

Januar 2026

PERSONALRATSINFO

PERSONALRAT FÜR FÖRDERSCHULEN UND SCHULEN FÜR KRANKE



PERSONALRAT FÜR FÖRDERSCHULEN UND SCHULEN FÜR KRANKE

PERSONALRATSINFO

Frohes neues Jahr 2026

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
wir hoffen, dass Sie gut ins neue Jahr gestartet sind und sich in der unterrichtsfreien Zeit ein wenig erholen konnten. Viele von Ihnen stecken schon mitten in Lernentwicklungsgesprächen und dem Verfassen von Zeugnissen.

Allen, die beruflich Veränderungen anstreben, geben wir die wichtigsten Informationen und Termine für Anträge zu Versetzungen, Teilzeit- und Altersteilzeit weiter. In der Dezemberausgabe des Mittelfränkischen Schulanzeigers waren viele Schulleitungsstellen, Stellvertretungen sowie weitere Konrektorenstellen ausgeschrieben, die zu besetzen sind. Hier werden sich die Änderungen für eine Anlassbeurteilung sicherlich auswirken. Zusätzlich endet im Dezember 2026 der Zeitraum für die Periodische Dienstliche Beurteilung. Auch hierzu finden Sie Informationen in diesem PR-Info.

Der Personalrat wünscht Ihnen eine gute Zeit und viel Durchhaltekraft. Bleiben Sie gesund!

Dienstliche Beurteilung 2026 – wichtig zu wissen!

Am 31. Dezember 2026 endet erneut der vierjährige Beurteilungszeitraum der aktuellen Regelbeurteilungsrunde. In den nächsten Tagen gehen den Schulen die Vollzugshinweise zu, die dann allen Lehrkräften in einer Konferenz vorgestellt und inklusive Schreiben aus dem Kultusministerium zur Verfügung gestellt werden müssen. Bereits im November wurden den Schulen die Änderungen in den Beurteilungsrichtlinien bekannt gegeben, die seit 1. Januar 2026 auch online in den Richtlinien zu finden sind. Folgende Dinge sollte man als Beschäftigter unbedingt wissen:

Werde ich beurteilt?

Beurteilt werden alle verbeamteten und unbefristet angestellten staatlichen Lehrkräfte. Ausnahmen sind in Punkt 4.2.1 geregelt. Neu ist, dass nicht mehr beurteilt wird, wer die Endstufe seiner Besoldungsgruppe erreicht hat und in den ans Beurteilungsende anschließenden 32 Monaten in den Ruhestand, in die Freistellungsphase der Altersteilzeit (oder eines Sabbatmodells) oder ohne Dienstbezüge beurlaubt wird und anschließend in den Ruhestand wechselt. Weitere Ausnahmen oder besondere Regelungen bei Beurlaubung, Abordnung oder Elternzeit finden sich ebenfalls in den Richtlinien.

Beförderung – nur mit entsprechendem Ergebnis

Die periodische Beurteilung 2026 soll als Instrument der Personalplanung bei Auswahlentscheidungen über die dienstliche Verwendung und das berufliche Fortkommen der Lehrkräfte dienen. Das Ergebnis der Beurteilung entscheidet, ob man befördert wird oder sich erfolgreich auf Funktionsstellen bewerben kann. Es gibt im Förderschulbereich nur eine funktionslose Beförderung (A13+AZ). Entscheidend für eine mögliche funktionslose Beförderung sind die Beförderungskriterien „Unterrichtsplanung und Unterrichtsgestaltung“, „Unterrichtserfolg“ und „Erzieherisches Wirken“. Für die Funktionsämter (Leitungsfunktionen, Fachfunktionen, Beratungsfunktionen, Ausbildungsfunktionen) sind so genannte Superkriterien und die Verwendungseignung entscheidend.

Anspruch auf Anlassbeurteilung geändert – Verwendungseignung wichtig

Nicht alle Schulleitungsstellen können zeitnah neu besetzt werden. Kolleg*innen übernehmen dann häufig kommissarisch die Funktion. Bislang war es möglich, 12 Monate nach der Übernahme einer Funktion (oder nach einer Beförderung) eine Anlassbeurteilung zu erstellen, damit die neue Tätigkeit zu würdigen und für die Kolleg*in die Voraussetzung für eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Ausschreibung zu schaffen. Der Gesetzgeber hat den Zeitrahmen geändert. Mindestens 32 Monate lang muss nun die Funktion übernommen werden, um Anspruch auf eine Anlassbeurteilung zu haben. Ausnahmen gibt es nur, wenn Stellenbesetzungsverfahren erfolglos geblieben sind, weil die Bewerber*innen keine Verwendungseignung in der letzten dienstlichen Beurteilung erhalten haben.

