

Schule von A bis Z 2012 – Dienstrecht

Inhaltsverzeichnis – Kapitel 2

- 202 Abordnung und Versetzung
- 204 BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement
- 206 Besoldungs/Entgelt-Ordnung an Realschulen
- 207 Beförderungen – Regularien im Realschulbereich
- 208 Dienstliche Beurteilung
- 210 Dienstunfall
- 211 Elternzeit und Elterngeld
- 212 Grundstellen – Leitungszeit und Anrechnungsstunden für Lehrer an Realschulen ohne Ganztage – Tabelle
- 214 Grundstellen – Leitungszeit und Anrechnungsstunden für Lehrer am Gymnasium mit/ohne Ganztage – Berechnungsanleitung
- 220 Grundstellen – Leitungszeit und Anrechnungsstunden für Lehrer an der Realschule mit/ohne Ganztage – Berechnungsanleitung
- 223 Ermäßigungsstunden wegen Alters und Schwerbehinderung am Gymnasium
- 226 Ermäßigungsstunden wegen Alters und Schwerbehinderung an der Realschule
- 230 Krankmeldung – mit und ohne Attest
- 232 Entlassung und Kündigung
- 233 Ersatzschuldienst
- 234 Lehreraltersgrenze nach LBG NRW – Tabelle
- 235 Mutterschutz in der Schule
- 237 Personalrat – Personalvertretung – Personalversammlung
- 238 Probezeit und Dienstzeit
- 239 Sabbatjahr – Jahresfreistellung
- 240 Schwerbehinderung
- 242 Sonderurlaub und Dienstbefreiung
- 244 Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)
- 246 Teilzeitbeschäftigung
- 249 Urlaub und Teilzeitbeschäftigung – Tabelle
- 250 Vertretungsunterricht – Textquellen mit Anmerkungen
- 252 Vorgriffsstunden – Tabelle
- 253 Vorgriffsstunden – finanzieller Ausgleich
- 254 Wanderfahrten
- 256 Wiedereingliederung nach schwerer Krankheit

Hans-Peter Mach
Velbert – Januar 2012

Abordnung und Versetzung

§ 24 LBG (Abordnung) - § 25 LBG (Versetzung) - § 45 BeamtStG (Fürsorge)
§ 4 TV-L (Versetzung, Abordnung, ...) - RdErl. vom 24.11.1989 (BASS 21-01 Nr. 21)

Der Beamte (entsprechend der Tarifbeschäftigte früher Angestellte) kann, wenn ein dienstliches Bedürfnis besteht, vorübergehend an eine andere Schule **abgeordnet** werden. **Vor der Abordnung** soll der Beamte gehört werden. Die Abordnung *"bedarf der Zustimmung des Beamten, wenn sie die Dauer von zwei Jahren übersteigt."* (§ 24 Abs. 2 LBG).

Der PR ist bei einer Abordnung gemäß § 72 (1) und § 91 LPVG nur dann mitbestimmungsbe-rechtigt, wenn sie länger als bis zum Ende des laufenden **Schulhalbjahres** andauert. Entsprechend unterliegt auch eine **Teilabordnung** der Mitbestimmung durch den PR.

Der Beamte kann nach § 25 Abs. 1 LBG grundsätzlich dann **"versetzt werden, wenn er es beantragt oder ein dienstliches Bedürfnis besteht."**

Der **Versetzungserlass** vom 24.11.89 sieht Versetzungen zur Gewährleistung einer gleichmäßigen Versorgung mit Lehrerinnen und Lehrern im Lande NRW vor (bezirksintern u. bezirksübergreifend). Sie können entsprechend der Lehramtsbefähigung der Lehrkräfte erfolgen (schulformintern und schulformübergreifend) und sind im Rahmen pädagogischer bzw. fachlicher Notwendigkeiten durchzuführen:

Versetzungen auf Antrag (Nr. 2.1) sollen initiiert werden durch rechtzeitige Information und Offenlegung der Besetzungssituation der Schulen vonseiten der Schulaufsicht.

Dienstliche notwendige Versetzungen (Nr. 2.2) sollen im Interesse der Betroffenen durch vorhergehende Beratungsgespräche vorbereitet werden mit dem Ziel: Erreichen des Einverständnisses der Lehrkraft. Die Gespräche sind aktenkundig zu machen (s. unten).

Rückkehrer/innen aus einer Beurlaubung (Nr. 3) von mehr als einem Jahr sind im Rahmen des Versetzungsverfahrens wohnortnah unterzubringen, wobei im Fall von Elternzeit u. Beurlaubung nach § 71 LBG bzw. § 28 TV-L die besondere familiäre Situation berücksichtigt werden sollte und eine wunschgemäße Rückkehr an die alte Schule anzustreben ist.

Auf Versetzungen **auf eigenen Wunsch** besteht zwar kein Rechtsanspruch, aber der Dienstherr hat im Rahmen der Fürsorgepflicht (§ 45 BeamtStG) die Versetzung dann durchzuführen, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Hierbei sind persönliche und dienstliche Interessen sorgfältig gegeneinander abzuwägen.

Voraussetzung für eine laufbahngleiche Versetzung ist immer die **Freigabe** der abgebenden oberen Schulaufsichtsbehörde zur Versetzung.

Freigabeerklärungen für das allgemeine Versetzungsverfahren sind unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen an einer Sicherstellung der Unterrichtsversorgung an den Schulen und der persönlichen Interessen an einer Versetzung zu erteilen. Fünf Jahre nach dem ersten zulässig gestellten Versetzungsantrag bedarf es einer Freigabe zum Versetzungstermin nicht mehr. (Versetzungserlass vom 30.4.2009)

Versetzungsanträge sollen mit dem elektronischen Antragsformular zur Lehrerversetzung (www.oliver.nrw.de) gestellt werden. Eine Antragstellung über die Schulleitung mit dem Papierbeleg **LID 112** ist möglich. Anträge sind bis Ende Juli zu stellen. Der **allgemeine Versetzungstermin** ist vorrangig **der 1.8.** eines Jahres und **der 1.2.** als zusätzlicher Termin. Aus zwingenden Gründen können schulforminterne Versetzungen auch während des Schuljahres durchgeführt werden. Laufbahngleiche Versetzungen können nicht mehr im Rahmen des Bewerbungsverfahrens auf ausgeschriebene Stellen, sondern ausschließlich im Rahmen des allgemeinen Versetzungsverfahrens durchgeführt werden.

Auch der sogenannte **Laufbahnwechsel** gehört zur Gruppe der Versetzungen auf Antrag. Die ausschreibenden Schulen entscheiden, ob sie eine ihnen zugewiesene Stelle für neu einzustellende Lehrkräfte über **LEO** (www.leo.nrw.de - Neubewerber) **oder** für Laufbahnwechsler (Lehramtsbefähigung S II/I) über **OLIVER** (www.oliver.nrw.de) im Internet ausschreiben. Einstellungsanträge der Neubewerber/innen sind in den Verfahren für Laufbahnwechsler nicht zulässig. Bewerber/innen für den Laufbahnwechsel werden mit ihrer Durchschnittsnote aus 1. und 2. Staatsprüfung (Ordnungsgruppe) bei der Zulassung zum Auswahlgespräch berücksichtigt. Bonifizierungen (Dienstzeit,...) werden nicht vorgenommen. Wichtig ist es, die Kopie der Staatsprüfungszeugnisse anzufügen, ggf. auch die Anerkennung des Landes NRW. Zudem muss parallel zu den im Internet vorhandenen Formularen bis zum Fristende eine Bewerbung bei der Schule eingehen. Einer Freigabe bedarf es für die Teilnahme an diesem Verfahren nicht.

Die Versetzung **aus dienstlichen Gründen** bedarf nicht der Zustimmung des Beamten, wenn das neue Amt mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist. Der Beamte ist jedoch **vor der Versetzung** zu hören (§ 25 Abs.1 LBG). Ähnliches gilt für Tarifbeschäftigte (Angestellte).

Nutzen Sie Ihr Anhörungsrecht und senden Sie Ihre Stellungnahme dem Personalrat zu, damit er sich ggf. für Sie einsetzen kann!

Bei **allen** Versetzungen ist der **Personalrat** gemäß § 72 (1) LPVG mitbestimmungsberechtigt, d. h., die Versetzung kann ohne die Zustimmung des PR nicht durchgeführt werden. Bei "Maßnahmen, die der Natur der Sache nach keinen Aufschub dulden", kann der Leiter der Dienststelle "bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen" (§ 66 (8) LPVG). Das OVG für das Land NW hat hierzu erhebliche (einschränkende) Auflagen gemacht.

Im **Ländertauschverfahren**, das zum 1.2. eines Jahres stattfindet, ist eine Freigabeerklärung des Arbeitgebers notwendig; die Aufnahme im anderen Bundesland ist nicht zwingende Folge.

Im Falle von dienstlich notwendigen Versetzungen schlägt der Personalrat folgendes Verfahren vor:

1. Die Notwendigkeit der Versetzung wird dem Kollegium in einer Dienstbesprechung mitgeteilt. Schulen, die relativ aufnahmefähig und fachspezifisch unterversorgt sind, werden aufgelistet. Es wird nach freiwilligen Versetzungsbewerbern gefragt (keine Personaldiskussion).
2. Fächerkombinationen mit den niedrigsten Auslastungsquoten (Fächerüberhang) werden ermittelt und genannt. Lehrerinnen und Lehrer mit diesen Fächer-Kombinationen werden aufgelistet. Eine dienstliche Versetzung kann nicht mit dem Neigungsfach allein begründet werden.
3. Folgende dienstliche Gründe werden überprüft und festgehalten:
Mangelfächer, die von den nach Punkt 2 aufgelisteten Lehrerinnen und Lehrern erteilt werden oder erteilt werden können; Sonderaufgaben an der Schule; Dienstalster; Zumutbarkeit der Wege für die versetzbaren Lehrerinnen und Lehrer, bezogen auf die aufnahmefähigen Schulen.
4. Den so ermittelten Lehrerinnen und Lehrern wird die Absicht der Versetzung unter Angabe der Gründe **schriftlich** mitgeteilt. Sie werden schriftlich angehört. Bei Schwerbehinderten wird die Schwerbehindertenvertretung beteiligt. Nicht einbezogen werden sollten Lehrer, die in den letzten 3 Jahren bereits einmal aus dienstlichen Gründen versetzt worden sind.
5. Als Versetzungskriterien sollten **nicht** gelten:
Die Leistungen der Lehrerin oder des Lehrers, ihr/sein Verhältnis zur Schulleitung und Kollegium. (Versetzungen als "Strafmaßnahme" kennt weder das LBG noch das Landesdisziplinalgesetz.)

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Für viele Kolleginnen und Kollegen sind die in der Überschrift genannten Wörter unbekannt. Deshalb löst ein entsprechendes Schreiben der Bezirksregierung Bestürzung, Unmut und oft auch Angst bei den erkrankten Adressaten aus. Diese Reaktionen sind vom Arbeitgeber und Dienstherrn nicht gewollt, werden aber ausgelöst, weil diese Fürsorgemaßnahme im Kollegenkreis immer noch unbekannt ist. Diese Information soll die Kolleginnen und Kollegen aufklären und dadurch hoffentlich beruhigen.

Das MSW und die Bezirksregierungen haben u. a. mit Stand 28. Mai 2009 folgende einheitliche Eckpunkte für die Durchführung von BEM-Verfahren festgelegt.

- Ziel des BEM-Verfahrens ist es, die Möglichkeiten zu klären, wie die Dienstunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Dienstunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.
- Die Bezirksregierung steuert das BEM-Verfahren gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX unter Federführung des Dezernats 47. Zu diesem Zweck sind ihr von der Schulleitung diejenigen Lehrkräfte zu nennen, deren krankheitsbedingten Fehlzeiten sich innerhalb der letzten 12 Monaten auf über 6 Wochen summiert haben.
- Die betroffene Person wird durch die Bezirksregierung mit einem landeseinheitlichen Anschreiben über die Ziele des BEM umfangreich informiert. Hierzu gehören auch Hinweise zum Verfahrensablauf sowie zur Freiwilligkeit des BEM-Verfahrens für die betroffene Person und der sich daraus ergebenden Möglichkeit, in jeder Phase des BEM-Verfahrens die Zustimmung zu den weiteren Verfahrensschritten zu verweigern. Mit dem Anschreiben wird die Zustimmung der betroffenen Person zur Einleitung eines BEM-Verfahrens abgefragt. Der betroffenen Person werden in dem Anschreiben Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner (mit Telefonnummer und Mail-Adresse) der Bezirksregierung bzw. des Schulamtes, des Personalrats und der Schwerbehindertenvertretung genannt, damit sie sich vor ihrer Entscheidung über die Zustimmung vertraulich informieren kann.
- Stimmt die betroffene Person der Einleitung eines BEM-Verfahrens zu, so wird sie zu einem BEM-Gespräch eingeladen. Die betroffene Person kann wählen, ob sie dieses Gespräch mit der Schulleitung oder der Bezirksregierung führt. Sofern das Gespräch in erster Linie Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich der Schulleitung zum Ziel hat (z. B. Unterrichtsverteilung, Stundenplangestaltung etc.), wird den Beschäftigten empfohlen, das Gespräch mit der Schulleitung zu führen.
- Das BEM-Gespräch erfolgt anhand eines landeseinheitlichen Gesprächsleitfadens, der der betroffenen Person im Vorfeld zur Gesprächsvorbereitung in Kopie überlassen wird. Das Gesprächsergebnis ist unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu protokollieren.
- Der Personalrat und ggf. die Schwerbehindertenvertretung sind an dem BEM-Verfahren und dem BEM-Gespräch zu beteiligen, wenn die betroffene Person dies wünscht. Die Beteiligungsrechte der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 95 Abs. 2 Satz 1 SGB IX bleiben unberührt. Darüber hinaus können gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX weitere interne und externe Personen, z. B. der arbeitsmedizinische und sicherheitstechnische Dienst oder die Integrationsämter (bei schwerbehinderten Beschäftigten) einbezogen werden.

Eine amtsärztliche Untersuchung kann Teil eines betrieblichen Eingliederungsmanagements sein. Der Beamte ist verpflichtet, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen, gemäß **§ 33 Abs. 1 LBG**:

Bestehen Zweifel über die Dienstunfähigkeit des Beamten, so ist er verpflichtet, sich nach Weisung der dienstvorgesetzten Stelle durch einen Arzt der unteren Gesundheitsbehörde untersuchen und, falls ein Arzt der unteren Gesundheitsbehörde dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. [...]

**Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
(SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen
RdErl. d. Kultusministeriums v. 31. 5. 1989
BASS 21 – 06 Nr. 1 — Auszug**

13 Prävention/betriebliches Eingliederungsmanagement

13.1 Bei erkennbaren personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten, die zur Gefährdung des Arbeits- oder eines sonstigen Beschäftigungsverhältnisses führen können (§ 84 Abs. 1 SGB IX), hat der Arbeitgeber präventive Maßnahmen zu ergreifen. In den Fällen, in denen auf Grund der Behinderung die künftige Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels abzusehen ist, sind die schwerbehinderten Menschen bei beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen bevorzugt zu berücksichtigen. Die Schwerbehindertenvertretungen, die in § 93 SGB IX genannten Vertretungen und das Integrationsamt sind im frühestmöglichen Stadium zu beteiligen.

13.2 Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, hat der Arbeitgeber die besondere Verpflichtung, mit einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (§ 84 Abs. 2 SGB IX) die Möglichkeiten zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und zum Erhalt des Arbeitsplatzes zu klären. Die zuständige Interessenvertretung (§ 93 SGB IX) – bei schwerbehinderten Menschen außerdem die Schwerbehindertenvertretung – haben das Recht, die Klärung zu verlangen. Sie wachen darüber, dass der Arbeitgeber die ihm nach dieser Vorschrift obliegenden Verpflichtungen erfüllt. Werden generelle Regelungen zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements getroffen, ist die Schwerbehindertenvertretung rechtzeitig zu beteiligen.

13.3 Die Beteiligung der zuständigen Interessenvertretung (§ 93 SGB IX) richtet sich nach dem Landespersonalvertretungsgesetz; die der Gleichstellungsbeauftragten nach dem Landesgleichstellungsgesetz.

Besoldungs/Entgelt-Ordnung an Realschulen

Bundesbesoldungsordnung A (BBesO A) – Landesbesoldungsordnung (LBesO) – TV-L (BAT) – TVÜ-Länder

Amt	Besoldung	Entgelt/Vergütung ^{2 3}
Lehrer in der Tätigkeit von Lehrern der Sekundarstufe I mit abgeschlossenem fachspezifischen Studium an einer Hochschule - nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Vergütungsgruppe		E 9 - BAT IVb E 10 - BAT IVa
Lehrer in der Tätigkeit von Lehrern der Sekundarstufe I mit abgeschlossenem Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule - nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser Vergütungsgruppe		E 10 - BAT IVa E 11 - BAT III
Fachlehrer mit der Befähigung für die Laufbahn des Fachlehrers an allgemeinbildenden Schulen	A 10	E 9 - BAT IVb
Lehrer (Eingangsamt¹) - mit der Befähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I bei entsprechender Verwendung	A 12	E 11 - BAT III
Lehrer - mit der Befähigung für das Lehramt der Sekundarstufe I bei entsprechender Verwendung (Für dieses Amt dürfen höchstens 40 v.H. der Stellen für stufenbezogen ausgebildete planmäßige "Lehrer" in der Sekundarstufe I (Klassen 5 bis 10) [...] ausgewiesen werden.)	A 13	E 13 - BAT IIa
Realschullehrer (Eingangsamt¹) - mit der Befähigung für das Lehramt an Realschulen bei einer dieser Befähigung entsprechenden Verwendung	A 13	E 13 - BAT IIa
Zweiter Realschulkonrektor - einer Realschule mit mehr als 540 Schülern	A 14	E 14 - BAT Ib
Realschulkonrektor - als der ständige Vertreter des Leiters einer Realschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern - als der ständige Vertreter des Leiters einer Realschule mit mehr als 360 Schülern (Erhält eine ruhegehaltfähige Amtszulage nach FN 5 Anlage IX BBesO A)	A 14 A 14 + 176,04 €	E 14 - BAT Ib E 14 - BAT Ib + 176,04 €
Realschulrektor - einer Realschule mit bis zu 180 Schülern - einer Realschule mit mehr als 180 bis zu 360 Schülern (Erhält eine ruhegehaltfähige Amtszulage nach FN 5 Anlage IX BBesO A)	A 14 A 14 + 176,04 €	E 14 - BAT Ib E 14 - BAT Ib + 176,04 €
Realschulrektor - einer Realschule mit mehr als 360 Schülern (Erhält als Leiter eines Studienseminars mit mehr als 220 Lehramtsanwärtern eine ruhegehaltfähige Stellenzulage nach FN 10 Anlage 2 LBesG von 176,04 €).	A 15	E 15 - BAT Ia
Fachleiter am Studienseminar - erhalten eine ruhegehaltfähige Stellenzulage nach § 1 LZuIVO (BASS 21 - 21 Nr. 1), wenn der Einsatz als Fachleiter mehr als ein Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit in Anspruch nimmt, ansonsten nur eine Zulage in Höhe des Betrags in Klammern.	76,69 € (51,13 €)	76,69 € (51,13 €)

¹ Das Eingangsamt ist maßgeblich für den Vergütungssatz, der bei der Abrechnung der Mehrarbeitsvergütung zugrunde gelegt wird.

² Die Gegenüberstellung der **Vergütungsgruppen nach BAT mit den Entgeltgruppen des TV-L** ist nur vorläufig. Im Rahmen der Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung werden die Tarifvertragsparteien Verhandlungen zur **Eingruppierung der Lehrkräfte** aufnehmen. Zur Überleitung in das neue Recht (TV-L ab 01.11.06) wurde am 12. Oktober 2006 der **TVÜ-Länder** beschlossen.

