Schule NRW von A bis Z 2023-1

Gesamtausgabe

101 Kapitel 1 – Schulrecht

201 Kapitel 2 – Dienstrecht

301 Kapitel 3 – finanzielle Aspekte

401 Kapitel 4 – Mehrarbeit

501 Kapitel 5 – Pensionierung und Ruhegehalt

Hans-Peter Mach – Velbert
34. Auflage – Januar 2023

Schule NRW von A bis Z 2023-1 – Gesamt-Inhaltsverzeichnis – 34. Auflage Januar 2023

Schulrecht – Kapitel 1

102 Kalender mit Ferienregelung
104 Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sekundarstufe I
105 Arbeits- und Sozialverhalten auf Zeugnissen
106 Unterrichtsbeginn – Verteilung der Wochenstunden – Fünf-Tage-Woche
108 Klassenarbeiten
110 Hausaufgaben
112 Lehrerrat
114 Mitwirkung – Regelung im Schulgesetz
117 Dienstvorgesetztenaufgaben der Schulleitung
118 Planstellen an Gymnasium, Gesamtschule, Realschule und Sekundarschule
120 Zentrale Prüfungen am Ende der Klasse 10
124 Zeugnisse

Dienstrecht – Kapitel 2

202 Abordnung und Versetzung
204 BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement
206 Regularien bei Beförderungen
207 Dienstliche Beurteilung
209 Dienstunfall
210 Entlassung und Kündigung
212 Elternzeit und Elterngeld
214 Grundstellen – Leitungszeit – Anrechnungsstunden für Lehrer – Gesamtschulen, Gymnasien, Realschulen und Sekundarschulen mit/ohne Ganztag – Berechnungsanleitung
220 Ersatzschuldienst
221 Ermäßigungsstunden wegen Alters und Schwerbehinderung – 25,5 Wochenstunden
224 Ermäßigungsstunden wegen Alters und Schwerbehinderung – 28 Wochenstunden
228 Krankmeldung – mit und ohne Attest
230 Mutterschutz in der Schule
236 Personalrat – Personalvertretung – Personalversammlung
237 Probezeit und Dienstzeit
238 Schwerbehinderung
240 Sonderurlaub und Dienstbefreiung
242 Sabbatjahr – Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell
248 Altersteilzeit für beamtete Lehrkräfte
253 Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)
254 Urlaub und Teilzeitbeschäftigung – Tabelle
255 Teilzeitbeschäftigung
258 Vertretungsunterricht – Textquellen mit Anmerkungen
260 Schulfahrten
262 Wiedereingliederung nach schwerer Krankheit
264 Tarifbeschäftigte Lehrkräfte – Regelungen und Vorschriften – Textsammlung
270 Jubiläum – Dienstzeiten und Vergütung

Finanzielle Aspekte – Kapitel 3

302 Besoldung und Ruhegehalt - Höchstgrenzen
303 Besoldung der Beamten in NRW
304 Stufenfestsetzung gemäß § 29 Abs. 2 LBesG NRW
306 Berechnung der Erfahrungsstufe
308 Entgelt von Tarifbeschäftigten nach TV-L
309 Berechnung des Entgelts nach TV-L für kurzfristige Beschäftigung
310 Beihilfe für Beamte
314 Kindergeld – Beihilfe – Krankenversicherung
317 Reisekosten bei mehrtägigen Wanderfahrten
319 Reisekosten
320 Sonderzahlung ab 1. Januar 2017 in monatliche Bezüge integriert
321 Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

Mehrarbeit – Kapitel 4

402 Mehrarbeitsvergütung – Lehrkräfte in Vollzeit oder in Teilzeit
406 Mehrarbeit von Lehramtsanwärtern und Referendaren
408 Mehrarbeit von Teilzeitkräften – Problematik: Berücksichtigung von Ausfallstunden
412 Mehrarbeit auf Klassenfahrten von Beamten und Tarifbeschäftigten in Teilzeit
416 Anteilige Vergütung von Mehrarbeit für teilzeit-beschäftigte Beamte – Textquellen
424 Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) – Stand: 26.10.1981
427 Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst – BASS 121 – 22 Nr. 21 – Stand: 09.11.2004

Pensionierung und Ruhegehalt – Kapitel 5

502 Ruhegehalt – Erklärung wichtiger Grundbegriffe
504 Pensionierung – vier Möglichkeiten
506 Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit
508 Pensionierung auf Antrag mit 63 Jahren – Antragsaltersgrenze
510 Pensionierung auf Antrag für schwerbehinderte Lehrer
511 Pensionierung mit 65 Jahren – Altersgrenze
512 Pensionierung – Hinterbliebenenversorgung – eigene Einkünfte – Höchstgrenzen
520 Ruhestand – Unterricht an einer Schule (alt oder andere) – finanzielle Aspekte
523 Darstellung des Versorgungsrechts in NRW – Neues Recht - Übergangsrecht - Altes Recht
532 Ruhegehaltseinbußen durch Teilzeit bzw. Urlaub – Höchstgrenzen von Besoldung/Ruhegehalt
533 Ruhegehalt erst nach 5 Jahren Wartezeit – Nachversicherung – Mindestruhegehalt
537 Vergütung für entgangenen Urlaub aus Krankheitsgründen nach der Pensionierung
541 Versorgungsausgleich nach dem neuen Scheidungsrecht ab 01.09.2009
542 Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit und erneute Berufung ins Beamtenverhältnis – Textsammlung
546 Gestaffelte Regelungen bei Antragspensionierung mit 63 und SB – Dienstunfähigkeit – Ausbildungszeiten
548 Lehreraltersgrenze nach LBG NRW

Abkürzungsverzeichnis

ADO	Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen
APO-GOSt	Verordnung über den Bildungsgang und die Abiturprüfung in der gymnasialen Oberstufe
APO-S I	Verordnung über die Ausbildung und die Abschlussprüfungen in der Sekundarstufe I
BASS	Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften des Landes NRW
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGG NRW	Behindertengleichstellungsgesetz Nordrhein-Westfalen
BR	Bezirksregierung
BRRG	Beamtenrechtsrahmengesetz
BVO NRW	Beihilfenverordnung NRW
DSG	Datenschutzgesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
EZVO	Elternzeitverordnung
FrUrlV NRW	Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW
LABG	Lehrerausbildungsgesetz
LBeamtVG NRW	Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
LBesG	Landesbesoldungsgesetz
LBG NRW	Landesbeamtengesetz
LPVG	Landespersonalvertretungsgesetz
LRKG	Landesreisekostengesetz
LVO	Laufbahnverordnung
MVergV	Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte
MSB	Ministerium für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen
OVP	Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen
SchulG	Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TV EntgO-L	Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder

Schulrecht – Kapitel 1

102 Kalender mit Ferienregelung

104 Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sekundarstufe I

105 Arbeits- und Sozialverhalten auf Zeugnissen

106 Unterrichtsbeginn – Verteilung der Wochenstunden
Fünf-Tage-Woche

108 Klassenarbeiten

110 Hausaufgaben

112 Lehrerrat

114 Mitwirkung – Regelung im Schulgesetz

117 Dienstvorgesetztenaufgaben der Schulleitung

118 Planstellen an Gymnasium, Gesamtschule,
Realschule und Sekundarschule

120 Zentrale Prüfungen am Ende der Klasse 10

124 Zeugnisse

Hans-Peter Mach
Velbert – Januar 2023

2023	Januar						Februar					März				
Woche	52	1	2	3	4	5	5	6	7	8	9	9	10	11	12	13
Mo		2	9	16	23	30		6	13	20	27		6	13	20	27
Di		3	10	17	24	31		7	14	21	28		7	14	21	28
Mi		4	11	18	25		1	8	15	22		1	8	15	22	29
Do		5	12	19	26		2	9	16	23		2	9	16	23	30
Fr		6	13	20	27		3	10	17	24		3	10	17	24	31
Sa		7	14	21	28		4	11	18	25		4	11	18	25	
So	**1**	**8**	**15**	**22**	**29**		**5**	**12**	**19**	**26**		**5**	**12**	**19**	**26**	

2023	April					Mai					Juni				
Woche	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22	23	24	25	26
Mo		3	**10**	17	24	**1**	8	15	22	**29**		5	12	19	26
Di		4	11	18	25	2	9	16	23	30		6	13	20	27
Mi		5	12	19	26	3	10	17	24	31		7	14	21	28
Do		6	13	20	27	4	11	**18**	25		1	**8**	15	22	29
Fr		**7**	14	21	28	5	12	19	26		2	9	16	23	30
Sa	1	8	15	22	29	6	13	20	27		3	10	17	24	
So	**2**	**9**	**16**	**23**	**30**	**7**	**14**	**21**	**28**		**4**	**11**	**18**	25	

2023	Juli						August					September				
Woche	26	27	28	29	30	31	31	32	33	34	35	35	36	37	38	39
Mo		3	10	17	24	31		7	14	21	28		4	11	18	25
Di		4	11	18	25		1	8	15	22	29		5	12	19	26
Mi		5	12	19	26		2	9	16	23	30		6	13	20	27
Do		6	13	20	27		3	10	17	24	31		7	14	21	28
Fr		7	14	21	28		4	11	18	25		1	8	15	22	29
Sa	1	8	15	22	29		5	12	19	26		2	9	16	23	30
So	**2**	**9**	**16**	**23**	**30**		**6**	**13**	**20**	**27**		**3**	**10**	**17**	**24**	

2023	Oktober						November					Dezember				
Woche	39	40	41	42	43	44	44	45	46	47	48	48	49	50	51	52
Mo		2	9	16	23	30		6	13	20	27		4	11	18	**25**
Di		**3**	10	17	24	31		7	14	21	28		5	12	19	**26**
Mi		4	11	18	25		**1**	8	15	22	29		6	13	20	27
Do		5	12	19	26		2	9	16	23	30		7	14	21	28
Fr		6	13	20	27		3	10	17	24		1	8	15	22	29
Sa		7	14	21	28		4	11	18	25		2	9	16	23	30
So	**1**	**8**	**15**	**22**	**29**		**5**	**12**	**19**	**26**		**3**	**10**	**17**	**24**	**31**

Karfreitag 7.4., Ostern 9./10.4., Maifeiertag 1.5., Christi Himmelfahrt 18.5., Pfingsten 28./29.6.
Fronleichnam 8.6., Tag der Deutschen Einheit 3.10., Allerheiligen 1.11., Weihnachten 25./26.12.

Hans-Peter Mach - Velbert

2024	Januar					Februar					März				
Woche	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**
Mo	1	8	15	22	29		5	12	19	26		4	11	18	25
Di	2	9	16	23	30		6	13	20	27		5	12	19	26
Mi	3	10	17	24	31		7	14	21	28		6	13	20	27
Do	4	11	18	25		1	8	15	22	29		7	14	21	28
Fr	5	12	19	26		2	9	16	23		1	8	15	22	**29**
Sa	6	13	20	27		3	10	17	24		2	9	16	23	30
So	**7**	**14**	**21**	**28**		**4**	**11**	**18**	**25**		**3**	**10**	**17**	**24**	**31**

2024	April					Mai					Juni				
Woche	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**
Mo	**1**	8	15	22	29		6	13	**20**	27		3	10	17	24
Di	2	9	16	23	30		7	14	21	28		4	11	18	25
Mi	3	10	17	24		**1**	8	15	22	29		5	12	19	26
Do	4	11	18	25		2	**9**	16	23	**30**		6	13	20	27
Fr	5	12	19	26		3	10	17	24	31		7	14	21	28
Sa	6	13	20	27		4	11	18	25		1	8	15	22	29
So	**7**	**14**	**21**	**28**		**5**	**12**	**19**	**26**		**2**	**9**	**16**	**23**	**30**

2024	Juli					August					September					
Woche	**27**	**28**	**29**	**30**	**31**	**31**	**32**	**33**	**34**	**35**	**35**	**36**	**37**	**38**	**39**	**40**
Mo	1	8	15	22	29		5	12	19	26		2	9	16	23	30
Di	2	9	16	23	30		6	13	20	27		3	10	17	24	
Mi	3	10	17	24	31		7	14	21	28		4	11	18	25	
Do	4	11	18	25		1	8	15	22	29		5	12	19	26	
Fr	5	12	19	26		2	9	16	23	30		6	13	20	27	
Sa	6	13	20	27		3	10	17	24	31		7	14	21	28	
So	**7**	**14**	**21**	**28**		**4**	**11**	**18**	**25**		**1**	**8**	**15**	**22**	**29**	

2024	Oktober					November					Dezember					
Woche	**40**	**41**	**42**	**43**	**44**	**44**	**45**	**46**	**47**	**48**	**48**	**49**	**50**	**51**	**52**	**53**
Mo		7	14	21	28		4	11	18	25		2	9	16	23	30
Di	1	8	15	22	29		5	12	19	26		3	10	17	24	31
Mi	2	9	16	23	30		6	13	20	27		4	11	18	**25**	
Do	**3**	10	17	24	31		7	14	21	28		5	12	19	**26**	
Fr	4	11	18	25		**1**	8	15	22	29		6	13	20	27	
Sa	5	12	19	26		2	9	16	23	30		7	14	21	28	
So	**6**	**13**	**20**	**27**		**3**	**10**	**17**	**24**		**1**	**8**	**15**	**22**	29	

Karfreitag 29.3. Ostern 31./1.4. Maifeiertag 1.5. Christi Himmelfahrt 9.5. Pfingsten 19./20.5.
Fronleichnam 30.5. Tag der Deutschen Einheit 3.10. Allerheiligen 1.11. Weihnachten 25./26.12.

Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sekundarstufe I — APO-S I

In § 10 Abs. 3 SchulG wird ab 1. August 2019 definiert:

(3) Die Sekundarstufe I umfasst die Hauptschule, die Realschule, die Sekundarschule sowie die Gesamtschule und das Gymnasium bis Klasse 10. Das Gymnasium kann in der Sekundarstufe I auch bis Klasse 9 geführt werden.

Die Ausbildungsdauer in der Sekundarstufe I regelt § 2 APO-S I:

Die Regeldauer der Ausbildung in der Sekundarstufe I ist sechs Jahre, im Gymnasium mit achtjährigem Bildungsgang 5 Jahre. Die Schülerin oder der Schüler kann sie um zwei Jahre überschreiten. Die Versetzungskonferenz kann sie um ein weiteres Jahr verlängern, wenn besondere Gründe dies rechtfertigen. Dies schließt die Höchstdauer der Ausbildung in der Erprobungsstufe (§ 10 Absatz 2) ein.

,Verordnung über die Ausbildung und die Abschlussprüfungen in der Sekundarstufe I (Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sekundarstufe I – APO-S I) vom 2. November 2012, zuletzt geändert am 23. März 2022— BASS 13 – 21 Nr. 1.1)

Verwaltungsvorschriften zur Verordnung über die Ausbildung und die Abschlussprüfungen in der Sekundarstufe I(VVzAPO-S I) Neufassung vom 28.06.2019, letzte Einarbeitung am 23. 03. 2022 — BASS 13-21 Nr. 1.2)

Klassen 5 bis 10 (5 bis 9 Gymnasium mit achtjährigem Bildungsgang)

- §§ 1 bis 9 Allgemeine Bestimmungen
- §§ 10 bis 13 Erprobungsstufe, Wechsel der Schulform oder des Bildungsgangs ab Klasse 7
- §§ 14 bis 20 Bestimmungen für den Unterricht in den Schulformen
- §§ 21 bis 29 Versetzungsbestimmungen
- §§ 30 bis 39 Abschlussverfahren
- §§ 40 bis 44 Schulabschlüsse und Berechtigungen
- §§ 45 bis 48 Schullaufbahnen und Schlussbestimmungen

Anlagen 1 bis 9 der APO-S I: Stundentafeln

Pflichtunterricht (Kernstunden und Ergänzungsstunden) gemäß § 3 Abs. 1
Hauptschule 1 – Realschule 2 – Gymnasium mit neunjährigem Bildungsgang (G9) 3a, 3c – Gymnasium mit achtjährigem Bildungsgang (G8) 3b, 3d - Gesamtschule 4 – Realschule in Aufbauform 5 – Gymnasium in Aufbauform 6
Sekundarschule 7 bis 9a

Anlagen 10 bis 61 der VVzAPO-S I:

Anlage 10: Anmeldeschein zur Anmeldung an einer weiterführenden allgemeinbildenden Schule der Sekundarstufe I (Nr. 1.1.4 der VV zu § 1)
Anlage 11: Mitteilung bei gefährdeter Versetzung (§ 7 Abs. 4)
Anlagen 38 und 47: Abschlussprognose der Gesamtschule/Sekundarschule (VV 8.1zu § 8)
Anlagen 12 bis 61: Zeugnisse gemäß Nr. 7.1.1 der VV zu § 7
Hauptschule 12 bis 18 – Realschule 19 bis 24und 25 bis 30
Gymnasium 31 bis 37 – Gesamtschule 38 bis 45
Sekundarschule (integriert/teilint.) 46 bis 54 – (kooperativ) 55 bis 61
Anlage 62: Bewertungsraster für mündliche Kommunikationsprüfungen – Sekundarstufe I

Arbeits- und Sozialverhalten auf Zeugnissen

§ 49 Abs. 2 und 3, § 65 Abs. 2 SchulG und RdErl. d. KM v. 16.11.1987 (BASS 12 – 65 Nr. 6)

Der Landtag NRW hat am 15.12.2010 das 4. Schulrechtsänderungsgesetzes beschlossen. Deshalb sind die sogenannten Kopfnoten auf dem Zeugnis entfallen. Geblieben sind Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten auf dem Zeugnis in Textform, wenn das die jeweilige Klassenkonferenz als Zeugnis- bzw. Versetzungskonferenz so **beschließt** oder auch **nicht beschließt**. Über Grundsätze über Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten in Zeugnissen hat die Schulkonferenz zu entscheiden.

§ 49 Abs. 2 und 3 Schulgesetz (SchulG)

(2) Neben den Angaben zum Leistungsstand werden in Zeugnissen und in Bescheinigungen über die Schullaufbahn die entschuldigten und unentschuldigten Fehlzeiten aufgenommen. Ferner können nach Entscheidung der Versetzungskonferenz Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten aufgenommen werden. Die Schulkonferenz stellt Grundsätze zu einer einheitlichen Handhabung der Aussagen auf. Die Aufnahme der Fehlzeiten und der Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten entfällt bei Abschluss- und Abgangszeugnissen.

(3) Nach Entscheidung der Zeugnis- oder Versetzungskonferenz werden weitere Bemerkungen über besondere Leistungen und besonderen persönlichen Einsatz im außerunterrichtlichen Bereich in Zeugnissen und in Bescheinigungen über die Schullaufbahnen aufgenommen. Auf Wunsch der Schülerin oder des Schülers können ebenfalls außerschulische ehrenamtliche Tätigkeiten gewürdigt werden. In Abschluss- und Abgangszeugnissen beziehen sich Bemerkungen nach dieser Nummer auch auf die gesamte Schullaufbahn.

§ 65 Aufgaben der Schulkonferenz (Auszug)

(1) An jeder Schule ist eine Schulkonferenz einzurichten. Sie ist das oberste Mitwirkungsgremium der Schule, in dem alle an der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule Beteiligten zusammenwirken. Sie berät in grundsätzlichen Angelegenheiten der Schule und vermittelt bei Konflikten innerhalb der Schule. Sie kann Vorschläge und Anregungen an den Schulträger und an die Schulaufsichtsbehörde richten.
(2) Die Schulkonferenz entscheidet im Rahmen der Rechts- und Verwaltungsvorschriften in folgenden Angelegenheiten: [...]
15. Grundsätze über Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten in Zeugnissen (§ 49 Abs.2) […]

Zeugnisse – RdErl. d. KM v. 16.11.1987 - letzte Änderung 18.05.2011 (BASS 12 – 65 Nr. 6) - Auszug

2. Abschnitt - Arbeits- und Sozialverhalten auf Zeugnissen

Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten werden auf der Grundlage von Beobachtungen getroffen, die sich über den Unterricht hinaus auf das gesamte Schulleben erstrecken. Sie werden auf dem Zeugnis unter der Rubrik „Arbeits- und Sozialverhalten“ oder unter Bemerkungen eingetragen.

Die Schulkonferenz hat zur einheitlichen Handhabung der Aussagen Grundsätze aufzustellen. Dabei kann sie beispielsweise frei entscheiden, ob die Aussagen als freier Text formuliert oder unter Verwendung von Standardformulierungen verfasst werden; sie kann auch festlegen, dass die Anwendung der Bestimmung auf bestimmte Jahrgangsstufen beschränkt wird oder bestimmte Bildungsgänge an Bündelschulen (z. B. solche für berufserfahrene Erwachsene an Berufskollegs) ausgenommen werden. Die Schulkonferenz hat nicht das Recht, die Aufnahme von Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten generell auszuschließen.

Unabhängig von z. B. jahrgangsmäßigen Beschränkungen durch die Grundsätze der Schulkonferenz sind Aussagen in das Zeugnis immer dann aufzunehmen, wenn die Schülerin oder der Schüler dies wünscht.

Die Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten sind nicht versetzungsrelevant. § 6 Absatz 2 AO-GS (BASS 13 – 11 Nr. 1.1) bleibt unberührt. Ergänzende Hinweise enthält die zum Thema veröffentlichte Handreichung des Ministeriums [siehe Beilage Schule NRW 09/11].

Unterrichtsbeginn – Verteilung der Wochenstunden – Fünf-Tage-Woche

Unterrichtsbeginn, Verteilung der Wochenstunden, Fünf-Tage-Woche, Klassenarbeiten und Hausaufgaben an allgemeinbildenden Schulen
RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 05.05.2015; BASS 12 - 63 Nr. 3 – Auszug

1. Unterrichtsbeginn an allgemeinbildenden Schulen und Unterrichtsende in besonderen Fällen

1.1 Unterrichtsbeginn

Der Unterricht beginnt in der Zeit zwischen 7.30 Uhr und 8.30 Uhr. Der Schulträger entwickelt insbesondere in Zusammenarbeit mit den Verkehrsunternehmen eine abgestimmte Regelung und schlägt Zeiten für den Unterrichtsbeginn vor. Die Schulleiterin oder der Schulleiter folgt bei der Festsetzung des Unterrichtsbeginns den begründeten Vorschlägen des Schulträgers, falls nicht zwingende pädagogische Gründe entgegenstehen. Sie oder er entscheidet nach Beratung in der Schulkonferenz. Wird eine einvernehmliche Lösung nicht gefunden, entscheidet die Bezirksregierung. Die untere Schulaufsichtsbehörde ist zu beteiligen.

Für Förderschulen, Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und Förderschulen, Förderschwerpunkt körperliche und motorische Entwicklung als Ganztagsschulen gilt zur Regelung der Unterrichts- und Pausenzeiten der Runderlass vom 13.03.1980 (BASS 12 – 63 Nr. 1)

1.2 Schulschluss am Tag der Zeugnisausqabe

An Schultagen, an denen allgemein Zeugnisse ausgegeben werden, kann der nach dem Stundenplan vorgesehene Unterricht auf drei Stunden gekürzt werden. Eine darüber hinaus gehende Kürzung ist nicht zulässig.

2. Fünf-Tage-Woche, Verteilung der Wochenstunden, Pausenregelung

2.1 Fünf-Tage-Woche an Schulen

Vollzeitunterricht wird in der Regel an wöchentlich fünf Tagen erteilt; die Samstage sind unterrichtsfrei. Über Ausnahmen entscheidet die Schulkonferenz im Einvernehmen mit dem Schulträger (§ 8 Absatz 1 SchulG - BASS 1-1).