Deshalb wichtig: Alle Personen, die sich mittel- bis langfristig die Bewerbung auf eine Funktionsstelle vorstellen können oder bereits kommissarisch mit einer Funktion betraut sind, sollten bei Eignung unbedingt darauf achten, dass dies entsprechend in der Beurteilung formuliert wird. Die Verwendungseignung soll mit den entsprechenden Superkriterien korrespondieren.

Neue Beurteilungsmerkmale

Neu hinzugekommen sind die Merkmale „lösungsorientierte Vorgehensweise“ als Unterpunkt zu „Zusammenarbeit“ und das Merkmal „pragmatische Arbeitsweise“ als Unterpunkt zu „Entscheidungsvermögen“. Dadurch wird in einer auf den Schulbereich zugeschnittenen Art und Weise die Intention des Zweiten Modernisierungsgesetzes der Staatsregierung aufgegriffen, mit dem entsprechende zusätzliche Beurteilungsmerkmale in das Bayerische Leistungslaufbahngesetz aufgenommen wurden.

Grundsätzliches – wann darf ich misstrauisch werden?

Die Beurteilung soll sich auf Beobachtungen innerhalb und außerhalb des Unterrichts aus dem gesamten Beurteilungszeitraum und dem gesamten Aufgabenbereich des/der zu Beurteilenden stützen. Unterrichtsbesuche müssen „in ausreichender Zahl“ durch die Schulleitung erfolgen. Es reicht nicht, wenn erst gegen Ende des Beurteilungszeitraums ein einziger Besuch stattfindet. Außerdem müssen Unterrichtsbesuche zeitnah besprochen werden. Vorhandene Mängel sind rechtzeitig anzusprechen, damit die Chance besteht, die Mängel zu beseitigen. Transparenz ist hier unabdingbar.



Der Personalrat rät:

Setzen Sie sich mit den Beurteilungsrichtlinien und den Vollzugshinweisen auseinander. Die Beurteilung ist wichtig, wenn es um die funktionslose Beförderung und die Bewerbung auf Funktionsämter geht. Bestehen Sie auf zeitnahe Besprechungen der Unterrichtsbesuche und verkaufen Sie sich nicht unter Wert. Sollte Ihre Schulleitung erst im letzten Jahr beginnen, den Unterricht zu besuchen, ist das nicht in Ordnung. Achten Sie darauf, dass auch die Beobachtungen weiterer Personen berücksichtigt werden (beispielsweise Fachbetreuer, Stufenleiter etc.). Notieren Sie sich alles, was sie tun, um eine gute Lehrkraft zu sein. Und lassen Sie das Prozedere nicht zu nah an sich heran – auch eine vermeintlich „durchschnittliche Beurteilung“ sagt nichts über Sie als Person aus. Und sollten Sie das Gefühl haben, dass da etwas ganz falsch läuft – wenden Sie sich an ihre Personalvertretung.

[Bekanntmachung des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung und die Leistungsfeststellung der staatlichen Lehrkräfte sowie der Schulleiterinnen und Schulleiter an Schulen in Bayern vom 27. April 2021 \(BayMBl. Nr. 332\), die zuletzt durch Bekanntmachung vom 28. Oktober 2025 \(BayMBl. Nr. 462\) geändert worden ist](#)

[BayMBl. Nr. 332; 4.2 Periodische Beurteilung](#)

[BayMBl. Nr. 332; 2. Inhalt der Beurteilungen, Beurteilungsmaßstab und Bewertung](#)

Wichtige Termine

Für alle, die sich im kommenden Schuljahr beruflich verändern möchten gilt es in den kommenden Tagen und Wochen wichtige Fristen zu wahren. Im Mittelfränkischen Schulanzeiger vom 2. Januar finden Sie weitere Informationen dazu ab Seite 27.

https://www.regierung.mittelfranken.bayern.de/mam/service/schulanzeiger/schanz_2026_01.pdf

Antrag auf Teilzeitbeschäftigung (Art. 88 und Art. 89 BayBG; analog § 11 TV-L)

Teilzeitanträge für das Schuljahr 2026/2027 sind auf dem Dienstweg **bis spätestens 31. März 2026** bei der Regierung von Mittelfranken vorzulegen. Die Einschränkungen für Teilzeitbeschäftigung nach Art. 88 gelten weiterhin: mindestens 23 Stunden für Lehrkräfte und 24 Stunden für Fachlehrkräfte.