³ Ist das vergleichbare besoldungsrechtlich bewertete Amt mit einer Amtszulage versehen, wird diese Zulage den Tarifbeschäftigten ebenfalls gewährt. Sie gilt dann als Bestandteil des Tabellenentgelts im Sinne des § 15 TV-L. (RdErl. d. Kultusministeriums v. 16.11.1981 – BASS 21 - 21 Nr. 52).

Die Euro-Beträge gelten nach einer Erhöhung um 1,9 % ab 1. Januar 2012.

Regularien bei Beförderungen im Realschulbereich

Beförderung zu	Zeitliche Voraussetzung vor Beförderung	Probezeit im neuen Amt, Erprobungszeit vor neuem Amt	Vergütung für neues Amt
Realschulrektor/in	6 Jahre Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 53 a), 1 Jahr nach letzter Beförderung (LVO § 10)	2 Jahre Probezeit im neuen Amt, Anrechnung einer Beauftragungszeit, Mindestprobezeit 1 Jahr (LBG § 22)	in Probezeit nach Haushaltsfreigabe (LBG § 22)
Realschulkonrektor/in	4 Jahre Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 53 a), 1 Jahr nach letzter Beförderung (LVO § 10)	Erprobungszeit 6 Monate, danach Beförderung (LVO § 10)	nach Erprobungszeit nach Maßgabe des Haushalts
zweite(r) Realschulkonrektor/in	1 Jahr Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 10), 1 Jahr nach letzter Beförderung (LVO § 10)	Erprobungszeit 6 Monate, danach Beförderung (LVO § 10)	nach Erprobungszeit nach Maßgabe des Haushalts
Lehrer/in Sek I (A13)	1 Jahr Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 10), 18 Monate (Beschluss Landesregierung 14.12.76/26.1.93, MBL.1993, S. 565)	keine Erprobungszeit, da an RS nicht mit Funktionsstelle verbunden	mit Beginn des Monats der Beförderung

§ 22 LBG Leitende Funktion auf Probe (Auszug)

(1) Ein Amt mit leitender Funktion im Sinne des Absatzes 7 wird zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen. Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre. Die oberste Dienstbehörde kann eine Verkürzung der Probezeit zulassen; die Mindestprobezeit beträgt ein Jahr. Zeiten, in denen dem Beamten eine leitende Funktion nach Satz 1 bereits übertragen worden ist, können auf die Probezeit angerechnet werden. Es ist nicht zulässig, die Probezeit zu verlängern.

(7) Ämter im Sinne des Absatzes 1 sind [...]

1.5 Ämter der Leiter öffentlicher Schulen sowie der Leiter von Studienseminaren,[...]

§ 10 LVO Beförderung, Erprobungszeit (Auszug)

(2) Eine Beförderung ist nicht zulässig

- a) während der Probezeit,
- b) vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit,
- c) vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung.

Innerhalb von zwei Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze ist eine weitere Beförderung nicht zulässig.“

(4) Vor Feststellung der Eignung für einen höherbewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit darf der Beamte nicht befördert werden. [...] Die Erprobungszeit dauert in Laufbahnen

- a) des einfachen und mittleren Dienstes drei Monate
- b) des gehobenen Dienstes sechs Monate,
- c) des höheren Dienstes neun Monate.

Wenn die Eignung nicht festgestellt werden kann, ist die probeweise Übertragung des Dienstpostens rückgängig zu machen.

§ 53 a LVO Beförderung (Auszug)

(1) Innerhalb ihrer Laufbahnen (§ 50 Absatz 1) darf Lehrern

1. ein Amt als stellvertretender Leiter einer Schule oder Seminarleiter an einem Studienseminar erst verliehen werden, wenn sie eine Dienstzeit (§ 11 und § 53 Absatz 3) von vier Jahren, im Falle eines stellvertretenden Leiters einer Grund- oder Hauptschule von drei Jahren, zurückgelegt haben,
2. ein Amt als Leiter einer Schule oder eines Studienseminars erst verliehen werden, wenn sie eine Dienstzeit (§ 11 und § 53 Absatz 3) von sechs Jahren, im Falle eines Leiters einer Grund- oder Hauptschule von vier Jahren, zurückgelegt haben.[...]

Dienstliche Beurteilung

§ 93 LBG und Runderlass des MSJK vom 2.1.2003 (BASS 21-02 Nr. 2)

Dienstliche Beurteilungen werden für beamtete und angestellte Lehrerinnen und Lehrer erstellt. Sie bewerten Eignung, Befähigung und fachliche Leistung des Beamten. Sie haben das Ziel, dem Dienstherrn Anhaltspunkte für die Personalplanung und den zukünftigen Einsatz des Beamten zu geben. Die Beurteilung gibt nicht nur Auskunft über die vergangenen Leistungen, sondern enthält auch einen Vorschlag für die weitere dienstliche Verwendung. Auf eine **Regelbeurteilung** wurde im Runderlass vom 2.1.2003 verzichtet.

Bleiben die Leistungen eine Notenstufe oder mehr hinter dem Ergebnis der letzten Beurteilung zurück, so ist dies besonders zu begründen.

Zuständig für dienstliche Beurteilungen ist der jeweilige Dienstvorgesetzte. Im Auftrag des Dienstvorgesetzten übernimmt in der Regel der zuständige schulfachliche Schulaufsichtsbeamte diese Aufgabe.

Die Beurteilung während der Probezeit, vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst, vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamtes einer Laufbahn (kein Amt in der Schulleitung, aber z. B. von A 12 nach A 13) und vor einer Verwendung im Hochschuldienst gibt der **Schulleiter/die Schulleiterin** ab.

Unterrichtsbesuche, die zur Vorbereitung von Beurteilungen dienen, sind rechtzeitig, mindestens 10 Tage vorher, anzumelden (Tag, Fach, Klasse oder Lerngruppe, gewünschte Unterlagen).

Dienstlich beurteilt werden Lehrerinnen und Lehrer

- während der Probezeit (mindestens 2 Beurteilungen) vor der Anstellung gemäß §§ 7, 9 LVO,
- vor Beförderungen, es sei denn, eine aussagefähige, aktuelle Beurteilung liegt schon vor,
- vor Beurlaubungen zum Auslandsschuldienst,
- vor der Verwendung im Hochschuldienst,
- vor der Erteilung eines Dienstzeugnisses,
- vor einer sonstigen dienstlichen Entscheidung, für die eine Beurteilung der Leistung notwendig ist,
- bei Versetzungen aus dienstlichen Gründen, wenn dies gewünscht wird,
- bei Abordnungen von mehr als einem Jahr, wenn dies gewünscht wird,
- bei Beginn der Mutterschutzfrist, wenn dies gewünscht wird,
- bei Antritt einer Elternzeit, wenn dies gewünscht wird,
- bei Urlaubsantritt nach §§ 70 und 71 LBG,
- bei Abwesenheit von mehr als einem Jahr, wenn dies gewünscht wird.

Zu jeder dienstlichen Beurteilung wird von der Schulleitung (falls nicht selbst Beurteiler) ein **Leistungsbericht** auf einem Formblatt erstellt. Der Bericht nennt u.a. folgende Aufgaben: unterrichtliche Tätigkeit, Sonderaufgaben, Fortbildungsmaßnahmen. Als Leistungsmerkmale werden angesprochen: Fachkenntnisse, Leistung als Lehrerin oder Lehrer, dienstliches Verhalten.

Bei der **Vorbereitung der Beurteilung** kann neben der Schulleitung eine fachkundige Beraterin oder ein fachkundiger Berater beteiligt werden. Auf Wunsch des zu Beurteilenden wird einer oder einem von ihr benannten Lehrerin oder Lehrer des Vertrauens Gelegenheit zur Teilnahme und zur Stellungnahme gegeben.

Vor der **Abfassung der Beurteilung** und des Leistungsberichts soll mit der Lehrerin bzw. dem Lehrer ein Gespräch darüber geführt werden, um auch seine eigene Auffassung bei der Beurteilung berücksichtigen zu können.

Die dienstliche Beurteilung und der Leistungsbericht sind dem Lehrer zu Kenntnis zu geben und eine **Abschrift** ist auszuhändigen. Eine mögliche **Gegenäußerung** zur Beurteilung ist zu den Personalakten zu nehmen. Auch zum Leistungsbericht sind Gegenäußerungen möglich. Der Leistungsbericht ist mit der Beurteilung zu der Personalakte zu nehmen.

Das **Gesamturteil** der Beurteilung ist wie folgt zu formulieren:

Die Leistungen

übertreffen die Anforderungen im besonderen Maße,
übertreffen die Anforderungen,
entsprechen den Anforderungen,
entsprechen im Allgemeinen noch den Anforderungen,
entsprechen den Anforderungen nicht.

Bei Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit tritt an die Stelle des Gesamturteils eine Beurteilung, ob der zu Beurteilende sich während der Probezeit bewährt, besonders bewährt (nicht bei Beurteilungen von Schulleiterinnen oder Schulleitern) oder nicht bewährt hat.

Die **Beratung des Schulträgers** gemäß § 61 SchulG knüpft an die dienstliche Beurteilung an, muss sich schlüssig aus ihr ergeben und bezieht sich ausschließlich auf die konkret zu besetzende Stelle (z. B. Leiterin oder Leiter der Realschule in B).

Bei dem **Leistungsbericht** der Schulleiterin oder des Schulleiters ist von einem Gesamturteil abzusehen. Bei Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit ist von einem Verwendungsvorschlag abzusehen.

Dienstunfall

§§ 30 bis 46a BeamtVG

Der Dienstunfall ist ein auf **äußere Einwirkung** beruhendes, plötzliches örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist.

Da Sie für die entstehenden Kosten nicht in Vorlage treten wollen, ist der Dienstunfall möglichst umgehend, spätestens innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach dem Eintritt des Unfalls dem Dienstvorgesetzten zu melden. Benennen Sie, wenn es möglich ist, zwei Zeugen.

Der Verletzte ist verpflichtet, sich einer ärztlichen Behandlung bzw. einer Krankenhausbehandlung oder Heilanstaltspflege zu unterziehen. (Ausnahme: Ärztliche Behandlung ist mit erheblicher Gefahr für Leben und Gesundheit des Verletzten verbunden bzw. Operation stellt einen erheblichen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit dar.)

Die Dienstunfallfürsorgeleistungen des Dienstherrn umfassen:

Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen – Anträge auf Sachschadensersatz (Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen.

Heilverfahren und Pflegekosten - Die Kosten für medizinische Heilverfahren werden über die Personalstelle, nicht über die Beihilfestelle abgerechnet.

Unfallausgleich - Der Verletzte erhält einen Unfallausgleich in Höhe der Grundrente nach § 31 Abs. 1 bis 4 des Bundesversorgungsgesetzes, wenn er in seiner Erwerbstätigkeit länger als sechs Monate wesentlich beschränkt ist.

Unterhaltsbeitrag bei Schädigung eines ungeborenen Kindes

Unfall-Hinterbliebenenversorgung

Unfallruhegehalt – Der nach den allgemeinen Regeln berechnete Ruhegehaltsatz erhöht sich um 20 %. Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens $66 \frac{2}{3}$ %, höchstens jedoch 75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Setzt sich ein Beamter bei Ausübung einer Diensthandlung einer damit verbundenen besonderen Lebensgefahr aus und erleidet er infolge dieser Gefährdung einen Dienstunfall, so sind bei Bemessung des Unfallruhegehaltes 80 vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der übernächsten Besoldungsgruppe zugrunde zu legen, wenn er infolge dieses Dienstunfalls dienstunfähig geworden ist und in den Ruhestand getreten und im Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand infolge des Dienstunfalls in seiner Erwerbstätigkeit um mindestens 50 vom Hundert beschränkt ist.

Elternzeit und Elterngeld

Das **Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit** (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz - BEEG) ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten.

Dauer: Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Elterngeld setzt nicht voraus, dass Elternzeit genommen wird. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedoch regelmäßig ihren Anspruch auf Elternzeit geltend machen, um ihre Arbeitszeit reduzieren und das Elterngeld nutzen zu können.

Antrag: Im Anschluss an Mutterschutz: 7 Wochen vor Beginn, dabei verbindliche Festlegung des Zeitraumes, der bis zum vollendeten 2. Lebensjahr in Anspruch genommen werden soll.

Verschiebung: 1 Jahr kann, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen, bis zur Vollendung des achten Lebensjahres hinausgeschoben werden, auch bei Überschneidung bei kurzen Geburtsfolgen für jedes Kind möglich.

Gemeinsamkeit: Beide Eltern können sich die 3 Jahre aufteilen. Sie können sie gleichzeitig, nacheinander oder wie bisher alleine nutzen.

Perioden: Die 3 Jahre sind auf 2 Zeitabschnitte (weitere mit Arbeitgeber-Zust.) aufteilbar.

Arbeit: Während der EZ ist eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30/41 (**21/28 an RS bzw. 18/25.5 am Gymnasium**) Wochenstunden möglich.

Krankenversicherung: Die eigene Beihilfeberechtigung erlischt nur, wenn über den Ehegatten eine Versicherung möglich ist: Entweder der Ehegatte ist selbst beihilfeberechtigt oder Mitglied in einer gesetzlichen Krankenversicherung (Familienversicherung). **Achtung:** Die gesetzlichen Krankenkassen lehnen in der Regel die Aufnahme von Beamten als Familienmitglied während der Elternzeit ab! Die **Kostendämpfungspauschale** entfällt während der Elternzeit. Der erste Beihilfeantrag eines Jahres sollte deshalb erst nach Beginn der Elternzeit gestellt werden.

Zuschuss: Ab 1.1.01 zahlt das LBV einen Zuschuss zur Krankenversicherung (**31 €**).

Elterngeld: Anspruch auf das **steuerfreie** Elterngeld hat, wer mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht, keine oder keine volle Erwerbstätigkeit (bis zu 30/41 Wochen-Stunden - 21/28 an RS) ausübt. Das Elterngeld wird in Höhe von **65 %** (Nettoeinkommen ab 1.200 €, sonst 67 % - kein Elterngeld bei sehr hohem Einkommen) des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens (vermindert um Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag, Pflichtbeiträge zur Sozialversicherung und Beiträge zur Arbeitsförderung und 76,67 € Werbungskosten-Pauschbetrag) aus Erwerbstätigkeit bis zu einem Höchstbetrag von **1.800 €** (mindestens **300 €**) monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt. Auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Freibeträge und eine günstige Steuerklasse (III statt IV) erhöhen das Elterngeld. Lebt die berechtigte Person mit zwei Kindern, die das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder mit drei oder mehr Kindern, die das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet haben, in einem Haushalt, so wird das zustehende Elterngeld um **10 Prozent (Geschwisterbonus)**, mindestens um 75 €, erhöht. Die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während des Elterngeldbezuges führt zu einer Neuberechnung des Elterngeldes für die Zeit der Teilzeitbeschäftigung und ist umgehend zu melden.

Elterngeld kann in der Zeit vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Das Elterngeld wird grundsätzlich **12 Monate** lang gezahlt. Alleinerziehende können das Elterngeld für **14 Monate** erhalten. Für Elternpaare gelten die 14 Monate, wenn auch der andere Elternteil seine Berufstätigkeit für mindestens zwei Monate unterbricht bzw. auf höchstens 30 Wochenstunden reduziert. Dienstbezüge, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften für die Zeit der Beschäftigungsverbote (in der Regel 8 Wochen nach der Geburt) nach dem Mutterschutzgesetz zustehen, werden auf das Elterngeld angerechnet. Wer also vor der Geburt gearbeitet hat, bekommt 2 Monate sein altes Gehalt und dann nur noch für 10 Monate das geringere Elterngeld.

Computer-Berechnung

Frau
Ruth Weber
Königstr. 33
12345 Xstadt

Telefon: 02345 678901

Berechnung des Elterngeldes mittels der Dienstbezüge vor der Geburt

Grundgehalt Stufe 3 A12 (1x)	2.878,00 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz (2x)	145,64 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz (0x)	97,09 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh.) (1x)	116,82 EUR
Kinder-Zuschlag 1./2. K. (1x)	99,90 EUR
Kinder-Zuschlag ab 3. K. (0x)	311,26 EUR
Summe Zulagen/VermLeist (1x)	6,65 EUR

Besoldungs-Gruppe (A12/A14Z)	A12
Stufe (BesDieAlt/Leistung 3-12)	5
Ruhegehaltfähige Amtszulage	0,00 EUR
Ruhegehaltf Zul. (Fachlr. 76.69)	0,00 EUR
Andere Zulagen (n. ruhegehaltf)	0,00 EUR
Vermögensw. Leistungen (0/1)	6,65 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh) (0/.5/1)	1
Kinderzahl im Familienzuschlag	1
Steuerklasse (1/2/3/4/5/6)	3
Kinderfreibetrag (.5/1/1.5/...)	0
Steuerfreibetrag monatlich	0 EUR
T-Zeitkürzung Fam-Zuschlag (0/1)	1
Ermäßigte Stundenzahl	28,0
Regelmäßige Stundenzahl	28,0
Kirchensteuer (0/1)	1

Dienstbezüge brutto - voll	3.392,65 EUR
Lohnsteuer Klasse 3/0,0	377,50 EUR
Kirchensteuer	33,97 EUR
Solidaritätszuschlag	20,76 EUR
Dienstbezüge netto - voll	2.960,42 EUR

65 % der Dienstbezüge netto - voll 1.924,27 EUR

Elterngeld (min 300 - max 1800 EUR)	1.800,00 EUR
Geschwisterbonus (10 % - min 75 EUR) (0/1)	180,00 EUR

Elterngeld effektiv 1.980,00 EUR

Das monatlich gezahlte Elterngeld ist steuerfrei, unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Durch ihn wird der Steuersatz erhöht, den der Staat auf Ihre steuerpflichtigen Einkünfte erhebt. Deshalb müssen Sie nach Ablauf des Jahres eine Steuererklärung abgeben und sich auch auf eine Steuernachzahlung bzw. auf eine geringere Erstattung einstellen.