Die Schule kann im Einvernehmen mit dem Schulträger Unterricht an höchstens zwei Samstagen im Monat erteilen, wenn der Unterricht nicht auf fünf Tage verteilt werden kann, weil dies die Fachraumbelegung, die Inanspruchnahme der Einrichtungen des Schulsports, der Einrichtungen für die Mittagspause oder die Organisation des Schülertransportes notwendig machen. Wird für die Unterrichtserteilung ein Samstag in Anspruch genommen, ist dies der zweite Samstag im Monat; bei Unterricht an zwei Samstagen sind es der zweite und der vierte.

Unterricht an höchstens zwei Samstagen im Monat kann auch im Rahmen eines pädagogischen Gesamtkonzeptes für Teilstufen (z. B. die Sekundarstufe II oder einzelne Jahrgangsstufen der Sekundarstufe I) vorgesehen werden.

Samstage, an denen planmäßig Unterricht erteilt wird, können gegen unterrichtsfreie Samstage getauscht werden, wenn dadurch im Zusammenhang mit gesetzlichen Feiertagen, den landeseinheitlich festgelegten Ferien oder den von der Schule festgelegten beweglichen Ferientagen unterrichtsfreie Tage miteinander verbunden werden können.

Wenn das nach Nr. 2.1 erforderliche Einvernehmen mit dem Schulträger nicht hergestellt werden kann, vermittelt oder entscheidet die Schulaufsichtsbehörde auf Antrag der Schule.

2.2 Verteilung der Wochenstunden

Der Unterricht soll so verteilt werden, dass der jeweiligen altersbedingten Belastbarkeit der Schülerinnen und Schüler Rechnung getragen wird. Insbesondere darf in den Klassen 5 bis 7 für die einzelne Schülerin oder den einzelnen Schüler an höchstens einem, in den Klassen 8 und 9 an höchstens zwei Nachmittagen verpflichtender Unterricht erteilt werden.

2.3 Unterrichtsfächer am Nachmittag an Schulen ohne gebundenen Ganztag

Am Nachmittag sollen in der Primarstufe und den Klassen 5 bis 7 in der Regel nur Fächer unterrichtet werden, in denen keine Klassenarbeiten geschrieben werden.

2.4 Nachmittagsunterricht an Ganztagsschulen der Sekundarstufe I

Für Ganztagsschulen gilt der RdErl. d. MSW v. 23.12.2010 "Gebundene und offene Ganztagsschulen sowie außerunterrichtliche Ganztags- und Betreuungsangebote in Primarbereich und Sekundarstufe I" (BASS 12 - 63 Nr. 2). Die Schulen achten darauf, dass die einzelne Schülerin oder der einzelne Schüler ausreichend Zeit erhält, um auch an außerschulischen Angeboten teilnehmen zu können. Das bedeutet, dass mindestens ein Nachmittag pro Woche frei von Nachmittagsunterricht oder anderen pflichtigen Angeboten ist.

2.5 Tägliche Unterrichtszeiten

Vor- und Nachmittagsunterricht dürfen in der Primarstufe 270 Minuten, in der Sekundarstufe I 360 Minuten nicht überschreiten. Für Schulen der Sekundarstufe I, die eine von 45 Minuten abweichende Grundeinheit für eine Unterrichtstunde gewählt haben, sind geringfügige Abweichungen zulässig.

Am Vormittag werden in der Sekundarstufe I nicht mehr als 300 Minuten Unterricht erteilt.

2.6 Pausenzeiten am Vormittag

Für die Gliederung des Vormittagsunterrichts sollen Pausenzeiten von insgesamt wenigstens 40 Minuten, darunter mindestens eine Pausenzeit von wenigstens 15 Minuten, vorgesehen werden.

2.7 Dauer der Mittagspause

In der Primarstufe und der Sekundarstufe I dauert die Mittagspause zwischen dem Vormittagsunterricht und dem Nachmittagsunterricht 60 Minuten und schließt sich an die Unterrichtszeit am Vormittag an. Unterschreitungen von höchstens 15 Minuten und geringfügige Überschreitungen sind aus organisatorischen Gründen mit Zustimmung der Schulkonferenz zulässig.

Pausenzeiten für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II orientieren sich an § 11 Absätze 1 und 2 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG),

2.8 Aufsicht und Verpflegung in der Mittagspause

Schülerinnen und Schüler, die in der Mittagspause nicht nach Hause gehen können, müssen sich in einem geeigneten Raum, aber auch im Freien aufhalten können. Die Schule gewährleistet die Aufsicht. Während der Mittagspause sollen für die Schülerinnen und Schüler, die in der Schule bleiben, Speisen und Getränke für eine einfache Mahlzeit zum Kauf angeboten werden.

2.9 Zuständigkeiten (Pausenregelung, Verteilung der Wochenstunden. Hausaufgaben und Klassenarbeiten, andere Zeiteinheiten für die Unterrichtsstunde)

Über die Verteilung der Wochenstunden auf die Wochentage einschließlich der Pausenregelung beschließt die Schulkonferenz (§ 65 Absatz 2 Nr. 5 in Verbindung mit § 8 Absatz 1 SchulG).

Die mit 45 Minuten berechnete Grundeinheit für eine Unterrichtsstunde darf nicht gekürzt werden. Die Wahl anderer Zeiteinheiten für die Unterrichtsstunden und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Unterrichtsorganisation bedürfen der Zustimmung durch die Schulkonferenz.

Die Schulleitung informiert die Schulkonferenz und den Schulträger vor der Sitzung schriftlich, wie die Unterrichtsverteilung auf die Wochentage an der Schule organisiert werden kann. Sie leitet ihre Darstellung auch den anderen Mitwirkungsgremien so rechtzeitig zu, dass diese beraten und sich gegenüber der Schulkonferenz äußern können.

Die Schulleitung berichtet der Schulkonferenz jährlich über die erfolgte Umsetzung der Unterrichtsverteilung an der Schule.

2.10 Abweichende Unterrichtszeiten [Die Änderungen treten sofort in Kraft. ABL.NRW. 06/19]

Für das Schuljahr 2019/2020 kann die Schulkonferenz im Einvernehmen mit dem Schulträger zur Erprobung veränderter Untzerrichtsorganisation abweichend von Nummer 2.5 beschließen, dass am Vortag in der Sekundarstufe I 315 Minuten Unterricht erteilt wird.

In diesem Fall gilt die Hausaufgabenregelung in Nummer 4.3 für Verpflichtenden Nachmittagsunterricht entsprechend.

Die Beschlüsse der Schulkonferenz sind der zuständigen Schulaufsichtsbehörde anzuzeigen.

3. Klassenarbeiten [...]

4. Hausaufgaben [...]

Klassenarbeiten

Der Themenkreis Klassenarbeiten wird durch folgende vier Vorschriften geregelt:

1. Unterrichtsbeginn, Verteilung der Wochenstunden, Fünf-Tage-Woche, Klassenarbeiten und Hausaufgaben an allgemeinbildenden Schulen
RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 05.05. 2015; BASS 12 - 63 Nr. 3 – Auszug

3. Klassenarbeiten

3.1 Klassenarbeiten am Nachmittag

Klassenarbeiten dürfen nicht am Nachmittag geschrieben werden. Mündliche Leistungsüberprüfungen in modernen Fremdsprachen anstelle einer Klassenarbeit können im Rahmen der Unterrichtszeit auch am Nachmittag stattfinden.

3.2 Zahl der Klassenarbeiten, Klausuren, Leistungsüberprüfunqen pro Woche, Nachschreibtermine

In der Primarstufe und in der Sekundarstufe I werden nicht mehr als zwei Klassenarbeiten in einer Woche geschrieben. Dies beinhaltet auch mündliche Leistungsüberprüfungen anstelle einer Klassenarbeit. Über Ausnahmen im Einzelfall entscheidet die Schulleitung.

Pro Tag darf nur eine schriftliche Klassenarbeit geschrieben oder eine mündliche Leistungsüberprüfung in modernen Fremdsprachen durchgeführt werden. An diesen Tagen dürfen keine anderen schriftlichen Leistungsüberprüfungen stattfinden.

Nach Möglichkeit sollen in Wochen mit zwei Klassenarbeiten keine zusätzlichen schriftlichen Leistungsüberprüfungen stattfinden. Für Nachschreibtermine kann die Schulleiterin oder der Schulleiter Ausnahmen zulassen.

Für die Sekundarstufe II gelten § 14 Verordnung über den Bildungsgang und die Abiturprüfung in der gymnasialen Oberstufe (APO-GOSt) und die Verwaltungsvorschriften zu § 14 APO- GOSt (BASS 13-32 Nr. 3.1/Nr. 3.2).

Über Grundsätze für den Umfang und die Verteilung der Klassenarbeiten entscheidet die Schulkonferenz (§ 65 Absatz 2 Nr. 11 SchulG).

2. Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sekundarstufe I (APO-S I)

3. Verwaltungsvorschriften zur Verordnung über die Ausbildung und die Abschlussprüfungen in der Sekundarstufe I (VVzAPO-S I)

§ 6 APO-S I - Leistungsbewertung, Klassenarbeiten, Nachteilsausgleich (Auszug)

(1) Die Leistungsbewertung richtet sich nach § 48 Schulgesetz NRW.

VV 6.1.1 *Für Zahl und Dauer der schriftlichen Klassenarbeiten gilt:[Auszug]*
Realschule, ab Klasse 7 Realschulbildungsgang der Sekundarschule … [in kooperativer Form]

Klasse	***Deutsch***		***Englisch***		***Mathematik***		***Wahlpflichtunterricht I***	
	Anzahl	*Dauer*	*Anzahl*	*Dauer*	*Anzahl*	*Dauer*	*Anzahl*	*Dauer*
5	*6*	*1*	*6*	*bis zu 1*	*6*	*bis zu 1*		
6	*6*	*1*	*6*	*bis zu 1*	*6*	*bis zu 1*	*6**	*bis zu 1*
7	*6*	*1-2*	*6*	*1*	*6*	*1*	*6*	*bis zu 1*
8	*5*	*1-2*	*5*	*1-2*	*5*	*1-2*	*5*	*1*
9	*4-5*	*2-3*	*4-5*	*1-2*	*4-5*	*1-2*	*4-5*	*1-2*
10	*4-5*	*2-3*	*4-5*	*1-2*	*4-5*	*2*	*4-5*	*1-2*

**) Zweite Fremdsprache*

VV 6.1.2 *Schriftliche Klassenarbeiten werden soweit wie möglich gleichmäßig auf die Schulhalbjahre verteilt, vorher rechtzeitig angekündigt, innerhalb von drei Wochen korrigiert, benotet, zurückgegeben und besprochen. Sie werden den Schülerinnen und Schülern zur Information der Eltern mit nach Hause gegeben. Erst danach darf in demselben Fach eine neue Klassenarbeit geschrieben werden.*
VV 6.1.3 *Hinsichtlich der Zahl der Klassenarbeiten und mündlicher Leistungsüberprüfungen pro Woche gilt der RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 05.05.2015 (BASS 12-63 Nr. 3)*

(5) Nicht erbrachte Leistungsnachweise gemäß § 48 Absatz 4 Schulgesetz NRW sind nach Entscheidung der Fachlehrerin oder des Fachlehrers nachzuholen oder durch eine Prüfung zu ersetzen, falls dies zur Feststellung des Leistungsstandes erforderlich ist.

VV 6.5 zu Abs. 5 *Ein Leistungsnachweis ist nur nachzuholen oder durch eine in der Regel mündliche Prüfung zu ersetzen, wenn dieser von der Schülerin oder dem Schüler aus von ihr oder ihm nicht zu vertretenden Gründen nicht erbracht werden konnte. Andernfalls wird die fehlende Leistung wie eine ungenügende Leistung bewertet.*

(7) Bei einem Täuschungsversuch

1. kann der Schülerin oder dem Schüler aufgegeben werden, den Leistungsnachweis zu wiederholen,
2. können einzelne Leistungen, auf die sich der Täuschungsversuch bezieht, für ungenügend erklärt werden oder
3. kann,sofern der Täuschungsversuch umfangreich war, die gesamte Leistung für ungenügend erklärt werden.

(8) Einmal im Schuljahr kann pro Fach eine Klassenarbeit durch eine andere, in der Regel schriftliche, in Ausnahmefällen auch gleichwertige nicht schriftliche Leistungsüberprüfung ersetzt werden. In den modernen Fremdsprachen können Klassenarbeiten mündliche Anteile enthalten. Einmal im Schuljahr kann eine schriftliche Klassenarbeit durch eine gleichwertige Form der mündlichen Leistungsüberprüfung ersetzt werden. Im Fach Englisch wird im letzten Schuljahr eine schriftliche Klassenarbeit durch eine gleichwertige Form der mündlichen Leistungsüberprüfung ersetzt.

VV 6.8 zu Abs. 8 *Andere Formen schriftlicher Leistungen neben Klassenarbeiten sind insbesondere Facharbeiten, Schülerarbeiten im Rahmen der Begabungsförderung, begleitete Formen der Dokumentation selbstgesteuerten Lernens und anforderungsbezogene Berichte über Betriebspraktika. Zur Bewertung der verpflichtenden mündlichen Leistungs- überprüfungen im Fach Englisch wird die Verwendung des Bewertungsrasters gemäß Anlage 61 empfohlen.*

4.. Schulgesetz NRW (SchulG)

§ 48 SchulG - Grundsätze der Leistungsbewertung (Auszug)

(1) Die Leistungsbewertung soll über den Stand des Lernprozesses der Schülerin oder des Schülers Aufschluss geben; sie soll auch Grundlage für die weitere Förderung der Schülerin oder des Schülers sein. Die Leistungen werden durch Noten bewertet. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können vorsehen, dass schriftliche Aussagen an die Stelle von Noten treten oder diese ergänzen.
(2) Die Leistungsbewertung bezieht sich auf die im Unterricht vermittelten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Grundlage der Leistungsbewertung sind alle von der Schülerin oder dem Schüler im Beurteilungsbereich „Schriftliche Arbeiten“ und im Beurteilungsbereich „Sonstige Leistungen im Unterricht“ erbrachten Leistungen. Beide Beurteilungsbereiche werden bei der Leistungsbewertung angemessen berücksichtigt.

§ 65 SchulG - Aufgaben der Schulkonferenz (Auszug)

(2) Die Schulkonferenz entscheidet im Rahmen der Rechts- und Verwaltungsvorschriften in folgenden Angelegenheiten: […]

11. Grundsätze für Umfang und Verteilung der Hausaufgaben und Klassenarbeiten, […]

Anmerkung:

Nicht zu den Klassenarbeiten zählen die Lernstandserhebungen in Klasse 8 und die zentralen Prüfungen am Ende der Klasse 10.

Hausaufgaben

Unterrichtsbeginn, Verteilung der Wochenstunden, Fünf-Tage-Woche, Klassenarbeiten und Hausaufgaben an allgemeinbildenden Schulen
RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 05.05. 2015; BASS 12 -63 Nr. 3 – Auszug

4. Hausaufgaben

4.1 Grundsätze

Hausaufgaben sollen die individuelle Förderung unterstützen. Sie können dazu dienen, das im Unterricht Erarbeitete einzuprägen, einzuüben und anzuwenden. Sie müssen aus dem Unterricht erwachsen und wieder zu ihm führen, in ihrem Schwierigkeitsgrad und Umfang die Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit und Neigungen der Schülerinnen und Schüler berücksichtigen und von diesen selbstständig ohne fremde Hilfe in den in Nr. 4.4 genannten Zeiten erledigt werden können. Sie dürfen nicht dazu dienen, Fachunterricht zu verlängern, zu ersetzen oder zu kompensieren oder Schülerinnen oder Schüler zu disziplinieren.

Die Lehrkräfte berücksichtigen beim individuellen Hausaufgabenumfang, ob die Schülerinnen und Schüler insbesondere durch Referate, Vorbereitungen auf Klassenarbeiten und Prüfungen und andere Aufgaben zusätzlich gefordert sind.

Die Nummern 4.2 bis 4.5 dieses Erlasses gelten nicht für die Sekundarstufe II.

4.2 Hausaufgaben an Ganztagsschulen

An Ganztagsschulen (§ 9 Absätze 1 und 3 SchulG) treten in der Sekundarstufe I Lernzeiten an die Stelle von Hausaufgaben. Die Lernzeiten sind so in das Gesamtkonzept des Ganztags zu integrieren, dass es in der Regel keine schriftlichen Aufgaben mehr gibt, die zu Hause erledigt werden müssen.

4.3 Hausaufgaben an Schulen ohne gebundenen Ganztag

Schulen stellen sicher, dass Schülerinnen und Schüler an Tagen mit verpflichtendem Nachmittagsunterricht, an Wochenenden sowie an Feiertagen keine Hausaufgaben machen müssen.

4.4 Zeitlicher Umfang von Hausaufgaben

Hausaufgaben sind so zu bemessen, dass sie, bezogen auf den einzelnen Tag, in folgenden Arbeitszeiten erledigt werden können:

- In der Primarstufe
  für die Klassen 1 und 2 in 30 Minuten,
  für die Klassen 3 und 4 in 45 Minuten,
- in der Sekundarstufe I
  für die Klassen 5 bis 7 in 60 Minuten,
  für die Klassen 8 bis 10 in 75 Minuten.

4.5 Überprüfung. Benotung und Anerkennung von Hausaufgaben

Hausaufgaben werden regelmäßig überprüft und für die weitere Arbeit im Unterricht ausgewertet. Sie werden nicht benotet, finden jedoch Anerkennung.

4.6 Zuständigkeit der Schulkonferenz

Die Schulkonferenz beschließt zu den Nummern 4.2 und 4.3 ein auf die Sekundarstufe I bezogenes Konzept, das insbesondere den Umfang und die Verteilung von Hausaufgaben beinhaltet. Für Ganztagsschulen soll das Konzept auch die Einbindung der Hausaufgaben in Lernzeiten umfassen. Für die Sekundarstufe II soll das Konzept so gestaltet sein, dass es eine Balance zwischen den Anforderungen zur Erreichung der allgemeinen oder fachbezogenen Hochschulreife und einer Entlastung der Schülerinnen und Schüler ermöglicht. Es berücksichtigt unter den Bedingungen individualisierter Stundenpläne in angemessenerWeise die Belastbarkeit von Schülerinnen und Schülern.

4.7 Verantwortung der Lehrkräfte

Die Lehrkräfte einer Klasse oder Jahrgangsstufe in der gymnasialen Oberstufe sorgen gemeinsam für die Einhaltung der Vorgaben in Nummer 4. Die §§ 18 und 19 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO, BASS 21-02 Nr. 4), bleiben unberührt.

Schulgesetz NRW – SchulG – Auszug

§ 42 Allgemeine Rechte und Pflichten aus dem Schulverhältnis

(3) Schülerinnen und Schüler haben die Pflicht daran mitzuarbeiten, dass die Aufgabe der Schule erfüllt und das Bildungsziel erreicht werden kann. Sie sind insbesondere verpflichtet, sich auf den Unterricht vorzubereiten, sich aktiv am Unterricht zu beteiligen, die erforderlichen Arbeiten anzufertigen und die Hausaufgaben zu erledigen. Sie haben die Schulordnung einzuhalten und die Anordnungen der Lehrerinnen und Lehrer, der Schulleitung und anderer dazu befugter Personen zu befolgen.

§ 48 Grundsätze der Leistungsbewertung

(2) Die Leistungsbewertung bezieht sich auf die im Unterricht vermittelten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Grundlage der Leistungsbewertung sind alle von der Schülerin oder dem Schüler im Beurteilungsbereich „Schriftliche Arbeiten“ und im Beurteilungsbereich „Sonstige Leistungen im Unterricht“ erbrachten Leistungen. Beide Beurteilungsbereiche werden bei der Leistungsbewertung angemessen berücksichtigt.

§ 65 Aufgaben der Schulkonferenz

(2) Die Schulkonferenz entscheidet im Rahmen der Rechts- und Verwaltungsvorschriften in folgenden Angelegenheiten:

[...]

11. Grundsätze für Umfang und Verteilung der Hausaufgaben und Klassenarbeiten

[...]

Ausbildungs- und Prüfungsordnung Sekundarstufe I – APO-S I – Auszug

§ 6 Leistungsbewertung, Klassenarbeiten, Nachteilsausgleich

(1) Die Leistungsbewertung richtet sich nach § 48 Schulgesetz NRW

(2) Zum Beurteilungsbereich „Sonstige Leistungen“ gehören alle im Zusammenhang mit dem Unterricht erbrachten mündlichen und praktischen Leistungen sowie gelegentliche kurze schriftliche Übungen in allen Fächern. Die Leistungen bei der Mitarbeit im Unterricht sind bei der Beurteilung ebenso zu berücksichtigen wie die übrigen Leistungen.

(3) Die Beurteilungsbereiche "Schriftliche Arbeiten" und "Sonstige Leistungen im Unterricht" sowie die Ergebnisse zentraler Lernstandserhebungen werden bei der Leistungsbewertung angemessen berücksichtigt.

Anmerkung:

Hausaufgaben werden als „Sonstige Leistung“ nicht benotet, finden jedoch Anerkennung

Lehrerrat

§ 69 Schulgesetz NRW (SchulG) – Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG)

Lehrerrat § 69 SchulG

(1) Die Lehrerkonferenz wählt in geheimer und unmittelbarer Wahl für die Dauer von vier Schuljahren einen Lehrerrat. Ihm gehören mindestens drei, höchstens fünf Lehrerinnen und Lehrer oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 an. An Schulen mit nicht mehr als acht hauptamtlichen und hauptberuflichen Lehrerinnen und Lehrern oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß § 58 kann die Anzahl der Mitglieder durch Beschluss der Lehrerkonferenz auf zwei vermindert werden. Die Lehrerkonferenz bestimmt für die Wahl eine Wahlleiterin oder einen Wahlleiter. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist von der Vorbereitung und Durchführung der Wahl ausgeschlossen; sie oder er ist nicht wahlberechtigt und nicht wählbar. Der Lehrerrat wählt aus seiner Mitte eine Person für den Vorsitz und eine Stellvertretung.

(2) Der Lehrerrat berät die Schulleiterin oder den Schulleiter in Angelegenheiten der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemäß § 58 und vermittelt auf Wunsch in deren dienstlichen Angelegenheiten. Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verpflichtet, den Lehrerrat in allen Angelegenheiten der in Satz 1 genannten Personen zeitnah und umfassend zu unterrichten und anzuhören.

(3) Soweit der Schulleiterin oder dem Schulleiter nach näherer Bestimmung durch Gesetz oder Rechtsverordnung Aufgaben des Dienstvorgesetzten übertragen worden sind, gelten die Schulen als Dienststellen im Sinne des Landespersonalvertretungsgesetzes. Ein Personalrat wird nicht gebildet. An seine Stelle tritt der Lehrerrat.

(4) Für die Beteiligung des Lehrerrats an den Entscheidungen der Schulleiterin oder des Schulleiters gemäß Absatz 3 gelten §§ 62 bis 77 des Landespersonalvertretungsgesetzes entsprechend. Kommt eine Einigung über eine von der Schulleiterin oder dem Schulleiter beabsichtigte beteiligungspflichtige Maßnahme nicht zustande und hält sie oder er an der Maßnahme fest, so kann die Maßnahme unabhängig von der Beachtlichkeit der Ablehnungsgründe des Lehrerrats der jeweils nach § 89 Abs. 1 in Verbindung mit § 92 Satz 1 Nr. 2 des Landespersonalvertretungsgesetzes durch Rechtsverordnung bestimmten Dienststelle zur Durchführung eines Beteiligungsverfahrens vorgelegt werden. Dasselbe gilt für eine vom Lehrerrat beantragte, in der Entscheidungskompetenz der Schulleiterin oder des Schulleiters liegende mitbestimmungspflichtige Maßnahme, wenn ihr nicht entsprochen wird. §§ 7 Abs. 1, 33, 37 und 85 Abs. 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden.