Das Formblatt ist bayernweit einheitlich und kann vom bayerischen Formularserver heruntergeladen werden kann.

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rvs/b4/43/rvs_43-056/index?caller=416302069674

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rvs/b4/43/rvs_43-057/index

Anträge auf Altersteilzeit nach Art. 91 BayBG

Eine Altersteilzeit im Teilzeitmodell ist nur zu Beginn des Schuljahres am 1. August möglich und muss auf dem Dienstweg bis spätestens **31. Januar 2026** bei der Regierung von Mittelfranken beantragt werden. Für Anträge auf Teilzeit im Blockmodell können Sie das Formular ebenfalls nutzen. Die Anträge müssen, abhängig vom gewünschten Beginn, 6 Monate vor Beginn der Altersteilzeit gestellt werden.

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rvs/b4/43/rvs_43-059/index?caller=416302069674

Versetzungsantrag innerhalb eines Regierungsbezirkes

Lehrkräfte an Förderschulen und Schulen für Kranke haben die Möglichkeit, für das Schuljahr 2026/27 eine Versetzung aus persönlichen Gründen innerhalb des Regierungsbezirks zu beantragen. Der Antrag ist mit dem bayernweit einheitlichen Formblatt „Antrag auf Versetzung innerhalb des Regierungsbezirks“ (Förderschule) zu stellen. Hier geht's zum Antrag:

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rvs/b4/41/rvs_41-101/index?caller=349190961674

Lehrkräfte an Förderschulen und an Schulen für Kranke reichen ihren Versetzungsantrag (Formblatt zweifach) möglichst sofort, spätestens **bis 1. März 2026** bei der Schulleitung ein. Die Schulleitungen werden gebeten, eingehende Anträge möglichst zeitnah, spätestens bis 15. März 2026 einfach an die Regierung weiterzuleiten (keine Sammelvorlage).

Versetzungen in einen anderen Regierungsbezirk

Die Regierungen führen im Rahmen des Tauschverfahrens und im Hinblick auf eine bedarfsgerechte Versorgung in Bayern Versetzungen von Lehrkräften (Sammelbegriff) in einen anderen Regierungsbezirk durch. Bitte nutzen Sie hierzu den „Antrag auf Versetzung in einen anderen Regierungsbezirk“ (Förderschule):

https://formularserver.bayern.de/intelliform/forms/stmi+regierungen/rvs/b4/41/rvs_41-100/index?caller=349190961674

Die Anträge müssen ebenfalls möglichst bald, spätestens aber **bis 1. März 2026** bei der Schulleitung sein. Die Schulleitungen leiten diese ebenfalls bis zum 15. März 2026 einfach an die Regierung weiter.

Versetzungen in ein anderes Bundesland im Lehrertauschverfahren

Am Lehrertauschverfahren können nur Lehrkräfte teilnehmen, die im staatlichen Schuldienst verbeamtet oder unbefristet beschäftigt sind.

Das Lehrertauschverfahren ist planstellenneutral und dient vorrangig der Familienzusammenführung. Sollten nicht genügend Tauschpartner gefunden werden, erfolgt eine Auswahl nach den Kriterien Eignung, soziale Situation und Wartezeit.

www.lehrer-werden.bayern/bewerbung-und-einstellung/wechsel-nach-bayern

Die Antragstellung erfolgt online und wird am **31. Januar 2026** um 24 Uhr geschlossen. Über die **Web-Anwendung** geben Sie Ihre Daten ein, woraus ein pdf-Antragsdokument erstellt wird. In dem Online-Antrag sind Hilfefunktionen hinterlegt, die Ihnen das korrekte Ausfüllen des Antrags erleichtern sollen. Füllen Sie alle Felder vollständig aus, da aus Ihren Angaben der bundeseinheitlich geltende Vordruck generiert wird. Es wird darauf hingewiesen, dass nur vollständig ausgefüllte Anträge berücksichtigt werden können.

