl.htm,APGxNODENR:284189,AARTxNR:06002011,AARTxNODENR:349703,USERxBODYURL=artdtl.htm,KATALOG:SIMF,AKATxNAME:SIMF,ALLE:x\)=X](https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL(artdtl.htm,APGxNODENR:284189,AARTxNR:06002011,AARTxNODENR:349703,USERxBODYURL=artdtl.htm,KATALOG:SIMF,AKATxNAME:SIMF,ALLE:x)=X)

Einsatz einer Lehrkraft in Altersteilzeit als Vertretungskraft

Auch eine bestehende Altersteilzeit schließt die Beschäftigung als Vertretungskraft nicht aus. Das gilt sowohl für die Altersteilzeit im Teilzeitmodell als auch im sog. Blockmodell.

Formen der Altersteilzeit bei Beamtinnen/Beamten:

- Bei Altersteilzeit von Beamtinnen/Beamten im Teilzeitmodell besteht der Umfang der Arbeitszeit aus 60 v. H. der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit.
- Beim Blockmodell wird der Umfang der Arbeitszeit ebenfalls mit 60 v. H. der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit bestimmt. Zunächst arbeitet die Beamtin/der Beamte im bisherigen Umfang (i. d. R. also als Vollbeschäftigter) weiter, nach 60 v. H. des Bewilligungszeitraumes der Altersteilzeit wird sie/er aber völlig von der Arbeitsleistung freigestellt.

Altersteilzeit bei Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern:

Neue Bewilligungen sind seit 1. Januar 2010 nicht mehr möglich. Da sich nur noch wenige Lehrkräfte als Arbeitnehmer in Altersteilzeit befinden, wurden die bisherigen Ausführungen gestrichen.

Umfang einer Beschäftigung während der Teilzeit:

- Entsteht in der Freistellungsphase einer Beamtin/eines Beamten ein Bedarf, die Beamtin/den Beamten weiter oder wieder zu beschäftigen und ist sie/er damit einverstanden, kann dies durch eine Beauftragung mit nebenamtlichem Unterricht (Siehe das Dokument: „Hinweise für Lehrkräfte“ (Download unten), die an staatlichen Schulen im Rahmen eines befristeten Arbeitsvertrages bzw. nebenamtlich eingesetzt sind, Downloadmöglichkeit siehe unten) erfolgen.
- In der Arbeitsphase im Blockmodell bzw. beim Teilzeitmodell erfolgt eine zusätzliche Tätigkeit als Mehrarbeit.

Vergütung:

- Die Bezahlung für nebenamtlichen Unterricht bei Beamtinnen/Beamten während der Freistellungsphase der Altersteilzeit erfolgt nach Stundensätzen, die der Höhe nach den Stundensätzen bei angeordneter und zur Auszahlung kommender Mehrarbeit entsprechen.
- In der Arbeitsphase der Altersteilzeit bzw. beim Teilzeitmodell werden bei angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit die entsprechenden Stundensätze gezahlt (siehe Aufklapper: „Anordnung von Mehrarbeit“).

Steuerrecht:

Bei nebenamtlichem Unterricht (in der Freistellungsphase der Altersteilzeit als Beamtin/Beamter) ist eine Unterrichtstätigkeit mit wenigen Stunden (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten) bis zur Höhe von insgesamt 3.000 € im Jahr auf Antrag steuerfrei. Nachfragen hierzu beim Landesamt für Finanzen werden im Interesse der Beschäftigten empfohlen. Einzelheiten zur Steuerbefreiung ergeben sich auch aus den Hinweisen zum entsprechenden Antrag.

Kranken- und Rentenversicherung:

Der nebenamtliche Unterricht (in der Freistellungsphase der Altersteilzeit als Beamtin/Beamter) wird sozialversicherungsfrei ausgeübt.

Beihilferecht:

Bei der (Teilzeit-)Beschäftigung als Beamtin/Beamter besteht Beihilfeanspruch. Da während der Gesamtdauer der Altersteilzeit das Beamtenverhältnis bestehen bleibt, ändert sich auch am Beihilfeanspruch durch die (zusätzliche) Beschäftigung „im Nebenamt“ nichts.

Weitere Informationen zum Beihilferecht geben die Beihilfestellen beim Landesamt für Finanzen bzw. sind aus der Broschüre: „Das bayerische Beihilferecht“ ersichtlich.