(5) Der Lehrerrat hat einmal im Schuljahr in der Lehrerkonferenz über seine Tätigkeit zu berichten.

(6) Mitglieder des Lehrerrats sollen unter Berücksichtigung ihrer Aufgaben im Sinne des Absatzes 3 von der Unterrichtsverpflichtung angemessen entlastet werden. Näheres regelt die Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz. Den Mitgliedern des Lehrerrats ist die Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen zu ermöglichen.

(7) Legt ein Mitglied das Mandat nieder, endet die Mitgliedschaft. Wird durch Mandatsniederlegung die Mindestanzahl nach Absatz 1 Satz 2 oder 3 unterschritten und kann diese nicht durch den Eintritt eines Ersatzmitglieds gemäß § 64 Absatz 2 Satz 3 ausgeglichen werden, wählt die Lehrerkonferenz unverzüglich einen neuen Lehrerrat für den verbleibenden Zeitraum der Wahlperiode (Nachwahl). Der Lehrerrat nimmt seine Aufgaben weiterhin wahr, bis der neu gewählte Lehrerrat zu seiner ersten Sitzung zusammengetreten ist.

Auszug aus § 64 Abs. 2 SchulG*: [...] Scheidet ein Mitglied aus der Schulkonferenz oder dem Lehrerrat aus, so tritt das Ersatzmitglied ein. Das Ersatzmitglied tritt auch ein, so lange ein Mitglied zeitweise verhindert ist.*

Bitte beachten: Ab 2008 werden die Lehrerräte für 4 Schuljahre gewählt. Nach den Wahlen 2016 finden die nächsten Wahlen 2020 für das Schuljahr 2020/21 statt. Für die **Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (AfG) nach § 15a LGG** ist eine Mitgliedschaft im Lehrerrat wegen einer möglichen Interessenkollision mit ihrem Aufgabenbereich nicht zulässig.

Die **Beteiligung des Lehrerrats** nach § 69 Abs. 4 SchulG erfolgt gemäß § 65 Abs. 2 LPVG **(Beteiligung)** und gemäß § 72 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 4 Nr. 2 LPVG **(Mitbestimmung)**

1. **Beteiligung** durch **Anhörung** bei **Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses** durch Beendigungs-/ Auflösungsvertrag (§ 74 Abs. 2 LPVG)
   Der Lehrerrat ist vor Abschluss von Beendigungs- oder Auflösungsverträgen anzuhören. Ein ohne Beteiligung des Lehrerrats geschlossener Beendigungsvertrag ist unwirksam. Vor einer Stellungnahme kann der Lehrerrat die betroffene Lehrkraft anhören. Will der Lehrerrat Einwände erheben, gibt er diese binnen einer Woche schriftlich der Schulleiterin oder dem Schulleiter zur Kenntnis. In diesem Fall hat er der betroffenen Lehrkraft eine Abschrift seiner Stellungnahme zuzuleiten.
2. **Mitbestimmung** bei der **Anordnung von Überstunden oder Mehrarbeit**, soweit sie vorauszusehen oder nicht durch Erfordernisse des Betriebsablaufs oder der öffentlichen Sicherheit und Ordnung bedingt sind (§ 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 LPVG)
   Der Lehrerrat hat bei der Anordnung von regelmäßiger Mehrarbeit zu befinden. Ohne die Zustimmung des Lehrerrats zu dieser Personalmaßnahme kann die Mehrarbeit einer Lehrkraft nicht angeordnet werden. Bei der so genannten Ad-hoc-Vertretung, der unvorhersehbaren Mehrarbeit, ist der Lehrerrat dagegen nicht zu beteiligen.

Wichtig: In allen Personalangelegenheiten ohne Zuständigkeit der Schulleitung ist nach wie vor der Bezirkspersonalrat zuständig. Der Personalrat übernimmt außerdem für die Schulen, an denen es keinen Lehrerrat gibt, die personalvertretungsrechtlichen Kompetenzen.

Wenn auch die **fakultativen Dienstvorgesetztenaufgaben** auf die Schulleitungen **übertragen** wurden, nehmen Lehrerräte zusätzliche personalvertretungsrechtliche Aufgaben wahr:

1. **Beteiligung** an **Auswahlgesprächen** ohne Stimmrecht (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG)
   Auch wenn der Lehrerrat hier kein Stimmrecht hat, so ist es doch seine wichtige Aufgabe, die Gleichbehandlung aller Bewerber zu garantieren und auf die Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidung zu achten.
2. **Mitbestimmung** bei der **Einstellung von Lehrkräften** (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG)
   Der Lehrerrat ist bei sämtlichen Einstellungen von Lehrkräften (befristet oder unbefristet) unabhängig von der Rechtsstellung der Betroffenen (Beamte / -innen bzw. Tarifbeschäftigte) zu beteiligen. Dazu muss der Lehrerrat den gleichen Informationsstand haben wie die Schulleitung (u. a. Einsicht in die Bewerbungsunterlagen). Nicht zuständig ist er bei Eingruppierung und Stufenzuordnung von Tarifbeschäftigten.
3. **Mitbestimmung** bei der **Befristung von Arbeitsverträgen** (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG)
   Zur Frage der Befristung bei der Einstellung von Tarifbeschäftigten steht dem Lehrerrat ein eigenständiges, zusätzliches Mitbestimmungsrecht zu.
4. **Mitbestimmung** bei der **Festlegung der Erfahrungsstufe** (§ 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 LPVG)
   Bei der Berufung ins Beamtenverhältnis auf Probe ist der Lehrerrat auch bei der erstmaligen Festlegung der Erfahrungsstufe durch die Schulleitung zu beteiligen.

Außerdem bestehen folgende weitere Rechte und Pflichten für den Lehrerrat:

- Recht auf Fortbildung
- Gemeinschaftliche Besprechung zwischen Lehrerrat und Schulleitung mindestens 1 x pro Schulhalbjahr
- Tätigkeitsbericht des Lehrerrates vor der Lehrerkonferenz 1 x pro Schuljahr
- Angemessene Entlastung von der Unterrichtsverpflichtung (vgl. § 69 Abs. 6 SchulG)

Mitwirkung – Regelungen im Schulgesetz

§§ 62 bis 75 Schulgesetz NRW (SchulG)
Empfehlungen einer Wahlordnung/Geschäftsordnung für die Schulmitwirkungsgremien
(BASS 17 – 02 Nr. 1)

„Lehrerinnen und Lehrer, Eltern, Schülerinnen und Schüler wirken in vertrauensvoller Zusammenarbeit an der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule mit und fördern dadurch die Eigenverantwortung in der Schule. [...]“ (§ 62 Abs. 1 SchulG)

Grundsätze

Die Tätigkeit der Lehrer in den Mitwirkungsorganen gehört zu den **dienstlichen Aufgaben.** Die an der Mitwirkung Beteiligten sind bei ihrer Tätigkeit in den Mitwirkungsorganen verpflichtet, die **Rechtsvorschriften und Verwaltungsvorschriften** zu beachten. Die Mitglieder der Mitwirkungsgremien sind bei der Ausübung ihres Mandats an Aufträge und Weisungen **nicht gebunden**.

Mitwirkungsgremien tagen in der Regel **außerhalb** der allgemeinen Unterrichtszeit (§ 62 Abs. 7 SchulG). Bei der Terminierung sind die Berufstätigkeit der Mitglieder zu berücksichtigen sowie das Alter der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler.

Wahlen

Schülerinnen und Schüler ab Klasse 7 können in Mitwirkungsorgane gewählt werden. (§63 Abs. 3 SchulG)

Wahlen gelten für ein Schuljahr. Der Lehrerat wird für vier Schuljahre gewählt (Wahljahre: 2008, 2012, 2016 usw.). Ein Mitwirkungsgremium besteht bis zum ersten Zusammentreffen des neugewählten Mitwirkungsgremiums im neuen Schuljahr. (§ 64 Abs. 2 SchulG)

Die Vorsitzenden der Mitwirkungsorgane, ihre Stellvertreter und die Mitglieder der Schulkonferenz sind **geheim** (schriftlich) zu wählen. Alle übrigen Wahlen sind offen, sofern nicht ein Fünftel der anwesenden Stimmberechtigten einem Antrag auf geheime Wahl zustimmt. Gewählt ist, wer die meisten Stimmen erhalten hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet eine **Stichwahl** und bei erneuter Stimmengleichheit das **Los**.

Jeder Wahlberechtigte hat die Möglichkeit binnen zwei Wochen nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gegen die Gültigkeit der Wahl bei der Schulleitung schriftlich Einspruch einzulegen.

Wer bisher den Vorsitz führte oder dessen bisherige Stellvertretung lädt die Mitglieder des Mitwirkungsgremiums schriftlich oder in sonst geeigneter Form zur Wahl ein. Zu den Wahlen soll mindestens eine Woche vorher eingeladen werden.

Wer zur Wahl eines Mitwirkungsgremiums eingeladen hat, leitet die Wahl der oder des Vorsitzenden. Danach leitet die gewählte Person die übrigen Wahlen. Neben den anwesenden stimmberechtigten Mitgliedern sind auch abwesende wählbar, wenn sie sich vorher verbindlich zur Kandidatur bereit erklärt haben. Das Wahlergebnis wird in die Niederschrift (§ 63 Abs. 4 Satz 5 SchulG) aufgenommen. (Empfehlung Wahlordnung)

Verfahren

Die oder der Vorsitzende **beruft** das Mitwirkungsgremium bei Bedarf ein. Es ist unverzüglich einzuberufen, wenn ein Drittel der Mitglieder dies verlangt. Die Mitglieder sind rechtzeitig unter Beifügung der Tagesordnung und der Beratungsunterlagen schriftlich zu laden. (§ 63 Abs. 1 SchulG)

Die **Tagesordnung** wird vom Vorsitzenden festgesetzt. Sie muss alle Anträge enthalten, die bis zum Versand der Einladung von Konferenzmitgliedern gestellt worden sind. Ergänzung der Tagesordnung während der Sitzung nur auf Antrag und Mehrheitsbeschluss möglich. (Empfehlung Geschäftsordnung)

Die **Ladungsfrist** zu Sitzungen der Schulkonferenz und der Schulpflegschaft beträgt mindestens 1 Woche. (Empfehlung Geschäftsordnung)

Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst, soweit nichts anderes bestimmt ist. Stimmenthaltungen werden bei der Berechnung der Mehrheit nicht mitgezählt. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der oder des Vorsitzenden den Ausschlag. (§ 63 Abs. 4 SchulG)

Ein Mitwirkungsgremium ist **beschlussfähig**, wenn mehr als die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Solange die Beschlussunfähigkeit nicht festgestellt ist, gilt das Mitwirkungsgremium als beschlussfähig. Ein Mitwirkungsgremium ist ohne Rücksicht auf die Zahl der anwesenden Mitglieder beschlussfähig, wenn es wegen Beschlussunfähigkeit erneut zur Beratung desselben Gegenstandes einberufen worden ist; hierauf ist bei der erneuten Einberufung hinzuweisen. (§ 63 Abs. 5 SchulG)

Abstimmungen sind offen, soweit nicht ein Fünftel der anwesenden Mitglieder einem Antrag auf geheime Abstimmung zustimmt. Bei Stimmengleichheit gelten Anträge als abgelehnt. (Empfehlung Geschäftsordnung)

Über jede Sitzung ist eine **Niederschrift** zu fertigen, die mindestens den Wortlaut der Beschlüsse und die Stimmenmehrheit enthält, mit der sie gefasst sind. Einsprüche gegen die Niederschrift sind zu vermerken. Die Niederschriften sind für die Mitglieder sowie für die zur Teilnahme an der Sitzung Berechtigten des jeweiligen Mitwirkungsgremiums zur Einsicht bereitzuhalten. Nicht ausdrücklich festgelegt wird die Aufgabe eines Vorsitzenden, für die Anfertigung eines **Protokolls** zu sorgen. (§ 63 Abs. 4 SchulG)

Mitwirkungsgremien

Schulkonferenz: Die Schulkonferenz ist das oberste Mitwirkungsgremium der Schule und ist daher an jeder Schule einzurichten. Die Mitgliederzahl richtet sich nach der Anzahl der Schüler. Bei Schulen bis zu 500 Schülern sind es beispielsweise 12 Mitglieder, bei mehr als 500 Schülern 18 Mitglieder. Mitglieder der Schulkonferenz sind die Schulleiterin oder der Schulleiter sowie die gewählte Vertretung der Lehrer, der Eltern und der **Schüler ab Klasse 7** im **Verhältnis 1 : 1 : 1 an Schulen mit Sekundarstufe I** .

Der Schulleiter ist der Vorsitzende der Schulkonferenz, im Falle seiner Verhinderung nimmt sein ständiger Vertreter diese Aufgabe wahr. Als Vorsitzender hat er die Verhandlungsführung, kann Anträge stellen und Sachbeiträge leisten, aber er ist nicht stimmberechtigt - mit einer Ausnahme. Seine Stimme entscheidet bei **Stimmengleichheit**, aber **nicht** bei Wahl der neuen Schulleiterin oder des Schulleiters nach § 61 Abs. 3 in Verbindung mit § 66 Abs. 6 Satz 3.

Die Aufgaben der Schulkonferenz sind im Schulgesetz geregelt (§ 45 Abs. 1 SchulG). Für besondere Aufgabengebiete kann die Schulkonferenz Teilkonferenzen einrichten, so kann sie zum Beispiel einen Vertrauensausschuss oder eine Vertrauensperson zur Vermittlung bei Konflikten bestellen. (§ 67 SchulG)

Lehrerkonferenz: *Mitglieder der Lehrerkonferenz sind alle an der Schule tätigen Lehrerinnen und Lehrer sowie das dort tätige pädagogische und sozialpädagogische Personal gemäß § 58. Den Vorsitz führt die Schulleiterin oder der Schulleiter. (SchulG § 68 Abs. 1)*
Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter sind Lehrerinnen und Lehrer im Sinne dieses Gesetzes. (SchulG § 62 Abs. 10)

Die Lehrerkonferenz berät über alle wichtigen Angelegenheiten der Schule; sie kann hierzu Anträge an die Schulkonferenz richten. Die Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse der Lehrerkonferenz sind im Schulgesetz festgelegt. (§ 68 SchulG). Die **gesamte** Lehrerkonferenz entscheidet **nicht** mehr über **Ordnungsmaßnahmen**, sondern eine von ihr berufene **Teilkonferenz.** Stellvertreter für die zu wählenden Vertreter der Lehrer in der Schulkonferenz sind nicht mehr vorgesehen.

Fachkonferenz: Lehrer, die die Lehrbefähigung für ein entsprechendes Fach besitzen oder darin unterrichten, sind Mitglieder dieser Fachkonferenz. Sie wählen aus ihrer Mitte für die Dauer eines Schuljahres den Vorsitzenden. Die Wahl eines Stellvertreters ist nicht vorgesehen, aber sinnvoll. Mit beratender Stimme können je zwei Vertretungen der Eltern und der **Schüler ab Klasse 7** an den Sitzungen teilnehmen. Die Aufgaben der Fachkonferenz regelt das Schulgesetz. (§ 70 SchulG)

Lehrerrat: Nähere Informationen finden Sie im Kapitel „Lehrerrat“.

Klassenkonferenz: Mitglieder der Klassenkonferenz sind die Lehrer und das pädagogische Personal der Klasse. Den Vorsitz übernimmt der Klassenlehrer. Der Schulleiter kann mit beratender Stimme teilnehmen, ebenso der Vorsitzende der Klassenpflegschaft und sein Stellvertreter, **ab Klasse 7** außerdem der Klassensprecher und sein Stellvertreter. Die Klassenkonferenz entscheidet über die Bildungs- und Erziehungsarbeit in der Klasse. Sie berät über den Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler und trifft die Entscheidungen über Zeugnisse, Versetzungen und Abschlüsse sowie über die Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens und über weitere Bemerkungen zu besonderen Leistungen und besonderem persönlichem Einsatz im außerunterrichtlichen Bereich. (§ 71 SchulG). Die Klassenkonferenz entscheidet **nicht** mehr über **Ordnungsmaßnahmen,** sondern der **Schulleiter**, falls er seine Befugnis nicht an die von der Lehrerkonferenz eingesetzte Teilkonferenz übertragen hat.

Schulpflegschaft: Mitglieder der Schulpflegschaft sind die Vorsitzenden der Klassenpflegschaften und **die von den Jahrgangsstufen gewählten Vertreterinnen und Vertreter**. Ihre Stellvertreterinnen und Stellvertreter können beratend an den Sitzungen teilnehmen. Der Schulleiter soll mit beratender Stimme teilnehmen. Zwei vom Schülerrat gewählte Schülerinnen und Schüler ab Klasse 7 können mit beratender Stimme teilnehmen. Die Schulpflegschaft wählt eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden und bis zu drei Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Wählbar sind neben den Mitgliedern der Schulpflegschaft die stellvertretenden Vorsitzenden der Klassen- und Jahrgangsstufenpflegschaften. Sie werden mit der Wahl Mitglieder der Schulpflegschaft. Darüber hinaus werden in der Schulpflegschaft auch die Vertreter der Eltern für die Schulkonferenz und die Fachkonferenzen gewählt. Die Schulpflegschaft vertritt die Interessen der Eltern bei der Gestaltung der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schule. Sie berät über alle wichtigen Angelegenheiten der Schule. (§ 72 SchulG)

Klassenpflegschaft: Mitglieder der Klassenpflegschaft sind die Eltern der Schüler einer Klasse, mit beratender Stimme der Klassenlehrer und **ab Klasse 7** der Klassensprecher und sein Vertreter. Die Klassenpflegschaft wählt für die Dauer eines Schuljahres den Klassenpflegschaftsvorsitzenden und seinen Stellvertreter. Die Klassenpflegschaft dient der Zusammenarbeit zwischen Eltern, Lehrern und Schülern. (§ 73 SchulG)

Schülervertretung: Die Schülervertretung nimmt die Interessen der Schüler wahr. Die ausführliche inhaltliche Ausgestaltung der Mitwirkungsrechte der Schülervertretung ist im **SV-Erlass** geregelt. Die Schüler einer Schule werden durch den Schülerrat vertreten. Mitglieder des Schülerrates sind die Klassensprecher. Der Schülersprecher und bis zu drei Stellvertreter werden vom Schülerrat gewählt. Der Schülerrat wählt die Vertretung der Schülerschaft **ab Klasse 7** für dieSchulkonferenz, die Schulpflegschaft und die Fachkonferenzen und er wählt bis zu drei **Verbindungslehrer**. (§ 74 SchulG)

Dienstvorgesetztenaufgaben der Schulleitung

§ 59 Schulgesetz NRW (SchulG) – BASS 10 - 32 Nr. 32 (Tarifbeschäftigte) und Nr. 44 (Beamte)

Seit dem 1. August 2013 sind Schulleiterinnen und Schulleitern zusätzliche Aufgaben als Dienstvorgesetzte für die an der Schule beschäftigten Lehrkräfte sowie die sonstigen im Landesdienst stehenden pädagogischen und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter übertragen worden. Folgende Aufgaben werden nun von ihnen obligatorisch wahrgenommen:

Obligatorischer Katalog	
Beamtinnen und Beamte	**Tarifbeschäftigte**
1. Auswahl für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe	1. Auswahl für die Übernahme in befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse
2. Entlassung auf eigenen Antrag	2. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Auflösungsvertrag (§ 33 Abs. 1 TV-L) oder eigene Kündigung durch die Tarifbeschäftigten
3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland	3. Anordnung, Genehmigung und Ablehnung von Dienstreisen im Inland sowie in das angrenzende Ausland
4. Erteilung von einfachen Dienstzeugnissen gem. § 104 Abs. 2 Satz 1 LBG über die Tätigkeit an der Schule	4. Erteilung eines Zeugnisses (§ 35 TV-L)
5. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit	5. Anordnung, Genehmigung und Widerruf von Mehrarbeit
6. Genehmigung und Ablehnung von Sonderurlaub gem. §§ 25, 26, 28, 29 und 33 Abs. 1 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung	6. Entscheidung über Anträge auf Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung § 28 und § 29 TV-L) in Anwendung der für vergleichbare Beamte geltenden Bestimmungen

Im Einvernehmen mit der Schulkonferenz können Schulleiterinnen und Schulleiter zusätzlich die Übertragung folgender Aufgaben beantragen:

Fakultativer Katalog	
Beamtinnen und Beamte	**Tarifbeschäftigte**
1. Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe (Einstellung) 2. Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit	1. Einstellung mit Ausnahme der Eingruppierung und Stufenzuordnung

Hand in Hand mit den Erweiterungen der Schulleiteraufgaben gehen die neuen **Aufgaben der Lehrerräte** an den Schulen. Sie erhalten neben ihren schulmitwirkungsrechtlichen Aufgaben auch personalvertretungsrechtliche Kompetenzen – siehe Aufsatz Lehrerrat.

Planstellen an Gymnasium, Gesamtschule, Realschule und Sekundarschule Schuljahr 2022/23

VO zu § 93 Abs. 2 SchulG mit AVO-RL – BASS 11 – 11 Nr. 1

Vor dem Beginn eines Schuljahres erscheint die "Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz" **(VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)**, aus der die folgenden relevanten Begriffe und Zahlen zu ersehen sind.

§ 2 Wöchentliche Pflichtstunden der Lehrerinnen und Lehrer

So ist in § 2 Abs. 1 der VO festgelegt, dass eine Lehrkraft am Gymnasium, Gesamtschule und Sekundarschule 25,5 und an Hauptschule, Grundschule und Realschule 28 Unterrichtsstunden pro Woche (Pflichtstundenzahl) zu erteilen hat.

§ 6 Klassenbildungswerte

In einem Runderlass veröffentlicht das Ministerium für Schule und Weiterbildung die "Verwaltungsvorschriften zur Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz“ **(AVO-RL)**. In der Anlage zu den Verwaltungsvorschriften ist unter anderem übersichtlich dargestellt:

Der **Klassenfrequenzrichtwert** für die **Sekundarstufe I des Gymnasiums, Gesamtschule und für die Realschule** ist 27 bei einer Bandbreite von 25 bis 29 (Überschreitung bis zu 5 (**2 bei Kl. 5**). Ab Vierzügigkeit ist die Bandbreite 25 bis 31 (**30 Gesamtschule**). Der **Klassenfrequenzrichtwert** für die **Sekundarschule** ist 25 bei einer Bandbreite von 20 bis 29

Für die **Sekundarstufe II des Gymnasiums und der Gesamtschule** lautet der **Klassenfrequenzrichtwert** 19,5 als ein zu erreichender Durchschnittswert.

§ 7 Errechnung der Lehrerstellen

Hat eine Realschule beispielsweise 419 Schüler/innen, so wird diese Zahl durch 20,94 geteilt. Das Ergebnis lautet 20. Das heißt, der Schule stehen 20 sogenannte Planstellen **(Grundstellenzahl)**, also 20 Lehrkräfte mit 28 Unterrichtsstunden pro Woche zur Verfügung (Stellensoll).

Die Grundstellenzahl ist eine Grundlage zu Berechnung der **Wochenstunden für die Leitungszeit § 5** und der **Anrechnungsstunden je Stelle § 2 Abs. 5** für Lehrer.

§ 8 Relationen „Schülerinnen und Schüler je Stelle“

Zur Berechnung, wie viele Lehrkräfte (bei voller Stundenzahl) einer Schule zustehen, wird eine Messzahl festgelegt, durch die die Anzahl der Schüler geteilt wird. Man nennt diese Messzahl oft die **Schüler-Lehrer-Relation**, anstelle von: **Relation „Schülerinnen und Schüler je Stelle“**.