Der unterschriebene Antrag muss **zusätzlich auf dem Dienstweg bis zum 31. Januar 2026** bei der Regierung von Mittelfranken sein.

Mit der Abgabe des Versetzungsantrags erklären Sie sich ausdrücklich einverstanden, dass Sie den Dienst zum neuen Schuljahr aktiv aufnehmen.

<https://www.km.bayern.de/ltv>

Personalversammlung – was hat das mit mir zu tun?

Stellen Sie sich vor, der Vorstand des XY-Konzerns lässt von heute auf morgen das Altersteilzeitmodell für seine Beschäftigten nur noch mit vielen Einschränkungen zu; Teilzeitarbeit ist nur noch sehr reduziert möglich, was viele Arbeitnehmer*innen wegen fehlender KiTa- und Hortplätze in die Bredouille bringt. Die Stückzahlen in der Produktion werden erhöht, obwohl eine sorgfältige Montage schon jetzt kaum noch möglich ist. Wegen des Fachkräftemangels werden Praktikanten und Personal ohne Ausbildung eingestellt; deren Einarbeitung und Qualifizierung wird auf die Belegschaft übertragen. Statt einer transparenten Arbeitszeiterfassung wird weiterhin auf eine Vertrauensarbeitszeit gesetzt, deren unverbindlicher Anteil an Zeiten außerhalb der eigentlichen Produktion mit immer neuen Aufgaben und Inhalten gefüllt wird. Trotz deutlicher Hinweise der Fachleute vom Arbeits- und Gesundheitsschutz werden elementare Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten nicht umgesetzt oder durch ein langwieriges Kompetenzgerangel ausgehebelt. Mitteilungen, Anweisungen und Schreiben aus der Chefetage kommen in einer Frequenz und einem Umfang, dass sie nicht mehr gelesen werden können. Zum Teil sind wichtige Hinweise in Texten enthalten, die einen ganz anderen Betreff aufweisen; zum Teil ändern sich Dinge innerhalb eines Jahres so oft, dass widersprüchliche Informationen kursieren.

Können Sie sich vorstellen, dass die Belegschaft des XY-Konzerns nicht zur Betriebsversammlung geht, um gegen diese Maßnahmen vorzugehen?

In Mittelfranken arbeiten etwa 1800 Menschen an Förderschulen. Was glauben Sie, wie viele gehen zur Personalversammlung? Was glauben Sie, wie viele wollen ihrem Arbeitgeber Fragen stellen zu aktuellen Entwicklungen? Was glauben Sie, wie viele machen sich angesichts der gesellschaftlichen Veränderungen Gedanken oder Sorgen um das Arbeitsfeld Schule und wollen nicht einfach alles so hinnehmen? Wie viele denken sich Ihrer Meinung nach, es werden schon andere hingehen?

Ein Personalrat ist nur so stark, wie die Beschäftigten ihn haben wollen. Keine Aufträge, keine Personalratsarbeit. Zweimal im Jahr gibt es die Möglichkeit, sich für den eigenen Arbeitsplatz stark zu machen. Zweimal im Jahr gibt es die Möglichkeit, als Kollektiv aufzutreten. Was braucht es dazu? Nichts. Es ist Ihr verbrieftes Recht, an einer Personalversammlung teilzunehmen. Sie findet während der Arbeitszeit statt. Sie bekommen Fahrtkosten erstattet.

Mit einem Antrag auf der Personalversammlung machen Sie den Personalrat zu Ihrem Sprachrohr. Er kann in Ihrem Auftrag von der Landesregierung fordern, die Möglichkeiten der arbeitsmarktpolitischen Teilzeit wieder vollständig einzuführen, oder die Einschränkungen der familienpolitischen Teilzeit aufzuheben, oder die Regelungen zum Antragsruhestand, oder oder oder...

Wann gibt es die nächste Möglichkeit dazu? Am 4. Mai 2026. Dazu gibt es wieder ein PR-Info mit Hinweisen, wie ein Antrag bei einer Personalversammlung gestellt werden kann.

Bis dahin empfiehlt Ihnen Ihr Personalrat: Lesen Sie die PR-Infos. Wenn Sie diese nicht erhalten, sagen Sie uns Bescheid. Die Schulleitungen sind verpflichtet, Ankündigungen des Personalrats weiterzuleiten.