Hinweise für Lehrkräfte

/download/4-24-01/hinweise_fr_lehrkrfte.jpg



Einsatz einer pensionierten oder Rente beziehenden Lehrkraft als Vertretungskraft

Auch Ruheständler können helfen, den Unterrichtsbedarf zu decken.

Art der Weiterbeschäftigung:

Beamtinnen/Beamte:

Eine „Wiederbeschäftigung“ einer Beamtin/eines Beamten im Ruhestand ist nur auf der Grundlage eines Vertrages nach dem TV-L möglich.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer:

Bei Lehrkräften als Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin endet das Arbeitsverhältnis kraft Tarifvertrags mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat. Eine Weiterbeschäftigung ist nicht in Form der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses (insbesondere nicht einseitig durch den Arbeitgeber) möglich, allerdings kann eine Quasi-Weiterbeschäftigung durch den Abschluss eines neuen schriftlichen Arbeitsvertrages (also einvernehmlich) erfolgen.

Auf die Ausführungen zum Einsatz externer Vertretungskräfte unter Weiter- / erneute Beschäftigung wird hingewiesen.

Umfang der Weiterbeschäftigung:

Da es sich um eine vertragliche Abmachung handelt, ist insoweit keine Begrenzung der Stundenzahl gegeben. Finanzielle Begrenzungen können sich infolge einer Anrechnung auf die Ruhestandsbezüge ergeben, wenn die Vergütung bestimmte Anrechnungsgrenzen übersteigt (s. u.).

Vergütung:

Bei Pensionisten und Rentenbeziehern wird auf der Grundlage eines Arbeitsvertrages das jeweils zutreffende TV-L-Entgelt vereinbart und bezahlt.

Steuerrecht:

Eine Unterrichtstätigkeit mit wenigen Stunden (nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten) ist bis zur Höhe von insgesamt 3.000 € im Jahr auf Antrag steuerfrei. Nachfragen hierzu beim Landesamt für Finanzen werden im Interesse der Beschäftigten empfohlen. Einzelheiten zur Steuerbefreiung ergeben sich auch aus den Hinweisen zum entsprechenden Antrag. Ein Verdienst über den Jahresfreibetrag hinaus ist in üblicher Weise zu versteuern.

Kranken- und Rentenversicherung:

Auch für ansonsten rentenversicherungsfreie (Ruhestands-) Beamtinnen/Beamte und weiter beschäftigte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer hat (nur) der Arbeitgeber einen Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung zu zahlen, wie wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer versicherungspflichtig wäre.

Zur Krankenversicherung gilt:

Ruhestandsbeamtinnen/-beamte, die als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer beschäftigt werden, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die wieder beschäftigt werden, sind in der Krankenversicherung für die Arbeitnehmertätigkeit im Rahmen der Geringfügigkeitsregelungen (§ 8 SGB IV) versicherungsfrei; im Übrigen besteht Versicherungspflicht.

Versorgungs- bzw. Rentenrecht:

Beamtinnen/Beamte:

Bei den Ruhestandsbeamtinnen/-beamten sehen die einschlägigen Rechtsvorschriften die Anrechnung von Erwerbseinkommen auf die Versorgungsbezüge vor, soweit Höchstgrenzen überschritten werden.

Detaillierte und verbindliche Aussagen im Einzelfall können nur vom Landesamt für Finanzen getroffen werden. Der jeweils auf dem Versorgungsbescheid genannte Sachbearbeiter kann weiterführende Informationen geben.

Aus dem ermittelten Betrag kann dann auf der Basis der individuellen Vergütung rückgeschlossen werden, wie viele Stunden in etwa vertreten werden können, ohne dass mit einer Anrechnung des Verwendungseinkommens auf die Ruhestandsbezüge gerechnet werden muss.

Zu diesem Themenkreis wird auch auf die Informationsbroschüre des Bayerischen Staatsministeriums der Finanzen G (insbesondere Kapitel D1, vgl. nachstehende Verlinkung) hingewiesen.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer:

Eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer bezieht neben der Vergütung aus der Weiterbeschäftigung die vollen Rentenbezüge, wenn sie/er die Regelaltersgrenze vollendet hat, gleichgültig, ob sie/er im oder außerhalb des öffentlichen Dienstes tätig ist. Die Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten wurden zum 1. Januar 2023 aufgehoben.