Gymn. Sek I G 8	**19,17**	G 9	**19,87**	Gymnasium Sek II	**12,70**
Gesamtschule Sek I	**18,63**			Gesamtschule Sek II	**12,70**
Realschule	**20,19**			Sekundarschule	**16,27**

§ 9 Unterrichtsmehrbedarf

Besondere pädagogische Maßnahmen und Aufgaben machen es erforderlich, dass das der Schule zustehende Stellensoll durch sogenannte Stellenzuschläge erhöht wird. So wird für den Betrieb einer **Ganztagsschule** ein Stellenzuschlag von 20 v.H. für die Schüler der Sekundarstufe I gewährt, die am gebundenen Ganztag teilnehmen. Für den Unterrichtsmehrbedarf z. B. für Integrationshilfen und muttersprachlichen Unterricht können Stellenzuschläge zugeteilt werden.

§ 10 Ausgleichsbedarf

Zusätzliche Stellen oder Mittel können zugewiesen werden zum Ausgleich für **Vertretungsunterrich**t, insbesondere bei **langfristigen Erkrankungen und Mutterschutz** sowie für eine **Vertretungsreserve Grundschule**

Bei dem bisher Gesagten ist immer davon ausgegangen worden, dass jede Lehrkraft auch tatsächlich **28 Pflichtstunden** in ihrer Schule erteilt. Dies ist jedoch nicht der Fall. Unterschiedliche Ermäßigungen verringern die zu erteilenden Unterrichtsstunden, die teilweise durch einen sogenannten Bonus ausgeglichen werden.

Ist beispielsweise die Lehrkraft einer Schule gleichzeitig als **Fachleiter** an einem Studienseminar tätig, so erhält die Schule einen Ausgleich (Bonus) in der Höhe der tatsächlich gewährten Anrechnungsstunden (VV zu § 10 der VO).

Ist eine Lehrkraft Mitglied in einem **Personalrat,** so erhält die Schule eine "Gutschrift" in Höhe der Pflichtstundenermäßigung des Personalratsmitglieds.

Stundenermäßigung

Daneben gibt es aber noch Stundenermäßigungen, für die es keine gesonderten Stellenzuweisungen gibt.

Lehrerinnen und Lehrer können Stundenermäßigung erhalten für besondere schulische Aufgaben (Betreuung der Chemiesammlung, der Lehrerbücherei u. a.) und besondere unterrichtliche Belastungen (z. B. große Anzahl von Korrekturen). Über die Vergabe solcher **Anrechnungsstunden für Lehrer § 2 Abs. 5** entscheidet der/die Schulleiter/in, nachdem in der Lehrerkonferenz über die Grundsätze, die die Schulleitung vorgeschlagen hat, entschieden worden ist (§ 68 SchulG).

Zu den Ermäßigungen, für die keine Stellenzuschläge vorgesehen sind, gehört nach **§ 2** neben den Ermäßigungen für die **schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen** auch die **Altersermäßigung**, die nach Vollendung des 55. Lebensjahres **1 Stunde** und ab Vollendung des 60. Lebensjahres **3 Stunden** ab Beginn des Schuljahres (1.8.) nach der Vollendung des Lebensjahres beträgt.

Im Übrigen **vollendet man ein Lebensjahr einen Tag vor dem Geburtstag.** „Ein am ersten Tag eines Kalendermonats geborener Beamte erreicht die Altersgrenze mit Ablauf des letzten Tages des vorhergehenden Monats.“ (VV zu § 44 LBG in der Fassung bis 31.03.2009).

Bei Teilzeitarbeit wird die Zahl der Ermäßigungsstunden reduziert. In **§ 5 Leitungszeit** sind die Regelungen für Ermäßigungsstunden für Schulleitungen zu finden.

Von den 18 Stunden selbstständiger Unterricht der **Lehramtsanwärter** werden nach **§ 11** 16 Stunden auf den Unterrichtsbedarf angerechnet und 2 Anrechnungsstunden sind nach Entscheidung der Lehrerkonferenz (nicht Schulleitung) für Ausbildungszwecke (z. B. für die **Ausbildungsbeauftragten**).

Die Schulen erhalten zur Durchführung des **Eignungspraktikums** für jeden Studenten im **Praxissemester** 2 Anrechnungsstunden (Grundsätze Lehrerkonferenz) pro Schulhalbjahr nach **BASS 20-02 Nr.20.** Dem **Gefahrstoffbeauftragten** ist für die Wahrnehmung seiner Aufgaben eine Entlastung durch die in der **Leitungszeit** zur Verfügung stehenden Stunden zu gewähren (siehe RISU I-3.2).

Daneben gibt es noch besondere Regelungen, die eine Stundenermäßigung beinhalten.
So erhalten z. B.:

- die **Fachberater** bei der Bezirksregierung bis zu 8 Wochenstunden Ermäßigung,
- die **Fachleiter** an einem Studienseminar folgende Anrechnungsstunden: 1 Stunde Grundermäßigung + N Stunden (N = Anzahl der Lehramtsanwärter; pro LAA 0,7 Stunde).

Nicht als Ermäßigungsstunden, aber als Unterrichtsstunden zählen die genannten Stunden bei folgenden Personen:

- **Ausgebildete Beratungslehrer** bis **5 Std.** **SV-Verbindungslehrer 1 Std.**
- **Ausbildungsbeauftragte 2 Anr-Std pro LAA** **Digitalisierungsbeauftragte 1 Std.**
- **Bearbeiter der Unterrichtsausfallstatistik 1 Std.**

Zentrale Prüfungen 2023

§§ 30 bis 38 APO-S I (BASS 13 – 21 Nr. 1.1 und Nr. 6) - § 51 Schulgesetz NRW (SchulG) (BASS 1 – 1)
BASS 12 – 65 Nr. 8

Schriftliche Prüfungen

Die zentralen Prüfungen am Ende der Klasse 10 zählen nicht zu den Klassenarbeiten.

Die schriftlichen Prüfungen beginnen jeweils um 9:00 Uhr. Im Anschluss daran findet Unterricht nach Plan statt.

Termine & Bearbeitungsdauer

D Do 04.05.23
E Di 09.05.23
M Do 11.05.23

Nachschreib-Termine:

D Di 16.05.23
E Mi 17.05.23
M Di 23.05.23

	Zeit, gesamt	Orientierung	Aufg.-Auswahl	Bearbeitungszeit Niveau Fachoberschulreife		
				Teil I	Teil II	Summe
Deutsch	**170'**	10'	10'	max. 30'	*	150'
Englisch	**130'**	10'		max. 20'	*	120'
Mathematik	**130'**	10'		max. 30'	*	120'

* Nach Abgabe des ersten Aufgabenteils können die Schüler(innen) sofort mit dem zweiten Aufgabenteil beginnen.

Die Uhrzeiten des jeweils zur Verfügung stehenden Zeitrahmens werden zu Beginn an die Tafel geschrieben.

Hilfsmittel

Im Fach **Deutsch** müssen Wörterbücher (ca. 5) pro Klassengruppe zur Einsichtnahme im Prüfungsraum bereitliegen. Diese Exemplare dürfen keine Kommentierungen, Zusätze oder handschriftliche Notizen enthalten. Letzteres ist zu überprüfen und gilt ebenso für die Formelsammlungen in Mathematik. Im Fach **Mathematik** sind Zirkel, Geodreieck, eine handelsübliche oder die im Internet bereitgestellte Formelsammlung und ein wissenschaftlicher Taschenrechner als Hilfsmittel zugelassen. Die Fachlehrkraft hat vor der Prüfung bei allen Taschenrechnern einen Speicher-Reset durchzuführen oder sich von dem vorgenommenen Speicher-Reset zu überzeugen. In **Fremdsprachen-Fächern** sind keine Wörterbücher zugelassen.

Hinweis: Sollten sich Hilfen, die in den Aufgabenstellungen nicht vorgesehen sind, für das Verständnis einer Aufgabe als unverzichtbar erweisen, so sind diese nur von der Fachlehrkraft zu geben und in das Protokoll aufzunehmen.

Täuschungsversuch

Die Schulen stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass Täuschungen im Prüfungsverfahren ausgeschlossen sind. Die Schülerinnen und Schüler dürfen zum Beispiel den Prüfungsraum nur außerhalb der schulischen Pausenzeiten und nur mit Erlaubnis der Aufsicht führenden Lehrkraft verlassen; die Erlaubnis kann jeweils nur einer Schülerin oder einem Schüler erteilt werden.

Elektronische Medien

Die Benutzung oder die Mitführung elektronischer Kommunikationsmittel oder Geräte zur Speicherung von Daten (Mobiltelefone, Pocket-PC, MP3-Player u. Ä.) im Prüfungsraum – auch im ausgeschalteten Zustand – ist nicht gestattet und kann als Täuschungsversuch gemäß § 36 APO-S I gewertet werden. Kopf- oder Ohrhörer dürfen während der Prüfung nur benutzt werden, wenn es aus medizinischen Gründen veranlasst ist.

Protokoll

Über den Verlauf der schriftlichen Prüfung ist ein Protokoll zu führen. Ein entsprechendes **Formblatt (Nr. 3)** steht zur Verfügung.

Bewertung der Prüfungs-arbeit	Die **Beurteilungs- und Bewertungsvorgaben** werden den Schulen mit der Übermittlung der jeweiligen Prüfungsaufgaben zur Verfügung gestellt. Diese Vorgaben sind verbindlich und dürfen nicht verändert werden. Für die Prüfungsleistungen werden entsprechend der konkreten Lösungsqualität Punkte vergeben. Es dürfen nur ganze Punkte vergeben werden. Prüfungsleistungen, die Lösungen bzw. Ausführungen enthalten, die als richtig im Sinne der Aufgabenstellung zu bewerten sind, aber nicht durch die angegebenen Kriterien erfasst werden, sollen in der Rubrik "*weiteres aufgabenbezogenes Kriterium"* benannt und berücksichtigt werden. Auch für dieses zusätzliche Kriterium ist eine Höchstpunktzahl angegeben. Die für die jeweilige Teilaufgabe zu erreichende Höchstpunktzahl darf jedoch nicht überschritten werden. In Mathematik sind neben der angegebenen Modelllösung auch alle anderen sachlich richtigen Lösungswege gleichberechtigt. Die Prüfungsarbeiten werden von den Fachlehrkräften bewertet. Eine Lehrkraft der Schule mit Lehrbefähigung übernimmt [*danach*] die Zweitkorrektur. Anschließend setzt die Fachlehrkraft in Abstimmung mit dem Zweitkorrektor die Prüfungsnote fest. Können sie sich nicht einigen, zieht die Schulleitung eine dritte Lehrkraft hinzu und die Note wird durch Mehrheitsbeschluss festgesetzt. Zusammen mit den Prüfungsaufgaben wird ein aufgabenbezogener **Bewertungsbogen** für die Erst-, Zweit- und Drittkorrektur bereitgestellt. Auf dem Bewertungsbogen werden die Beurteilungen für jeden Prüfling dokumentiert. Verstöße gegen die sprachliche Richtigkeit und sachliche Fehler werden wie bei Klassenarbeiten in der Prüfungsarbeit selbst gekennzeichnet.
Festlegung von ... **... Vornote** **... Prüfungs note**	Die **Vornote** beruht auf den Leistungen seit Beginn des Schuljahres [*bis zum Zeitpunkt ihrer Bekanntgabe*]. Das Ergebnis der schriftlichen Prüfung wird in einer **Prüfungsnote**, und zwar in einer ganzen Note, festgesetzt. Die Vornoten und Prüfungsnoten werden den Schülerinnen und Schülern am **Freitag, 26.05.2023** bekannt gegeben (**Formblatt 4**). Bei **Übereinstimmung** von Vornote und Prüfungsnote ist die Vornote auch die Abschlussnote. [*Es findet keine mündliche Prüfung statt*].
Voraussetzung für die mündliche Abweichungsprüfung	**Abweichen um *eine Note***: Die Fachlehrerin oder der Fachlehrer setzt die Abschlussnote in Abstimmung mit der Zweitkorrektorin oder dem Zweitkorrektor fest. [*Es kann keine mündliche Abweichungsprüfung stattfinden*]. **Abweichen um *zwei Noten*:** Die Schülerin oder der Schüler nimmt **freiwillig** an einer mündlichen Abweichungsprüfung teil. **Abweichen um *mehr als zwei Noten*:** Der Prüfling nimmt an einer mündlichen Abweichungsprüfung teil. <u>*Hinweis:*</u> Ist im Falle einer *Minderleistung als Abschlussnote* keine Warnung („Blauer Brief“) erfolgt, wird die nicht abgemahnte Minderleistung bei der Versetzungsentscheidung dennoch berücksichtigt, weil mit der Versetzung ein Abschluss bzw. eine Berechtigung verbunden ist.

Anmeldung zur mündl. Prüfung	Schüler(innen), die sich einer freiwilligen mündlichen Prüfung unterziehen wollen, sind entsprechend durch den Klassenlehrer zu beraten und müssen schriftlich durch ihre Eltern für die Prüfung angemeldet werden (ebenfalls **Formblatt 4)**. Die Anmeldung zur Prüfung muss spätestens drei Unterrichtstage vor Beginn der mündlichen Prüfung vorliegen.
Mündliche Abweichungsprüfung **Termine** **Erkrankung** **Freiwillige bzw. verpflichtende Teilnahme** **Mitteilung von Unterrichtsvorhaben für die mündliche Prüfung**	Die mündlichen Prüfungen werden im Zeitraum vom **05.06.2023** bis zum **13.06.2023** von den Schulen selbst terminiert. Sie können nach Regelung der Schulen vormittags oder nachmittags stattfinden, sie dürfen jedoch in der Regel zu keinem Unterrichtsausfall führen. Die Termine werden den Prüflingen spätestens am Unterrichtstag vor den Prüfungsterminen bekannt gegeben. Die Prüflinge haben am Tag der mündlichen Prüfung unterrichtsfrei. Versäumt eine Schülerin oder ein Schüler im ärztlich bescheinigten Krankheitsfall oder aus nicht selbst zu vertretenden Gründen eine mündliche Abweichungsprüfung, wird diese nachgeholt. Hat sich eine Schülerin oder ein Schüler freiwillig für eine mündliche Abweichungsprüfung gemeldet, so besteht im Krankheitsfall die Möglichkeit, die Prüfung nachzuholen oder auf eigenen Wunsch darauf zu verzichten. Die Prüfung sollte unmittelbar nach der Genesung, spätestens jedoch bis zum Ende der Sommerferien stattfinden. Die Bekanntgabe der Noten (Vornote und Prüfungsnote) erfolgt gemäß **Anlage 4**, wobei der Prüfling je nach Notenbild auf die Möglichkeit <u>oder</u> Verpflichtung zur Teilnahme an einer mündlichen Prüfung hingewiesen wird. Im Falle einer freiwilligen Teilnahme ist die Schülerin oder der Schüler auch über die Chancen und Risiken der freiwilligen Prüfung zu beraten. Dabei kann eine Tabelle zur Ermittlung der Abschlussnote (**Anlage 6**) hilfreich sein. **Anlage 4** muss von den Eltern unterschrieben werden (bei vorliegender Volljährigkeit auch von der Schülerin oder dem Schüler) und bis spätestens am dritten Unterrichtstag vor der Prüfung in der Schule vorliegen. Als eine Entscheidungsgrundlage für die Meldung zu einer freiwilligen Prüfung bzw. zur frühzeitigen Vorbereitung auf eine obligatorische Prüfung teilt die Fachlehrkraft am Tage der Notenbekanntgabe der Schülerin oder dem Schüler drei Unterrichtsvorhaben [*Themenbereiche*] aus Klasse 10 als mögliche Prüfungsgrundlage mit.

Prüfungsaufgaben	Die Fachlehrkraft erstellt auf der Grundlage von zwei der drei benannten Unterrichtsvorhaben die Prüfungsaufgaben. Dabei sind die Unterrichtsvorhaben gleichgewichtig zu berücksichtigen. Eine Wiederholung von Aufgaben der schriftlichen Prüfung ist auszuschließen. Eine Aufgabe kann für bis zu drei unmittelbar nacheinander stattfindende mündliche Prüfungen verwendet werden, wenn die noch zu prüfenden Schüler(innen) keine Hinweise über die verwendete Aufgabe erhalten können. Für die Erstellung der Prüfungsaufgaben und die Durchführung der Prüfung werden Hinweise bereitgestellt (http://www.standardsicherung.nrw.de/zp10/)
Fachprüfungsausschuss	Für die mündlichen Abweichungsprüfungen werden Fachprüfungsausschüsse gebildet. Ein Fachprüfungsausschuss besteht gemäß § 35 APO-S I aus der oder dem Vorsitzenden, der Fachlehrkraft und einer weiteren Lehrkraft. Vor den Prüfungen macht sich der Fachprüfungsausschuss (§ 35 APO SI) mit den Aufgaben vertraut und trifft Festlegungen zum Verlauf der Prüfungen und zu den Prüfungsanforderungen.
Vorbereitungszeit	Der Prüfling erhält eine Vorbereitungszeit von 10 Minuten, um sich mit der Aufgabe vertraut zu machen. Die Vorbereitung findet unmittelbar vor der Prüfung unter Aufsicht statt. Die Aufgabenstellung wird schriftlich vorgelegt. Eine Wahl unter mehreren Aufgaben ist nicht zulässig.
Prüfungsgespräch	Die mündliche Prüfung ist eine Einzelprüfung. Das Prüfungsgespräch dauert in der Regel 15 Minuten. Die Fachlehrkraft führt das Gespräch und gibt dem Prüfling Gelegenheit, Überlegungen selbstständig vorzutragen.
Niederschrift	Die Niederschrift enthält die Namen der Ausschussmitglieder und das Abstimmungsergebnis. Sie muss die Aufgaben und die Dauer der Vorbereitungszeit, den Verlauf und das Ergebnis erkennen lassen.Ein entsprechendes Formblatt (Anl. 5) wird zur Verfügung gestellt.
Festlegung von Prüfungs- und Abschlussnote	Nach jeder Prüfung oder jedem Block inhaltsgleicher Prüfungen berät der Fachprüfungsausschuss über die Prüfungsleistung. Die Fachlehrkraft beurteilt die Prüfungsleistung und macht dem Fachprüfungsausschuss einen Bewertungsvorschlag. Der Fachprüfungsausschuss berät über den Vorschlag und beschließt eine Bewertung. Das Ergebnis der mündlichen Prüfung wird in einer ganzen Note ausgedrückt und im Protokoll begründet. Im Anschluss setzt der Prüfungsausschuss die Abschlussnote für das Fach fest. Dabei wird folgende Gewichtung zugrunde gelegt: **5** (Vornote) : **3** (Note der schriftlichen Prüfung) : **2** (Note der mündl. Prüfung)
Übersicht in Tabellenform	Ergeben sich bei der Berechnung der Abschlussnote Dezimalstellen, so ist bis einschließlich Dezimalstelle 5 die bessere Note, in den anderen Fällen die schlechtere Note festzusetzen. Die Abschlussnote wird in das Zeugnis übernommen. Eine **Tabelle zur Ermittlung der Abschlussnoten** wird vom MSW zur Verfügung gestellt.

Zeugnisse

§ 49 SchulG, § 7 APO-S I mit VVzAPO-S I und RdErl. d. KM v. 24.04.2015 (BASS 12 - 65 Nr. 6)

§ 71 Klassenkonferenz, Jahrgangsstufenkonferenz (SchulG)

(1) Mitglieder der Klassenkonferenz sind die Lehrerinnen und Lehrer sowie das pädagogische und sozialpädagogische Personal gemäß § 58. Den Vorsitz führt die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer.

(2) Die Klassenkonferenz entscheidet über die Bildungs- und Erziehungsarbeit der Klasse. Sie berät über den Leistungsstand der Schülerinnen und Schüler und trifft die Entscheidungen über Zeugnisse, Versetzungen und Abschlüsse sowie über die Beurteilung des Arbeits- und Sozialverhaltens und über weitere Bemerkungen zu besonderen Leistungen und besonderem persönlichem Einsatz im außerunterrichtlichen Bereich (§ 49 Abs. 2).

(3) An den Sitzungen der Klassenkonferenz nehmen die oder der Vorsitzende der Klassenpflegschaft und ab Klasse 7 die Klassensprecherin oder der Klassensprecher sowie deren Stellvertretungen mit beratender Stimme teil; dies gilt nicht, soweit es um die Leistungsbewertung einzelner Schülerinnen oder Schüler geht. Die Schulleiterin oder der Schulleiter oder eine von ihr oder ihm beauftragte Lehrerin oder ein von ihm oder ihr beauftragter Lehrer ist berechtigt, an den Sitzungen der Klassenkonferenz mit beratender Stimme teilzunehmen

4) Soweit kein Klassenverband besteht, werden die Aufgaben der Klassenkonferenz von der Jahrgangsstufenkonferenz wahrgenommen. Mitglieder der Jahrgangsstufenkonferenz sind alle in der jeweiligen Jahrgangsstufe unterrichtenden Lehrerinnen und Lehrer. Den Vorsitz führt die Stufenleiterin oder der Stufenleiter, die oder der mit der Organisation der Jahrgangsstufe beauftragt ist.

§ 50 Versetzung, Förderangebote (SchulG) (Auszug)

(2) Über die Versetzung entscheidet die Klassen- oder Jahrgangsstufenkonferenz als Versetzungskonferenz. Mitglieder der Versetzungskonferenz sind die Lehrerinnen und Lehrer, die die Schülerin oder den Schüler im zweiten Halbjahr unterrichtet haben. In der Versetzungskonferenz übernimmt die Schulleiterin oder der Schulleiter den Vorsitz oder bestellt eine Vertretung.

§ 49 Zeugnisse, Bescheinigungen über die Schullaufbahn (SchulG) (Auszug)

(1) Schülerinnen und Schüler erhalten am Ende des Schuljahres und in der Regel am Ende des Schulhalbjahres oder des entsprechenden Ausbildungsabschnittes ein Zeugnis über die erbrachten Leistungen oder eine Bescheinigung über die Schullaufbahn. Schülerinnen und Schüler, die die Schule verlassen, erhalten:

1. *ein Abschlusszeugnis, wenn nach Erfüllung der Schulpflicht in der Sekundarstufe I oder II ein Abschluss erworben wurde,*
2. *ein Abgangszeugnis, wenn eine Schule nach Erfüllung der Schulpflicht ohne Abschluss verlassen wird,*
3. *ein Überweisungszeugnis, wenn innerhalb einer Schulstufe die Schule gewechselt wird; auf Überweisungszeugnissen sind erworbene Abschlüsse und Berechtigungen zu vermerken.*

(2) Neben den Angaben zum Leistungsstand werden in Zeugnissen und in Bescheinigungen über die Schullaufbahn die entschuldigten und unentschuldigten Fehlzeiten aufgenommen. Ferner können nach Entscheidung der Versetzungskonferenz Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten aufgenommen werden. Die Schulkonferenz stellt Grundsätze zu einer einheitlichen Handhabung der Aussagen auf. Die Aufnahme der Fehlzeiten und der Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten entfällt bei Abschluss- und Abgangszeugnissen.

BASS 12 – 63 Nr. 3 (Auszug)

1.2 Schulschluss am Tag der Zeugnisausgabe

An Schultagen, an denen allgemein Zeugnisse ausgegeben werden, kann der nach dem Stundenplan vorgesehene Unterricht auf drei Stunden gekürzt werden. Eine darüber hinaus gehende Kürzung ist nicht zulässig.