**Grundstellen – Leitungszeit (Schulleitungspauschale SLP) – Anrechnungsstunden
Realschule ohne Ganztagszuschlag – VO zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG
Relation Schüler je Stelle: 20,94 ab 01.08.2011 [SLP +1: nach AVO-RL Nr. 10.2.3]**

<-----Schulleitung----->						
Schülerzahl	Grund- Stellen	Stunden	Grund- pauschale	SLP incl. 2+1 Std.	Anr.-Std. Lehrer	
74 - 83	4,0	2	6	11	2	
84 - 94	4,5	3	6	12	2	
95 - 109	5,0	3	6	12	3	
110 - 120	5,5	3	6	12	3	
121 - 130	6,0	4	6	13	3	
131 - 141	6,5	4	6	13	3	
142 - 151	7,0	4	6	13	4	
152 - 162	7,5	5	6	14	4	
163 - 172	8,0	5	6	14	4	
173 - 183	8,5	5	6	14	4	
184 - 193	9,0	5	6	14	5	
194 - 204	9,5	6	6	15	5	
205 - 219	10,0	6	6	15	5	
220 - 230	10,5	6	6	15	5	
231 - 240	11,0	7	6	16	6	
241 - 251	11,5	7	6	16	6	
252 - 261	12,0	7	6	16	6	
262 - 272	12,5	8	6	17	6	
273 - 282	13,0	8	6	17	7	
283 - 293	13,5	8	6	17	7	
294 - 303	14,0	8	6	17	7	
304 - 314	14,5	9	6	18	7	
315 - 324	15,0	9	6	18	8	
325 - 335	15,5	9	6	18	8	
336 - 345	16,0	10	6	19	8	
346 - 355	16,5	10	6	19	8	
356 - 366	17,0	10	6	19	9	
367 - 376	17,5	11	6	20	9	
377 - 387	18,0	11	6	20	9	
388 - 397	18,5	11	6	20	9	
398 - 408	19,0	11	6	20	10	
409 - 418	19,5	12	6	21	10	
419 - 429	20,0	12	6	21	10	
430 - 439	20,5	12	6	21	10	
440 - 450	21,0	13	6	22	11	
451 - 460	21,5	13	6	22	11	
461 - 471	22,0	13	6	22	11	
472 - 481	22,5	14	6	23	11	
482 - 492	23,0	14	6	23	12	
493 - 502	23,5	14	6	23	12	
503 - 513	24,0	14	6	23	12	
514 - 523	24,5	15	6	24	12	
524 - 533	25,0	15	6	24	13	
534 - 544	25,5	15	6	24	13	
545 - 554	26,0	16	6	25	13	

		<-----Schulleitung----->				
Schülerzahl	Grund- Stellen	Grund- Stunden	Grund- pauschale	SLP incl. 2+1 Std.	Anr.-Std. Lehrer	
555 - 565	26,5	16	6	25	13	
566 - 575	27,0	16	6	25	14	
576 - 586	27,5	17	6	26	14	
587 - 596	28,0	17	6	26	14	
597 - 607	28,5	17	6	26	14	
608 - 617	29,0	17	6	26	15	
618 - 628	29,5	18	6	27	15	
629 - 638	30,0	18	6	27	15	
639 - 649	30,5	18	6	27	15	
650 - 659	31,0	19	6	28	16	
660 - 670	31,5	19	6	28	16	
671 - 680	32,0	19	6	28	16	
681 - 691	32,5	20	6	29	16	
692 - 701	33,0	20	6	29	17	
702 - 711	33,5	20	6	29	17	
712 - 722	34,0	20	6	29	17	
723 - 732	34,5	21	6	30	17	
733 - 743	35,0	21	6	30	18	
744 - 753	35,5	21	6	30	18	
754 - 764	36,0	21	6	30	18	
765 - 774	36,5	21	6	30	18	
775 - 785	37,0	21	6	30	19	
786 - 795	37,5	22	6	31	19	
796 - 806	38,0	22	6	31	19	
807 - 816	38,5	22	6	31	19	
817 - 827	39,0	22	6	31	20	
828 - 837	39,5	22	6	31	20	
838 - 848	40,0	22	6	31	20	
849 - 858	40,5	22	6	31	20	
859 - 869	41,0	22	6	31	21	
870 - 879	41,5	22	6	31	21	
880 - 889	42,0	22	6	31	21	
890 - 900	42,5	23	6	32	21	
901 - 910	43,0	23	6	32	22	
911 - 921	43,5	23	6	32	22	
922 - 931	44,0	23	6	32	22	
932 - 942	44,5	23	6	32	22	
943 - 952	45,0	23	6	32	23	
953 - 963	45,5	23	6	32	23	
964 - 973	46,0	23	6	32	23	
974 - 984	46,5	23	6	32	23	
985 - 994	47,0	23	6	32	24	
995 - 1005	47,5	24	6	33	24	
1006 - 1015	48,0	24	6	33	24	
1016 - 1026	48,5	24	6	33	24	
1027 - 1036	49,0	24	6	33	25	
1037 - 1046	49,5	24	6	33	25	
1047 - 1057	50,0	24	6	33	25	
1058 - 1067	50,5	24	6	33	25	
1068 - 1078	51,0	24	6	33	26	
1079 - 1088	51,5	24	6	33	26	

**Grundstellen – Leitungszeit (Schulleitungspauschale SLP) – Anrechnungsstunden
Gymnasium mit/ohne Ganztags – mit mehr als 10 Stellen
VO zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11 – 11 Nr. 1)
Relation Schüler je Stelle: 19,88 Sek I und 13,8 Sek II ab 01.08.2011
[SLP +1: nach AVO-RL Nr. 10.2.3 (BASS 11 – 11 Nr. 1.1)]**

2.5 (zu § 2 Abs. 5)

2.5.1 *Ergeben sich bei der Berechnung der Anrechnungsstunden auf der Basis der gerundeten Grundstellenzahl (§ 7 Abs. 1) und der Stellen des Ganztagszuschlags (§ 9 Abs. 1 [...] Stundenbruchteile, sind diese bei einem Wert von weniger als 0,5 abzurunden, ansonsten ist aufzurunden.*

5.1 (zu § 5 Abs. 1)

5.1.1 *Ergeben sich bei der Berechnung der Leitungszeit auf der Basis der gerundeten Grundstellenzahl (§ 7 Abs. 1) und der Stellen des Ganztagszuschlags (§ 9 Abs. 1 [...] Stundenbruchteile, sind diese bei einem Wert von weniger als 0,5 abzurunden, ansonsten ist aufzurunden.*

§ 7 Errechnung der Lehrerstellen

(1) *Die Zahl der zur Deckung des normalen Unterrichtsbedarfs erforderlichen Lehrerstellen ist in der Weise zu errechnen, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler durch die in § 8 Abs. 1 jeweils festgesetzte Relation „Schüler je Stelle“ (Zahl der Schüler je Lehrerstelle) geteilt wird (Grundstellenzahl). [...]*

7.1 (zu § 7 Abs. 1)

7.1.1. *Bei der Berechnung der Grundstellenzahl für die einzelne Schule ist das Ergebnis nach zwei Dezimalstellen abzubrechen. Kommen für eine Schule verschiedene Relationen "Schüler je Stelle" in Betracht, so sind die Grundstellenzahlen für jede zu den einzelnen Relationen gehörende Schülerzahl gesondert nach Maßgabe des § 7 Abs.1 Satz 1 zu errechnen und die Einzelwerte zu addieren. [...]*

7.3 (zu § 7 Abs. 3)

7.3.1. *Bei der Berechnung der Grundstellenzahl für die einzelne Schule ist die Summe wie folgt zu runden:
- Die Stellen sind auf halbe bzw. ganze Stellen abzurunden, wenn sie über 10,00 liegen. [...]*

§ 9 Unterrichtsmehrbedarf [Ganztagsstellenzuschlag]

(1) *Das Ministerium für Schule und Weiterbildung kann den Schulaufsichtsbehörden für den Unterrichtsmehrbedarf einen Ganztagsstellenzuschlag für Grundschulen, für die Sekundarstufe I [...] in Höhe von 20 vom Hundert [...] der Grundstellenzahl zu weisen. [...]*

9.1 (zu § 9 Abs. 1)

Die Summe der zusätzlichen Stellen für den Unterrichtsmehrbedarf ist auf eine Dezimalstelle auf- bzw. abzurunden. [...]

Nach wenigen Operationen mit dem Taschenrechner liefert die untere Anleitung die Anrechnungsstunden für die Lehrer und die Leitungszeit für das Gymnasium.

Beispiel

Bei **1031 Schülern** (davon **250** im gebundenen Ganztags) in der Sekundarstufe I und **426** Schülern in der Sekundarstufe II ist zu rechnen:

$1031 / 19,88 = 51,861167$	Abbruch nach 2 Dezimalstellen: Grundstellenzahl 51,86 Sek I
$250 / 19,88 = 12,575452$	Abbruch nach 2 Dezimalstellen: Grundstellenzahl 12,57 Sek I-Ganzt.
$12,57 * 0,2 = 2,514$	Auf eine Dezimalstelle gerundet: Ganztagsstellenzuschlag 2,5
$426 / 13,8 = 30,869565$	Abbruch nach 2 Dezimalstellen: Grundstellenzahl 30,86 Sek II
$51,86 + 2,5 + 30,86 = 85,22$	Abgerundet auf ganze Stelle: Grundstellenzahl der Schule 85,0
$(51,86 + 2,5) * 0,5 = 27,18$	Abgerundet auf ganze Stelle: Anrechnungsstunden 27 Sek I
$30,86 * 1,2 = 37,032$	Aufgerundet auf ganze Stelle: Anrechnungsstunden 38 Sek II
$27 + 38 = 65$	Anrechnungsstunden für die Lehrer der Schule: 65
$35 * 0,6 + (85-35) * 0,2 + 6 + 1 = 38,0$	Aufgerundet auf ganze Stelle. Leitungszeit 38

Ein Blick in die Tabelle ergibt ebenfalls für **85,0 Grundstellen** (siehe erste Zeile) **38 Stunden Leitungszeit**:

	<-----Leitungszeit----->		
Summe der Grundstellen gerundet	Stunden	Grundpauschale	SLP +1
85,0	31	6	38

	<-----Leitungszeit----->		
Summe der Grundstellen gerundet	Stunden	Grundpauschale	SLP +1
36,5	21	6	28
37,0	21	6	28
37,5	22	6	29
38,0	22	6	29
38,5	22	6	29
39,0	22	6	29
39,5	22	6	29
40,0	22	6	29
40,5	22	6	29
41,0	22	6	29
41,5	22	6	29
42,0	22	6	29
42,5	23	6	30
43,0	23	6	30
43,5	23	6	30
44,0	23	6	30
44,5	23	6	30
45,0	23	6	30
45,5	23	6	30
46,0	23	6	30
46,5	23	6	30
47,0	23	6	30
47,5	24	6	31
48,0	24	6	31
48,5	24	6	31
49,0	24	6	31
49,5	24	6	31
50,0	24	6	31
50,5	24	6	31
51,0	24	6	31
51,5	24	6	31
52,0	24	6	31
52,5	25	6	32
53,0	25	6	32
53,5	25	6	32
54,0	25	6	32
54,5	25	6	32
55,0	25	6	32
55,5	25	6	32
56,0	25	6	32
56,5	25	6	32
57,0	25	6	32

Summe der Grundstellen gerundet	←-----Leitungszeit----->		
	Stunden	Grundpauschale	SLP +1
57,5	26	6	33
58,0	26	6	33
58,5	26	6	33
59,0	26	6	33
59,5	26	6	33
60,0	26	6	33
60,5	26	6	33
61,0	26	6	33
61,5	26	6	33
62,0	26	6	33
62,5	27	6	34
63,0	27	6	34
63,5	27	6	34
64,0	27	6	34
64,5	27	6	34
65,0	27	6	34
65,5	27	6	34
66,0	27	6	34
66,5	27	6	34
67,0	27	6	34
67,5	28	6	35
68,0	28	6	35
68,5	28	6	35
69,0	28	6	35
69,5	28	6	35
70,0	28	6	35
70,5	28	6	35
71,0	28	6	35
71,5	28	6	35
72,0	28	6	35
72,5	29	6	36
73,0	29	6	36
73,5	29	6	36
74,0	29	6	36
74,5	29	6	36
75,0	29	6	36
75,5	29	6	36
76,0	29	6	36
76,5	29	6	36
77,0	29	6	36
77,5	30	6	37
78,0	30	6	37

Summe der Grundstellen gerundet	←-----Leitungszeit----->		
	Stunden	Grundpauschale	SLP +1
78,5	30	6	37
79,0	30	6	37
79,5	30	6	37
80,0	30	6	37
80,5	30	6	37
81,0	30	6	37
81,5	30	6	37
82,0	30	6	37
82,5	31	6	38
83,0	31	6	38
83,5	31	6	38
84,0	31	6	38
84,5	31	6	38
85,0	31	6	38
85,5	31	6	38
86,0	31	6	38
86,5	31	6	38
87,0	31	6	38
87,5	32	6	39
88,0	32	6	39
88,5	32	6	39
89,0	32	6	39
89,5	32	6	39
90,0	32	6	39
90,5	32	6	39
91,0	32	6	39
91,5	32	6	39
92,0	32	6	39
92,5	33	6	40
93,0	33	6	40
93,5	33	6	40
94,0	33	6	40
94,5	33	6	40
95,0	33	6	40
95,5	33	6	40
96,0	33	6	40
96,5	33	6	40
97,0	33	6	40
97,5	34	6	41
98,0	34	6	41
98,5	34	6	41
99,0	34	6	41

	<-----Leitungszeit----->		
Summe der Grundstellen gerundet	Stunden	Grundpauschale	SLP +1
99,5	34	6	41
100,0	34	6	41
100,5	34	6	41
101,0	34	6	41
101,5	34	6	41
102,0	34	6	41
102,5	35	6	42
103,0	35	6	42
103,5	35	6	42
104,0	35	6	42
104,5	35	6	42
105,0	35	6	42
105,5	35	6	42
106,0	35	6	42
106,5	35	6	42
107,0	35	6	42
107,5	36	6	43
108,0	36	6	43
108,5	36	6	43
109,0	36	6	43
109,5	36	6	43
110,0	36	6	43
110,5	36	6	43
111,0	36	6	43
111,5	36	6	43
112,0	36	6	43
112,5	37	6	44
113,0	37	6	44
113,5	37	6	44
114,0	37	6	44
114,5	37	6	44
115,0	37	6	44
115,5	37	6	44
116,0	37	6	44
116,5	37	6	44
117,0	37	6	44
117,5	38	6	45
118,0	38	6	45
118,5	38	6	45
119,0	38	6	45
119,5	38	6	45
120,0	38	6	45
120,5	38	6	45

**Grundstellen – Leitungszeit (Schulleitungspauschale SLP) – Anrechnungsstunden
Realschule mit/ohne Ganztags – mit mehr als 10 Stellen
VO zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11 – 11 Nr. 1)
Relation Schüler je Stelle: 20,94 ab 01.08.2011
[SLP +1: nach AVO-RL Nr. 10.2.3 (BASS 11 – 11 Nr. 1.1)]**

2.5 (zu § 2 Abs. 5)

2.5.1 *Ergeben sich bei der Berechnung der Anrechnungsstunden auf der Basis der gerundeten Grundstellenzahl (§ 7 Abs. 1) und der Stellen des Ganztagszuschlags (§ 9 Abs. 1 [...] Stundenbruchteile, sind diese bei einem Wert von weniger als 0,5 abzurunden, ansonsten ist aufzurunden.*

5.1 (zu § 5 Abs. 1)

5.1.1 *Ergeben sich bei der Berechnung der Leitungszeit auf der Basis der gerundeten Grundstellenzahl (§ 7 Abs. 1) und der Stellen des Ganztagszuschlags (§ 9 Abs. 1 [...] Stundenbruchteile, sind diese bei einem Wert von weniger als 0,5 abzurunden, ansonsten ist aufzurunden.*

§ 7 Errechnung der Lehrerstellen

(1) *Die Zahl der zur Deckung des normalen Unterrichtsbedarfs erforderlichen Lehrerstellen ist in der Weise zu errechnen, dass die Zahl der Schülerinnen und Schüler durch die in § 8 Abs. 1 jeweils festgesetzte Relation „Schüler je Stelle“ (Zahl der Schüler je Lehrerstelle) geteilt wird (Grundstellenzahl). [...]*

7.1 (zu § 7 Abs. 1)

7.1.1. *Bei der Berechnung der Grundstellenzahl für die einzelne Schule ist das Ergebnis nach zwei Dezimalstellen abzurechnen. Kommen für eine Schule verschiedene Relationen "Schüler je Stelle" in Betracht, so sind die Grundstellenzahlen für jede zu den einzelnen Relationen gehörende Schülerzahl gesondert nach Maßgabe des § 7 Abs.1 Satz 1 zu errechnen und die Einzelwerte zu addieren. [...]*

7.3 (zu § 7 Abs. 3)

7.3.1. *Bei der Berechnung der Grundstellenzahl für die einzelne Schule ist die Summe wie folgt zu runden:
- Die Stellen sind auf halbe bzw. ganze Stellen abzurunden, wenn sie über 10,00 liegen. [...]*

§ 9 Unterrichtsmehrbedarf [Ganztagsstellenzuschlag]

(1) *Das Ministerium für Schule und Weiterbildung kann den Schulaufsichtsbehörden für den Unterrichtsmehrbedarf einen Ganztagsstellenzuschlag für Grundschulen, für die Sekundarstufe I [...] in Höhe von 20 vom Hundert [...] der Grundstellenzahl zu weisen. [...]*

9.1 (zu § 9 Abs. 1)

Die Summe der zusätzlichen Stellen für den Unterrichtsmehrbedarf ist auf eine Dezimalstelle auf- bzw. abzurunden. [...]

Nach wenigen Operationen mit dem Taschenrechner liefert die untere Anleitung die Anrechnungsstunden für die Lehrer und die Leitungszeit für die Realschule.

Beispiel

Bei **480 Schülern** (davon **90** im gebundenen Ganztags) ist zu rechnen:

$$\begin{aligned} 480 / 20,94 &= 22,922636 \\ 90 / 20,94 &= 4,2979942 \\ 4,29 * 0,2 &= 0,858 \\ 22,92 + 0,9 &= 23,82 \end{aligned}$$

Abbruch nach 2 Dezimalstellen: Grundstellenzahl **22,92**
Abbruch nach 2 Dezimalstellen: Grundstellenzahl **4,29 Ganztags**
Auf eine Dezimalstelle gerundet: Ganztagsstellenzuschlag **0,9**
Abgerundet auf halbe Stelle: Grundstellenzahl der Schule **23,5**

$$\begin{aligned} (22,92 + 0,9) * 0,5 &= 11,91 \\ 23,5 * 0,6 + 6 + 2 + 1 &= 23,1 \end{aligned}$$

Aufgerundet auf ganze Stelle: **Anrechnungsstunden 12**
Abgerundet auf ganze Stelle. **Leitungszeit 23**

Ein Blick in die Tabelle ergibt ebenfalls für **23,5 Grundstellen** (siehe erste Zeile) **23 Stunden Leitungszeit**:

	<-----Leitungszeit----->		
Summe der Grundstellen gerundet	Stunden	Grundpauschale	SLP +2+1
23,5	14	6	23

	<-----Leitungszeit----->		
Summe der Grundstellen gerundet	Stunden	Grundpauschale	SLP +2+1
10,0	6	6	15
10,5	6	6	15
11,0	7	6	16
11,5	7	6	16
12,0	7	6	16
12,5	8	6	17
13,0	8	6	17
13,5	8	6	17
14,0	8	6	17
14,5	9	6	18
15,0	9	6	18
15,5	9	6	18
16,0	10	6	19
16,5	10	6	19
17,0	10	6	19
17,5	11	6	20
18,0	11	6	20
18,5	11	6	20
19,0	11	6	20
19,5	12	6	21
20,0	12	6	21
20,5	12	6	21
21,0	13	6	22
21,5	13	6	22
22,0	13	6	22
22,5	14	6	23
23,0	14	6	23
23,5	14	6	23
24,0	14	6	23
24,5	15	6	24
25,0	15	6	24
25,5	15	6	24
26,0	16	6	25
26,5	16	6	25
27,0	16	6	25
27,5	17	6	26
28,0	17	6	26
28,5	17	6	26
29,0	17	6	26
29,5	18	6	27
30,0	18	6	27
30,5	18	6	27

Summe der Grundstellen gerundet	←-----Leitungszeit-----→		
	Stunden	Grundpauschale	SLP +2+1
31,0	19	6	28
31,5	19	6	28
32,0	19	6	28
32,5	20	6	29
33,0	20	6	29
33,5	20	6	29
34,0	20	6	29
34,5	21	6	30
35,0	21	6	30
35,5	21	6	30
36,0	21	6	30
36,5	21	6	30
37,0	21	6	30
37,5	22	6	31
38,0	22	6	31
38,5	22	6	31
39,0	22	6	31
39,5	22	6	31
40,0	22	6	31
40,5	22	6	31
41,0	22	6	31
41,5	22	6	31
42,0	22	6	31
42,5	23	6	32
43,0	23	6	32
43,5	23	6	32
44,0	23	6	32
44,5	23	6	32
45,0	23	6	32
45,5	23	6	32
46,0	23	6	32
46,5	23	6	32
47,0	23	6	32
47,5	24	6	33
48,0	24	6	33
48,5	24	6	33
49,0	24	6	33
49,5	24	6	33
50,0	24	6	33
50,5	24	6	33
51,0	24	6	33
51,5	24	6	33

**Wöchentliche Pflichtstundenzahl: 25,5
(0 Stunden Altersermäßigung – vor 55 J.)**

beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden- zahl)	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
	GdB >= 0 0 Erm.-Std.	GdB >= 50 2 Erm.-Std.	GdB >= 70 3 Erm.-Std.	GdB >= 90 4 Erm.-Std.