Personalversammlung – Rechtliche Grundlagen

Nachdruck aus einem bereits im März 2024 erschienenen PR-Info

Die Personalversammlung ist eine Versammlung der an einer Dienststelle beschäftigten Personen. Für den Bereich der Förderschulen heißt das: Die Interessen aller Beschäftigten an Förderschulen in Mittelfranken werden vom Personalrat vertreten; auf der Personalversammlung können die Beschäftigten ihrem Personalrat Aufgaben und Aufträge erteilen, damit er in ihrem Sinne handelt und tätig wird.

Ordentliche Personalversammlung

Der Personalrat ist verpflichtet, einmal in jeder Jahreshälfte während der Arbeitszeit in einer Personalversammlung Bericht über seine Tätigkeit zu erstatten. Mit der Einladung ist neben dem Ort und der Zeit der PV auch die Tagesordnung bekannt zu geben. Es können darüber hinaus weitere Angelegenheiten zur Beratung und Abstimmung gestellt werden.

Zeitpunkt und Ort

Die Personalversammlung findet grundsätzlich während der Arbeitszeit statt. Dabei ist immer eine Interessenabwägung zwischen einem möglichst geringen Ausfall an Unterrichtsstunden und dem Recht der Lehrerinnen und Lehrer auf Besuch der PV zu treffen. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts der Versammlung ist auf die Dauer der An- und Rückreise Rücksicht zu nehmen. Der Unterricht ist so frühzeitig zu beenden, dass es den Beschäftigten möglich ist, zeitgerecht anzureisen und eine angemessene Zeit für eine Mittagspause zu haben. Die Teilnahme an der PV hat keine Minderung der Dienstbezüge bzw. des Arbeitsentgelts zur Folge.

Teilnehmer

Teilnahmeberechtigt sind alle Beschäftigten der Dienststelle; sie sind aber hierzu nicht verpflichtet. Nimmt jemand nicht teil, so hat er seiner Dienst- bzw. Arbeitstätigkeit nachzugehen.

Die PV ist nicht öffentlich, allerdings ist der PR berechtigt, zu seiner Unterstützung bei der Unterrichtung der Beschäftigten für die Dauer der Erörterung eines Themas eine dienststellenfremde Auskunftsperson hinzuzuziehen. Der Leiter der Dienststelle kann an der PV teilnehmen.

Tätigkeitsbericht und Tagesordnung

Zweck der ordentlichen PV ist die (mündliche) Erstattung des Tätigkeitsberichts. Dieser muss so ausführlich sein, dass sich die Beschäftigten ein vollständiges Bild über die vom PR geleistete Arbeit machen können.

Die ordentliche Personalversammlung soll den Beschäftigten auch Gelegenheit zur Aussprache geben.

Anträge, Beschlussfassung und Zuständigkeit der Personalversammlung

Die PV kann alle Angelegenheiten behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen, einschließlich Fragen des Beamten-, Tarif-, Arbeits- und Sozialrechts. Sie kann dem PR Anträge unterbreiten und zu seinen Beschlüssen Stellung nehmen.

Stimmberechtigt in der PV sind alle anwesenden teilnahmeberechtigten Beschäftigten der Dienststelle ohne Rücksicht auf ihr aktives oder passives Wahlrecht zum PR. Stimmberechtigt sind auch alle PR-Mitglieder einschließlich des PR-Vorsitzenden.

Fahrtkosten

Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern werden notwendige Fahrtkosten nach den Vorschriften über die Reisekostenvergütung der Beamten erstattet.

Unfälle anlässlich der Personalversammlung

Unfälle (einschließlich Wegeunfälle), die sich anlässlich der Teilnahme an Personalversammlungen ereignen, sind bei Beamten Dienstunfälle und bei Arbeitnehmern Arbeitsunfälle, da es sich hierbei um dienstliche Veranstaltungen handelt.

Quelle:

Art. 48 bis 52 BayPVG

Rechtliche Fragen im schulischen Kontext

In einem unterhaltsamen und lehrreichen Vortrag von Herrn Stumpf von der Rechtsabteilung der Regierung von Mittelfranken wurden im Rahmen der Personalversammlung zentrale Themen rund um die rechtlichen Rahmenbedingungen für Lehrkräfte und Ehrenamtliche im schulischen Umfeld behandelt.