§ 7 Zeugnisse, Lern- und Förderempfehlungen (APO-S I mit VVzAPO-S I) (Auszug)

(1) Die Schülerinnen und Schüler erhalten zum Ende des Schulhalbjahres und zum Ende des Schuljahres Zeugnisse gemäß § 49 Schulgesetz NRW. Auf Antrag sind die am Ende des Schuljahres erworbenen Abschlüsse und Berechtigungen auf dem Zeugnis zu vermerken.

7.1 zu Abs. 1 (Auszug)

*7.1.1 Die Zeugnisse sind nach den Mustern der **Anlagen 12 bis 37, 39 bis 46, 48 bis 60** zu gestalten. Die Anlagen sehen vor, dass in den Mustern Nichtzutreffendes zu streichen oder Zutreffendes anzukreuzen ist. Die Schulen können auch Formulare verwenden, die es ermöglichen, dass die Muster nur die jeweils zutreffenden Angaben enthalten. Dies gilt insbesondere für Schulen, die Textverarbeitungssysteme einsetzen. Anstelle eines Zeugnisses mit Vorderseite und Rückseite können zwei Zeugnisblätter verwendet werden, sofern durch eine Siegelung die Einheit des Zeugnisses sichergestellt wird. Für alle Formulare gilt das Format DIN A 4. Auf den Zeugnissen ist unter dem Namen und der amtlichen Bezeichnung der Schule die amtliche Schulnummer anzugeben. In alle Abschlusszeugnisse wird ein Hinweis aufgenommen, dass der Abschluss (Angabe des Abschlusses) im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen dem Niveau (Niveau 2 - Hauptschulabschluss und Hauptschulabschluss nach Klasse 10, Niveau 3 - Mittlerer Schulabschluss) zugeordnet ist.*

7.1.3 Die Schulleiterin oder der Schulleiter kann die Unterzeichnung der Zeugnisse auf eine Vertreterin oder einen Vertreter übertragen.

7.1.4 Jedes Zeugnis wird auf den Tag der Aushändigung ausgestellt.

7.1.5 Zeugnisse für Schülerinnen und Schüler, die nicht versetzt worden sind, werden am vorletzten Unterrichtstag ausgehändigt oder vorher übersandt. Diesen Schülerinnen und Schülern wird die Teilnahme am Unterricht bis zu den Sommerferien freigestellt.

Hat eine Schülerin oder ein Schüler mehrere Abschlüsse erworben, wird grundsätzlich nur der weitergehende Abschluss auf dem Zeugnis vermerkt. Beim Erwerb eines Abschlusses enthält das Zeugnis folgenden Vermerk: „Sie/Er hat den _____ erworben." Beim Erwerb einer Berechtigung enthält das Zeugnis folgenden Vermerk: „Ihr/Ihm wird die _____ erteilt."

(2) Die Zeugnisse enthalten Noten für die Fächer, über die die Zeugnis- oder Versetzungskonferenz entscheidet. Außerdem enthalten sie die nach § 49 Absatz 2 und 3 Schulgesetz NRW erforderlichen Angaben.

7.2 zu Absatz 2

Für die Bescheinigung ehrenamtlichen Engagements und der Teilnahme an Arbeitsgemeinschaften der Schülerinnen und Schüler gilt der RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 24.04.2015 (BASS 12-65 Nr. 6)..

(3) Ist die Versetzung einer Schülerin oder eines Schülers auf Grund der Leistungen im ersten Schulhalbjahr gefährdet, weist ein Vermerk im Halbjahreszeugnis darauf und auf etwaige Folgen einer Nichtversetzung (Überschreiten der Verweildauer, Schulformwechsel) hin. Ein fehlender Vermerk begründet keinen Anspruch auf Versetzung.

(4) Ist die Versetzung einer Schülerin oder eines Schülers gefährdet, weil die Leistungen in einem Fach abweichend vom Halbjahreszeugnis nicht mehr ausreichen, gilt § 50 Abs. 4 SchulG. Die Eltern werden spätestens zehn Wochen vor dem Versetzungstermin schriftlich benachrichtigt. Ist mit der Versetzung der Erwerb eines Abschlusses oder einer Berechtigung verbunden, werden bei der Entscheidung über die Versetzung und die Vergabe des Abschlusses oder der Berechtigung auch Minderleistungen berücksichtigt, die nicht abgemahnt worden sind.

7.4 zu Abs. 4

Die Schule verwendet den nach Anlage 11 vorgesehenen Vordruck.

(5) Die Schülerin oder der Schüler erhält eine individuelle Lern- und Förderempfehlung (§ 50 Abs. 3 Schulgesetz NRW)) neben dem Halbjahreszeugnis, wenn die Versetzung, der angestrebte Abschluss oder der Verbleib an der bisherigen Schulform gefährdet ist. Die Schule erstellt einen individuellen Förderplan und bietet den Eltern ein Beratungsgespräch an. Der Schülerin oder dem Schüler ist in der Regel die Gelegenheit zur Teilnahme an dem Beratungsgespräch zu geben.

7.5 zu Abs.5

7.5.1 Die Lern- und Förderempfehlung leitet sich aus dem schulischen Förderkonzept (§ 3 Abs. 4) her. Sie richtet sich an die Eltern, die Schülerinnen und Schüler und an die Schule selbst. Sie beruht auf einem Beschluss der Klassen- oder Versetzungskonferenz und wird schriftlich neben dem Zeugnis erteilt. Die Klassenlehrerin oder der Klassenlehrer lädt die Eltern zu einem Beratungsgespräch ein.

7.5.2 Die Lern- und Förderempfehlung ist Teil schulischer Förderplanung und unterstützt die individuelle Lernentwicklung. Sie beschreibt die mit den Zeugnisnoten festgestellten fachlichen Minderleistungen und zeigt Wege auf, diese zu beheben. Sie nennt Ansatzpunkte und notwendige Maßnahmen, um fachliche Minderleistungen zu überwinden.

(6) In den Zeugnissen der Hauptschule, der Gesamtschule und der Sekundarschule in integrierter (§ 20 Absatz 5) oder teilintegrierter (§ 20 Absatz 6) Form ist anzugeben, in welchen Fächern der Unterricht auf unterschiedlichen Anspruchsebenen erteilt worden ist und auf welche Anspruchsebene sich die jeweilige Note bezieht. Noten aus dem Wahlpflichtunterricht sind entsprechend zu kennzeichnen. In Zeugnissen der Sekundarschule in kooperativer Form mit nach Schulformen getrennten Bildungsgängen (§ 20 Absatz 8 Nummer 1) ist anzugeben, auf welchen Bildungsgang sich die Noten beziehen. In Zeugnissen der Sekundarschule in kooperativer Form mit zwei Bildungsgängen (§ 20 Absatz 8 Nummer 2) ist anzugeben, auf welche Anspruchsebene sich die Noten beziehen.

(7) Bei einem Schulwechsel innerhalb der Sekundarstufe I wird ein Überweisungszeugnis ausgestellt, auf dem erworbene Abschlüsse und Berechtigungen zu vermerken sind. Bei einem Wechsel von der Gesamtschule oder von der Sekundarschule in eine andere Schulform der Sekundarstufe I wird auf dem Überweisungszeugnis vermerkt, zum Besuch welcher Jahrgangsstufe und welcher Schulform die Schülerin oder der Schüler berechtigt ist.

7.7 zu Abs. 7

Zeugnisnoten für Fächer, die in früheren Klassen abgeschlossen worden sind, werden unter Angabe der Klasse, in der sie zuletzt unterrichtet worden sind, in das Überweisungszeugnis aufgenommen.

(8) Wer die Schule nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht verlässt und einen Abschluss erworben hat, erhält ein Abschlusszeugnis. Wer die Schule nach Erfüllung der Vollzeitschulpflicht ohne Abschluss verlässt, erhält ein Abgangszeugnis.

7.8 zu Abs. 8

7.8.1 Wird auf einem Abschlusszeugnis ein Abschluss oder eine Berechtigung bescheinigt, den oder die eine Schülerin oder ein Schüler in einer früheren Klasse erworben hat, informieren die Bemerkungen darüber, in welchem Schuljahr der Abschluss oder die Berechtigung erworben wurde.

7.8.2 Zeugnisnoten für Fächer, die in früheren Klassen abgeschlossen worden sind, werden unter Angabe der Klasse, in der sie zuletzt unterrichtet worden sind, in das Abgangs- oder Abschlusszeugnis aufgenommen. Beim Erwerb eines Abschlusses oder einer Berechtigung bleiben sie außer Betracht. Die Übernahme dieser Zeugnisnoten kann auf Wunsch einer Schülerin oder eines Schülers unterbleiben.

Neufassung: Zeugnisse, Bescheinigungen

Im folgenden Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung werden die vorherigen Regelungen an die aktuelle Rechtslage angepasst. Die Neuregelung ermöglicht eine bessere Lesart.

Zu BASS 12-65 Nr. 6

Zeugnisse, Bescheinigungen über die Schullaufbahn

Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung
v. 24.04.2015 - 222-2.02.02.02-122749

1. Abschnitt
Termine für die Aushändigung von Zeugnissen oder Bescheinigungen über die Schullaufbahn und Entlassungstermine

1. Halbjahreszeugnisse, Jahreszeugnisse und Bescheinigungen über die Schullaufbahn

1.1 Die Ausgabetermine für die Halbjahreszeugnisse an Grundschulen, Hauptschulen, Realschulen, Sekundarschulen, Gesamtschulen, Gymnasien, Förderschulen und Berufskollegs (mit Ausnahme des Bildungsgangs Berufsschule) sowie für die Bescheinigungen über die Schullaufbahn an Gesamtschulen, Gymnasien und Berufskollegs werden vom Ministerium festgesetzt (siehe Runderlass „Ferientermine“, dort Nummer 4 - BASS 12-65 Nr. 1).

1.2 Jahreszeugnisse und Bescheinigungen über die Schullaufbahn werden am letzten Tag vor den Sommerferien ausgehändigt.
Die Zeugnisse und die Bescheinigungen über die Schullaufbahn für Schülerinnen und Schüler, die nicht versetzt worden sind, werden am vorletzten Unterrichtstag ausgehändigt oder vorher übersandt; diesen Schülerinnen und Schülern wird die Teilnahme am Unterricht bis zu den Sommerferien freigestellt.

1.3 Für Grundschulen gilt Nummer 6.14 der Verwaltungsvorschriften zur Verordnung über den Bildungsgang in der Grundschule (BASS 13-11 Nr. 1.2).

1.4 Den Berufskollegs wird freigestellt, den Schülerinnen und Schülern im Bildungsgang Berufsschule ihre Halbjahreszeugnisse und ihre Bescheinigungen über die Schullaufbahn am letzten Unterrichtstag im Januar auszuhändigen oder, wenn es aus organisatorischen Gründen erforderlich ist, an den durch den in Nummer 1.1 genannten Runderlass festgelegten Terminen. Jahreszeugnisse und Bescheinigungen über die Schullaufbahn werden am für die Schülerinnen und Schüler letzten Unterrichtstag vor den Sommerferien ausgehändigt.
Schülerinnen und Schüler, die nicht versetzt worden sind, erhalten die Zeugnisse oder die Bescheinigungen über die Schullaufbahn am vorletzten Unterrichtstag; ihnen wird die Teilnahme am letzten Unterrichtstag freigestellt.

2. Abschluss- und Abgangszeugnisse bei der Schulentlassung

2.1 Schülerinnen und Schüler, die am Ende eines Schuljahres die Schule mit einem Abschluss- oder Abgangszeugnis verlassen, erhalten die Zeugnisse und werden von der Schule entlassen:

1. innerhalb der letzten zwei Wochen, spätestens jedoch am letzten Freitag vor Beginn der Sommerferien, wenn sie zuletzt eine allgemeinbildende Schule besucht und ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben,
2. innerhalb der letzten drei Wochen, spätestens jedoch am letzten Freitag vor Beginn der Sommerferien, wenn sie zuletzt eine berufliche Vollzeitschule besucht haben,
3. am letzten Unterrichtstag vor Beginn der Sommerferien, wenn sie die Ausbildungsvorbereitung besucht haben oder zuletzt eine allgemeinbildende Schule besucht haben und ihren Bildungsgang im 10. Vollzeitschuljahr in einer Einrichtung nach § 37 Absatz 2 Satz 2 SchulG (BASS 1-1) fortsetzen werden.

2.2 Schülerinnen und Schüler, die am Ende eines Schulhalbjahres die Schule mit einem Abschluss- oder Abgangszeugnis verlassen, erhalten die Zeugnisse und werden von der Schule entlassen in der Zeit vom 16. bis 31. Januar.

2.3 Schülerinnen und Schüler an Berufsschulen erhalten Abschlusszeugnisse am für sie letzten Unterrichtstag, Abgangszeugnisse am für sie vorletzten Unterrichtstag.

2.4 Endet ein schulischer Bildungsgang mit einer Prüfung, so wird das Abschlusszeugnis oder Abgangszeugnis unbeschadet der Sonderregelung für Abiturientinnen und Abiturienten (Nummer 3) spätestens eine Woche nach Abschluss des Prüfungsverfahrens (letzter Tag der mündlichen Prüfungen) ausgehändigt. Wird eine Berufsabschlussprüfung nach BBiG oder HwO abgelegt, so wird das Abschlusszeugnis oder Abgangszeugnis der Berufsschule spätestens eine Woche nach der Prüfung ausgehändigt.

2.5 Sofern die Ausbildungs- und Prüfungsordnung eines Bildungsgangs für Schülerinnen und Schüler eine Nachprüfung oder Wiederholung des letzten Jahres zulässt, erhalten Schülerinnen und Schüler, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wollen, kein Abgangszeugnis.

2.6 Mit der Aushändigung des Zeugnisses endet das Schulverhältnis (§ 47 Absatz 1 Nummer 1 SchulG).

2.7 Das Schulverhältnis der Schülerinnen und Schüler im Blockunterricht der Berufsschule endet am letzten Schultag des Schulhalbjahres, in dem das Zeugnis ausgehändigt worden ist, es sei denn, die Berufsausbildung ist noch nicht abgeschlossen; in diesem Fall endet das Schulverhältnis mit dem Bestehen der Berufsabschlussprüfung.

3. Besondere Regelungen

Die Termine für Abiturientinnen und Abiturienten werden jährlich neu festgesetzt (BASS 12-65 Nr. 2). Dieser Erlass gilt für Förderschulen entsprechend.

2. Abschnitt
Arbeits- und Sozialverhalten auf Zeugnissen[1] und auf Bescheinigungen über die Schullaufbahn

Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten werden auf der Grundlage von Beobachtungen getroffen, die sich über den Unterricht hinaus auf das gesamte Schulleben erstrecken. Sie werden auf dem Zeugnis oder auf der Bescheinigung über die Schullaufbahn unter der Rubrik „Arbeits- und Sozialverhalten“ oder unter Bemerkungen eingetragen.

Die Schulkonferenz stellt Grundsätze zu einer einheitlichen Handhabung der Aussagen auf. Dabei kann sie beispielsweise frei entscheiden, ob die Aussagen als freier Text formuliert oder unter Verwendung von Standardformulierungen verfasst werden. Sie kann auch festlegen, dass die Anwendung der Bestimmung auf bestimmte Jahrgangsstufen beschränkt wird oder bestimmte Bildungsgänge an Berufskollegs (z.B. solche für berufserfahrene Erwachsene an Berufskollegs) ausgenommen werden. Die Schulkonferenz kann die Aufnahme von Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten nicht generell ausschließen.

Unabhängig von z.B. jahrgangsmäßigen Beschränkungen durch die Grundsätze der Schulkonferenz sind Aussagen in das Zeugnis oder in die Bescheinigung über die Schullaufbahn immer dann aufzunehmen, wenn die Schülerin oder der Schüler dies wünscht.

Die Aussagen zum Arbeits- und Sozialverhalten sind nicht versetzungsrelevant.

Ergänzende Hinweise enthält die zum Thema veröffentlichte Handreichung des Ministeriums.

3. Abschnitt
Ausfertigung von Zeugnissen und Bescheinigungen über die Schullaufbahn

1. Zeugnisse und Bescheinigungen über die Schullaufbahn können handschriftlich, mit der Schreibmaschine oder mit Hilfe automatisierter Datenverarbeitungsanlagen (ADV) ausgefertigt werden.
2. Zeugnisse und Bescheinigungen über die Schullaufbahn, die mit Hilfe der ADV ausgefertigt werden, müssen in der äußeren Form den jeweils vorgeschriebenen Mustervordrucken entsprechen.
3. Die Noten sind im Zeugnis wörtlich auszuschreiben. Im Zeugnisvordruck sind Fächer, die im Beurteilungszeitraum nicht unterrichtet wurden, zu streichen. Berichtigungen dürfen im Zeugnis und in der Bescheinigung über die Schullaufbahn nicht vorgenommen werden; bei Schreibfehlern ist ein neuer Vordruck zu verwenden. Zeugnisse und Bescheinigungen über die Schullaufbahn sind handschriftlich zu unterschreiben. Unterschriftsstempel dürfen nicht verwendet werden.

4. Abschnitt
Würdigung außerunterrichtlichen Engagements in und außerhalb der Schule

Die Schule kann außerunterrichtliches Engagement einer Schülerin oder eines Schülers in und außerhalb der Schule würdigen (§ 49 Absatz 3 Satz 1 SchulG). Die Angaben über das außerunterrichtliche Engagement in und außerhalb der Schule werden auf dem Zeugnis oder auf der Bescheinigung über die Schullaufbahn unter der Rubrik „Angaben zum außerunterrichtlichen Engagement in der Schule“ oder unter Bemerkungen eingetragen.

5. Abschnitt
Würdigung ehrenamtlicher Tätigkeit

Die Schule kann die ehrenamtliche Tätigkeit einer Schülerin oder eines Schülers würdigen (§ 49 Absatz 3 Satz 2 SchulG). Die Angaben über die ehrenamtliche Tätigkeit in der Schule werden auf dem Zeugnis oder auf der Bescheinigung über die Schullaufbahn unter der Rubrik „Angaben zum außerunterrichtlichen Engagement in der Schule“ oder unter Bemerkungen eingetragen. Darüber hinaus kann die Schule die ehrenamtliche Tätigkeit einer Schülerin oder eines Schülers würdigen, indem sie dem Zeugnis oder der Bescheinigung über die Schullaufbahn eine Bescheinigung nach dem Muster der **Anlage 1** beifügt.

Die Bescheinigung wird von der Einrichtung oder Organisation, in der die ehrenamtliche Tätigkeit geleistet wird, vollständig ausgefüllt und der Schule spätestens sechs Wochen vor dem Termin der Aushändigung der Zeugnisse und der Bescheinigungen über die Schullaufbahn zugeleitet.

Die Bescheinigung darf sich auf folgende Bereiche ehrenamtlicher Tätigkeit beziehen:

- im sozialen und karitativen Bereich,
- im kulturellen Bereich (z.B. Musik, Brauchtumspflege),
- im Natur-, Landschafts- und Umweltschutz,

1) s. die Beilage Schule NRW 9/2011 und www.schulministerium.nrw.de

© Ritterbach Verlag GmbH

- in der freien Jugendarbeit,
- im Sport.

Der entsprechende Vordruck der Bescheinigung kann im Bildungsportal des Ministeriums
(www.schulministerium.nrw.de/docs/Links/Beiblatt_Zeugnis)
heruntergeladen werden.

6. Abschnitt
Ersatz zerstörter oder abhandengekommener Zeugnisse

6.1 Zeugnisse, die von Schulen im Bereich des Landes Nordrhein-Westfalen ausgestellt worden waren und zerstört oder abhandengekommen sind, können ersetzt werden

1. durch eine Bescheinigung, welche die zuständige Schulaufsichtsbehörde ausstellt, wenn bei der Schule keine oder nur noch unvollständige Zeugnisunterlagen vorhanden sind, oder
2. durch eine Ausfertigung des Zeugnisses, welche die Schule ausstellt, wenn die Zeugnisunterlagen bei der Schule noch vollständig vorhanden sind.

6.2 Voraussetzung für die Ausstellung der Bescheinigung nach Nummer 6.1 (Nummer 1) ist gemäß § 49 Absatz 4 SchulG die glaubhafte Bestätigung

a) durch eine schriftliche, an Eides Statt abzugebende Erklärung einer Person, die auf Grund ihrer dienstlichen Stellung von der Ablegung der Prüfung oder dem Erwerb des Befähigungsnachweises Kenntnis hat,

oder

b) durch schriftliche, an Eides Statt abzugebende Erklärungen von zwei Personen, die von der Ablegung der Prüfung oder dem Erwerb des Befähigungsnachweises eigene Kenntnis haben.

Die Bescheinigung ist nach dem Muster der **Anlage 2** auszustellen:
Die vorgelegten eidesstattlichen Erklärungen verbleiben bei der Schulaufsichtsbehörde.
Die Ausfertigung des Zeugnisses nach Nummer 6.1 (Nummer 2) ist aufgrund der Zeugnisunterlagen der Schule auszustellen und mit folgendem Zusatz zu versehen:

Diese Ausfertigung tritt an die Stelle der Urkunde vom ...

(Stempel) _____ Ort, Datum _____ Unterschrift

7. Abschnitt:
Hinweis auf weitere Regelungen

Die Regelungen zur Ausgestaltung von Zeugnissen und Bescheinigungen über die Schullaufbahn in den jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen bleiben unberührt.

Der Runderlass des Kultusministeriums vom 16.11.1987 (BASS 12-65 Nr. 6) wird aufgehoben.

Anlage 1

Beiblatt zum Zeugnis[1] oder
zur Bescheinigung über die Schullaufbahn

Bezeichnung der Einrichtung/Organisation

Würdigung der ehrenamtlichen Tätigkeit

von_____

Angaben zur ehrenamtlichen Tätigkeit[2]

_____

_____

_____

_____

_____

_____ Ort, Datum _____ Stempel und Unterschrift der Einrichtung/Organisation

Stempel der Schule

1) Für den Inhalt der Würdigung zeichnet die Einrichtung/Organisation verantwortlich.
2) Es sind Art und Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und die Aufgabengebiete darzustellen. Weitere Bemerkungen können angefügt werden.

Redaktioneller Hinweis für Einrichtungen, die die Vordrucke nicht vom Landessportbund beziehen möchten:
Zwischen Zeile 1 („Beiblatt zum Zeugnis oder zur Bescheinigung über die Schullaufbahn“) und Zeile 2 („Bezeichnung der Einrichtung/Organisation“) kann zentriert das „NRW-Wappenzeichen“ eingefügt werden (vgl. RdErl. d. Innenministeriums v. 01.10.2009 (MBl. NRW. S. 530); die Druckvorlage für das NRW-Wappenzeichen mit dem Erlasstext ist kostenlos beim Landespresse- und Informationsamt, 40190 Düsseldorf, erhältlich).

© Ritterbach Verlag GmbH

Anlage 2

Bescheinigung

Aufgrund des § 49 Absatz 4 SchulG (BASS 1-1) und der nach den Verwaltungsvorschriften Zeugnisse (BASS 12-65 Nr. 6) vorgelegten Unterlagen kann als erwiesen angesehen werden, dass

Frau/Herr _____

geboren am _____ in _____

das _____
Zeugnis[1]

an der _____
Bezeichnung der Schule

in _____ am _____

erhalten hat.

Diese Bescheinigung ist als Ersatz für das zerstörte (abhanden gekommene) Zeugnis ausgestellt worden. Sie schließt den Nachweis des Großen (Kleinen) Latinum (nicht) ein.

(Stempel) _____ _____
Ort, Datum Unterschrift

1) genaue Angaben der Art des Zeugnisses (Abiturzeugnis oder ein anderes Schulabschlusszeugnis, Abgangszeugnis aus Klasse 7 oder 8, Versetzungszeugnis usw.)