	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD
13	0	0	13	1	0	12	1,5	0	11,5	2	0	11
14	0	0	14	1	0	13	1,5	0	12,5	2	0	12
15	0	0	15	1	0	14	1,5	0	13,5	2	0	13
16	0	0	16	1	0	15	1,5	0	14,5	2	0	14
17	0	0	17	1	0	16	1,5	0	15,5	2	0	15
18	0	0	18	1	0	17	1,5	0	16,5	2	0	16
19	0	0	19	1	0	18	1,5	0	17,5	2	0	17
19,5	0	0	19,5	1	0	18,5	2	0	17,5	3	0	16,5
20	0	0	20	1	0	19	2	0	18	3	0	17
21	0	0	21	1	0	20	2	0	19	3	0	18
22	0	0	22	1	0	21	2	0	20	3	0	19
23	0	0	23	1	0	22	2	0	21	3	0	20
23,5	0	0	23,5	2	0	21,5	3	0	20,5	4	0	19,5
24,5	0	0	24,5	2	0	22,5	3	0	21,5	4	0	20,5
25,5	0	0	25,5	2	0	23,5	3	0	22,5	4	0	21,5

Beispiel:

Bei einer Regelpflichtstunden-Zahl von 25,5 beantragt eine 53-jährige Lehrkraft Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 19,5. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu, mit Teilzeit sind es 2 Stunden. Sie unterrichtet $19,5 - 2 = 17,5$ Std. bei einer Vergütung von $19,5/25,5 = 76,47\%$ der vollen Dienstbezüge, die sie ohne Teilzeitarbeit hätte. Ein nicht empfehlenswerter Antrag auf 19 Stunden Teilzeit hätte nur eine Vergütung von $19/25,5 = 47,51\%$ bei ebenfalls 17,5 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht. Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als zwei Stunden verringert wird (23,5/25,5), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

**Wöchentliche Pflichtstundenzahl: 25,5
(1 Stunde Altersermäßigung – ab 55 J.)**

beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden- zahl)	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
	GdB >= 0 0 Erm.-Std.	GdB >= 50 2 Erm.-Std.	GdB >= 70 3 Erm.-Std.	GdB >= 90 4 Erm.-Std.

	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD
13	0	0,5	12,5	1	0,5	11,5	1,5	0,5	11	2	0,5	10,5
14	0	0,5	13,5	1	0,5	12,5	1,5	0,5	12	2	0,5	11,5
15	0	0,5	14,5	1	0,5	13,5	1,5	0,5	13	2	0,5	12,5
16	0	0,5	15,5	1	0,5	14,5	1,5	0,5	14	2	0,5	13,5
17	0	0,5	16,5	1	0,5	15,5	1,5	0,5	15	2	0,5	14,5
18	0	0,5	17,5	1	0,5	16,5	1,5	0,5	16	2	0,5	15,5
19	0	0,5	18,5	1	0,5	17,5	1,5	0,5	17	2	0,5	16,5
19,5	0	0,5	19	1	0,5	18	2	0,5	17	3	0,5	16
20	0	0,5	19,5	1	0,5	18,5	2	0,5	17,5	3	0,5	16,5
21	0	0,5	20,5	1	0,5	19,5	2	0,5	18,5	3	0,5	17,5
22	0	0,5	21,5	1	0,5	20,5	2	0,5	19,5	3	0,5	18,5
23	0	0,5	22,5	1	0,5	21,5	2	0,5	20,5	3	0,5	19,5
23,5	0	1	22,5	2	1	20,5	3	1	19,5	4	1	18,5
24,5	0	1	23,5	2	1	21,5	3	1	20,5	4	1	19,5
25,5	0	1	24,5	2	1	22,5	3	1	21,5	4	1	20,5

Beispiel:

Bei einer Regelpflichtstunden-Zahl von 25,5 beantragt eine 53-jährige Lehrkraft Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 19,5. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu, mit Teilzeit sind es 2 Stunden. Sie unterrichtet $19,5 - 2 = 17,5$ Std. bei einer Vergütung von $19,5/25,5 = 76,47\%$ der vollen Dienstbezüge, die sie ohne Teilzeitarbeit hätte. Ein nicht empfehlenswerter Antrag auf 19 Stunden Teilzeit hätte nur eine Vergütung von $19/25,5 = 47,51\%$ bei ebenfalls 17,5 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht. Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als zwei Stunden verringert wird ($23,5/25,5$), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

**Wöchentliche Pflichtstundenzahl: 25,5
(3 Stunden Altersermäßigung – ab 60 J.)**

beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden- zahl)	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
	GdB >= 0 0 Erm.-Std.	GdB >= 50 2 Erm.-Std.	GdB >= 70 3 Erm.-Std.	GdB >= 90 4 Erm.-Std.

	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD
13	0	1,5	11,5	1	1,5	10,5	1,5	1,5	10	2	1,5	9,5
14	0	1,5	12,5	1	1,5	11,5	1,5	1,5	11	2	1,5	10,5
15	0	1,5	13,5	1	1,5	12,5	1,5	1,5	12	2	1,5	11,5
16	0	1,5	14,5	1	1,5	13,5	1,5	1,5	13	2	1,5	12,5
17	0	1,5	15,5	1	1,5	14,5	1,5	1,5	14	2	1,5	13,5
18	0	1,5	16,5	1	1,5	15,5	1,5	1,5	15	2	1,5	14,5
19	0	1,5	17,5	1	1,5	16,5	1,5	1,5	16	2	1,5	15,5
19,5	0	2	17,5	1	2	16,5	2	2	15,5	3	2	14,5
20	0	2	18	1	2	17	2	2	16	3	2	15
21	0	2	19	1	2	18	2	2	17	3	2	16
22	0	2	20	1	2	19	2	2	18	3	2	17
23	0	2	21	1	2	20	2	2	19	3	2	18
23,5	0	3	20,5	2	3	18,5	3	3	17,5	4	3	16,5
24,5	0	3	21,5	2	3	19,5	3	3	18,5	4	3	17,5
25,5	0	3	22,5	2	3	20,5	3	3	19,5	4	3	18,5

Beispiel:

Bei einer Regelpflichtstunden-Zahl von 25,5 beantragt eine 53-jährige Lehrkraft Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 19,5. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu, mit Teilzeit sind es 2 Stunden. Sie unterrichtet $19,5 - 2 = 17,5$ Std. bei einer Vergütung von $19,5/25,5 = 76,47\%$ der vollen Dienstbezüge, die sie ohne Teilzeitarbeit hätte. Ein nicht empfehlenswerter Antrag auf 19 Stunden Teilzeit hätte nur eine Vergütung von $19/25,5 = 47,51\%$ bei ebenfalls 17,5 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht. Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als zwei Stunden verringert wird (23,5/25,5), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Wöchentliche Pflichtstundenzahl: 28
(0 Stunden Altersermäßigung – vor 55 J.)

beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden- zahl)	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
	GdB >= 0 0 Erm.-Std.	GdB >= 50 2 Erm.-Std.	GdB >= 70 3 Erm.-Std.	GdB >= 90 4 Erm.-Std.

	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD
14	0	0	14	1	0	13	1,5	0	12,5	2	0	12
15	0	0	15	1	0	14	1,5	0	13,5	2	0	13
16	0	0	16	1	0	15	1,5	0	14,5	2	0	14
17	0	0	17	1	0	16	1,5	0	15,5	2	0	15
18	0	0	18	1	0	17	1,5	0	16,5	2	0	16
19	0	0	19	1	0	18	1,5	0	17,5	2	0	17
20	0	0	20	1	0	19	1,5	0	18,5	2	0	18
21	0	0	21	1	0	20	2	0	19	3	0	18
22	0	0	22	1	0	21	2	0	20	3	0	19
23	0	0	23	1	0	22	2	0	21	3	0	20
24	0	0	24	1	0	23	2	0	22	3	0	21
25	0	0	25	1	0	24	2	0	23	3	0	22
26	0	0	26	2	0	24	3	0	23	4	0	22
27	0	0	27	2	0	25	3	0	24	4	0	23
28	0	0	28	2	0	26	3	0	25	4	0	24

Beispiel:

Bei einer Regelpflichtstunden-Zahl von 28 beantragt eine Lehrkraft Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 21. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu, mit Teilzeit sind es 2 Stunden. Sie unterrichtet $21 - 2 = 19$ Std. bei einer Vergütung von $21/28 = 75\%$ der vollen Dienstbezüge, die sie ohne Teilzeitarbeit hätte. Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als zwei Stunden verringert wird ($26/28$), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Wöchentliche Pflichtstundenzahl: 28
(1 Stunde Altersermäßigung – ab 55 J.)

beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden- zahl)	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
	GdB >= 0 0 Erm.-Std.	GdB >= 50 2 Erm.-Std.	GdB >= 70 3 Erm.-Std.	GdB >= 90 4 Erm.-Std.

	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD
14	0	0,5	13,5	1	0,5	12,5	1,5	0,5	12	2	0,5	11,5
15	0	0,5	14,5	1	0,5	13,5	1,5	0,5	13	2	0,5	12,5
16	0	0,5	15,5	1	0,5	14,5	1,5	0,5	14	2	0,5	13,5
17	0	0,5	16,5	1	0,5	15,5	1,5	0,5	15	2	0,5	14,5
18	0	0,5	17,5	1	0,5	16,5	1,5	0,5	16	2	0,5	15,5
19	0	0,5	18,5	1	0,5	17,5	1,5	0,5	17	2	0,5	16,5
20	0	0,5	19,5	1	0,5	18,5	1,5	0,5	18	2	0,5	17,5
21	0	0,5	20,5	1	0,5	19,5	2	0,5	18,5	3	0,5	17,5
22	0	0,5	21,5	1	0,5	20,5	2	0,5	19,5	3	0,5	18,5
23	0	0,5	22,5	1	0,5	21,5	2	0,5	20,5	3	0,5	19,5
24	0	0,5	23,5	1	0,5	22,5	2	0,5	21,5	3	0,5	20,5
25	0	0,5	24,5	1	0,5	23,5	2	0,5	22,5	3	0,5	21,5
26	0	1	25	2	1	23	3	1	22	4	1	21
27	0	1	26	2	1	24	3	1	23	4	1	22
28	0	1	27	2	1	25	3	1	24	4	1	23

Beispiel:

Bei einer Regelpflichtstunden-Zahl von 28 beantragt eine Lehrkraft Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 21. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu und wegen Alters von 1 Stunde, mit Teilzeit sind es 2 Stunden bzw. 0,5 Stunden. Sie unterrichtet $21 - 2 - 0,5 = 18,5$ Std. bei einer Vergütung von $21/28 = 75\%$ der vollen Dienstbezüge, die sie ohne Teilzeitarbeit hätte. Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als zwei Stunden verringert wird ($26/28$), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Wöchentliche Pflichtstundenzahl: 28
(3 Stunden Altersermäßigung – ab 60 J.)

beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden- zahl)	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
	GdB >= 0 0 Erm.-Std.	GdB >= 50 2 Erm.-Std.	GdB >= 70 3 Erm.-Std.	GdB >= 90 4 Erm.-Std.

	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD	E- SB	E- AL	TAT- STD
14	0	1,5	12,5	1	1,5	11,5	1,5	1,5	11	2	1,5	10,5
15	0	1,5	13,5	1	1,5	12,5	1,5	1,5	12	2	1,5	11,5
16	0	1,5	14,5	1	1,5	13,5	1,5	1,5	13	2	1,5	12,5
17	0	1,5	15,5	1	1,5	14,5	1,5	1,5	14	2	1,5	13,5
18	0	1,5	16,5	1	1,5	15,5	1,5	1,5	15	2	1,5	14,5
19	0	1,5	17,5	1	1,5	16,5	1,5	1,5	16	2	1,5	15,5
20	0	1,5	18,5	1	1,5	17,5	1,5	1,5	17	2	1,5	16,5
21	0	2	19	1	2	18	2	2	17	3	2	16
22	0	2	20	1	2	19	2	2	18	3	2	17
23	0	2	21	1	2	20	2	2	19	3	2	18
24	0	2	22	1	2	21	2	2	20	3	2	19
25	0	2	23	1	2	22	2	2	21	3	2	20
26	0	3	23	2	3	21	3	3	20	4	3	19
27	0	3	24	2	3	22	3	3	21	4	3	20
28	0	3	25	2	3	23	3	3	22	4	3	21

Beispiel:

Bei einer Regelpflichtstunden-Zahl von 28 beantragt eine Lehrkraft Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 21. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden und wegen Alters von 3 Stunden zu, mit Teilzeit sind es jeweils 2 Stunden. Sie unterrichtet $21 - 2 - 2 = 17$ Std. bei einer Vergütung von $21/28 = 75\%$ der vollen Dienstbezüge, die sie ohne Teilzeitarbeit hätte. Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als zwei Stunden verringert wird (26/28), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Über die erforderliche ärztliche Bescheinigung bei Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage gibt es unterschiedlichen Vorschriften für Beamte und Tarifbeschäftigte. Im TV-L gibt es keine Regelungen mehr über den Nachweis der Arbeitsunfähigkeit wie früher im § 37 a BAT. Es gelten jetzt die Regelungen des § 5 EZFG (s. u.).

1. Hier die Texte der Regelungen:

Beamtengesetz für das Land Nordrhein-Westfalen

(Landesbeamtengesetz - LBG NRW) - vom 21. April 2009 (GV. NRW. 2009 S. 224)

§ 62 Fernbleiben vom Dienst (LBG NRW)

(1) Der Beamte darf dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben. Dienstunfähigkeit infolge Krankheit ist auf Verlangen nachzuweisen.

(2) Verliert der Beamte wegen schuldhaften Fernbleibens vom Dienst seinen Anspruch auf Dienstbezüge, so wird dadurch eine disziplinarrechtliche Verfolgung nicht ausgeschlossen.

VV zu § 62 LBG NRW (Fernbleiben vom Dienst) [Stand 11.02.2011]

1.1 Bleibt die Beamtin oder der Beamte wegen Krankheit dem Dienst fern, so hat sie oder er die Tatsache der Erkrankung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

1.2 Dauert die Dienstunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, hat die Beamtin oder der Beamte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Dienstunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Dauert die Erkrankung länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die Beamtin oder der Beamte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

1.3 Hat die Behörde Zweifel an der Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten, so kann sie von ihr oder ihm abweichend von Ziffer 1.2 ab dem ersten Tag des Fernbleibens die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen.

1.4 Die Verpflichtung zur Untersuchung durch eine Ärztin oder einen Arzt der unteren Gesundheitsbehörde nach § 33 Absatz 1 LBG NRW bleibt unberührt. Die Kosten dieser Untersuchung trägt die Dienststelle.

Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall

(Entgeltfortzahlungsgesetz - EZFG) - Vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014, 1065), zuletzt geändert am 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848)

§ 5 Anzeige- und Nachweispflichten [Auszug]

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Ist der Arbeitnehmer Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

(2) [...]

2. Erläuterungen:

Bei Beamten ist von einer Dienstunfähigkeit von länger als **drei Arbeitstagen** die Rede. Innerhalb des Zeitraums der drei Tage zählen also folgende Tage als Nicht-Arbeitstage nicht mit: Feiertag, persönlicher unterrichtsfreier Tag, Ferientag, Samstag und Sonntag (dienstfrei)

Bei tarifbeschäftigten Arbeitnehmern ist von einer Arbeitsunfähigkeit von länger als **drei Kalendertagen** die Rede. Innerhalb des Zeitraums der drei Kalendertage zählen also **alle** Tage mit.

Die folgende Tabelle soll durch Fallunterscheidungen weiterhelfen.

Tag	Fall 1	Fall 2	Fall 3	Fall 4	Fall 5	Fall 6
1	Mo krank	Mo krank	Mo krank	Do krank	Do krank	Di krank
2	Di krank	Di krank	Di Feiertag	Fr krank	Fr krank	Mi unterrichtsfrei
3	Mi krank	Mi krank	Mi krank	Sa	Sa	Do krank
4	Do	Do krank	Do krank	So	So	Fr krank
5		Fr	Fr	Mo krank	Mo	Sa
6				Di		
Beamte	kein Attest	Attest ab Mo	kein Attest	kein Attest	kein Attest	kein Attest
Tarifbeschäftigte	kein Attest	Attest ab Mo	Attest ab Mo	Attest ab Do	Attest ab Do, falls nicht ab Sa tel. z. B. bei Schulleitung dienstfähig gemeldet	Attest ab Di

Bei Privatpatienten kann der Arzt für die Ausstellung des Attestes folgende Gebühren gemäß GOÄ Nr. 70 (kurze Bescheinigung oder kurzes Zeugnis, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) in Rechnung stellen:

1facher Satz	2,33 EUR
1,7facher Satz	3,96 EUR
2,3facher Satz	5,36 EUR
3,5facher Satz	8,16 EUR

Leider beteiligt sich die Dienststelle nicht an den Kosten des Attestes, das von ihr gefordert wird. Hier gilt:

Kosten für Atteste und ärztliche Bescheinigungen sind nur beihilfefähig, wenn sie für die Anerkennung der Beihilfefähigkeit erforderlich sind oder von der Beihilfestelle besonders angefordert werden. [Merkblatt Beihilfe für Nordrhein Westfalen L 20.32 / Stand: 06/10]

Entlassung und Kündigung

Landesbeamtengesetz LBG, Beamtenstatusgesetz, Landespersonalvertretungsgesetz LPVG, TV-L

Nur **Beamte auf Probe** und **Beamte auf Widerruf** können aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden.

Der **Beamte auf Lebenszeit** kann aus disziplinarrechtlichen Gründen (schwere Strafdelikte/Dienstvergehen § 47 BeamtStG) aus dem Dienst entfernt, aber nicht entlassen werden, und zwar in einem förmlichen Disziplinarverfahren.

Das Beamtenverhältnis endet außerdem mit **Rechtskraft des Urteils** eines deutschen Gerichtes in einem ordentlichen Strafverfahren (§ 24 BeamtStG) bei Verurteilung

1. wegen einer vorsätzlichen Tat zu Freiheitsstrafe von mindestens einem Jahr oder
2. wegen einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, [...] zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten

Der Beamte kann jederzeit seine **Entlassung verlangen**. Das Verlangen muss schriftlich erklärt werden. Die Entlassung ist für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen (§ 27 LBG).

Der Lehrer beginnt in der Regel seinen Status als Beamter in einem "Beamtenverhältnis auf Probe". Während dieser Probezeit wird seine Bewährung im Dienst überprüft. Bewährt sich der Beamte in der **Probezeit** nicht, kann er nicht in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit übernommen werden; über seine Entlassung muss entschieden werden (§ 23 BeamtStG). Die Probezeit beträgt in der Regel 3 Jahre; kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit nicht festgestellt werden, so kann die Probezeit verlängert werden.

Ein Beamtenverhältnis auf Probe ist spätestens nach drei Jahren in ein solches auf Lebenszeit umzuwandeln, wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt sind. Die Frist verlängert sich, wenn sich die Probezeit wegen Elternzeit oder einer Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung verlängert. (§ 16 LBG)

Bereits vor Beendigung der Probezeit kann die Entlassung ausgesprochen werden, wenn mangelnde Bewährung (Eignung, Befähigung, fachliche Leistung) zweifelsfrei feststeht.

Zum Stichwort **Kündigung bei Beschäftigten** finden sich weitere Regelungen im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) und im Bürgerlichen Gesetzbuch BGB.

Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben oder 15 Jahre tätig sind (§ 34 Abs. 2 TV-L). kann nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31.10.06 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar. Der Personalrat wirkt bei einer **ordentlichen Kündigung** durch den Arbeitgeber mit.

Bei Beschäftigten kann das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit durch einen **Auflösungsvertrag** (§ 33 TV-L) beendet werden.

Eine **außerordentliche Kündigung** (§ 626 BGB) ist nur möglich, wenn dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu vereinbarten Ablauf des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist startet mit dem Zeitpunkt; an dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Vor fristlosen Entlassungen und außerordentlichen Kündigungen ist der Personalrat anzuhören.