Absicherung bei Regressansprüchen

Ein wichtiger Punkt des Vortrags war die Absicherung von Lehrkräften und Ehrenamtlichen gegen Regressansprüche, die von Schüler*innen oder deren Eltern geltend gemacht werden könnten. Herr Stumpf stellte klar, dass Lehrkräfte im öffentlichen Dienst durch ihren Arbeitgeber geschützt sind. Dies gilt auch für Ehrenamtliche, die im haftungsrechtlichen Sinne als „Beamte“ betrachtet werden.



Erweitertes Führungszeugnis

Ein weiterer wichtiger Aspekt betrifft die Notwendigkeit eines Erweiterten Führungszeugnisses für alle, die im schulischen Kontext arbeiten. Grundsätzlich sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, ein solches Zeugnis vorzulegen. Ausnahmen bestehen lediglich für Angestellte des öffentlichen Dienstes, da bei möglichen Verfahrenseröffnungen der Dienstherr sowieso informiert wird (MiStra, Anordnung über Mitteilungen in Strafsachen), sowie in Fällen, in denen keine Gefährdung für die Schüler*innen anzunehmen ist. Herr Stumpf verwies auf die KMS vom 23.09.2019 für detailliertere Informationen. Das erweiterte Führungszeugnis kann gebührenfrei beantragt werden, wenn es für die Schule benötigt wird. Die Bearbeitungszeit beträgt etwa sechs Wochen.

Berührung und körperliche Interaktion

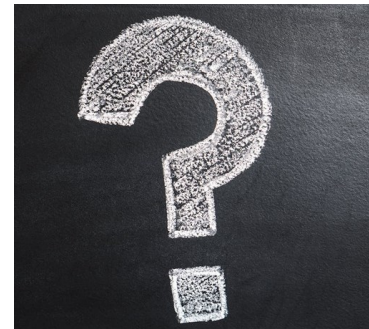
Ein sensibles Thema, das angesprochen wurde, ist das Berühren und Anfassen von Schülerinnen und Schülern. Hierbei betonte Herr Stumpf, dass körperliche Interaktionen niemals gegen den Willen der Schüler*innen erfolgen darf. Allerdings sind Berührungen in bestimmten Situationen, wie etwa zur Gefahrenabwehr, zur Hilfestellung oder als Ausdruck von Trost oder als Begrüßung, akzeptabel.



Aufsichtspflicht

Ein weiterer Schwerpunkt des Vortrags lag auf den verschiedenen Ebenen der Aufsichtspflicht. Die **kontinuierliche Aufsicht** beginnt bereits 15 bis 30 Minuten vor Unterrichtsbeginn und endet erst, wenn die Schüler*innen das Schulgelände verlassen. An der einzelnen Schule sollte dabei klar geregelt sein, wer wann und wo für wen zuständig ist. Herr Stumpf hob hervor, dass Lehrkräfte bei den Schüler*innen ein Gefühl der Beaufsichtigung erzeugen müssen. Die **präventive Aufsicht** schließt das Erkennen potenzieller Gefahren im Voraus ein und sucht vorab nach möglichen Lösungen. Beispiele hierfür sind das Aufklären über Fehlverhalten an Gleisen oder das Bilden von Gruppen, um das „Verlorengehen“ von Schüler*innen zu verhindern. **Aktives Eingreifen** ist ebenfalls ein Teil der Aufsichtspflicht. Lehrkräfte sind verpflichtet, sowohl verbal als auch körperlich einzugreifen, wenn eine Gefahr droht. Diese Verantwortung erfordert sowohl ein hohes Maß an Aufmerksamkeit als auch die Fähigkeit, in kritischen Situationen schnell und angemessen zu handeln.

Viele weitere Fragen konnten leider im Rahmen der Personalversammlung nicht mehr besprochen werden. Wir werden sie wieder aufgreifen. Gerne können Sie uns auch schreiben, zu welchen rechtlichen Fragen Sie mehr wissen möchten.



Kontaktdaten

der
Personalratsmitglieder

<https://bycs.link/personalratfs>

Personalrat für
Förderschulen und Schulen
für Kranke

bei der
Regierung von
Mittelfranken
Postfach 606
91511 Ansbach

Telefon: 0981-53 1718
TeleFax: 0981-53 1682

Sie möchten die Informationen des Personalrats direkt per Mail erhalten?

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

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

Zum Abbestellen genügt ebenfalls eine kurze Mail.