ABl. NRW. 07/08/15 S. 358

© Ritterbach Verlag GmbH

Dienstrecht – Kapitel 2

202 Abordnung und Versetzung
204 BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement
206 Regularien bei Beförderungen
207 Dienstliche Beurteilung
209 Dienstunfall
210 Entlassung und Kündigung
212 Elternzeit und Elterngeld
214 Grundstellen – Leitungszeit – Anrechnungsstunden für Lehrer – Gesamtschulen, Gymnasien, Realschulen und Sekundarschulen mit/ohne Ganztag – Berechnungsanleitung
220 Ersatzschuldienst
221 Ermäßigungsstunden wegen Alters und Schwerbehinderung – 25,5 Wochenstunden
224 Ermäßigungsstunden wegen Alters und Schwerbehinderung – 28 Wochenstunden
228 Krankmeldung – mit und ohne Attest
230 Mutterschutz in der Schule
236 Personalrat – Personalvertretung – Personalversammlung
237 Probezeit und Dienstzeit
238 Schwerbehinderung
240 Sonderurlaub und Dienstbefreiung
242 Sabbatjahr – Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell
248 Altersteilzeit für beamtete Lehrkräfte
253 Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)
254 Urlaub und Teilzeitbeschäftigung – Tabelle
255 Teilzeitbeschäftigung
258 Vertretungsunterricht – Textquellen mit Anmerkungen
260 Schulfahrten
262 Wiedereingliederung nach schwerer Krankheit
264 Tarifbeschäftigte Lehrkräfte – Regelungen und Vorschriften – Textsammlung
270 Jubiläum – Dienstzeiten und Vergütung

Hans-Peter Mach
Velbert – Januar 2023

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 mitbestimmungsberechtigt, 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; Dienstalter; 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 Landesdisziplinargesetz.)

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.

Regularien bei Beförderungen

Beförderung zu	**Zeitliche Voraussetzung vor Beförderung**	**Probezeit im neuen Amt, Erprobungszeit vor neuem Amt**	**Vergütung für neues Amt**
Leiter/in einer Schule	6 Jahre Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 34), 1 Jahr nach letzter Beförderung (LVO § 7)	2 Jahre Probezeit im neuen Amt, Anrechnung einer Beauftragungszeit, Mindestprobezeit 1 Jahr (LBG § 21)	in Probezeit nach Haushaltsfreigabe (LBG § 21)
Stellvertretende(r) Leiter/in einer Schule	4 Jahre Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 34), 1 Jahr nach letzter Beförderung (LVO § 7)	Erprobungszeit 6 (9 ab A 14) Monate, danach Beförderung (LVO § 7)	nach Erprobungszeit nach Maßgabe des Haushalts
anderes Beförderungsamt	1 Jahr Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 7), 1 Jahr nach letzter Beförderung (LVO § 7)	Erprobungszeit 6 (9 ab A 14) Monate, danach Beförderung (LVO § 7)	nach Erprobungszeit nach Maßgabe des Haushalts
Lehrer/in Sek I (A13)	1 Jahr Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 7), 18 Monate (MBL.1993, S. 565)	keine Erprobungszeit, da an RS nicht mit Funktionsstelle verbunden	mit Beginn des Monats der Beförderung

§ 21 LBG Ämter mit leitender Funktion im Beamtenverhältnis 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 der Beamtin oder 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 [...]

e) Ämter der Leiterinnen und Leiter öffentlicher Schulen sowie der Leiterinnen und Leiter von Zentren für schulpraktische Lehrerausbildung,[...]

§ 7 LVO Beförderung, Erprobungszeit (Auszug)

(2) Eine Beförderung ist nicht zulässig

1. während der Probezeit,

2. vor Ablauf eines Jahres seit Beendigung der Probezeit sowie

3. vor Ablauf eines Jahres seit der letzten Beförderung, es sei denn, dass das Amt, aus dem befördert wird, nicht regelmäßig zu durchlaufen ist.

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

[...]

(4) Die Beamtin oder der Beamte darf erst befördert werden, wenn die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten in einer Erprobungszeit festgestellt wurde. Dies gilt nicht für die Beförderung in Ämter, deren Inhaberinnen oder Inhaber richterliche Unabhängigkeit besitzen, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte oder Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 37 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes sind. Dies gilt auch nicht für Fälle des Aufstiegs oder für Fälle der §§ 18 und 25 bis 27. Die Erprobungszeit dauert in

1. der Laufbahngruppe 1 drei Monate,

2. der Laufbahngruppe 2 ab dem ersten Einstiegsamt jeweils sechs Monate und

3. der Laufbahngruppe 2 ab einem Amt der Besoldungsgruppe A 14 jeweils neun Monate.

[...] Für die Berechnung der Erprobungszeit bei einer Teilzeitbeschäftigung gilt § 5 Absatz 7 entsprechend.

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

§ 34 LVO Zugang zu Leitungsämtern und Ämtern mit besonderen Funktionen (Auszug)

(1) Innerhalb ihrer Laufbahnen (§ 31) darf Lehrerinnen und Lehrern

1. ein Amt der stellvertretenden Leitung einer Schule oder Seminarleitung an einem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung erst nach einer hauptberuflichen Tätigkeit von vier Jahren, im Falle einer stellvertretenden Leitung einer Grund- oder Hauptschule von drei Jahren oder

2. ein Amt der Leitung einer Schule oder eines Zentrums für schulpraktische Lehrerausbildung erst nach einer hauptberuflichen Tätigkeit von sechs Jahren, im Falle einer Leitung einer Grund- oder Hauptschule von vier Jahren übertragen werden.

Satz 1 Nummer 1 gilt entsprechend für die Übertragung eines Amtes der didaktischen Leitung, der Abteilungsleitung oder der Koordinatorin oder des Koordinators an einer Gesamtschule, Gemeinschaftsschule oder Sekundarschule.

Dienstliche Beurteilung

§ 92 LBG NRW und Runderlass des MSB vom 19.7.2017 (BASS 21 – 02 Nr. 2)

Der Runderlass vom 19.7.2017 tritt mit Wirkung vom 01.01.2018 in Kraft. Die bisherigen Beurteilungsrichtlinien sowie die ergänzenden Regelungen zur Beurteilung in der laufbahnrechtlichen Probezeit werden mit Wirkung vom 01.01.2018 aufgehoben. Dienstliche Beurteilungen werden für beamtete und angestellte Lehrerinnen und Lehrer erstellt. Sie bewerten deren Eignung, Befähigung und fachliche Leistung. 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.

Unterrichtsbesuche in Beurteilungsverfahren sind mindestens **zwei Wochen** vorher anzumelden (Tag, Fach, Klasse oder Lerngruppe, gewünschte Unterlagen). Auf Wunsch der Lehrerin oder des Lehrers wird einer oder einem von ihr oder ihm benannten Lehrerin oder Lehrer des Vertrauens Gelegenheit zur Teilnahme und zur Stellungnahme gegeben.

Unterrichtsbesuche, die nicht mehr als drei Jahre zurückliegen, können zur Grundlage einer dienstlichen Beurteilung gemacht werden. Mindestens ein aktueller Unterrichtsbesuch ist erforderlich, wenn sich in den Leistungen oder im dienstlichen Einsatz wesentliche Änderungen ergeben haben.

Beurteilungen werden zu folgenden Anlässen erstellt (Anlassbeurteilungen):

durch die Schulleiterin oder den Schulleiter

- während der laufbahnrechtlichen Probezeit,
- vor einer Übertragung des ersten Beförderungsamts einer Laufbahn, soweit kein Leitungsamt im Sinne von § 60 Absatz 1Schulgesetz NRW (SchulG - BASS 1-1),
- vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst (siehe BASS 21-12 Nr. 3), zur Wahrnehmung von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit oder zu vergleichbaren Aufgaben,
- vor einer Verwendung im Hochschuldienst.

durch die Schulaufsicht

- vor einer - nicht mit einer Beförderung verbundenen - Übertragung eines Amtes als Fachleiterin oder Fachleiter an einem Zentrum für schulpraktische Lehrerausbildung,
- vor der Übertragung eines Beförderungsamts,
- vor einer Beurlaubung zum Auslandsschuldienst zur Übernahme einer Funktionsstelle,
- vor der Erteilung eines Dienstzeugnisses gemäß § 92 Absatz 3 LBG,
- auf Wunsch vor einer Versetzung aus dienstlichen Gründen, vor einer Abordnung von mehr als einem Jahr sowie vor Beginn der Mutterschutzfrist, Antritt einer Elternzeit, vor Antritt eines Urlaubs oder einer Freistellung nach den §§ 64, 65 und 70 LBG, wenn die Abwesenheit oder Beurlaubung voraussichtlich länger als ein Jahr andauert oder vor einer vollen Freistellung nach dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) oder dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX),
- vor dem Ende der Probezeit im Leitungsamt auf Probe gem. § 21 LBG,
- vor dem Ende einer Erprobungszeit gem. § 19 Absatz 3 LBG,
- vor einer sonstigen dienstrechtlichen Entscheidung, für die nicht auf aktuelle Kenntnisse der dienstlichen Leistungen verzichtet werden kann.

Beurteilungsgespräch

Vor der **Abfassung der Beurteilung** sowie vor der **Abfassung des Leistungsberichts** ist mit der oder dem zu Beurteilenden ein Gespräch zu führen. In diesem Beurteilungsgespräch soll das Leistungs-, Befähigungs- und Eignungsbild, das die Beurteilerin bzw. der Beurteiler innerhalb des Beurteilungszeitraumes gewonnen hat, mit der Einschätzung der oder des zu Beurteilenden verglichen werden, ohne eine verbindliche Bewertung im Sinne der Skala der Gesamtbeurteilung zu treffen. Die oder der zu Beurteilende soll in dem Beurteilungsgespräch die Möglichkeit erhalten, die Sachverhalte darzulegen, die ihr oder ihm für die Beurteilung wichtig erscheinen. Auf Wunsch erhält eine Lehrerin oder ein Lehrer des Vertrauens Gelegenheit zur Teilnahme an diesem Gespräch.

Die Beurteilung ist der oder dem zu Beurteilenden nach Abschluss des Beurteilungsverfahrens und vor Aufnahme in die Personalakte durch Übergabe oder Übersendung einer Abschrift bekannt zu geben. Der oder dem zu Beurteilenden ist auf Wunsch Gelegenheit zu geben, die Beurteilung zu besprechen. In diesem Gespräch legt die Beurteilerin oder der Beurteiler dar, welche Erwägungen den Einzelbewertungen zu Grunde liegen und wie das Gesamturteil aus den Einzelbewertungen hergeleitet worden ist. Einer Bitte der oder des zu Beurteilenden, die Beurteilung vor ihrer Aufnahme in die Personalakte zu überprüfen, ist von der Beurteilerin oder dem Beurteiler zu entsprechen. Es besteht die Möglichkeit, eine Gegenäußerung zur Beurteilung abzugeben (§ 92 Absatz I Satz 6 LBG).

Für die Bewertung der Leistungs- und Befähigungsmerkmale und die Bildung des Gesamturteils ist folgende Skala zu verwenden:

- übertrifft die Anforderungen in besonderem Maße: 5 Punkte,
- übertrifft die Anforderungen: 4 Punkte,
- entspricht den Anforderungen: 3 Punkte,
- entspricht im Allgemeinen noch den Anforderungen: 2 Punkte,
- entspricht nicht den Anforderungen: 1 Punkt.

Regelungen für Beurteilungen während der laufbahnrechtlichen Probezeit

(Vordruck Anlage 1)

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind in einer Probezeit unter Anlegung eines strengen Maßstabs zu beurteilen. Bei Probezeiten, die länger als zwölf Monate andauern, ist wiederholt zu beurteilen: Die erste dienstliche Beurteilung ist nach Ablauf eines Drittels der Probezeit, spätestens jedoch zwölf Monate nach der Einstellung zu fertigen. Die abschließende Beurteilung ist rechtzeitig - in der Regel drei Monate - vor Ablauf der allgemeinen oder im Einzelfall festgesetzten Probezeit abzugeben. Kann die Bewährung während der Probezeit in dieser Beurteilung noch nicht abschließend beurteilt werden, ist spätestens drei Monate vor Ablauf der verlängerten Probezeit erneut eine Beurteilung zu erstellen. Bei Beurteilungen während der Probezeit erfolgt die Bewährungsfeststellung mit folgenden Aussagen ohne einen Verwendungsvorschlag:

Erste dienstliche Beurteilung
Die Lehrerin/der Lehrer hat sich in der bisherigen Probezeit bewährt, eingeschränkt bewährt oder nicht bewährt.

Abschließende dienstliche Beurteilung
Die Lehrerin/der Lehrer hat sich in der Probezeit:

- in vollem Umfang bewährt
- Zusatzfeststellung: Die Lehrerin/der Lehrer hat sich wegen besonderer Leistungen ausgezeichnet
- nicht bewährt.
- Die Bewährung kann noch nicht abschließend festgestellt werden.

Dienstunfall

§§ 35 bis 55 LBeamtVG NRW

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 – Der Ersatz von Sachschäden, die durch einen Dienstunfall verursacht werden, richtet sich nach § 82 Absatz 1 Satz 1 und 3 Landesbeamtengesetz. Sind durch die erste Hilfeleistung nach dem Unfall besondere Kosten entstanden, ist der Beamtin oder dem Beamten der nachweisbar notwendige Aufwand zu ersetzen.

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 Ruhegehaltssatz erhöht sich um 20 %. Das Unfallruhegehalt beträgt mindestens 66 2/3 %, höchstens jedoch 75 % der ruhegehaltsfähigen 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.

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 mindestem 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.

Elternzeit und Elterngeld

Bundeselterngeld- und Elternzeit (BEEG)

Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW)

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 **(20/28 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: Das LBV zahlt einen Zuschuss zur Krankenversicherung **(31 €),** wenn die monatlichen Bezüge vor Beginn der Elternzeit die Pflichtversicherungsgrenze (4950 € 2018) in der ges. Krankversicherung nicht überschritten haben.

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 - 20/28 bzw. 18/25.5) 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) 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.

Hans-Peter Mach Realschullehrer a. D. 28. Mai 2019

Computerberechnung

Frau Telefon: 02345 678901
Marga Musterfrau
Friedrichstr. 12
12345 Astadt

Berechnung des Elterngeldes mit Dienstbezüge vor der Geburt ab 1.1.2019

Grundgehalt Stufe 4 A12	(1x)	3.654,32 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz	(1x)	168,92 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz	(0x)	114,50 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh.)	(1x)	141,90 EUR
Kinder-Zuschlag 1./2. K.	(1x)	123,58 EUR
Kinder-Zuschlag ab 3. K.	(0x)	380,23 EUR
Summe Zulagen/VermLeist	(1x)	6,65 EUR

Besoldungs-Gruppe (A12/A14Z)	A12
Stufe (BesDieAlt/Leistung 4-12)	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	4.095,37 EUR
Lohnsteuer Klasse 3/0,0	516,50 EUR
Kirchensteuer	46,64 EUR
Solidaritätszuschlag	28,51 EUR
Dienstbezüge netto - voll	3.503,72 EUR
65 % der Dienstbezüge netto - voll	2.277,42 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.

Stand: 28. Mai 2019 13:41 Uhr

Grundstellen – Leitungszeit (Schulleitungspauschale SLP) – Anrechnungsstunden Gymnasium, Gesamtschule, Realschule und Sekundarschule mit/ohne Ganztag mit mehr als 10 Stellen
VO zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11 – 11 Nr. 1) – ab 01.08.2022
[SLP +1: nach AVO-RL Nr. 10.2.3 (BASS 11 – 11 Nr. 1.1)]

§ 2 Abs. 5

Für die ständige Wahrnehmung besonderer schulischer Aufgaben, zum Ausgleich besonderer unterrichtlicher Belastungen, für die Mitgliedschaft im Lehrerrat und für die Tätigkeit als Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen können die Schulen über folgende Anrechnungsstunden je Stelle (Grundstellen gemäß § 7 Absatz 1 zuzüglich Ganztagszuschlag gemäß § 9 Absatz 1 und Absatz 2 Nummer 6) verfügen: [Grundschule 0,2,Hauptschule 0,6, Sek I Gymnasium, Gesamtschule, Realschule, Sekundarschule 0,5 – Sek II Gymnasium und Gesamtschule 1,2]. Zusätzlich können die Schulen für den Unterrichtsmehrbedarf nach § 9 Absatz 2 Nummer 7 und 8 schulformunabhängig über 0,4 Anrechnungsstunden je Stelle verfügen.

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), der Stellen des Ganztagszuschlags (§ 9 Abs. 1 [...] Stundenbruchteile, sind diese bei einem Wert von weniger als 0,5 abzurunden, ansonsten ist aufzurunden.

§ 5 Leitungszeit

(1) Für die Aufgaben der Schulleitung steht jeder Schule eine nach der Zahl der Grundstellen (§ 7 Abs. 1), des Ganztagszuschlags (§ 9 Abs. 1), des Zuschlags für erweiterte Ganztagshauptschulen und Ganztagsförderschulen in der Sekundarstufe I (§ 9 Abs. 2 Nr. 6) und des Unterrichtsmehrbedarfs nach § 9 Absatz 2 Nummer 7 und 8 berechnete Leitungszeit zur Verfügung. Sie beträgt neun Wochenstunden zuzüglich 0,7 Wochenstunden je Stelle bis zur 50. Stelle und 0,3 Wochenstunden für jede weitere Stelle. An Grundschulen erhöht sich die Leitungszeit um zwei Wochenstunden je Schule.

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), der Stellen des Ganztagszuschlags (§ 9 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 6) und des Unterrichtsmehrbedarfs nach § 9 Abs. 2 Nr. 7 und 8 Stundenbruchteile, sind diese bei einem Wert von weniger als 0,5 abzurunden, ansonsten ist aufzurunden.

5.1.4 […] Eine Übertragung von Leitungszeit in nachfolgende Schuljahre ist nicht zulässig.

§ 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 für das Schulwesen zuständige Ministerium kann den Schulaufsichtsbehörden für den Unterrichtsmehrbedarf einen Ganztagsstellenzuschlag für Grundschulen, für die Sekundarstufe I [..] in Höhe von 20 vom Hundert [...] der Grundstellenzahl zu weisen. [...]

(2) Das für das Schulwesen zuständige Ministerium kann den Schulaufsichtsbehörden nach näherer Bestimmung des Haushalts zusätzliche Stellen oder Mittel für den Unterrichtsmehrbedarf zuweisen, insbesondere: […]

7. für die sonderpädagogische Förderung im Bereich der Lern- und Entwicklungsstörungen an allgemeinen Schulen und an Förderschulen (Stellenbudget für Lern- und Entwicklungsstörungen);

8. für die sonderpädagogische Förderung an allgemeinen Schulen außerhalb der Lern- und Entwicklungsstörungen; […]

9.1 (zu § 9 Abs. 1)

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

10.2.3 (zu § 10 Abs. 2)

[…] Zudem wird den Schulen […] pauschal eine Anrechnungsstunde je Schulleitung […] zur Entlastung zugewiesen. [...]

10.2.4 (zu § 10 Abs. 2)

Für die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten während der Praxiselemente nach dem LABG erhält jede Schule einen Ausgleich von einer Wochenstunde.

10.2.5 (zu § 10 Abs. 2)

Die teilnehmenden Schulen erhalten zur Kompensation des mit der flächendeckenden Unterrichtsausfallstatistik und der Detailerhebung verbundenen Aufwands jeweils eine Entlastungsstunde.

Relation Schüler je Stelle: ab 01.08.2022

Gymn. Sek I G 9 Kl. 5-10	**19,87**	Gymnasium Sek II	**12,70**
Gesamtschule Sek I	**18,63**	Gesamtschule Sek II	**12,70**
Sekundarschule	**16,27**	Realschule	**20,19**

Nach wenigen Operationen mit dem Taschenrechner liefern die unteren Anleitungen die Anrechnungsstunden für die Lehrer und die Leitungszeit für Gesamtschule, Realschule und Sekundarschule

Beispiel Gesamtschule:

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

1031 / 18,36 = 56,15468	Abbruch nach 2 Dezimalst.: Grundstellenzahl **56,15 Sek I**
1031 / 18,36 = 56,15468	Abbruch nach 2 Dezimalst.: Grundstellenzahl **56.15 Sek I Ganzt.**
56,15 * 0,2 = 11,23	Auf eine Dezimalstelle gerundet: Ganztagsstellenzuschlag **11,2**
56,15 + 11,2 = 67,35	Abgerundet auf halbe Stelle: **Grundstellenzahl Sek I 67,0**
426 / 12,70 = 33,543307	Abbruch nach 2 Dezimalstellen: Grundstellenzahl **33,54 Sek II**
33,54	Abgerundet auf halbe Stelle: **Grundstellenzahl Sek II 33,5**
56,15 + 11,23 + 33,54 = 100,92	Abgerundet auf halbe Stelle: **Grundstellenzahl der Schule 100,5**

67,0 * 0,5 = 33,5	Aufgerundet auf ganze Stelle: Anrechnungsstunden **34 Sek I**
33,5 * 1,2 = 40,20	Abgerundet auf ganze Stelle: Anrechnungsstunden **40 Sek II**
34 + 40 = 74	**Anrechnungsstunden für die Lehrer der Schule: 74**
50 * 0,7 + (100,5-50)* 0,3+9+1= 60,15	Abgerundet auf ganze Stelle. **Leitungszeit 60**

100,5 Grundstellen	**60 Stunden Leitungszeit**
67,0 Grundstellen Sek I	**34 Anrechnungsstunden**
33,5 Grundstellen Sek II	**40 Anrechnungsstunden**
100,5 Grundstellen insgesamt	**74 Anrechnungsstunden für Lehrer**

Beispiel Realschule:

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

480 / 20,19 = 23,7741	Abbruch nach 2 Dezimalstellen: Grundstellenzahl **23,77**
480 / 20,19 = 23,7741	Abbruch nach 2 Dezimalstellen: Grundstellenzahl **23,77 Ganztag**
23,77 * 0,2 = 4,75	Auf eine Dezimalstelle gerundet: Ganztagsstellenzuschlag **4,8**
23,77 + 4,8 = 28,57	Abgerundet auf halbe Stelle: Grundstellenzahl der Schule **28,5**

Grundstellenzahl der Schule 28,5

28,5 * 0,5 = 14,25	Abgerundet auf ganze Stelle: **Anrechnungsstunden 14**
28,5 * 0,7 +9 + 1= 29,95	Abgerundet auf ganze Stelle. **Leitungszeit 30**

28,5 Grundstellen	**30 Stunden Leitungszeit und 14 Anrechnungsstunden**

	<--Leitungszeit SLP-->			Anrechnungsstunden	
Grundstellen	**Stunden**	**Pauschale**	**SLP+1**	**Sek I**	**Sek II**
20,0	14	9	24	10	24
20,5	14	9	24	10	25
21,0	15	9	25	11	25
21,5	15	9	25	11	26
22,0	15	9	25	11	26
22,5	16	9	26	11	27
23,0	16	9	26	12	28
23,5	16	9	26	12	28
24,0	17	9	27	12	29
24,5	17	9	27	12	29
25,0	18	9	28	13	30
25,5	18	9	28	13	31
26,0	18	9	28	13	31
26,5	19	9	29	13	32
27,0	19	9	29	14	32
27,5	19	9	29	14	33
28,0	20	9	30	14	34
28,5	20	9	30	14	34
29,0	20	9	30	15	35
29,5	21	9	31	15	35
30,0	21	9	31	15	36
30,5	21	9	31	15	37
31,0	22	9	32	16	37
31,5	22	9	32	16	38
32,0	22	9	32	16	38
32,5	23	9	33	16	39
33,0	23	9	33	17	40
33,5	23	9	33	17	40
34,0	24	9	34	17	41
34,5	24	9	34	17	41
35,0	25	9	35	18	42
35,5	25	9	35	18	43
36,0	25	9	35	18	43
36,5	26	9	36	18	44
37,0	26	9	36	19	44
37,5	26	9	36	19	45
38,0	27	9	37	19	46
38,5	27	9	37	19	46
39,0	27	9	37	20	47
39,5	28	9	38	20	47
40,0	28	9	38	20	48
40,5	28	9	38	20	49
41,0	29	9	39	21	49
41,5	29	9	39	21	50
42,0	29	9	39	21	50
42,5	30	9	40	21	51
43,0	30	9	40	22	52
43,5	30	9	40	22	52
44,0	31	9	41	22	53