Beschäftigung an einer Ersatzschule

Lehrer an einer Ersatzschule stehen in keinem Dienstverhältnis zum Land. **Vertragspartner als Dienstgeber ist allein der Schulträger.** Der als **Planstelleninhaber** beschäftigte Lehrer ist auf Lebenszeit beim Schulträger angestellt. Er wird genau wie Landesbeamte bezahlt und ist – wie diese – beihilfeberechtigt und nicht sozialversicherungspflichtig. Für ihn besteht auch eine Anwartschaft auf beamtenmäßige Versorgung.

Im Fall der Auflösung einer Ersatzschule wird ein Planstelleninhaber in Anlehnung an die für Beamte geltenden Regelungen in den einstweiligen Ruhestand versetzt unter Zahlung der entsprechenden Bezüge. Um diesen Zustand zu vermeiden, sind solche Lehrer vorrangig im öffentlichen Schuldienst des Landes unterzubringen.

Neu eingestellte Lehrer an Ersatzschulen werden zunächst mit einem **Planstelleninhaber-Vorvertrag** eingestellt. Dieser wird nach der gleichen Probezeit wie im öffentlichen Schuldienst bei Bewährung in einen Planstelleninhaber-Vertrag umgewandelt.

Es gibt im Ersatzschuldienst auch Lehrer, die gemäß TV-L tarifbeschäftigt sind. Damit hat man nicht nur ein niedrigeres Netto-Gehalt als ein Planstelleninhaber, sondern man ist auch – z. B. bei Verkleinerung der Schule – kündbar. Nach 15 Beschäftigungsjahren und Vollendung des 40. Lebensjahres liegt evtl. Unkündbarkeit gemäß § 34 TV-L vor. Dies schützt jedoch nicht vor Kündigung bei Schließung der Schule. Bei Auflösung der Schule hat das Land gemäß SchulG zu prüfen, inwieweit für diese Lehrer eine Beschäftigung im Landesdienst möglich ist.

Wer nach TV-L tarifbeschäftigt ist, sollte unbedingt darauf achten, spätestens mit der Vollendung des 35. Lebensjahres einen Planstelleninhaber-Vorvertrag zu erhalten. Diese Altersgrenze entspricht der Verbeamtungsaltersgrenze des öffentlichen Dienstes, sie gilt auch für Ersatzschulen.

Ein Wechsel aus dem Ersatzschuldienst in den öffentlichen Schuldienst ist möglich durch Teilnahme am Lehrerübernahmeverfahren oder durch Bewerbung auf schulscharf ausgeschriebene Stellen. Dazu ist jedoch die Zustimmung des Schulträgers erforderlich. Besonders bei kleinen nicht-katholischen Trägern kommt es vor, dass diese Zustimmung verweigert wird.

Seitdem der BAT durch den TV-L ersetzt wurde, ergibt sich für Lehrer, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, beim Wechsel zwischen dem öffentlichen Schuldienst und dem Ersatzschuldienst oder beim Wechsel zwischen verschiedenen Schulträgern innerhalb des Ersatzschuldienstes ein besonderes Problem: Wenn der Betreffende eine individuelle Zulage nach dem Überleitungstarifvertrag erhält, die ihm das gleiche Gehalt sichert wie er es nach dem BAT bekommen hatte (dies trifft auf alle Angestellten zu, die vor dem 01.11. 2007 ihren Dienst begonnen haben), fällt er beim Wechsel des Dienstherrn sofort in den TV-L (ohne Überleitungszulage) zurück, was in der Regel eine deutliche Einkommenseinbuße darstellt. Diese Regelung macht den Wechsel für Angestellte nahezu unmöglich, es sei denn, man ist bereit, Einkommensverluste hinzunehmen.

Ersatzschul-Lehrer werden nicht durch die Personalräte für öffentliche Schulen vertreten. Ihre Mitwirkungsrechte werden wahrgenommen durch die beim jeweiligen Träger bestehenden **Mitarbeitervertretungen oder Betriebsräte** (je nach Status des Trägers).

Neue Altersgrenze nach dem Landesbeamtengesetz (LBG NRW) ab 01.04.2009

Die gesetzlichen Regelungen und ihre Auswirkungen in der Praxis für Lehrer

§ 31 Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze

(1) Beamte auf Lebenszeit treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem sie die für sie jeweils geltende Altersgrenze erreichen. Die Altersgrenze wird in der Regel mit Vollendung des siebenundsechzigsten Lebensjahres erreicht (Regelaltersgrenze), soweit nicht gesetzlich eine andere Altersgrenze (besondere Altersgrenze) bestimmt ist. Für Leiter und Lehrer an öffentlichen Schulen gilt als Altersgrenze das Ende des Schulhalbjahres, in dem das siebenundsechzigste Lebensjahr vollendet wird.

(2) Beamte auf Lebenszeit, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze mit Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres. Für Beamte auf Lebenszeit, die nach dem 31. Dezember 1946 geboren sind, wird die Regelaltersgrenze wie folgt angehoben:

Geburts- jahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze Jahr	Altersgrenze Monate
------------------	-----------------------	----------------------	------------------------

1947	1	65	1
1948	2	65	2
1949	3	65	3
1950	4	65	4
1951	5	65	5
1952	6	65	6
1953	7	65	7
1954	8	65	8
1955	9	65	9
1956	10	65	10
1957	11	65	11
1958	12	66	0
1959	14	66	2
1960	16	66	4
1961	18	66	6
1962	20	66	8
1963	22	66	10
1964	24	67	0

Leiter und Lehrer an öffentlichen Schulen treten mit dem Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand.

(3), (4) und (5) - hier nicht abgedruckt -

Neue Lehreraltersgrenze – Beispiel

Geburts-tag:	07.05.1949
Anhebung um 3 Monate:	07.08.2014
Ende des Schulhalbjahres:	31.01.2015

Geburts-tag im Zeitraum	Lehreraltersgrenze
02.02.1946 - 01.08.1946	31.07.2011
02.08.1946 - 31.12.1946	31.01.2012
01.01.1947 - 01.07.1947	31.07.2012
02.07.1947 - 31.12.1947	31.01.2013
01.01.1948 - 01.06.1948	31.07.2013
02.06.1948 - 01.12.1948	31.01.2014
02.12.1948 - 01.05.1949	31.07.2014
02.05.1949 - 01.11.1949	31.01.2015
02.11.1949 - 01.04.1950	31.07.2015
02.04.1950 - 01.10.1950	31.01.2016
02.10.1950 - 01.03.1951	31.07.2016
02.03.1951 - 01.09.1951	31.01.2017
02.09.1951 - 01.02.1952	31.07.2017
02.02.1952 - 01.08.1952	31.01.2018
02.08.1952 - 01.01.1953	31.07.2018
02.01.1953 - 01.07.1953	31.01.2019
02.07.1953 - 31.12.1953	31.07.2019
01.01.1954 - 01.06.1954	31.01.2020
02.06.1954 - 01.12.1954	31.07.2020
02.12.1954 - 01.05.1955	31.01.2021
02.05.1955 - 01.11.1955	31.07.2021
02.11.1955 - 01.04.1956	31.01.2022
02.04.1956 - 01.10.1956	31.07.2022
02.10.1956 - 01.03.1957	31.01.2023
02.03.1957 - 01.09.1957	31.07.2023
02.09.1957 - 01.02.1958	31.01.2024
02.02.1958 - 01.08.1958	31.07.2024
02.08.1958 - 31.12.1958	31.01.2025
01.01.1959 - 01.06.1959	31.07.2025
02.06.1959 - 01.12.1959	31.01.2026
02.12.1959 - 01.04.1960	31.07.2026
02.04.1960 - 01.10.1960	31.01.2027
02.10.1960 - 01.02.1961	31.07.2027
02.02.1961 - 01.08.1961	31.01.2028
02.08.1961 - 31.12.1961	31.07.2028
01.01.1962 - 01.06.1962	31.01.2029
02.06.1962 - 01.12.1962	31.07.2029
02.12.1962 - 01.04.1963	31.01.2030
02.04.1963 - 01.10.1963	31.07.2030
02.10.1963 - 01.02.1964	31.01.2031
02.02.1964 - 01.08.1964	31.07.2031
02.08.1964 - 01.02.1965	31.01.2032

Die in Monatsschritten verlängerte Regelaltersgrenze wird in einer für 2013 angekündigten Dienstrechtsreform zusätzliche neue Versorgungseinbußen bei Antragspensionierung ab 63 Jahren mit sich bringen. Der Bund hat bereits ab 01.07.2009 für seine Beamten neue Versorgungseinbußen beschlossen – 0,3 % für jeden Anhebungsmonat (s. o.).

Mutterschutz in der Schule

Mutterschutzverordnung für Beamtinnen in NRW vom 4.7.68 (MuSchVB)
Mutterschutzgesetz vom 20.6.2002 (MuSchG)

Sobald der Beamtin die Schwangerschaft bekannt ist, soll sie den Dienstvorgesetzten unterrichten und dabei den mutmaßlichen Tag der Entbindung angeben. Fordert die Dienststelle für die Berechnung der Mutterschutzfrist das Zeugnis des Arztes oder der Hebamme an, so trägt die Dienstbehörde die Kosten dafür (§ 7 MuSchVB).

- **Sechs Wochen** vor dem errechneten Entbindungstermin darf die Beamtin nicht mehr beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich ausdrücklich dazu bereit erklärt (§ 2 Abs. 2 MuSchVB).
- Die Lehrerin hat während der Schwangerschaft Anspruch auf besonderen **Schutz**. Sie darf nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie erhöhten Unfallgefahren ausgesetzt ist (§ 3 MuSchVB). Im Schulbetrieb können Gefährdungen, z. B. bei Pausenaufsichten und bei der Durchführung von Wandermaßnahmen, eintreten. Die angegebenen Schutzregeln gelten für die stillende Kollegin entsprechend.
- Die **Mutterschutzfrist beträgt insgesamt grundsätzlich 14 Wochen**, d. h., in der Regel darf die Beamtin **6 Wochen vor und 8 Wochen (12 bei Früh- und Mehrlingsgeburten) nach der Geburt nicht beschäftigt** werden (§ 4 Abs. 1 MuSchVB). Falls die Entbindung vor dem errechneten Geburtstermin erfolgt, verlängert sich danach die anschließende Schutzfrist um den nicht in Anspruch genommenen Zeitraum der 6 Wochen-Frist.
- Durch die oben genannten Beschäftigungsverbote wird die Zahlung der Bezahlung nicht berührt.
- Fallen Mutterschutzfristen in eine Elternzeit erhält die Beamtin einen **Zuschuss von 13 €**, wenn sie während der Elternzeit nicht teilzeitbeschäftigt ist.
- **Stillzeiten:** Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen mindestens zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde Stillzeit zu gewähren. Diese Zeiten dürfen weder vor- noch nachgearbeitet werden. (§ 8 MuSchVB). Eine Lehrerin, die ihr Kind stillt, hat keinen Anspruch auf Verminderung ihrer Unterrichtsverpflichtung, wenn die Stillzeiten außerhalb der Unterrichtsstunden liegen.

Schulleitungsmitglieder sind dafür verantwortlich, dass durch geeignete Maßnahmen dem Mutterschutz Rechnung getragen wird. Nach Bekanntgabe der Schwangerschaft (Attest) sollte in einem Gespräch zwischen Beamtin und Schulleitung geklärt werden, wie die unten genannten Punkte umgesetzt werden können.

Die **Bezirksregierung Düsseldorf** hat dazu in einem **Merkblatt** vom März 1999 einen Punktekatalog zum Schutz vor psychischen und physischen Belastungen der schwangeren Lehrerin aufgestellt:

- Beibehaltung des regelmäßigen Stundenplans bzw. regelmäßiger Einsatz (kein Einsatz als „Springerin“)
- Keine Ad-hoc-Mehrarbeit oder Präsenzpflcht
- Kein Arbeitstag in der Schule, der länger als acht Zeitstunden beträgt (evtl. Befreiung von Abendterminen od. Konferenzen)
- Kein mehrmaliges Pendeln zwischen zwei Dependancen an einem Tag, (außer: von Lehrerin gewünscht)
- Aufsichten nur in geschützten Bereichen mit Sitzmöglichkeit, auf Antrag: Befreiung von der Hofaufsicht
- Anspruch auf Mittagspause
- Ausschluss mögl. Gefährdungen im Sport-, Chemie- oder Technikunterricht (ggf. durch Einsatz anderer Kollegen/innen) bzw. Entpflichtung von dienstlichen Aufgaben, die subjektiv als gefährdend angesehen werden

Eine schwangere Lehrerin braucht nicht an Klassenfahrten oder Wandertagen teilnehmen, es sei denn auf eigenen Wunsch.

Bei Auftreten von endemischen Krankheiten in der Schule muss der schwangeren Lehrerin sofort die Möglichkeit zur Rücksprache mit dem behandelnden Arzt gegeben werden (evtl. Beschäftigungsverbot gemäß § 2 Abs. 1 MuSchVB). Dies gilt auch bei Krankheiten, die nicht im Infektionsschutzgesetz (IfSG) aufgelistet sind wie z. B. Ringelröteln oder Virusgrippe.

Der stillenden Mutter muss garantiert werden, dass sie **regelmäßige Stillzeiten** einhalten kann. Die Mitteilung der Stillzeiten erfolgt ohne Attest an die Schulleitung, wobei die Festlegung der Stillzeiten für einen längeren Zeitraum im Voraus zu festgelegten Tageszeiten erfolgen sollte. Es gibt keine zeitliche Begrenzung der Stilldauer, ab dem 3. Lebensjahr des Kindes kann jedoch eine Bescheinigung des Arztes oder der Hebamme verlangt werden.

Bezüglich der Stundenplangestaltung sind die Interessen der stillenden Lehrerin und auch die der Schulorganisation in sachgerechter Weise gegeneinander abzuwägen und einer für beide Seiten vertretbaren Lösung zuzuführen.

Neu: Wenn eine Kollegin der Schulleitung ihre Schwangerschaft mitteilt, ist diese über die Bezirksregierung verpflichtet, die Kollegin bis zur Überprüfung eines ausreichenden Impfschutzes (Röteln) sofort vom Dienst zu befreien. Bis der BAD den Impfschutz überprüft hat, gilt das Unterrichtsverbot für die Kollegin.

Personalrat / Personalvertretung - Personalversammlung

Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

Der Personalrat wird alle 4 Jahre in geheimer und unmittelbarer Wahl von den Beschäftigten gewählt. Er hat als öffentlich rechtliches Organ die berechtigten Interessen der Beschäftigten gegenüber der Dienststelle wahrzunehmen und auf einen Interessenausgleich hinzuwirken.

Dienststelle und Personalrat stehen sich gleichberechtigt gegenüber. "Dienststelle und Personalvertretung haben darüber zu wachen, dass alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden, ..." (§ 62 LPVG)

Die Mitbestimmungsaufgaben des Personalrats (PR) sind aufgeführt in: **§ 72 LPVG**. Danach hat der Personalrat unter anderem **mitzubestimmen** bei:

- Einstellung, Nebenabreden zum Arbeitsvertrag, erneuter Zuweisung eines Arbeitsplatzes
- Beförderung, Zulassung zum Aufstieg, Übertragung eines anderen Amtes mit niedrigerem Endgrundgehalt
- Eingruppierung gemäß TV-L mit Stufenzuordnung, Verkürzung und Verlängerung der Stufenlaufzeit gemäß Entgeltgrundsätzen, Bestimmung der Fallgruppen innerhalb einer Entgeltgruppe
- Versetzung an eine Schule oder Studienseminar
- Abordnung an eine Schule oder Studienseminar über das Ende des laufenden Schulhalbjahres hinaus
- vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand, Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit
- Entlassung eines Beamten auf Lebenszeit, auf Probe, auf Widerruf oder aus einem Ausbildungsverhältnis, wenn die Entlassung nicht selbst beantragt wurde.
- Ablehnung eines Antrags auf Teilzeitbeschäftigung oder Urlaub sowie Ablehnung einer entsprechenden Arbeitsvertragsänderung
- Gewährung oder Versagung von Vorschüssen
- Allgemeine Fragen der Fortbildung der Beschäftigten, Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,

Der Personalrat **bestimmt mit** bei ordentlichen Kündigungen durch den Arbeitgeber. Der Personalrat ist vor Abmahnungen, bei Kündigungen in der Probezeit, bei außerordentlichen Kündigungen, bei Aufhebungs- oder Beendigungsverträgen **anzuhören**. (§ 74 LPVG)

Der Personalrat ist u. a. **anzuhören** bei der Anordnung von amts- und vertrauensärztlichen Untersuchungen zur Feststellung der Arbeits- oder Dienstfähigkeit. (§ 75 Abs. 1 LPVG)

Darüber hinaus hat der PR das Recht, Maßnahmen in allen mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten zu beantragen (**Initiativantrag gemäß § 66 Abs. 4 LPVG**).

Personalversammlung

- Mindestens einmal jährlich findet für alle Kolleginnen und Kollegen eine Personalversammlung (PV) statt, in der der Personalrat (PR) über seine Tätigkeit zu berichten hat (**§ 46 Abs.1 LPVG**).
- Zur Teilnahme an der Personalversammlung hat die Bezirks-Regierung Unterrichtsbefreiung im notwendigen Umfang zu gewähren.
- Reisekosten sind Ihnen von der Bezirks-Regierung auf Antrag zu erstatten.
- In der Aussprache über den **Tätigkeitsbericht** haben Sie Gelegenheit, Stellung zu nehmen. **Anträge und Anfragen** aus der Kollegenschaft werden behandelt.
- Die Personalversammlung kann **alle Angelegenheiten** behandeln, die die Dienststelle oder ihre Beschäftigten unmittelbar betreffen (**§ 48 LPVG**).
- Die Vertreter der Bezirks-Regierung sowie die Vertreter der Berufsverbände und Gewerkschaften nehmen mit beratender Stimme teil.
- Sie werden auf der Personalversammlung auch über ganz aktuelle Dinge informiert, die möglicherweise in den vier Wänden "Ihrer" Schule nicht ohne Weiteres angekommen sind.
- Außerdem: Mit Ihrer Teilnahme unterstützen Sie die Arbeit Ihres Personalrats und bekunden Ihr grundsätzliches Interesse an seiner Tätigkeit. Dadurch stärken Sie den Personalrat und seine Arbeit gegenüber der Dienststelle, wo er Ihre Interessen vertritt.

Probezeit und Dienstzeit

Probezeit § 14 LBG und §§ 7 und 52 LVO - Dienstzeit § 11 LVO

Probezeit § 2 TV-L - Beschäftigungszeit § 34 TV-L

Probezeit bei Beamten (§ 14 LBG und §§ 7 und 52 LVO)

- In das Beamtenverhältnis auf Probe darf eingestellt werden, wer das 40. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (LVO § 52).
- Die Probezeit dauert 3 Jahre (LBG § 14).
- Dienstzeiten im öffentlichen Dienst und als Lehrkraft an Ersatzschulen können auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der Laufbahn entsprochen hat (LBG § 14).
- Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge und Krankheitszeiten von mehr als drei Monaten gelten nicht als Probezeit (LVO § 7).
- Bei der Berechnung der Probezeit zählen die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in vollem Umfang (LVO § 7).
- Kann die Bewährung eines Beamten bis zum Ablauf der Probezeit nicht festgestellt werden, so kann die Probezeit verlängert werden (LBG § 14).
- Die Mindestprobezeit beträgt ein Jahr (LVO § 52).