Beihilferecht

Beamtinnen/Beamte:

Für Pensionisten gilt: Der Beihilfeanspruch, der ihnen als Ruhestandsbeamten zusteht, wird im Falle einer Weiterbeschäftigung als Arbeitnehmer nicht durch Ruhens- oder Anrechnungsvorschriften geschmälert. Es ergibt sich auch durch die Versicherungsfreiheit in

der Krankenversicherung bei der Beschäftigung als Arbeitnehmer i. d. R. keine Auswirkung auf die Höhe der Beihilfe.

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer:

Für Rentenbezieher, die als Arbeitnehmer weiter beschäftigt werden, besteht kein Anspruch auf Beihilfe. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer sind über das Sozialversicherungsrecht abgesichert. Bei einer „nahtlosen“ (Weiter-) Beschäftigung könnte evtl. eine (frühere) Beihilfeberechtigung entstehen; insoweit wird der vorherige Kontakt mit dem Landesamt für Finanzen empfohlen.

Weitere Informationen zum Beihilferecht geben die Beihilfestellen beim Landesamt für Finanzen bzw. sind aus der Broschüre: Das bayerische Beihilferecht ersichtlich.

 Grundzüge des Versorgungsrechts

[https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL\(artdtl.htm-APGxNODENR:284189-AAARTxNR:06002015-AAARTxNODENR:349717-USERxBODYURL:artdtl.htm,KATALOG:SIMF_AKATxNAME:SIMF_ALLE:x\)=X](https://www.bestellen.bayern.de/application/applstarter?APPL=eshop&DIR=eshop&ACTIONxSETVAL(artdtl.htm-APGxNODENR:284189-AAARTxNR:06002015-AAARTxNODENR:349717-USERxBODYURL:artdtl.htm,KATALOG:SIMF_AKATxNAME:SIMF_ALLE:x)=X)



Broschüre: Das bayerische Beihilferecht


<https://www.bayernportal.de/>

Einsatz externer Vertretungskräfte

Der zweite Weg, Unterrichtsausfall zu verhindern, ist der Einsatz von externen Vertretungskräften. Die Gewinnung aktiver und ehemaliger Lehrkräfte hat jedoch grundsätzlich Vorrang. Als Schulleiter und Schulleiterin entscheiden Sie über das Vorliegen der allgemeinen Eignung und der für den Einsatz im Unterricht notwendigen Fachkompetenz.

Als Vertretungskräfte kommen neben Personen mit Befähigung für ein Lehramt an öffentlichen Schulen insbesondere auch Hochschulabsolventen mit einer für den jeweiligen Fachunterricht einschlägigen Staatsprüfung oder einem einschlägigen Bachelor-, Master-, Diplom- oder Magisterabschluss in Betracht. Aber auch Lehramtsstudenten im höheren Fachsemester können eingesetzt werden.

Im Bereich der beruflichen Schulen kommen darüber hinaus insbesondere Meister/ Techniker einschlägiger Fachrichtungen oder vergleichbar ausgebildete Personen zur Abdeckung des fachpraktischen Unterrichts in Betracht.

Auch bei der Auswahl der externen Vertretungskräfte gilt die Vorgabe des Grundgesetzes wonach „Jeder (Deutsche) nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte“ hat (vgl.  [Art. 33 Abs. 2 GG](#)

https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_33.html).

Mit Personen, die für eine befristete Einstellung als externe Vertretungskraft in Betracht kommen, schließen Sie eine Rahmenvereinbarung.



Zur Rahmenvereinbarung

</download/4-24-01/Rahmenvereinbarung.jpg>

Durch diese Rahmenvereinbarung erklärt der Bewerber bzw. die Bewerberin, grundsätzlich für Ihren Vertretungspool bereit zu stehen. Die Rahmenvereinbarung erleichtert Ihnen daher Ihre Planungen und verbleibt bei Ihren Unterlagen. Ein konkreter Arbeitsvertrag wird damit aber noch nicht geschlossen. Die Vertretungskraft darf noch nicht tätig werden, insbesondere nicht für den Vertretungsunterricht eingesetzt werden.

Hinweis für den Bereich der Grund- und Mittelschulen

Die staatlichen Grund- und Mittelschulen arbeiten mit den Staatlichen Schulämtern sowie den Regierungen bei der Gewinnung von Vertretungskräften zusammen. Die konkrete Einsatzplanung wird vom Staatlichen Schulamt unter Beteiligung der Schulleitung der betreffenden Grund- bzw. Mittelschulen vorgenommen. Der Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgt durch die Regierung auf Vorschlag des Staatlichen Schulamtes.