	<--Leitungszeit SLP-->			Anrechnungsstunden	
Grundstellen	**Stunden**	**Pauschale**	**SLP+1**	**Sek I**	**Sek II**
44,5	31	9	41	22	53
45,0	32	9	42	23	54
45,5	32	9	42	23	55
46,0	32	9	42	23	55
46,5	33	9	43	23	56
47,0	33	9	43	24	56
47,5	33	9	43	24	57
48,0	34	9	44	24	58
48,5	34	9	44	24	58
49,0	34	9	44	25	59
49,5	35	9	45	25	59
50,0	35	9	45	25	60
50,5	35	9	45	25	61
51,0	35	9	45	26	61
51,5	35	9	45	26	62
52,0	36	9	46	26	62
52,5	36	9	46	26	63
53,0	36	9	46	27	64
53,5	36	9	46	27	64
54,0	36	9	46	27	65
54,5	36	9	46	27	65
55,0	37	9	47	28	66
55,5	37	9	47	28	67
56,0	37	9	47	28	67
56,5	37	9	47	28	68
57,0	37	9	47	29	68
57,5	37	9	47	29	69
58,0	37	9	47	29	70
58,5	38	9	48	29	70
59,0	38	9	48	30	71
59,5	38	9	48	30	71
60,0	38	9	48	30	72
60,5	38	9	48	30	73
61,0	38	9	48	31	73
61,5	38	9	48	31	74
62,0	39	9	49	31	74
62,5	39	9	49	31	75
63,0	39	9	49	32	76
63,5	39	9	49	32	76
64,0	39	9	49	32	77
64,5	39	9	49	32	77
65,0	40	9	50	33	78
65,5	40	9	50	33	79
66,0	40	9	50	33	79
66,5	40	9	50	33	80
67,0	40	9	50	34	80
67,5	40	9	50	34	81
68,0	40	9	50	34	82
68,5	41	9	51	34	82
69,0	41	9	51	35	83

	<--Leitungszeit SLP-->			Anrechnungsstunden	
Grundstellen	**Stunden**	**Pauschale**	**SLP+1**	**Sek I**	**Sek II**
69,5	41	9	51	35	83
70,0	41	9	51	35	84
70,5	41	9	51	35	85
71,0	41	9	51	36	85
71,5	41	9	51	36	86
72,0	42	9	52	36	86
72,5	42	9	52	36	87
73,0	42	9	52	37	88
73,5	42	9	52	37	88
74,0	42	9	52	37	89
74,5	42	9	52	37	89
75,0	43	9	53	38	90
75,5	43	9	53	38	91
76,0	43	9	53	38	91
76,5	43	9	53	38	92
77,0	43	9	53	39	92
77,5	43	9	53	39	93
78,0	43	9	53	39	94
78,5	44	9	54	39	94
79,0	44	9	54	40	95
79,5	44	9	54	40	95
80,0	44	9	54	40	96
80,5	44	9	54	40	97
81,0	44	9	54	41	97
81,5	44	9	54	41	98
82,0	45	9	55	41	98
82,5	45	9	55	41	99
83,0	45	9	55	42	100
83,5	45	9	55	42	100
84,0	45	9	55	42	101
84,5	45	9	55	42	101
85,0	46	9	56	43	102
85,5	46	9	56	43	103
86,0	46	9	56	43	103
86,5	46	9	56	43	104
87,0	46	9	56	44	104
87,5	46	9	56	44	105
88,0	46	9	56	44	106
88,5	47	9	57	44	106
89,0	47	9	57	45	107
89,5	47	9	57	45	107
90,0	47	9	57	45	108
90,5	47	9	57	45	109
91,0	47	9	57	46	109
91,5	47	9	57	46	110
92,0	48	9	58	46	110
92,5	48	9	58	46	111
93,0	48	9	58	47	112
93,5	48	9	58	47	112
94,0	48	9	58	47	113

	<--Leitungszeit SLP-->			Anrechnungsstunden	
Grundstellen	**Stunden**	**Pauschale**	**SLP+1**	**Sek I**	**Sek II**
94,5	48	9	58	47	113
95,0	49	9	59	48	114
95,5	49	9	59	48	115
96,0	49	9	59	48	115
96,5	49	9	59	48	116
97,0	49	9	59	49	116
97,5	49	9	59	49	117
98,0	49	9	59	49	118
98,5	50	9	60	49	118
99,0	50	9	60	50	119
99,5	50	9	60	50	119
100,0	50	9	60	50	120
100,5	50	9	60	50	121
101,0	50	9	60	51	121
101,5	50	9	60	51	122
102,0	51	9	61	51	122
102,5	51	9	61	51	123
103,0	51	9	61	52	124
103,5	51	9	61	52	124
104,0	51	9	61	52	125
104,5	51	9	61	52	125
105,0	52	9	62	53	126
105,5	52	9	62	53	127
106,0	52	9	62	53	127
106,5	52	9	62	53	128
107,0	52	9	62	54	128
107,5	52	9	62	54	129
108,0	52	9	62	54	130
108,5	53	9	63	54	130
109,0	53	9	63	55	131
109,5	53	9	63	55	131
110,0	53	9	63	55	132
110,5	53	9	63	55	133
111,0	53	9	63	56	133
111,5	53	9	63	56	134
112,0	54	9	64	56	134
112,5	54	9	64	56	135
113,0	54	9	64	57	136
113,5	54	9	64	57	136
114,0	54	9	64	57	137
114,5	54	9	64	57	137
115,0	55	9	65	58	138
115,5	55	9	65	58	139
116,0	55	9	65	58	139
116,5	55	9	65	58	140
117,0	55	9	65	59	140
117,5	55	9	65	59	141
118,0	55	9	65	59	142
118,5	56	9	66	59	142

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).

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

	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden-zahl)	**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**	1	0	**22,5**	2	0	**21,5**	3	0	**20,5**
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 (anerkannte Schwerbehinderung mit GdB 70) 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 = 74,51 % bei ebenfalls 17,5 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht.

Aber: Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als **eine** Stunde verringert wird (24,5/25,5), 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.)

	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden-zahl)	**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	0,5	**23,0**	1	0,5	**22,0**	2	0,5	**21,0**	3	0,5	**20,0**
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 58-jährige Lehrkraft (anerkannte Schwerbehinderung mit GdB 70) Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 19,5. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu sowie 1 Stunde wegen Alters, mit Teilzeit sind es 2 Stunden bzw. 0,5 Stunden. Sie unterrichtet 19,5 - 2,5 = 17 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 = 74,51 % bei ebenfalls 17,0 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht.

Aber: Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als **eine** Stunde verringert wird (24,5/25,5), 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.)

	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden-zahl)	**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	2	**21,5**	1	2	**20,5**	2	2	**19,5**	3	2	**18,5**
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 61-jährige Lehrkraft (anerkannte Schwerbehinderung mit GdB 70) Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 19,5. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu sowie 3 Stunden wegen Alters, mit Teilzeit sind es 2 Stunden(E-SB) bzw. 2 Stunden(E-AL). Sie unterrichtet 19,5 - 4 = 15,5 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 = 74,51 % bei 16 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht.

Aber: Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als **eine** Stunde verringert wird (24,5/25,5), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

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

	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden-zahl)	**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**	1	0	**25**	2	0	**24**	3	0	**23**
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 53-jährige Lehrkraft (anerkannte Schwerbehinderung mit GdB 70) 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.
Ein nicht empfehlenswerter Antrag auf 20 Stunden Teilzeit hätte nur eine Vergütung von 20/28 = 71,42 % bei 18,5 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht.

Aber: Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als **eine** Stunde verringert wird (27/28), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

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

	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden-zahl)	**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	0,5	**25,5**	1	0,5	**24,5**	2	0,5	**23,5**	3	0,5	**22,5**
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 58-jährige Lehrkraft (anerkannte Schwerbehinderung mit GdB 70) Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 21. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu sowie 1 Stunde wegen Alters, mit Teilzeit sind es 2 Stunden bzw. 0,5 Stunden. Sie unterrichtet 21 - 2,5 = 18,5 Std. bei einer Vergütung von 21/28 = 75 % der vollen Dienstbezüge, die sie ohne Teilzeitarbeit hätte.
Ein nicht empfehlenswerter Antrag auf 20 Stunden Teilzeit hätte nur eine Vergütung von 20/28 = 71,42 % bei 18,0 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht.

Aber: Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als **eine** Stunde verringert wird (27/28), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

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

	Regelermäßigung wegen Schwerbehinderung			
beantragte ermäßigte Stundenzahl (bezahlte Stunden-zahl)	**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	2	**24**	1	2	**23**	2	2	**22**	3	2	**21**
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 61-jährige Lehrkraft (anerkannte Schwerbehinderung mit GdB 70) Teilzeit mit einer ermäßigten Stundenzahl von 21. Ohne Teilzeit stände ihr eine volle Ermäßigung wegen Schwerbehinderung von 3 Stunden zu sowie 3 Stunden wegen Alters, mit Teilzeit sind es 2 Stunden(E-SB) bzw. 2 Stunden(E-AL). Sie unterrichtet 21 - 4 = 17 Std. bei einer Vergütung von 21/28 = 75 % der vollen Dienstbezüge, die sie ohne Teilzeitarbeit hätte.
Ein nicht empfehlenswerter Antrag auf 20 Stunden Teilzeit hätte nur eine Vergütung von 20/28 = 71,42 % bei ebenfalls 17 Stunden Unterrichtseinsatz gebracht.

Aber: Wenn die Zahl der Pflichtstunden aufgrund eines Antrages um nicht mehr als **eine** Stunde verringert wird (27/28), wird die volle Ermäßigung gewährt. (§ 2 Abs. 8 der VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)

Krankmeldung – mit oder ohne ärztliche Bescheinigung

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:

(Landesbeamtengesetz - LBG NRW) - vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310)

§ 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 – veraltete Regelung]***

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),

§ 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
1,8facher Satz	4,19 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 Stand: 03/2017]*

Mutterschutz in der Schule

Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrlV NRW vom 10. Januar 2012
Mutterschutzgesetz- MuSchG vom 23. Mai 2017

Auszug aus FrUrlV NRW:

Teil 2 Mutterschutz

§ 3 Anwendung des Mutterschutzgesetzes

(1) Auf die Beschäftigung und den Gesundheitsschutz von Beamtinnen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit sind die folgenden Vorschriften des Mutterschutzgesetzes vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228) in der jeweils geltenden Fassung entsprechend anzuwenden:
1. zu Zielen des Mutterschutzes und Begriffsbestimmungen (§ 1 Absatz 1, § 2 Absatz 3 Satz 1 und Absatz 4 des Mutterschutzgesetzes),
2. zu Beschäftigungsverboten und Ausnahmen (§§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3, §§ 16, 28 und 29 Absatz 3 Nummer 1 des Mutterschutzgesetzes),
3. zur Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 des Mutterschutzgesetzes),
4. zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§ 9, 10 Absatz 1 und 2, § 13 Absatz 1 Nummern 1 und 2 und § 14 des Mutterschutzgesetzes),
5. zu unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für
a) schwangere Frauen (§ 11 des Mutterschutzgesetzes) und
b) stillende Frauen (§ 12 des Mutterschutzgesetzes),
6. zu Mitteilungen und Nachweisen über die Schwangerschaft und das Stillen (§ 15 des Mutterschutzgesetzes),
7. zu den Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten (§ 27 Absatz 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes) und
8. zu den Bußgeld- und Strafvorschriften (§§ 32 und 33 des Mutterschutzgesetzes).

(2) An die Stelle des Arbeitgebers im Sinne des Mutterschutzgesetzes tritt die nach § 2 des Landesbeamtengesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. September 2017 (GV. NRW. S. 764) geändert worden ist, zuständige dienstvorgesetzte Stelle. Für die Kontrolle und Überwachung der Einhaltung der dem Gesundheitsschutz dienenden mutterschutzrechtlichen Vorschriften und damit einhergehenden Befugnissen gilt § 29 des Mutterschutzgesetzes entsprechend.

§ 4 Besoldung bei Beschäftigungsverbot, Untersuchungen und Stillzeit

(1) Durch die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 mit Ausnahme des Verbots der Mehrarbeit wird die Zahlung der Besoldung nicht berührt. Das Gleiche gilt für Freistellungen für Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie für Freistellungen zum Stillen. Bemessungsgrundlage für die Zahlung der Zulagen für den Dienst zu ungünstigen Zeiten und den Wechselschicht- oder Schichtdienst ist der Durchschnitt der Zulagen und der Vergütungen der letzten drei Monate vor Beginn des Monats, in dem die Schwangerschaft eingetreten ist (§§ 3, 4 und 20 der Erschwerniszulagenverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3497), die zuletzt durch Verordnung vom 11. Juli 2017 (GV. NRW. S. 678) geändert worden ist, in Verbindung mit § 92 Absatz 1 Nummer 2 des Landesbesoldungsgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310, ber. S. 642) in der jeweils geltenden Fassung sowie für die Vergütung nach der Vollstreckungsvergütungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8), die durch Artikel 2 der Verordnung vom 9. Dezember 2014 (GV. NRW. S. 880) geändert worden ist, in Verbindung mit § 92 Absatz 1 Nummer 4 des Landesbesoldungsgesetzes).

(2) Nach der Beendigung einer Elternzeit nach § 16 Absatz 3 Satz 3 des Bundesel-terngeld- und Elternzeitgesetzes vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748) in der jeweils geltenden Fassung richtet sich der Besoldungsanspruch nach dem Beschäftigungsumfang vor Beginn der Elternzeit. Während der Elternzeit eingetretene Veränderungen sind zu berücksichtigen. Wenn die Besoldung aus einer Teilzeitbeschäftigung während der beendeten Elternzeit höher ist als der Besoldungsanspruch im Sinne von Satz 1, wird diese Besoldung zugrunde gelegt.

§ 5 Zuschuss bei Beschäftigungsverbot während einer Elternzeit

Beamtinnen erhalten in der Zeit der Schutzfristen vor und nach der Entbindung (§ 3 des Mutterschutzgesetzes) und für den Entbindungstag einen Zuschuss von 13 Euro für jeden Kalendertag, der in eine Elternzeit fällt. Dies gilt nicht, wenn sie während der Elternzeit teilzeitbeschäftigt sind. Der Zuschuss ist auf insgesamt 210 Euro begrenzt, wenn die Besoldung der Beamtin vor Beginn der Elternzeit ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschreitet oder überschreiten würde.

§ 6 Entlassungsverbot

(1) Die Entlassung einer Beamtin auf Probe oder auf Widerruf darf gegen ihren Willen nicht ausgesprochen werden
1. während der Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,
wenn der dienstvorgesetzten Stelle zum Zeitpunkt der Entlassung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihr innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Entlassungsverfügung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unbeachtlich, wenn es auf einem von der Beamtin nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Die Sätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen zur Vorbereitung einer Entlassung.

(2) In besonderen Fällen kann die oberste Dienstbehörde abweichend von Absatz 1 eine Entlassung aussprechen, wenn ein Sachverhalt vorliegt, bei dem eine Beamtin auf Lebenszeit im Wege eines Disziplinarverfahrens aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen wäre.

(3) Die §§ 22 und 23 Absätze 1 und 2 des Beamtenstatusgesetzes bleiben unberührt.

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

Die Beamtin hat zeitlich unabhängig von dienstlichen Interessen jederzeit das Recht auf Freistellung für die bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlichen Untersuchungen oder für die zum Stillen erforderliche Zeit. Freistellungszeiten für Untersuchungen einschließlich Wegezeiten und zum Stillen werden als Arbeitszeit entsprechend § 23 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes berücksichtigt.

§ 8 Auslage des Mutterschutzgesetzes und dieser Verordnung

In jeder Dienststelle, bei der regelmäßig mehr als drei Beamtinnen tätig sind, sind ein Abdruck des Mutterschutzgesetzes sowie ein Abdruck dieser Verordnung an geeigneter Stelle zur Einsicht auszulegen, sofern diese nicht allen Bediensteten in elektronischer Fassung zur Verfügung stehen.

Auszug aus MuSchG:

§ 3 Schutzfristen vor und nach der Entbindung

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist vor der Entbindung), soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. Für die Berechnung der Schutzfrist vor der Entbindung ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigen (Schutzfrist nach der Entbindung). Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei Frühgeburten,

2. bei Mehrlingsgeburten und,

3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch ärztlich festgestellt wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nach Satz 1 oder nach Satz 2 um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung nach Absatz 1 Satz 4. Nach Satz 2 Nummer 3 verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn die Frau dies beantragt.

§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

§ 23 Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Durch die Gewährung der Freistellung nach § 7 darf bei der schwangeren oder stillenden Frau kein Entgeltausfall eintreten. Freistellungszeiten sind weder vor- noch nachzuarbeiten. Sie werden nicht auf Ruhepausen angerechnet, die im Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgelegt sind.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat einer in Heimarbeit beschäftigten Frau und der ihr Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt zu zahlen, das nach der Höhe des durchschnittlichen Stundenentgelts für jeden Werktag zu berechnen ist. Ist eine Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu zahlen. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes über den Entgeltschutz Anwendung.

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 Präsenzpflicht
- 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.

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.

Mutterschutz bei schwangeren Lehrerinnen
Hinweise und Handlungsempfehlungen für den Infektionsschutz MSW (Stand: 06.2013) - Auszug

An allen Schulen, an denen Kinder und Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres unterrichtet werden, besteht grundsätzlich eine erhöhte Gefährdung, während des beruflichen Umgangs mit den Schülerinnen und Schülern an Röteln zu erkranken. Eine Ausnahme besteht also lediglich für das Weiterbildungskolleg, weil für die Aufnahme zu den dort angebotenen Bildungsgängen ein Mindestalter von 19 Jahren Voraussetzung ist.

Welche Schutzmaßnahmen können nötig sein?

Bis zur Klärung des Immunstatus veranlasst die Schulaufsicht Schutzmaßnahmen, die längstens bis zum Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche gelten:
• Abordnung in die Schulaufsicht oder
• Projektarbeit für bzw. mit dem Kollegium, Konzeptentwicklung oder andere Aufgaben ohne beruflichen Umgang mit Kindern oder
• Beschäftigungsverbot in Form einer generellen Freistellung für den beruflichen Umgang mit Kindern

Nach Prüfung der Immunität und entsprechender Mitteilung des arbeitsmedizinischen Dienstes an die Schulleitung und die Schulaufsicht sind – falls keine ausreichende Immunität gegen Röteln besteht – die o.g. Schutzmaßnahmen aufrechtzuerhalten oder anderenfalls von der Schulaufsicht wieder aufzuheben. [...]

An allen Schulen besteht bei Ausbruch der folgenden Infektionskrankheiten eine erhöhte Gefährdung für die schwangere, nicht immune Lehrerin:
Während der gesamten Schwangerschaft:
Masern, Mumps, Windpocken, Hepatitis A, Hepatitis B,
Scharlach, Keuchhusten, Grippe (Influenza), Ringelröteln
Nach der 20. Schwangerschaftswoche:
Röteln [...]

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 §§ 13 und 14 LBG und § 5 LVO - Dienstzeit § 10 LVO
Probezeit § 2 TV-L - Beschäftigungszeit § 34 TV-L

Probezeit bei Beamten (§§ 13 und 14 LBG und § 5 LVO)

- In das Beamtenverhältnis auf Probe darf eingestellt werden, wer das 42. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (LBG § 14).
- Die regelmäßige Probezeit beträgt 3 Jahre (LBG § 13 und LVO § 5).
- 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 § 13).
- Beurlaubungszeiten ohne Dienstbezüge und Krankheitszeiten von mehr als drei Monaten gelten nicht als Probezeit (LVO § 5).
- Bei der Berechnung der Probezeit zählen die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit in vollem Umfang (LVO § 5).
- Kann die Bewährung eines Beamten bis zum Ablauf der Probezeit nicht festgestellt werden, so kann die Probezeit bis auf 5 Jahre verlängert werden (LVO § 5).
- Die Mindestprobezeit beträgt in der Laufbahngruppe 2 ein Jahr (LVO § 5).

Dienstzeit bei Beamten (§ 10 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. Dies gilt auch für Zeiten einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen.
- Anzurechnen sind folgende Zeiten vor der Einstellung:
  - Verzögerungen durch Teilnahme an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen 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 3 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.

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.

Erst danach sollten Sie wie folgt vorgehen:

Antrag bei der zuständigen Stelle bei Kreis bzw. kreisfreien Stadt stellen. Hier ein Link zum Herunterladen eines Antrags:

http://www.brd.nrw.de/schule/personalvertretungen_lehrkraefte/index.jsp

Den erhaltenen 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.
- Freistellung von Mehrarbeit auf ihr Verlangen hin (§ 13 Abs. 5 ADO)
- 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 Zurruhesetzung 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 Zurruhesetzung auf Antrag oder von Amts wegen,
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit,
- Anordnung einer amtsärztlichen Untersuchung zur Überprüfung der Dienstfähigkeit.

Sonderurlaub und Dienstbefreiung

§ 72 LBG – Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrlV NRW) – RdErl. des KM (BASS 21 – 05 Nr. 11) – Arbeitsbefreiung § 29 TV-L – Beurlaubungen, Dienstbefreiungen § 29 ADO

Die Regelungen in **§ 33 der FrUrlV** entsprechen den Regelungen des **§ 29 TV-L**, nach dem Arbeitsbefreiung für Tarifbeschäftigte möglich ist. Im § 33 Abs. 1 heißt es:

§ 33 FrUrlV Urlaub aus persönlichen Anlässen - Auszug

(1) Aus wichtigen persönlichen Gründen kann, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, Urlaub unter Fortzahlung der Besoldung im notwendigen Umfang gewährt werden. In den nachstehenden Fällen wird Urlaub in dem angegebenen Umfang gewährt:

1. Niederkunft der Ehefrau, eingetragenen Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes vom 16. Februar 2001 (BGBL. I S. 266) in der jeweils geltenden Fassung oder der mit der Beamtin oder dem Beamten in ehe- oder lebenspartnerschaftsähnicher Gemeinschaft lebenden Lebensgefährtin 1 Arbeitstag

2. Tod der Ehefrau oder des Ehemanns, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes 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. Erkrankung einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen, 1 Arbeitstag im Kalenderjahr

6. Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr pro Kind,maximal 12 Arbeitstage im Kalenderjahr

7. Schwere Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

8. in sonstigen dringenden Fällen bis zu 3 Arbeitstage.