Dienstzeit bei Beamten (§ 11 LVO)

- Dienstzeiten, die nach dieser Verordnung Voraussetzung für eine Beförderung oder für den Aufstieg sind, rechnen von dem Zeitpunkt der Beendigung der Probezeit in der Laufbahngruppe oder bei erfolgtem Aufstieg ab der Verleihung des ersten Amtes in der neuen Laufbahngruppe; in den Fällen des Nachteilsausgleiches ab dem Zeitpunkt der frühestmöglichen Beförderung.
- Bei der Berechnung der Dienstzeit zählen die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in vollem Umfang, Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte entsprechend ihrem Verhältnis zur häftigen Beschäftigung
- Anzurechnen sind folgende Zeiten vor der Einstellung:
 - Verzögerungen durch Teilnahme an einem freiwilligen sozialen Jahr
 - Tätigkeiten an Schulen, die nach besonderer Rechtsvorschrift öffentliche Schulen sind und die Zeiten nicht schon auf die Probezeit angerechnet worden sind
 - Tätigkeiten im Ersatzschuldienst als Planstelleninhaber
- Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge gelten nur als Dienstzeit bei
 - Urlaub bis zu 2 Jahren, der dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen gilt,
 - Urlaub bis zu 5 Jahren zur Ausübung eines Mandats im Parlament,
 - Urlaub zur Ausübung einer Tätigkeit im Auslandsschuldienst,
 - Urlaub bis zu 2 Jahren aus familienpolitischen Gründen.

Tarifbeschäftigte

Probezeit (§ 2 TV-L) und Beschäftigungszeit (§ 34 Abs. 3 TV-L)

- Die ersten 6 Monate der Beschäftigung sind die Probezeit.
 - Im Arbeitsvertrag kann eine kürzere oder keine Probezeit vereinbart werden.
 - Reicht die Frist von 6 Monaten zur Erprobung nicht aus, muss der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis kündigen. Eine Verlängerung der Probezeit entfällt.
- Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber (auch andere mit TV-L) im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. Sonderurlaub nach § 28 bleibt unberücksichtigt, wenn nicht dienstliches Interesse vor Antritt anerkannt wurde.

Sabbatjahr – Jahresfreistellung

§ 64 i. V. m. § 63 Abs.1 LBG - RdErl. d. MSJK vom 26.5.2004 (BASS 21-05 Nr. 13)

Das Sabbatjahr (neue Bezeichnung Jahresfreistellung) ist eine besondere Form der **Teilzeitbeschäftigung**, die es ermöglicht, am **Ende des Bewilligungszeitraumes für ein Jahr freigestellt** zu werden.

Mit Inkrafttreten des neuen LBG am 1. April 2009 kann auch die angestrebte volle Freistellung weniger als ein Jahr (§ 64 LBG letzter Satz) betragen. Aus schulinternen Gründen wird wohl nur eine **Freistellung für ein halbes Jahr** infrage kommen. Die erforderliche Ansparphase von zwei bis sechs Jahren (je nach Modell) reduziert sich dann auch auf die Hälfte der Zeit.

Beispiel analog zur Tabelle unten (statt 3 nur 1,5 Jahre Ansparphase): 2 Jahre mit 3/4 Vergütung, davon 1,5 Jahre Beschäftigung mit der bisherigen Stundenzahl und dann 0,5 Jahre Freistellung. Ob das halbe Jahr Freistellung auf das 1. Schulhalbjahr oder auf das 2. fällt, hängt von der Genehmigung der Bezirksregierung ab.

Es kann von **beamteten** sowie **angestellten** und auch von bereits **teilzeitbeschäftigten Lehrkräften** in Anspruch genommen werden. Bei Teilzeitbeschäftigten darf die fiktive Beschäftigung während des gesamten Bewilligungszeitraumes nicht weniger als die Hälfte der Vollzeitstunden betragen. Die Inanspruchnahme ist auch **nach dem 60. Lebensjahr** möglich und kann wiederholt werden.

Der Bewilligungszeitraum kann **drei bis sieben Jahre** umfassen, wobei das Freistellungsjahr in den vorangegangenen Jahren **vorgearbeitet** werden muss. Der bisherige Umfang der **wöchentlichen Arbeitszeit** bleibt in der Beschäftigungsphase **unverändert**, je nach gewähltem Modell **reduziert** sich die **Vergütung** entsprechend. **Beispiel: 3 Jahre mit 2/3 Vergütung, davon 2 Jahre Beschäftigung mit der bisherigen Stundenzahl und dann 1 Jahr Freistellung**

Für den Fall, dass die Freistellung aus Gründen, die nicht vom Antragsteller zu vertreten sind (z. B. vorzeitige Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit) nicht oder nur zum Teil in Anspruch genommen werden kann, besteht ein **Recht auf Nachzahlung** der „angesparten“ Bezüge.

Die Voraussetzungen sowie Bedingungen der Sabbatjahr-Teilzeitbeschäftigung entsprechen den Vorgaben des § 64 LBG. **Eine Bewilligung kann erfolgen, wenn dienstliche Belange nicht entgegen stehen.** Anträge sind bis zum 1. Februar für das kommende Schuljahr auf dem Dienstweg zu stellen.

Ein **praktisches Beispiel** für eine Sabbatjahr-Regelung über 4 Jahre (Kollegin A 12, Stufe 10, ledig, Steuerklasse I, zahlt Kirchensteuer, keine Teilzeit, Stand 01.03.2010). Während der vier Jahre mit 3 Jahren Ansparphase und dem Jahr der Freistellung erhält sie eine Vergütung für:

3/4 von 28 h = 21 h

Zeitraum	Wochenstunden	Vergütung netto	Bemerkung
Schuljahr 2009/10	28	2.721 €	Jahr vor Sabbatjahr
Schuljahr 2010/11	28	2.170 €	1. Sabbatjahr
Schuljahr 2011/12	28	2.170 €	2. Sabbatjahr
Schuljahr 2012/13	28	2.170 €	3. Sabbatjahr
Schuljahr 2013/14	0	2.170 €	4. Sabbatjahr frei
Schuljahr 2014/15	28	2.721 €	Jahr nach Sabbatjahr

Schwerbehinderung

Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
(SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande Nordrhein-Westfalen
(RdErl. des Kultusministeriums vom 31.5.89 - BASS 21 – 06 Nr. 1)

Die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die aufgrund schwerwiegender Erkrankungen einen Schwerbehindertenausweis beantragen müssen, steigt in den letzten Jahren beständig an. Ein Grund dafür ist sicher im hohen Durchschnittsalter der Kollegien zu suchen, ein anderer in der wachsenden Belastung, der Lehrerinnen und Lehrer heute in der Schule ausgesetzt sind.

Wann ist ein Mensch behindert?

Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als 6 Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und dadurch ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. (**§ 2 SGB IX**)

Was ist zu tun, um die Anerkennung als schwerbehinderter Mensch zu erhalten?

Bevor Sie einen Antrag stellen, lassen Sie sich von der Schwerbehindertenvertretung Ihrer Schulform beraten, sprechen Sie mit Ihrem behandelnden Arzt / Ihrer Ärztin, machen Sie sich auf jeden Fall kundig. Ausführliche Informationen zur Antragstellung und zu den Grundlagen für die Beurteilung einer Erkrankung durch Ärzte erhalten Sie in den Richtlinien „Versorgungsmedizinische Grundsätze“, die sie als pdf-Datei herunterladen können unter:

http://www.lwl.org/lwl-versorgungsamt-download/Antraege_und_downloads/Anlage_VersmedVO_BGBI_vom.pdf

Erst danach sollten Sie wie folgt vorgehen:

Antrag bei der zuständigen Stelle bei Kreis bzw. kreisfreien Stadt stellen. Eingangsbescheid auf dem Dienstweg an die Dienststelle schicken. Der Antragsteller, die Antragstellerin wird ab dato als **schwerbehindert unter Vorbehalt** geführt. Zur Anerkennung als schwerbehinderter Mensch muss der Grad der Behinderung (GdB) mindestens 50 betragen.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen wird ein **versorgungsamtlicher Bescheid** erteilt und ein **Schwerbehindertenausweis** ausgestellt. Schicken Sie bitte sofort nach Erhalt des Ausweises eine Kopie auf dem Dienstweg an die BR. Die Meldung der Behinderung an die Dienststelle bringt Ihnen keine Nachteile!

Änderungsantrag („Verschlimmerungsantrag“) nur stellen, wenn mit Sicherheit eine Erhöhung des Grades der Behinderung zu erwarten ist. Befragen Sie vorher Ihren Facharzt, sprechen Sie mit der Schwerbehindertenvertretung. Denn: In bestimmten Fällen ist auch eine Rückstufung möglich!

Was bedeutet der Schwerbehinderten-Status für Sie?

Vorgesetzte und Mitarbeiter sind gehalten, schwerbehinderten Menschen mit Verständnis zu begegnen und die zugunsten der schwerbehinderten Menschen getroffenen Bestimmungen (SGB IX, Richtlinie) großzügig anzuwenden.

- Ihre berechtigten Belange bei der Unterrichtsverteilung, der Stundenplangestaltung, der Heranziehung zu Vertretungsstunden, der Regelung der Pausenaufsicht, der Übertragung der Leitung von Schulwanderungen etc. sind zu berücksichtigen.
- Arbeitsräume und Arbeitsmittel sind so bereit zu stellen, wie es die jeweilige Behinderung erfordert.
- Generelle Pflichtstundenermäßigung je nach dem Grad der Behinderung 2 bis 4 Wochenstunden, zusätzliche Ermäßigung in besonders gelagerten Einzelfällen ist auf Antrag möglich. Teilzeitarbeit kann die Pflichtstundenermäßigung verringern (siehe Tabellen in diesem Heft).
- Von Versetzung oder Abordnung aus dienstlichen Gründen soll in der Regel abgesehen werden.
- Der Einsatz an mehreren Schulen / Standorten ist zu vermeiden.
- Auf Antrag kann ab Vollendung des 60. Lebensjahr die Versetzung in den Ruhestand beantragt werden. In der Regel mit Pensions-Einbußen.
- Bei Antrag auf Zuruhesetzung mit Vollendung des Monats, in dem der 63. Geburtstag liegt, keine Ruhegehalts-Einbußen.
- Allgemeine Nachteilsausgleiche (abhängig von der spezifischen Behinderung)
- Freibeträge bei der Lohn- und Einkommenssteuer
- Kraftfahrzeugsteuer-Ermäßigung oder sogenannte „Freifahrt“ im öffentlichen Nahverkehr.

Die Schwerbehindertenvertretung

- hat das Recht, an allen Sitzungen des Personalrats und an den gemeinschaftlichen Besprechungen zwischen PR und Dienststelle beratend teilzunehmen und die Interessen der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen zu vertreten.
- ist Helfer und Berater der schwerbehinderten Menschen gemäß SGB IX.
- muss von der Dienststelle in allen Schwerbehindertenangelegenheiten rechtzeitig und umfassend unterrichtet werden und sie muss vor einer Entscheidung angehört werden.

Anhörungspflichtige Schwerbehindertenangelegenheiten sind u. a.:

- zusätzliche oder befristete Pflichtstundenermäßigung,
- vorzeitige Zuruhesetzung auf Antrag oder von Amts wegen,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
- Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit.

Sonderurlaub und Dienstbefreiung

§ 74 LBG - Sonderurlaubsverordnung vom 14.9.93 (SUrlV)

RdErl. des Innenministeriums vom 7.10.2008

RdErl. des Kultusministeriums vom 28.6.88 (BASS 21 – 05 Nr. 11)

Arbeitsbefreiung § 29 TV-L und Beurlaubungen, Dienstbefreiungen § 29 ADO

Sie können aus wichtigen persönlichen Gründen Urlaub erhalten, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen (SUrlV § 11 Abs.1). Die Regelungen des RdErl. des Innenministeriums entsprechen den Regelungen des § 29 TV-L, nach dem Arbeitsbefreiung für Beschäftigte möglich ist. Im RdErl. des Innenministeriums vom 7.10.2008 heißt es u.a.:

I. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, wird Beamtinnen und Beamten nur für die nachfolgenden Anlässe im angegebenen Umfang Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezahlung gewährt:

- 1) *Niederkunft der Ehefrau oder eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes*

1 Arbeitstag

- 2) *Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes^[i] oder eines Elternteils*

2 Arbeitstage

- 3) *Umzug aus dienstlichem Grund an einen anderen Ort*

1 Arbeitstag

- 4) *25-, 40- und 50jähriges Dienstjubiläum*

1 Arbeitstag

- 5) *Schwere Erkrankung einer oder eines Angehörigen, soweit*

- a) *diese Person in demselben Haushalt lebt*
- b) *ärztlicherseits die Erforderlichkeit der Anwesenheit einer Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege bescheinigt wurde und*
- c) *eine andere Person hierfür nicht sofort zur Verfügung steht*

1 Arbeitstag im Kalenderjahr

- 6) *Schwere Erkrankung eines Kindes^[i], wenn*

- a) *es jünger als zwölf Jahre oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist,*
- b) *ärztlicherseits die Erforderlichkeit der Anwesenheit einer Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege bescheinigt wurde und*
- c) *eine andere Person hierfür nicht sofort zur Verfügung steht*

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

- 7) *Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes^[ij] der Beamtin oder des Beamten, wenn*

- a) *eine andere Person zur Betreuung des Kindes^[ij] nicht sofort zur Verfügung steht,*
- b) *der Beamte deshalb die Betreuung des Kindes^[ij] selbst übernehmen muss und*
- c) *das Kind^[ij] jünger als acht Jahre oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist.*

bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Zusatz zu Nummer 6:

Beamtinnen und Beamten wird über den in Nummer 6 genannten Umfang hinaus Dienstbefreiung bis zu der in § 45 Abs. 2 SGB V genannte Grenze gewährt,

- a) soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und
- b) ihre Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne Familienzuschlag und ohne Aufwandsentschädigung) die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung (§ 6 Abs. 6 SGB V) nicht überschreiten.

Als Nachweis darüber, dass die jeweilig gültige allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 6 SGB V) nicht überschritten wird, soll eine Erklärung der Beamtin oder des Beamten nach dem Muster der **Anlage** verlangt werden.

Die Dienstbefreiung nach den Nummern 5 bis 7 darf zusammen fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht übersteigen. Dies gilt nicht im Rahmen der Zusatzregelung zu Nummer 6; d.h., wurden beispielsweise zunächst vier Tage Sonderurlaub nach Ziffer 6 und anschließend im Rahmen dieser Zusatzregelung weitere Tage Dienstbefreiung gewährt, kann gleichwohl noch ein Tag Dienstbefreiung nach den Nummern 5 oder 7 gewährt werden.

II. Aus anderen als den unter Ziffer I abschließend genannten Anlässen kann in sonstigen dringenden Fällen Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung bis zu 3 Arbeitstagen gewährt werden.

III. In begründeten Fällen kann bei Wegfall der Besoldung gemäß § 12 Abs. 1 SUrlV kurzfristige Dienstbefreiung gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Zu diesen Fällen können auch solche Anlässe gehören, für die nach Ziffer I kein Anspruch auf Dienstbefreiung besteht (z. B. Umzug aus persönlichen Gründen, Niederkunft der Lebensgefährtin).

[i] Zu den Kindern zählen leibliche (eheliche und nichteheliche) und angenommene Kinder, Stiefkinder sowie Kinder in Vollzeit- oder Adoptionspflege.

In der Regel hat die BR die Schulleiter der Realschulen ermächtigt, in ihrem Auftrag Sonderurlaub aus allen Gründen bis zur Dauer von **5 Tagen** je Kalenderjahr zu erteilen.

Anträge auf Sonderurlaub müssen frühzeitig gestellt werden, um eine sachgerechte Prüfung zu ermöglichen. Geschieht dies nicht, so kann eine Ablehnung allein aus diesem Grund in Betracht kommen.

§ 3 SurlV - Auszug

- 1) Für die Dauer der notwendigen Abwesenheit vom Dienst ist Urlaub zu gewähren
 1. für die Teilnahme an öffentlichen Wahlen und Abstimmungen,
 2. Zur Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit sie nicht durch private Angelegenheiten der Beamtin oder des Beamten veranlasst sind,
 3. zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines öffentlichen Ehrenamtes in anderen als in § 101 Abs. 4 LBG genannten Fällen, wenn dazu eine gesetzliche Verpflichtung besteht.

Urlaub nach § 4 SurlV

Für die Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen oder anderen fachlichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, kann Ihnen Urlaub bewilligt werden, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Unterrichtsausfall alleine ist kein Ablehnungsgrund. (RdErl. des KM) „Die Genehmigung von Fortbildung während der Unterrichtszeit setzt in der Regel voraus, dass eine Vertretung gesichert ist oder der Unterricht vorgezogen oder nachgeholt oder Unterrichtsausfall auf andere Weise vermieden wird.“ (§ 57 Abs. 3 SchulG)

Urlaub in besonderen Fällen nach § 12 SurlV

Urlaub ohne Besoldung kann bewilligt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein Urlaub für mehr als sechs Monate bedarf der Zustimmung der obersten Dienstbehörde (§ 12 Abs. 1).

Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)

§ 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) - § 72a BBesG

Verordnung über die Gewährung eines Zuschlags zu den Dienstbezügen bei begrenzter Dienstfähigkeit vom 09.10.2007

§ 27 Begrenzte Dienstfähigkeit (BeamtStG)

(1) Von der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte unter Beibehaltung des übertragenen Amtes die Dienstpflichten noch während mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen kann (begrenzte Dienstfähigkeit).

(2) Die Arbeitszeit ist entsprechend der begrenzten Dienstfähigkeit herabzusetzen. Mit Zustimmung der Beamtin oder des Beamten ist auch eine Verwendung in einer nicht dem Amt entsprechenden Tätigkeit möglich.

§ 72a Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit (BBesG)

(1) Bei begrenzter Dienstfähigkeit (§ 42a Bundesbeamtengesetz und entsprechendes Landesrecht) erhält der Beamte Dienstbezüge entsprechend § 6 Abs. 1. Sie werden mindestens in Höhe des Ruhegehaltes gewährt, das er bei Versetzung in den Ruhestand erhalten würde [**fiktives Ruhegehalt**].

§ 2 Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit (Zuschlagsverordnung)

(1) Begrenzt Dienstfähige erhalten zusätzlich zu ihren Dienstbezügen einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag, wenn als Folge der begrenzten Dienstfähigkeit die bis dahin maßgebliche Arbeitszeit um mindestens 20 vom Hundert vermindert ist.

(2) Der Zuschlag beträgt fünf vom Hundert der Dienstbezüge, die begrenzt Dienstfähige bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden, mindestens jedoch 220 Euro. Werden Dienstbezüge nach § 72a Abs. 1 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes gewährt, weil sie höher sind als die Dienstbezüge nach § 72a Abs. 1 Satz 2 des Bundesbesoldungsgesetzes, verringert sich der Zuschlag um den Unterschiedsbetrag. [...]

Aus den Gesetzestexten ist zu folgern:

Zur Gewährung eines Zuschlags ist die maßgebliche Stundenzahl mindestens wie folgt zu vermindern:

Realschule: 28 auf 22 oder 18 auf 14 – **Gymnasium:** 25,5 auf 20 oder 17 auf 13

Optimal: Einen Zuschlag von **mindestens 220 €** erhalten die Kolleginnen und Kollegen, die bei begrenzter Dienstfähigkeit mit 14 bzw. 13 Std. ihr **fiktives Ruhegehalt** gezahlt bekommen. Bei höherer Stundenzahl würde der Zuschlag gemäß § 2 Abs. 2 geringer als 220 € ausfallen oder ganz entfallen.