Staatliche Schulämter

<https://www.km.bayern.de/ministerium/institutionen/staatliche-schulaemter>



Regierungen

<https://www.km.bayern.de/ministerium/institutionen/regierungen>

Hinweis für den Bereich der Förderschulen

Die staatlichen und privaten Förderschulen arbeiten bei der Gewinnung von Vertretungskräften zusammen mit den Sachgebieten 41 der jeweiligen Regierung. Die konkrete Einsatzplanung wird von der Regierung unter Beteiligung der Schulleitung der betreffenden Förderschulen und ggf. deren privaten Sachaufwandsträger vorgenommen. Der Abschluss des Arbeitsvertrages erfolgt durch die Regierung oder den privaten Schulträger.



Regierungen in Bayern - Bereich Förderschulen

<https://www.lehrer-werden.bayern/bewerbung-und-einstellung/foerderschulen#regierungen-in-bayern-bereich-foerderschulen>

Im konkreten Vertretungsfall ist mit der Vertretungskraft ein befristeter Vertrag auf der Grundlage des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zu schließen.

Um hier eine richtige Eingruppierung und damit Vergütung der Vertretungskraft sicherzustellen, sind detaillierte Angaben erforderlich.

Da die Vertretungskräfte zudem an staatlichen Schulen des Freistaats Bayern tätig werden, müssen sie neben der fachlichen Qualifikation auch einen Nachweis über ihre persönliche Zuverlässigkeit und Integrität beibringen.

Ein Einsatz als (Vertretungs-)Lehrkraft darf erst nach Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses erfolgen.

Das bedeutet:

- Wurde bislang noch kein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt: Mit der Vertretung darf erst nach dessen Vorlage begonnen werden.
- Wurde bereits ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und dauerte die Unterbrechung zur letzten Vertretungstätigkeit nicht länger als ein Jahr: Es muss kein erneutes erweitertes Führungszeugnis vorgelegt werden, bevor vertreten werden darf.
- Wurde bereits ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und dauerte die Unterbrechung seit der letzten Vertretungstätigkeit länger als ein Jahr, aber nicht länger als drei Jahre: Ein neues erweitertes Führungszeugnis ist vorzulegen, mit dem Vertretungsunterricht darf aber vorläufig begonnen werden; das erweiterte Führungszeugnis ist nachzureichen.
- Wurde bereits ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt und dauerte die Unterbrechung seit der letzten Vertretungstätigkeit länger als drei Jahre: Ein neues erweitertes Führungszeugnis ist vorzulegen, mit dem Vertretungsunterricht darf erst nach Vorlage des aktuellen erweiterten Führungszeugnisses begonnen werden.

Auch die **Hinweise zum Vollzug des Gesetzes zum Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention (Masernschutzgesetz)**, die mit KMS vom 28.02.2020 versandt wurden, sind beim Einsatz von Vertretungskräften zu beachten. Insbesondere auf Anlage 3, S. 5, zu diesem KMS, dort also Ziff. 3 b (2) wird hingewiesen:

„In Bezug auf unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer gelten die Ausführungen unter Punkt (1) (1.1) und (1.2) entsprechend. Bei befristet beschäftigten Arbeitnehmern (Vertretungslehrkräften) ist im Rahmen der Neubeschäftigung folgende Besonderheit zu beachten: Die Schulleiterin/der Schulleiter ist am Einstellungsprozess beteiligt. Künftig muss die Bewerberin/der Bewerber neben den schon bisher erforderlichen Unterlagen zunächst gegenüber der Schulleiterin/dem Schulleiter einen Nachweis über Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation erbringen, welcher der personalverwaltenden Stelle weitergeleitet wird. Erst wenn dieser Nachweis erbracht ist, darf die Person an der Schule tätig werden. Wird der Nachweis nicht erbracht, darf die Bewerberin/der Bewerber mangels körperlicher Eignung nicht eingestellt werden.“

Um die Entgeltzahlung durch das zuständige Landesamt für Finanzen zu ermöglichen, sind schließlich – wie bei jeder anderen Tätigkeit – auch einige Unterlagen mit Blick auf die

Entgeltzahlung vorzulegen.