Beispiel: Für eine ledige Realschullehrerin mit A 13 wird mit 55 Jahren nach einer amtsärztlichen Untersuchung, die auch vom Beamten formlos beantragt werden kann, eine Teildienstfähigkeit festgesetzt. Sie kann nur noch 14 Stunden arbeiten. Statt einer Vergütung für 14 von 28 Stunden wie bei einem Teilzeitantrag erhält sie auf der Grundlage eines **fiktiven Ruhegehalts** die wie folgt berechneten höheren Bezüge (Stand 01.01.2012):

Ruhegehaltfähige Dienstbezüge:	4.388 €	
Ruhehalt mit 64 % Ruhehaltungssatz:	$4.388 \text{ €} * 64/100$	= 2.808 €
Gemindert um 10,8 % (§ 14 Abs. 3 BeamtVG):	$2.808 \text{ €} * 10,8/100$	= 303 €
Zuschlag wegen Teildienstfähigkeit:		220 €
Bezüge bei Teildienstfähigkeit:	$2.808 \text{ €} - 303 \text{ €} + 220 \text{ €}$	= 2.725 €

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte Lehrer und Lehrerinnen § 15 ADO (BASS 21 - 02 Nr. 4)
Benachteiligungsverbot § 69 LBG
Empfehlungen der Bezirksregierung Köln vom 18.02.2010

Allgemeine Regelungen

Vieles an Rechten, aber auch an Pflichten ändert sich bei der Teilzeitbeschäftigung nicht:

- Keine Änderung bei Beihilfe (aber Kostendämpfungspauschale im gleichen Verhältnis vermindert wie die Arbeitszeit) und Sonderurlaub sowie volle Anrechnung bei Probezeit, Besoldungsdienstalter, Dienstzeit für die Verleihung eines Beförderungsamtes und Jubiläumsdienstzeit, aber:
- Anteilige Reduzierung bei Dienstbezügen, vermögenswirksamen Leistungen und ruhegehaltfähigen Dienstzeiten, gekürzte Pflichtstundenermäßigung infolge Alters- oder Schwerbehinderung.

Die dienstlichen Verpflichtungen bleiben in der Regel in vollem Umfang erhalten, eine anteilige Reduzierung muss jedoch erfolgen bei den sonstigen dienstlichen Aufgaben (z. B. Aufsichten, Sprechtagen, Vertretungen und Zahl der Schulwanderungen) bzw. bei der Anwesenheitszeit in der Schule (z. B. unterrichtsfreie Tage, weniger Springstunden)

Empfehlungen zum Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer der Bezirksregierung Köln vom 18.02.2010:

Aus dem Landesgleichstellungsgesetz sowie aus dem Fürsorgeaspekt des § 66 Landesbeamtengesetz (LBG), der Elternzeitverordnung (EZVO) und den Vorgaben des Frauenförderplanes ergibt sich die besondere Verpflichtung, die Belange Teilzeitbeschäftigter für den schulischen Bereich verlässlich und angemessen zu regeln, um so die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Auf der Ebene der eigenverantwortlichen Schule kann zwischen der Schulleitung, dem Lehrerrat und der Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen eine konkrete Vereinbarung (Schulische Teilzeitvereinbarung) getroffen werden, die es den Teilzeitbeschäftigten erleichtert, ihren dienstlichen Verpflichtungen nachzukommen.

Bei der Umsetzung der gesetzlich verankerten Vorgaben für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrerinnen und Lehrer kommt der Schulleitung eine besondere Bedeutung zu. Es gehört grundsätzlich zu ihren Leitungsaufgaben, dafür Sorge zu tragen, dass die Belange der Teilzeitkräfte Berücksichtigung finden. Die im Folgenden vorgeschlagenen Aspekte sollen Orientierung geben.

I Stundenplangestaltung

Durch die zunehmende Ausweitung von Unterricht und außerunterrichtlichen Aktivitäten in den Nachmittagsbereich an allen Schulen, insbesondere an Schulen im gebundenen Ganztage, ergeben sich für Lehrerinnen und Lehrer veränderte Anwesenheitszeiten in der Schule.

Allgemein gilt der Grundsatz, dass sich die Anwesenheitszeit in der Schule an der Reduzierung der Pflichtstundenzahl orientiert.

Teilzeitbeschäftigte legen Stundenplanwünsche bei Bedarf rechtzeitig und schriftlich vor dem Erstellen des Stundenplans vor. Diese sollen im Rahmen der schulischen Organisationsmöglichkeiten berücksichtigt werden und dürfen nicht zu einer Mehrbelastung der vollzeitbeschäftigten Lehrkräfte führen.

Die Schulleitung trägt bei der Stundenplangestaltung die Verantwortung, das Verhältnis von Unterrichtsverpflichtung und Anwesenheitszeit in der Schule in einem vertretbaren Verhältnis zu halten. Daher soll die Zahl der Springstunden bei Teilzeitkräften entsprechend der jeweiligen Stundenreduzierung vermindert werden.

Grundsätzlich gilt, dass Teilzeitbeschäftigten mit einer Reduzierung auf 1/2 bis 2/3 der Pflichtstundenzahl ein unterrichtsfreier Tag gewährt wird, wenn pädagogische und schulorganisatorische Belange nicht entgegenstehen.

Für Teilzeitkräfte an gebundenen Ganztagschulen oder Schulen mit einer vergleichbaren Struktur gelten folgende Richtwerte:

Stundenzahl reduziert auf	Anzahl Tage ohne Unterrichtsverpflichtung	Anzahl der Langtage mit Unterrichtsverpflichtung
1/2	1	1
2/3	1	2

Wünscht die Teilzeitkraft die Verteilung der Arbeitszeit auf die gesamte Woche, sollte auf ein angemessenes Verhältnis von Unterrichtsstunden und Freistunden geachtet werden.

Wenn aus dienstlichen Gründen Vereinbarungen zur Stundenplangestaltung nicht eingehalten werden können, so ist dies den Betroffenen frühzeitig mitzuteilen. Es muss eine reelle zeitliche Chance für die Organisation von Betreuung gegeben werden, wenn die Unterrichtszeiten deutlich von den Vorabsprachen abweichen.

II Konferenzen

Die Teilnahme der Teilzeitbeschäftigten an Lehrerkonferenzen, Fachkonferenzen bzw. Bildungsgangkonferenzen, Klassenkonferenzen und Jahrgangsstufenkonferenzen (§§ 68, 70 und 71 Schulgesetz NRW - SchulG) ist grundsätzlich unverzichtbar für die pädagogische Arbeit an der Schule. Schulleitungen sollen jedoch durch eine verlässliche langfristige Terminplanung (mindestens für ein Halbjahr) und das Einhalten von vereinbarten Zeiten den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Ob und bei welchen Konferenzen in Ausnahmefällen abweichend von der grundsätzlichen Verpflichtung zur Teilnahme eine Vertretungsregelung (z.B. durch Bildung von ‚Tandems‘) möglich ist, kann im Rahmen einer schulischen Teilzeitvereinbarung festgelegt werden. Die Erfüllung der dienstlichen Belange muss gewährleistet sein.

Kurzfristig anberaumte Dienstbesprechungen müssen von Teilzeitkräften an ihrem freien Tag nicht in jedem Fall wahrgenommen werden, da eine ausreichende Familienversorgung in der Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit nicht vorausgesetzt werden kann. Bei Nichtteilnahme besteht die Verpflichtung zur Informationsbeschaffung.

III Außerunterrichtliche Aufgaben

Außerunterrichtliche Aufgaben werden proportional zur Stundenreduzierung wahrgenommen.

Für einzelne Aufgabenbereiche heißt das:

Klassenleitung:

Grundsätzlich wird die Bildung von Klassenleitungsteams in Absprache mit den betroffenen Lehrkräften empfohlen. An Schulformen, an denen dies möglich ist, kann die Teilzeitkraft turnusmäßig von einer Klassenleitung entbunden werden.

Schulwanderungen und -fahrten:

Die Teilzeitkraft begleitet Schulwanderungen und -fahrten in entsprechend geringerem Umfang (Anzahl und Dauer).

Schulfeste / Projekte u.ä.:

Beim Einsatz von Teilzeitlehrkräften sollte die Stundenreduzierung berücksichtigt werden.

Elternsprechtage:

Die Teilzeitkraft nimmt entsprechend ihrer Stundenreduzierung teil. Bei der Terminierung ist auf die Belange berufstätiger Erziehungsberechtigter Rücksicht zu nehmen.

Vertretungsunterricht/ Aufsicht/ Mehrarbeit:

Diese Aufgaben sind proportional zur Arbeitszeit wahrzunehmen. Teilzeitkräfte dürfen verhältnismäßig nicht häufiger für Vertretungsunterricht in Anspruch genommen werden als Vollzeitkräfte.

IV Dienstliche Beurteilung

Bei Dienstlichen Beurteilungen ist der Umfang der Sonderaufgaben Teilzeitbeschäftigter im entsprechenden Verhältnis zur Arbeitszeit zu sehen und zu bewerten.

Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf das Ergebnis einer dienstlichen Beurteilung auswirken (§ 13 Abs. 4 Landesgleichstellungsgesetz).

Mehrarbeit für Tarifbeschäftigte und für Beamte in Teilzeit

Eine **anteilige Vergütung** erhalten **teilzeitbeschäftigte Lehrer/innen** für zusätzlich geleistete Stunden - ohne Freizeitausgleich -, solange die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft nicht erreicht ist.

Bei den Teilzeitkräften muss **innerhalb jeder einzelnen Kalenderwoche** die Verrechnung mit Ausfallstunden erfolgen. Überschreitet die Ist-Stundenzahl (z. B. 27) die Soll-Stundenzahl (z. B. 24) sind 3 Stunden dieser Woche zusammen mit weiteren Stunden der anderen Wochen des Monats beim LBV durch die Schulleitung zur Bezahlung anzumelden.

Urlaub und Teilzeitbeschäftigung

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer / Kumulation
Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 66 LBG)	Antragsabhängig. Beihilfe. Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Dem Antrag ist zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Solange die Voraussetzungen (Betreuung und Pflege) vorliegen bis zur Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung
Unterhältige Teilzeitbeschäftigung (§ 67 LBG)	Antragsabhängig. Beihilfe, wenn nicht über Ehegatten versichert. Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Dem Antrag soll entsprechen werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Nur während der Elternzeit oder eines Urlaubs aus familiären Gründen.
Urlaub aus familiären Gründen (§ 71 LBG)	Antragsabhängig. Beihilfe, wenn nicht über Ehegatten versichert. Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Dem Antrag ist zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Bis zur Dauer von zwölf Jahren. (Elternzeiten bleiben unberücksichtigt). Kumulation: Urlaub aus familiären und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen darf die Höchstgrenze von zwölf Jahren nicht überschreiten.
Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 63 LBG) Jahresfreistellung (Sabbatjahr) (§ 64 LBG)	Antragsabhängig. Beihilfe. Kann bis zur beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. (Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung)	Jahresfreistellung (Sabbatjahr): 3 bis 7 Jahre geringere Vergütung bei unveränderter bisheriger Arbeitszeit. Freistellung im letzten Jahr. Beispiel: 2 Jahre voll arbeiten. 1 Jahr freigestellt. 3 Jahre 2/3 Gehalt. Freistellungszeitraum auch weniger als 1 Jahr möglich.
Altersteilzeit (§ 65 LBG)	Antragsabhängig. Beihilfe. Muss vor dem 31. Dezember 2012 beginnen. Im Schulbereich ab Beginn des Schuljahres nach Voll. d. 60. Lebensjahres möglich. Verzicht auf Altersermäßigung oder Nacharbeit.	Muss im Blockmodell bis zum Ruhestand gehen (gesetzliche- oder Antragsaltersgrenze ab 63 Jahre).
Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen Gründen (§ 70 Abs 1 Nr. 1 LBG)	Antragsabhängig. Keine Beihilfe. Bei Bewerberüberhang aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Bis zu sechs Jahren. Kumulation: Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen- und familiären Gründen darf die Höchstgrenze von zwölf Jahren nicht überschreiten.
Altersurlaub (§ 70 Abs. 1 Nr. 2 LBG) (§ 70 Abs. 4 LBG)	Antragsabhängig. Keine Beihilfe. Nach Vollendung des 55. Lebensjahres auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des (gesetzlichen) Ruhestandes erstrecken muss, sofern keine dienstlichen Belange entgegenstehen. Wird z. Zt. nicht genehmigt im Rahmen von Einzelfallprüfungen. Ab vollendetem 50. Lebensjahr.	Kumulation: Urlaub aus arbeitsmarktpolitischen und familiären Gründen sowie Altersurlaub darf die Höchstgrenze von 12 Jahren nicht überschreiten. Höchstgrenze 15 Jahre.

Vertretungsunterricht – Textquellen mit Anmerkungen

Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW - SchulG)
Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen,
Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO)

Die Unterlegung in **Gelb** stammen vom Autor. Seine Kommentare sind in **[eckigen Klammern fett und kursiv]** gedruckt.

Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW - SchulG)
vom 15. Februar 2005 (GV. NRW. S. 102) –
zuletzt geändert am 21. Dezember 2010 (GV. NRW. S. 691), BASS 1 - 1 – **Auszug**

§ 59 Schulleiterinnen und Schulleiter

(1) Jede Schule hat eine Schulleiterin oder einen Schulleiter, die oder der zugleich Lehrerin oder Lehrer ist.

(2) Die Schulleiterin oder der Schulleiter

1. leitet die Schule und vertritt sie nach außen,
2. ist verantwortlich für die Erfüllung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule,
3. sorgt für die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung in der Schule,
4. wirkt im Rahmen der personellen Ressourcen darauf hin, dass der Unterricht ungekürzt erteilt wird, **[Vertretungsunterricht also nicht um jeden Preis, sondern im Rahmen von Ressourcen, die auch erschöpft sein können.]**
5. ist verantwortlich dafür, dass alle Vorbereitungen zum Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres abgeschlossen sind und
6. nimmt das Hausrecht wahr.

Sie oder er kann in Erfüllung dieser Aufgaben als Vorgesetzte oder Vorgesetzter allen an der Schule tätigen Personen Weisungen erteilen.

Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO)

RdErl. des Kultusministeriums vom 20. September 1992 (GABI. NRW. I S.235),
zuletzt geändert am 21. Juni 2002 (ABI. NRW. 1 S.281), BASS 21 - 02 Nr. 4 – **Auszug**

§ 10 Unterrichtseinsatz

(4) **Lehrer und Lehrerinnen sind verpflichtet, auf Anordnung des Schulleiters oder der Schulleiterin auch Vertretungsunterricht zu erteilen. [Ein Recht auf Verweigerung besteht nicht, aber nach § 36 Abs. 2 BeamStG und § 14 ADO ein Remonstrationsrecht, wenn Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit der Anordnung des Vertretungsunterrichts bestehen.]** Sie sind zu einer angemessenen fachlichen Vorbereitung und Durchführung dieses Unterrichts verpflichtet (§ 5). Die zu Vertretenden haben - soweit dies zumutbar ist - sicherzustellen, dass die für den ordnungsgemäßen Vertretungsunterricht erforderlichen Unterlagen und Informationen zur Verfügung stehen (z.B. bereits behandelte Unterrichtsgegenstände, geplanter weiterer Verlauf des Unterrichts, geplante Klassenarbeiten und Klausuren). Lehramtsanwärter und -anwärterinnen können im Rahmen des § 11 OVP und unter besonderer Beachtung der Erfordernisse der Ausbildung zu Vertretungsunterricht herangezogen werden.

§ 11 Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit

(3) Lehrer und Lehrerinnen können, soweit sie während der allgemeinen Unterrichtszeit der Schule nicht im Unterricht eingesetzt sind, durch den Schulleiter oder die Schulleiterin bei Bedarf im Rahmen des Zumutbaren mit anderen schulischen Aufgaben betraut werden. Sie können im Einzelfall zur Anwesenheit in der Schule verpflichtet werden, wenn Aufgaben in der Schule, insbesondere kurzfristig wahrzunehmender Vertretungsunterricht, dies erfordern.

(4) Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z.B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z.B. Abiturprüfung) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden insbesondere für Vertretungszwecke verwendet werden. Besondere dienstliche Belastungen sind im Einzelfall zu berücksichtigen.

(5) Wenn **zwingende dienstliche Verhältnisse** **[Die Vermeidung von Unterrichtsausfall ist an keiner Stelle als zwingend dienstliches Verhältnis beschrieben.]** (z.B. Fachlehrermangel) es erfordern, können Lehrer und Lehrerinnen verpflichtet werden, über ihre Pflichtstunden hinaus Unterricht als Mehrarbeit zu erteilen. Dabei sind die allgemeinen Regelungen über die Mehrarbeit und die von der Lehrerkonferenz aufgestellten Grundsätze zu beachten (vgl. RdErl. v. 11.6.1979 - BASS 21-22 Nr. 21). **Besondere dienstliche Belastungen und persönliche Verhältnisse der Betroffenen sollen berücksichtigt werden.** **[Das Bestehen auf Vertretungseinsatz mit der Folge der Absagung eines festliegenden Arzttermins der betroffenen Lehrkraft ist von der Schulleitung in jedem Einzelfall zu prüfen.]**

§ 15 Teilzeitbeschäftigte Lehrer und Lehrerinnen

(1) Der Umfang der Dienstpflichtigen der teilzeitbeschäftigten Lehrer und Lehrerinnen (Unterrichtsverpflichtung und außerunterrichtliche Aufgaben) soll der reduzierten Pflichtstundenzahl entsprechen.

(2) Die dienstliche Verpflichtung teilzeitbeschäftigter Lehrer und Lehrerinnen erstreckt sich auch auf die Klassenleitung und die Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen. Sonstige dienstliche Aufgaben (z.B. **Vertretungen**, Aufsichtsführung, Sprechstunden, Sprechstage) **sollen proportional zur Arbeitszeitermäßigung** **[Schulleiter müssen also Teilzeitkräfte bei Vertretungen weniger einsetzen als Vollzeitkräfte.]** wahrgenommen werden. Bei Schulwanderungen und Schulfahrten kann sich die Reduzierung nur auf die Anzahl der Veranstaltungen beziehen.

§ 18 Allgemeine Leitungsaufgaben

(3) Zu den **vorrangigen Aufgaben** des Schulleiters oder der Schulleiterin gehört es, in Zusammenarbeit mit dem Kollegium, den Erziehungsberechtigten und den Schülern und Schülerinnen sowie mit den Schulaufsichtsbehörden und dem Schulträger, an Berufskollegs auch mit den für die Berufserziehung Mitverantwortlichen, **auf gute Arbeitsbedingungen in der Schule** **[Die Vermeidung von Unterrichtsausfall ist nirgendwo als vorrangige Aufgabe bezeichnet.]** hinzuwirken.

(5) Der Schulleiter oder die Schulleiterin wirkt darauf hin, dass der stundenplanmäßige Unterricht erteilt wird. Bei Abwesenheit von Lehrkräften ist - **soweit möglich** - **[Also nicht unbedingt und unter Hintanstellung der Fürsorgepflicht des Vorgesetzten gegenüber den Mitarbeitern.]** für Vertretungsunterricht zu sorgen (§ 10 Abs. 4, § 11). Der Schulleiter oder die Schulleiterin ist dafür verantwortlich, dass zu Beginn des neuen Unterrichtsjahres die erforderlichen schulorganisatorischen Maßnahmen abgeschlossen sind und die Unterrichtsverteilung mit dem ersten Schultag erfolgen kann, sofern nicht zwingende Gründe einer abschließenden Planung entgegenstehen.

Vorgriﬀsstunde für 30 - 49-jährige Kolleginnen und Kollegen an Gymnasien und Realschulen

Gemäß VO zu § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11 – 11 Nr. 1)

Geburtsdatum im Zeitraum		Vorgriﬀsstunden Schuljahr		Jahre	Ausgleich Schuljahr	
vom	bis	Beginn	Ende		Beginn	Ende
←	01.08.48	--	--	--	--	--
02.08.48	01.08.49	01.08.1998	31.7.1999	1	01.08.2009	31.7.2010
02.08.49	01.08.50	01.08.1998	31.7.2000	2	01.08.2009	31.7.2011
02.08.50	01.08.51	01.08.1998	31.7.2001	3	01.08.2009	31.7.2012
02.08.51	01.08.52	01.08.1998	31.7.2002	4	01.08.2009	31.7.2013
02.08.52	01.08.53	01.08.1998	31.7.2003	5	01.08.2009	31.7.2014
02.08.53	01.08.54	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.54	01.08.55	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.55	01.08.56	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.56	01.08.57	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.57	01.08.58	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.58	01.08.59	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.59	01.08.60	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.60	01.08.61	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.61	01.08.62	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.62	01.08.63	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.63	01.08.64	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.64	01.08.65	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.65	01.08.66	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.66	01.08.67	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.67	01.08.68	01.08.1998	31.1.2004	5,5	01.08.2009	31.1.2015
02.08.68	01.08.69	01.08.1999	31.1.2004	4,5	01.08.2010	31.1.2015
02.08.69	01.08.70	01.08.2000	31.1.2004	3,5	01.08.2011	31.1.2015
02.08.70	01.08.71	01.08.2001	31.1.2004	2,5	01.08.2012	31.1.2015
02.08.71	01.08.72	01.08.2002	31.1.2004	1,5	01.08.2013	31.1.2015
02.08.72	01.08.73	01.08.2003	31.1.2004	0,5	01.08.2014	31.1.2015
02.08.73	01.08.74	--	--	--	--	--

Regel-Wochenstundenzahl: 24,5 + 1 = 25,5 (Gymnasium) bzw. 27 + 1 = 28 (Realschule) Stunden für die Kolleginnen und Kollegen, die vor Beginn des jeweiligen Schuljahres das 30. Lebensjahr vollendet, das 50. Lebensjahr aber noch nicht vollendet haben. Beginn an **Gymnasien und Realschulen am 01.08.1998** (Grundschulen 01.08.1997) für maximal 6 Jahre bis zum Ende des ersten Schulhalbjahres 2003/04.

Ausgleich durch Absenkung der individuellen Pflichtstundenzahl um eine Stunde ab dem Schuljahr 2008/09 (Grundschulen ab Schuljahr 2008/09 und **Gymnasien und Realschulen ab Schuljahr 2009/10**) jeweils im 11. Schuljahr nach Ende des Schuljahres, in dem die zusätzliche Pflichtstunde zu leisten war.

Ist der **zeitliche Ausgleich** zum Beispiel durch **Pensionierung** nicht möglich, wird anstelle des nicht mehr möglichen zeitlichen Ausgleichs ein **finanzieller Ausgleich** zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Rückgabe (erstmalig: Schuljahr 2009/10) nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung des 1. Tages der vorzeitigen Pensionierung (Zeitpunkt des Entstehens des Ausgleichsanspruchs) gewährt. Es kann bei den **Bezirksregierungen** beantragt werden: Auszahlung in monatlichen Teilbeträgen nach Ziffer 2.1 des RdErl. MSW oder Auszahlung vor Beginn der Fälligkeit in einem Gesamtbetrag mit Abzinsung von 5,5 % nach Ziffer 2.2 des RdErl. MSW.

Vorriffsstunden – finanzieller Ausgleich

Es gibt kein Wahlrecht zwischen Rückgabe einer Vorriffsstunde durch Ermäßigung der individuellen Pflichtstundenzahl in der Schule und einer Ausgleichzahlung durch das LBV. Eine Ausgleichzahlung können also nur die Kolleginnen und Kollegen beantragen, die zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Rückgabe (erstmalig: Schuljahr 2009/10) nicht bzw. nicht mehr im aktiven Schuldienst des Landes NRW sind. **Der Antrag ist bei der zuletzt zuständigen Bezirksregierung zu stellen.**

Der finanziellen Ausgleich kann beantragt werden für die in einem bestimmten Schuljahr oder in mehreren Schuljahren fällige Rückgabe von geleisteten Vorriffsstunden. Wer zum Fälligkeitszeitraum nicht (mehr) im aktiven Schuldienst des Landes NRW ist, ist antragsberechtigt zum Beispiel aus folgenden Gründen:

vorzeitiger Ruhestand	Freistellungsphase der Altersteilzeit	Erbe des verstorbenen Bezugsberechtigten
vorzeitige Verrentung	Freistellungsphase im Sabbatjahr	Wechsel in die Schulaufsicht
sonstiges Ausscheiden aus Schuldienst	Beurlaubung	ausschließliche Seminarartätigkeit

Beantragt werden kann nur eine der beiden folgenden Möglichkeiten:

- Auszahlung in monatlichen Teilbeträgen nach Ziffer 2.1 des RdErl. MSW
- Auszahlung vor Beginn der Fälligkeit in einem Gesamtbetrag mit Abzinsung nach Ziffer 2.2 des RdErl. MSW

Falls das LBV vom Antragsteller keine Steuerkarte vorliegen hat, ist diese nachzureichen – evtl. eine Lohnsteuerkarte VI, die man beim Finanzamt bekommt.

Beispiel zu einer Ausgleichszahlung:

Eine Kollegin hat vor ihrer Pensionierung in 5,5 Jahren (66 Monate) eine Vorriffstunde erteilt. Ihr steht nun für 52 Wochen pro Jahr und einer Mehrarbeitsvergütung von 22,11 € vor ihrem Eintritt in den Ruhestand folgende Rückerstattung zu: $5,5 * 52 * 22,11 \text{ €} = 6.323 \text{ €}$

Wenn sie sich für die monatliche Auszahlung in Teilbeträgen entscheidet, entfällt eine Abzinsung und sie bekommt vom LBV in 66 Monaten jeden Monat überwiesen:

$$6.323 \text{ €} / 66 = 95,80 \text{ €}$$

Entscheidet sie sich für die Auszahlung in einem Gesamtbetrag mit Abzinsung erhält sie: **5.473 €** – Der Betrag entstammt einer Berechnung des LBV

Der Zinsverlust beträgt also für 66 Monate: $6.323 \text{ €} - 5.473 \text{ €} = 850 \text{ €}$

Der monatliche Zinsverlust beträgt: $850 \text{ €} / 66 = 12,88 \text{ €}$

Der monatliche einfache Zinssatz ist: $(12,88 / 95,80) * 100 = 13,44 \text{ %}$

Resümee:

Wer keine Rückerstattung in einer Summe benötigt, sollte die Zahlung in Monatsraten ohne einen Zinsverlust von 13,44 % wählen.

Wanderfahrten

Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten (Wanderrichtlinien – WRL -)
(BASS 14 – 12 Nr.2)

Allgemeine Vorgaben

- Schulwanderungen und Schulfahrten bilden als außerunterrichtliche Veranstaltungen einen wichtigen Bestandteil im schulischen Leben. Lehrkräfte sind grundsätzlich zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen verpflichtet. Diese Verpflichtung gilt für Angestellte und Beamte gleichermaßen; teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte können gegebenenfalls eine Reduktion des Umfangs ihrer Teilnahmeverpflichtung bezüglich der Zahl der Veranstaltungen geltend machen. Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern ist an ihren Ausbildungsschulen die Gelegenheit zu geben, bei der Begleitung von Schulwanderungen und Schulfahrten Erfahrungen zu gewinnen
- Schulwanderungen und Schulfahrten müssen einen deutlichen Bezug zum Unterricht haben, programmatisch aus dem Schulleben erwachsen und im Unterricht vor- und nachbereitet werden.

Planung und Vorbereitung

- Festlegung des Rahmens (Altersstufe, Zeitplan, finanzieller Aufwand) erfolgt durch die Schulkonferenz. Der finanzielle Aufwand darf kein Grund sein, dass eine Schülerin, ein Schüler nicht teilnehmen kann.
- Die Klassenpflegschaft ist frühzeitig zu beteiligen. Sie stimmt auf Vorschlag des Klassenlehrers, der Klassenlehrerin über Ziel, Programm, Dauer und Kosten unter Beachtung des vorgegebenen Rahmens in geheimer Abstimmung ab. Den Erziehungsberechtigten ist Gelegenheit zu geben, die voraussichtlich entstehenden Kosten frühzeitig anzusparen.
- Bei mehrtägigen Veranstaltungen, die mit erhöhten finanziellen Belastungen verbunden sind, ist eine schriftliche, rechtsverbindliche Zustimmungserklärung der Erziehungsberechtigten einzuholen. (Hinweis auf Reiserücktrittsversicherung)
- Verträge mit Beförderungs- und Beherbergungsunternehmen werden im Namen der Schule abgeschlossen. Verträge deshalb immer mit Schulstempel versehen.

Genehmigung

- Rechtzeitig vor Antritt der Fahrt ist die Dienstreisegenehmigung einzuholen, für die der Schulleiter, die Schulleiterin zuständig ist. Dabei ist zu überprüfen, ob die oben genannten Bedingungen erfüllt sind.
- Stehen nicht genügend Reisekosten zur Verfügung, darf die Genehmigung nur erteilt werden, wenn die teilnehmenden Lehrer schriftlich auf Reisekosten verzichten. Eine Verzichtserklärung ist ab 16.11.2004 unwiderruflich (auch für Angestellte). Zu diesem Verzicht sind Lehrkräfte allerdings – auch in der Folge entsprechender Konferenzbeschlüsse – nicht verpflichtet.

Teilnahmepflicht und Aufsichtspflicht

1. Die Teilnahme an Schulwanderungen und Schulfahrten gehört zu den dienstlichen Aufgaben der Lehrerinnen und Lehrer. Die Leitung übernimmt in der Regel die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer.
2. Bei **teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer** soll die Anzahl ihrer Teilnahme an Schulwanderungen und Wanderfahrten proportional zur Arbeitsermäßigung sein (§ 15 Abs. 2 Satz 3 ADO):

Bei der Genehmigung der Dienstreise hat die Schulleiterin oder der Schulleiter darauf zu achten, dass teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer im Verhältnis zur Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nur in entsprechend größeren Zeitabständen an mehrtägigen Veranstaltungen teilnehmen. Soweit dies im Einzelfall nicht möglich ist, ist für einen innerschulischen Ausgleich insbesondere bei den außerunterrichtlichen Aufgaben zu sorgen. Art, Umfang und Zeitpunkt für einen innerschulischen Ausgleich sind bereits bei der Genehmigung der Dienstreise festzulegen. Der innerschulische Ausgleich ist bis zum Ende des auf die Schulwanderung bzw. Schulfahrt folgenden Schulhalbjahres durchzuführen.
- **Achtung:** Leistet der **teilzeitbeschäftigte angestellte Lehrer** anlässlich einer ganztägigen Klassenfahrt Arbeit wie eine Vollzeitkraft, steht ihm ein Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung oder auf zusätzliche **anteilige Vergütung** zu (Urteil vom 25.5.2005, 5 AZR 566/04, Bundesarbeitsgericht Erfurt).
3. Schulwanderungen und Schulfahrten sind Schulveranstaltungen und werden im Klassen- oder Kursverband durchgeführt. Schülerinnen und Schüler sind zur Teilnahme verpflichtet.
4. Auf behinderte Schülerinnen und Schüler ist bei der Gestaltung Rücksicht zu nehmen.
5. Befreiung von der Teilnahmepflicht ist in besonderen Ausnahmefällen möglich. **Neu ab 9.9.03:** Ein entsprechender Antrag ist von den Erziehungsberechtigten zu begründen. Bei mehrtägigen Veranstaltungen wird die Befreiung erteilt, wenn die Erziehungsberechtigten **auch nach einem Gespräch** über Ziele und Inhalt der Klassenfahrt aus religiösen oder gravierenden erzieherischen Gründen bei ihrem Antrag bleiben.
6. Bei Nichtteilnahme besuchen die Schülerinnen und Schüler den Unterricht einer anderen Klasse oder eines anderen Kurses. Ist dies nicht möglich, werden ihnen unterrichtsbezogene Aufgaben gestellt.
7. An Sonn- und kirchlichen Feiertagen muss Gelegenheit zum Besuch des Gottesdienstes gegeben werden.
8. Gesetzliche Unfallversicherung ist gewährleistet, da es sich um eine schulische Veranstaltung handelt. Grundsätze der Unfallverhütung sollen besprochen werden.
9. Bei mehrtägigen Veranstaltungen ist in der Regel eine weitere Begleitperson mitzunehmen. Wenn Schülerinnen teilnehmen, ist grundsätzlich eine weibliche Begleitung notwendig.
10. Schülerinnen und Schülern kann die Möglichkeit eingeräumt werden, Unternehmungen in Gruppen ohne Aufsicht durchzuführen. (Zeit, Ort und Rahmen sind altersangemessen festzulegen, Zustimmung der Erziehungsberechtigten im Vorfeld einzuholen).
11. Beförderungen mit privatem PKW sind grundsätzlich nicht zulässig.
12. Bei sportlichen Unternehmungen mit erhöhtem Sicherheitsrisiko (z.B. Schwimmen) gilt der Runderlass „Sicherheitsförderung im Schulsport“. (BASS 18 – 23 Nr.2).

Wiedereingliederung nach schwerer Krankheit

Für alle Lehrkräfte: RdErl. des MSWF vom 26.9.2002 (BASS 21 – 01 Nr. 28)

Für Angestellte: § 74 Sozialgesetzbuch V (SGB V)

Für Beamte: § 2 Abs. 6 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten (AZVO)

Für Schwerbehinderte: Nr. 14.4 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande NRW (RdErl. des Kultusministeriums vom 31.5.1989 – BASS 21 – 06 Nr. 1)

Da vielen Lesern die **Quellen** nicht zur Verfügung stehen, gebe ich sie im Folgenden wieder – zumal sie nicht sehr umfangreich sind:

RdErl. MSWF

1. Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis

Die stufenweise Wiedereingliederung in das Berufsleben von arbeitsunfähigen Lehrerinnen und Lehrern im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die bei keiner gesetzlichen Krankenkasse (§ 4 Abs. 2 SGB V) pflicht- oder freiwillig versichert sind, richtet sich nach dem in § 74 SGB V geregelten Verfahren und bedarf der Zustimmung durch die personalaktenführende Dienststelle.

Die Wiedereingliederung ist auch während der Zeit des Zahlungsanspruchs von Krankenbezügen zulässig. Erstreckt sich die Wiedereingliederung im Einzelfall über den in im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) bzw. Tarifvertrag zur Überleitung der beschäftigten der Länder in den TV-L (TVÜ-L) geregelten Anspruchszeitraum hinaus oder beginnt die Wiedereingliederung während des Bezugs von Krankengeld, ist bzw. bleibt die betroffene Lehrerin bzw. der betroffene Lehrer auf die zustehenden Krankengeldleistungen angewiesen.

Während der Dauer des stufenweisen Wiedereingliederungsverfahrens besteht fortlaufend Arbeitsunfähigkeit; Anspruch auf Entgeltzahlung besteht nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (z.B. Urteil vom 29.01.1922 – 5 AZR 37/91) nicht, weil die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbracht wird.

Die vorstehenden Hinweise gelten entsprechend auf für krankenversicherungsfreie Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis, die nicht in einer gesetzlichen Krankenkasse versichert sind.

2. Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis

Für die stufenweise Wiedereingliederung in das Berufsleben nach schwerer Krankheit von Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen im Beamtenverhältnis ist § 2 Abs. 6 der Verordnung über Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (Arbeitszeitverordnung – AZVO - SGV. NW 20302 analog anzuwenden (§ 1 Abs. 3 i. V. m. Abs. 2 Nr. 2 AZVO).

§ 74 SGB V Stufenweise Wiedereingliederung (Angestellte)

Können arbeitsfähige Versicherte nach ärztlicher Feststellung ihre bisherige Tätigkeit teilweise verrichten und können sie durch eine stufenweise Wiederaufnahme ihrer Tätigkeit voraussichtlich besser wieder in das Erwerbsleben eingegliedert werden, soll der Arzt auf der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit Art und Umfang der möglichen Tätigkeiten angeben und dabei in geeigneten Fällen die Stellungnahme des Betriebsarztes oder mit Zustimmung der Krankenkasse die Stellungnahme des Medizinischen Dienstes (§ 275) einholen.

§ 2 AZVO Regelmäßige Arbeitszeit (Beamte)

(6) Einer Beamtin oder einem Beamten kann im Anschluss an eine länger dauernde Erkrankung vorübergehend für die Dauer von bis zu sechs Monaten, eine Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit unter Fortzahlung der Dienstbezüge bewilligt werden, wenn dies nach ärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess (Arbeitsversuch) geboten ist. In begründeten Ausnahmefällen kann der Arbeitsversuch nach Satz 1 für die Dauer von bis zu zwölf Monaten erfolgen, wenn dies nach amtsärztlicher Feststellung aus gesundheitlichen Gründen zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess geboten ist.

Ziffer 14.4 Rehabilitation (Schwerbehinderte)

14.4 Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, soll dieses im Einvernehmen mit dem zuständigen Reha-Träger vereinbart werden. Während des Wiedereingliederungsverfahrens besteht für Arbeitnehmer weiterhin Arbeitsunfähigkeit. Beamten soll eine reduzierte Arbeitszeit entsprechend der notwendigen Wiedereingliederungsmaßnahme bis zur Dauer von höchstens 6 Monaten (§ 2 Abs. 6 AZVO) eingeräumt werden.

Ich hoffe, dass der Leser allein durch das Quellenstudium schon einige Informationen bekommen hat. **Weitere Erläuterungen folgen jetzt.**

- Eine **Höchstdauer** von sechs Monaten für die Wiedereingliederung ist nur für Beamte vorgesehen. Bei Angestellten und schwerbehinderten Angestellten ist eine zeitliche Begrenzung nicht festgelegt. Nur Reha-Träger gehen auch davon aus, dass nach sechs Monaten die Wiedereingliederung beendet ist.
- Die **Dienstbezüge** während der Wiedereingliederung entsprechen in ihrer Höhe den Bezügen vor der Maßnahme. Eine Kürzung wegen der verringerten Arbeitszeit wird also nicht vorgenommen. Wenn bei Angestellten die Gehaltsfortzahlungsphase in die Krankengeldphase während der Eingliederungszeit übergeht, ist die Krankenkasse und der zuständige Reha-Träger einzuschalten. Sollte danach die Wiedereingliederung fortgesetzt werden, wird das Krankengeld gezahlt, das geringer ist als die vorher gezahlten ungekürzten Gehaltsbezüge.
- Eine **Verlängerung** der Eingliederungsphase über die Höchstdauer von sechs Monaten ist nicht vorgesehen. Es empfiehlt sich auch nicht einen dahingehenden Antrag zu stellen. Die Dienststelle könnte aus dem Antrag auf Verlängerung auf eine fehlende Dienstfähigkeit oder eine Teildienstfähigkeit schließen, da nach Beendigung der Eingliederungsphase ja die Dienstfähigkeit als Ziel erreicht sein sollte. Nach einer von der Dienststelle veranlasste amtsärztliche Untersuchung könnte dann die nicht beabsichtigte Versetzung in den Ruhestand stehen oder eine festgestellte Teildienstfähigkeit mit entsprechend verringerten Bezügen.
- **Voraussetzungen** für die Bewilligung einer Wiedereingliederung sind nicht näher beschrieben. Es ist nur die Rede von schwerer Krankheit oder länger dauernder Krankheit. Eine zeitliche Dauer der Erkrankung ist nicht festgelegt, auch eine vorherige stationäre Behandlung, Kur oder Sanatoriumsaufenthalt werden nicht explizit gefordert.
- Die Möglichkeit zur **Wiederholung** einer Wiedereingliederungsphase wird nicht ausgeschlossen; auch ist die Größe eines zeitlichen Abstandes einer neuen Wiedereingliederung zu einer vorangegangenen nicht festgelegt.
- Die Einschaltung eines **Amtsarztes** durch die Dienststelle vor Bewilligung einer Wiedereingliederung wird nicht vorausgesetzt. Es ist nur die Rede von ärztlicher (nicht amtsärztlicher) Feststellung oder ärztlichem Anraten.
- Wiedereingliederung ist oft Teil eines **betriebliches Eingliederungsmanagements (BEM)** der Bezirksregierungen, welches im Sozialgesetzbuch IX und den erlassenen Richtlinien vorgeschrieben wird.
- Der **Antrag** auf stufenweise Wiedereingliederung sollte formlos über die Schulleitung an die Dienststelle erfolgen. Dem Antrag ist ein unterstützendes ärztliches Schreiben beizufügen. In dem Arztschreiben sind zu erwähnen:
 - Diagnose oder Grund, warum zurzeit volle Dienstfähigkeit nicht gegeben ist
 - Wiedereingliederungszeitraum
 - Höhe der Unterrichtsstundenreduzierung, evtl. abgestuft
 - Prognose, dass voraussichtlich nach Ende der Wiedereingliederung die volle Dienstfähigkeit wieder hergestellt sein wird