Zu den Kindern nach den Nummern 2, 6, 7 und Absatz 2 zählen leibliche (eheliche und nichteheliche) und angenommene Kinder, Stiefkinder sowie Kinder in Vollzeit- und Adoptionspflege. In den Fällen der Nummern 5 bis 7 wird Urlaub nur gewährt, soweit keine andere Person zur Betreuung zur Verfügung steht. In diesen Fällen können auch halbe Urlaubstage gewährt werden, deren Länge sich nach der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit richtet. In den Fällen der Nummern 5 und 6 muss die Notwendigkeit zur Beaufsichtigung oder Betreuung der erkrankten Person ärztlich bescheinigt werden. Abweichend von Satz 7 kann Beamtinnen und Beamten für das Jahr 2022 ohne Berücksichtigung der Jahresarbeitsentgeltgrenze zur Betreuung eines Kindes in Fällen nach Satz 2 Nummer 6 bei Erkrankungen oder bei den in § 45 Absatz 2a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bezeichneten pandemiebedingten Zugangseinschränkungen zum Betreuungsangebot Urlaub im Umfang der in § 45 Absatz 2a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch vorgesehenen Arbeitstage gewährt werden, soweit keine andere im Haushalt lebende Person zur Betreuung zur Verfügung steht und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Ein Nachweis über die pandemiebedingte Zugangseinschränkung zum Betreuungsangebot ist gegenüber

dem Dienstherrn zu erbringen. Urlaub für Kinderbetreuung nach Satz 1 sowie Satz 2 Nummer 6 und 8 ist auf den maximal zulässigen Umfang nach Satz 10 anzurechnen.

[...] [**Auszug aus § 45 Abs. 2a des SGB V**:Kalenderjahr 2021 jedes Kind längstens 30 Arbeitstage, 60 für Alleinerziehende, 65 für Versicherte, für alleinerziehende Versicherte bis zu 130 Arbeitstage]

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

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

Allgemein ist es nicht gerechtfertigt, Sonderurlaub ohne nähere Prüfung allein unter Hinweis auf den mit ihm verbundenen Ausfall des vorgesehenen Unterrichts oder auf die Notwendigkeit von Vertretungsunterricht abzulehnen.[…]

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. Auch hierbei ist jeglicher Schematismus zu vermeiden.[…]

§ 25 FrUrlV Urlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten sowie zur Bekämpfung von öffentlichen Notständen- 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 § 74 Absatz 3 des Landesbeamtengesetzes genannten Fällen, wenn dazu eine gesetzliche Verpflichtung besteht. […]

§ 26 FrUrlV Urlaub für staatsbürgerliche, berufliche, kirchliche, gewerkschaftliche, sportliche und ähnliche Zwecke - Auszug

(1) Für die Teilnahme an Tagungen und Veranstaltungen, die staatsbürgerlichen, wissenschaftlichen oder anderen beruflichen, politischen, kirchlichen, gewerkschaftlichen, karitativen, sportlichen oder ähnlichen Zwecken dienen, kann Urlaub unter Beschränkung auf das notwendige Maß bewilligt werden, soweit die Ausübung der Tätigkeit außerhalb der Dienstzeit nicht möglich ist und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. […]

§ 34 FrUrlV Urlaub in besonderen Fällen - Auszug

1) 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, […]

§ 72 Abs. 1 LBG - Auszug

[…] Sofern eine oder mehrere Beurlaubungen ohne Dienstbezüge nach Satz 1 dreißig Tage insgesamt im Kalenderjahr nicht überschreiten, werden für die Dauer dieser Beurlaubungen Beihilfen gewährt.

§ 57 Abs. 3 SchulG - Auszug

[…] 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.

Sabbatjahr – Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

§ 65 LBG – RdErl. d. MSW vom 20.02 2017 (BASS 21-05 Nr. 13)

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

Mit Inkrafttreten des neuen **LBG am 1. Juli 2016** kann auch die angestrebte volle Freistellung weniger als ein Jahr betragen, was vom MSW in einem neuen Runderlass umgesetzt worden ist. Darin wird eine **Mindest-Freistellung von einem Schulhalbjahr ermöglicht**.

§ 65 LBG Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (Auszug)

(1) Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann Teilzeitbeschäftigung auf Antrag auch in der Weise bewilligt werden, dass während eines Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des unmittelbar daran anschließenden Teils des Bewilligungszeitraums durch eine entsprechende Ermäßigung der Arbeitszeit oder durch eine ununterbrochene Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Der gesamte Bewilligungszeitraum darf höchstens sieben Jahre betragen.

Grundbegriffe mit Abkürzungen

Bewilligungszeitraum BZR (1 bis 7 Jahre)	BZR = ASP + FSP
Freistellungsphase FSP	FSP = BZR - ASP
Ansparphase ASP	ASP = BZR - FSP
regelmäßige Arbeitszeit RAZ (vor Bewilligungszeitraum)	(25,5 28 oder TZ Wochenstunden)
Teilzeitquote TZQ	TZQ = ASP/BZR
Teilzeit-Arbeitszeit in Ansparphase TAZ	TAZ = TZQ * RAZ

Die Mindestdauer der Ansparphase und der Ermäßigungs- oder Freistellungsphase beträgt jeweils ein Schulhalbjahr. Die Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell beginnt grundsätzlich jeweils am 1. August oder am 1. Februar und endet am 31. Juli oder am 31. Januar. Anträge sind spätestens sechs Monate vor dem gewünschten Beginn der Teilzeitbeschäftigung auf dem Dienstweg der zuständigen Schulaufsichtsbehörde vorzulegen, soweit nichts anderes bestimmt wird.

Bitte beachten: Die Vergütung im Bewilligungszeitraum richtet sich nach der Teilzeit-Arbeitszeit **TAZ**, während weiter mit der regelmäßigen Arbeitszeit vor dem Bewilligungszeitraum **RAZ** gearbeitet werden muss. Die Vollbeschäftigten unterrichten also in der Ansparphase 25,5 bzw. 28 Wochenstunden und die in Teilzeit Beschäftigten weiterhin die alten **TZ** Wochenstunden. Die **Altersermäßigung (AE)** und Ermäßigung für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen berechnet sich nach dem Stundenumfang während der Ansparphase, also ab 60 Jahre 3 Stunden AE bei voller Unterrichtsverpflichtung von 25,5 bzw. 28 Stunden oder 2 Stunden bei 20/25.5 und 21/28 Teilzeit.

Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell kann von **beamteten** sowie **angestellten** und auch von bereits **teilzeitbeschäftigten Lehrkräften** in Anspruch genommen werden. Bei Teilzeitbeschäftigen darf die fiktive **TAZ** in der Ansparphase nicht weniger als die Hälfte der Vollzeitstunden betragen. Dies tritt nicht ein, wenn die **minimale TAZ-Stundenzahl** in der folgenden Tabelle nicht unterschritten wird.

Bewilligungszeitraum in Jahren		<3	4	5	6	7	
volle Stundenzahl	**25.5**	*20*	*17*	*16*	*16*	*15*	***min. TAZ-Stundenzahl***
volle Stundenzahl	**28**	*21*	*19*	*18*	*17*	*17*	***min. TAZ-Stundenzahl***

BZR in J	FSP in J	ASP in J	TZQ	TAZ in Std (25,5 RAZ)	TAZ in Std (28 RAZ)	TAZ in Std RAZ * Tab-Wert
1	0,5	0,5	0,500	12,750	14,000	0,500
1,5	0,5	1	0,667	17,000	18,667	0,667
2	0,5	1,5	0,750	19,125	21,000	0,750
2,5	0,5	2	0,800	20,400	22,400	0,800
3	0,5	2,5	0,833	21,250	23,333	0,833
3,5	0,5	3	0,857	21,857	24,000	0,857
4	0,5	3,5	0,875	22,313	24,500	0,875
4,5	0,5	4	0,889	22,667	24,889	0,889
5	0,5	4,5	0,900	22,950	25,200	0,900
5,5	0,5	5	0,909	23,182	25,455	0,909
6	0,5	5,5	0,917	23,375	25,667	0,917
6,5	0,5	6	0,923	23,538	25,846	0,923
7	0,5	6,5	0,929	23,679	26,000	0,929
1,5	1	0,5	0,333	8,500	9,333	0,333
2	1	1	0,500	12,750	14,000	0,500
2,5	1	1,5	0,600	15,300	16,800	0,600
3	1	2	0,667	17,000	18,667	0,667
3,5	1	2,5	0,714	18,214	20,000	0,714
4	1	3	0,750	19,125	21,000	0,750
4,5	1	3,5	0,778	19,833	21,778	0,778
5	1	4	0,800	20,400	22,400	0,800
5,5	1	4,5	0,818	20,864	22,909	0,818
6	1	5	0,833	21,250	23,333	0,833
6,5	1	5,5	0,846	21,577	23,692	0,846
7	1	6	0,857	21,857	24,000	0,857
2	1,5	0,5	0,250	6,375	7,000	0,250
2,5	1,5	1	0,400	10,200	11,200	0,400
3	1,5	1,5	0,500	12,750	14,000	0,500
3,5	1,5	2	0,571	14,571	16,000	0,571
4	1,5	2,5	0,625	15,938	17,500	0,625
4,5	1,5	3	0,667	17,000	18,667	0,667
5	1,5	3,5	0,700	17,850	19,600	0,700
5,5	1,5	4	0,727	18,545	20,364	0,727
6	1,5	4,5	0,750	19,125	21,000	0,750
6,5	1,5	5	0,769	19,615	21,538	0,769
7	1,5	5,5	0,786	20,036	22,000	0,786

Vorschlag zur Tabellenbenutzung:
1. Wahl des FSP (z.B. 0,5 J) 2. Wahl des BZR (z.B. 3 J) ergibt eine TZQ von 0,833

Ergebnis:

Bei 25,5 Std Vollzeit werden 21,25 Std bezahlt, bei 28 Std Vollzeit sind es 23,33 Std.
Bei Teilzeit von 22 Std. werden: 22 *0,833 = 18,326 Std bezahlt.

Beispiel

Eine ledige Vollzeitkollegin mit A 12 Stufe 12 (4885 € brutto ab 1.1.2020) mit 28 Wochenstunden möchte im Bewilligungszeitraum von 4 Jahren eine Freistellungsphase von 1 Jahr genehmigt bekommen bei einer **Arbeitszeit von 28 Wochenstunden** in der Ansparphase von 3 Jahren und einer monatlichen **Besoldung für 21 Wochenstunden** in den vier Jahren.

Berechnung der Teilzeitquote: **TZQ = 3/4 = 0,75 = 75 %**
Berechnung der Teilzeit-Arbeitszeit: **TAZ = 0,75 * 28 = 21 Wochenstunden**
Berechnung der Monats-Teilzeit-Besoldung in 4 Jahren: **4885 * 0,75 = 3.664 €**
Monatliche Besoldungseinbuße während der Ansparphase: **4885 – 3.664 = 1.221 €**
Gesamteinbuße in den 3 Jahren Ansparphase: **3** * **12 * 1221 = 43.956 €**
Bezüge während 1 Jahr Freistellung: **12 * 3664 = 43.968 €**

Das Beispiel zeigt, wie mit einer Gesamteinbuße während der drei Jahre Ansparzeit bei voller Stundenzahl 28 die 12 Monate in der Freistellungsphase von einem Jahr finanziert werden. Die **Differenz von 12 €** resultiert durch **Berechnungen mit gerundeten Werten**.

Die Kollegin erhält während der 3 Jahre Ansparphase und dem Jahr der Freistellung eine Vergütung ab 1. Januar 2018 für:

3/4 von 28 Std = 21 Std

Zeitraum	Wochenstunden	Monats-Vergütung brutto	Bemerkung
Schuljahr 2017/18	28	4.885 €	Jahr vor Bewilligungszeitraum
Schuljahr 2018/19	28	3.664 €	1. Jahr Ansparphase
Schuljahr 2019/20	28	3.664 €	2. Jahr Ansparphase
Schuljahr 2020/21	28	3.664 €	3. Jahr Ansparphase
Schuljahr 2021/22	0	3.664 €	Freistellungsphase
Schuljahr 2022/23	28	4.885 €	Jahr nach Bewilligungszeitraum

Die **Altersermäßigung (AE)** und Ermäßigung für schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen berechnet sich nach dem Stundenumfang während der Ansparphase, also ab 60 Jahre 3 Stunden AE bei voller Unterrichtsverpflichtung von 25,5 bzw. 28 Stunden oder 2 Stunden bei 20/25.5 und 21/28 Teilzeit. Man unterrichtet z. B. bei Vollzeit in der Ansparphase:

28 Std – 3 Std = 25 Std **25,5 Std – 3 Std = 22,5 Std**

Ruhegehaltfähige Dienstzeiten für Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell

§ 13 LBeamtVG (Auszug)
Allgemeine Bestimmungen zur Berücksichtigung ruhegehaltfähiger Dienstzeiten

> ***(1) Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung und einer eingeschränkten Verwendung wegen begrenzter Dienstfähigkeit sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. [...]***

Die 4 Jahre im Blockmodell der oben erwähnten Kollegin vom 1.8.2018 bis 31.7.2022 zählen so als ruhegehaltfähige Dienstzeit:

4 x 21/28 = 4 x 0,75 = 3 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit

Sabbatjahr ermöglicht Freizeiten schon vor der Antragspensionierung mit 63 Jahren

Ich möchte eine Möglichkeit aufzeigen, wie man sich vor der **Antragspensionierung mit 63 Jahren** ein unterrichtsfreie Zeit schaffen kann, um schon mit 62 Jahren eine **ruhestandsähnliche Phase** zu erreichen: kein Unterricht – keine Konferenzen – freie Ferienplanung. Die Umsetzung dieses Wunsches kann mit einem **Sabbatjahr (SJ)** erreicht werden.

1. Beispiel:

Der ledige Oberstudienrat Müller mit A 14 Stufe 12 (5997 € brutto ab 01.01.2020) mit 25,5 Wochenstunden möchte schon vor seiner Pensionierung zum 01.08.2022 mit 63 Jahren ein halbes Jahr freigestellt sein. Er beantragt einen Bewilligungszeitraum **(BZR 1)** von einem Jahr mit der Ansparphase 01.08.2021 – 31.07.2022 und der Freistellungsphase **(FSP 0,5)** 01.02.2022 – 31.07. 2022 bei einer **Arbeitszeit von 25,5 – 3 = 22,5 Wochenstunden** in der Ansparphase von 0,5 Jahren und einer monatlichen **Besoldung für 12,75 Wochenstunden** in dem Jahr vor der Pensionierung.

Weitere Beispiele:

Voraussetzung zur Ermittlung der Brutto-Monatsbezüge ab 01.01.2020 (A 12, A 13SR oder A 14) verheiratet mit vollem Familienzuschlag Stufe 1)

Die beamtete Kollegin oder der Kollege hat die angeführte Besoldungsgruppe mit Endstufe 12, ist verheiratet mit vollen Familienzuschlag Stufe 1. In der Besoldungsgruppe **A 13 StR** ist die Studienratszulage von **99,00 €** enthalten.

Tabelle für Vollzeit – TZ – SJ bei 25,5 wöchentlichen Pflichtstunden (verheiratet mit vollem Familienzuschlag Stufe 1) ab 01.01.2020
Größen bei SJ: BZR = 2,5 J FSP = 0,5 J ASP = 2 J TZQ = 0,8 TAZ = 20,4 (16,0) Std

Dienst	Unterrichtsstunden im Schuljahr			Brutto-Monatsbezüge in €		
	18/19	19/20	20/21	A 12	A 13 StR	A 14
Voll 25,5/25,5	25,5-3=22,5	25,5-3=22,5	25,5-3=22,5	5031	5668	6144
SJ 25,5	25,5-3=22,5	25,5-3=22,5	**0 1.Hj** 25,5-3=22,5	4225	4534	4915
TZ 20/25,5	20-2=18	20-2=18	20-2=18	3946	4445	4819
SJ 20/25,5	20-2=18	20-2=18	**0 1.Hj** 20-2=18	3172	3556	3620

Tabelle für Vollzeit – TZ – SJ bei 28 wöchentlichen Pflichtstunden (verheiratet mit vollem Familienzuschlag Stufe 1) ab 01.01.2020
Größen bei SJ: BZR = 2,5 J FSP = 0,5 J ASP = 2 J TZQ = 0,8 TAZ = 22,4 (16,8) Std

Dienst	Unterrichtsstunden im Schuljahr			Brutto-Monatsbezüge in €		
	17/18	18/19	19/20	A 12	A 13	A 14
Voll 28/28	28-3=25	28-3=25	28-3=25	5031	5569	6144
SJ 28	28-3=25	28-3=25	**0 1.Hj** 28-3=25	4225	4455	4915
TZ 21/28	21-2=19	21-2=19	21-2=19	3773	4177	4608
SJ 21/28	21-2=19	21-2=19	**0 1.Hj** 21-2=19	3018	3342	3686

Sabbatjahr an Stelle des 1. Pensionsjahres nach Antragspensionierung mit 63 Jahren verringert Versorgungsabschlag um 3,6 %

Ich möchte eine Möglichkeit aufzeigen, wie man Versorgungseinbußen verringern kann, wenn man statt der Antragspensionierung mit 63 Jahren erst ein Jahr später mit 64 Jahren die Versetzung in den Ruhestand beantragt und das 1. Pensionsjahr durch ein Freistellungsjahr im Blockmodell (Sabbatjahr) ersetzt. Dieses Freistellungsjahr muss natürlich wie alle Freistellungszeiten durch vorhergehenden Gehaltsverzicht finanziert werden.

Beispiel:

Bezüge vor Pensionierung:
Die ledige Studienrätin Weber mit A 13 SR Stufe 12 (**5521 €** brutto ab 01.01.2020) mit 25,5 Wochenstunden möchte schon vor ihrer Pensionierung zum 01.08.2022 mit 64 Jahren ein ganzes Jahr freigestellt sein. Sie beantragt einen Bewilligungszeitraum von drei Jahren mit der Ansparphase von 2 Jahren und der Freistellungsphase von 1 Jahr (TZQ 0,667) bei einer **Arbeitszeit von 25,5 – 3 = 22,5 Wochenstunden** in der Ansparphase von 2 Jahren und einer monatlichen **Besoldung von 5521 *0,667 = 3683 € für 17 Wochenstunden** in den 3 Jahren vor der Pensionierung mit 64 Jahren.

Pensionsbezüge:
Frau Webers Versorgungsbezüge bei Antragspensionierung mit 63 Jahren betragen **3936 €** brutto bei einem maximalen Ruhegehaltssatz von **71,75 %.** Eine Versorgungseinbuße von 9 % (354 €) kürzt die Versorgung auf **3582 €.** Lässt sich Frau Weber nach Ablauf des Freistellungsjahres erst mit 64 Jahren pensionieren, verringert sich die Versorgungseinbuße um 3,6 % auf 5,4 % (213 €)und ihr Ruhegehalt beträgt **3723 €.**

Bemerkung	Mon-Vergütung brutto	Mon-Vergütung brutto	Bemerkung
Vollbeschäftigung	5.521 €	5.521 €	Jahr vor Bewilligungszeitraum
Vollbeschäftigung	5.521 €	3.683 €	1. Jahr Ansparphase
Vollbeschäftigung	5.521 €	3.683 €	2. Jahr Ansparphase
Pensionsjahr mit 63 J	3.582 €	3.683 €	Freistellungsphase
Summe letzte 3 J	14.624 € * 12	11.049 € *12	Summe letzte 3 J
Pensionsjahr mit 64 J	3.582 €	3.723 €	Pensionsjahr mit 64 J

1. Sichtweise: Das monatliche Ruhegehalt ist ab Pensionsjahr mit 64 Jahren um: 3.732 – 3582 = 150 € höher für den Rest des Lebens im Ruhestand.

2. Sichtweise:
In den betrachteten 3 Jahren brachte die Pensionierung mit 63 Jahren im Vergleich zur Pensionierung mit 64 Jahren und vorgeschaltetem Sabbatjahr **folgende finanzielle Einbußen zur Ermöglichung der Freistellungsphase von einem Jahr:**

14.624 * 12 – 11.049 *12 = 3575 * 12 = 42.900 €

Diese **Einbußen** vergrößern sich noch um monatlich ca. **100 €**, da sich bei der Pensionierung der Beihilfesatz von 50 % auf 70 % erhöht, was eine Senkung des Krankenkassenbeitrag von ca. 100 € monatlich ausmacht.

42.900 + 12 * 100 = 44.100 € Die Einbußen von 44.100 € sind aber in 294 Monaten ausgeglichen, denn: **67.368 / 150 = 294 Monate = 24 Jahre.**

Erst ab dem Pensionsjahr mit 88 Jahren erbringt die Regelung mit Sabbatjahr einen realen Pensionsgewinn von 150 € jeden Monat.

Altersteilzeit für beamtete Lehrkräfte in NRW ab 2016

Zuschlag bei Altersteilzeit (LBesG NRW § 70) – VO zu § 93 Abs. 2 SchulG mit AVO-RL Altersteilzeit für Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis; Durchführungsbestimmungen (BASS 21-05 Nr. 16) vom 29.03.2016 – Altersteilzeit (§ 65 LBG NMRW)

Das Wesentliche der Altersteilzeitregelung für Beamte (ATZ):

- **65 % Arbeitsleistung** vom durchschnittlichen Beschäftigungsumfang der letzten 5 Jahre (Im sogenannten Teilzeit- oder im Blockmodell)
- **80 % Nettobesoldung** während der gesamten ATZ auf Basis des durchschnittlichen Beschäftigungsumfanges der letzten 5 Jahre
- **80 % der ATZ-Zeiten sind ruhegehaltfähige Dienstzeiten.**
- **60. Lebensjahr** muss wie bisher vollendet sein bei Beginn der ATZ.
- **Altersermäßigung (AE) ab 60 Jahre** entfällt wie bisher während der ATZ.
- **Verzicht auf Altersermäßigung (AE) ab 55 Jahre** wie bisher (je ein Schuljahr für jedes Jahr der ATZ) muss vor dem 60. Lebensjahr erfolgt sein. Fehlender Verzicht (Zur Zeit die Regel, da Verzichtserklärungen nicht mehr abgegeben werden dürfen.) muss aber ausgeglichen werden durch Nachholung der Stunden während der Arbeitsphase im Blockmodell oder ab Beginn des Teilzeitmodells.
- **Beantragung der ATZ** per Formular - spätestens **6 Monate** vor Beginn der Altersteilzeit (1.8. bzw. 1.2.)
- **Beginn der ATZ ab 01.08.2016**

Versorgungsrechtliche Auswirkungen

Die Altersteilzeit ist eine Form der Teilzeitbeschäftigung. Zeiten einer Altersteilzeit sind jedoch gemäß § 13 Absatz 1 Satz 3 Halbsatz 2 Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) nicht nur arbeitszeitanteilig, sondern zu 8/10teln der in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich geleisteten Arbeitszeit ruhegehaltfähig. **[Erlass vom 29.03.2016]**

Nachholen von erforderlichen Altersermäßigungsstunden ab 55 Jahre während der ATZ

Lehrkräften, die bisher nicht oder nicht in ausreichendem Maße auf die zwischen Vollendung des 55. und des 60. Lebensjahrs zustehende Altersermäßigung verzichtet haben, soll ermöglicht werden, ihren Kompensationsbeitrag im Verlaufe der Altersteilzeit nachzuholen. Bei Wahl des Teilzeitmodells muss dann für jedes Jahr der Altersteilzeit, für das nicht angespart wurde, ein Jahr lang (maximal fünf Jahre lang, vgl. Nr. 2.2) über das Arbeitsmaß von 65 % hinaus jeweils eine Pflichtstunde (bei zuvor Teilzeitbeschäftigten eine halbe Pflichtstunde) mehr geleistet werden. Bei Wahl des Blockmodells müssen die fehlenden Stunden im Laufe der Arbeitsphase nachgeholt werden, was eine höhere Stundenzahl (maximal die für die jeweilige Schulform geltende wöchentliche Pflichtstundenzahl) und/ oder eine Verlängerung der Arbeitsphase zur Folge hat. Bei der Nachholung ist darauf zu achten, dass die nachzuholenden Stunden – insbesondere beim Blockmodell – so erbracht werden, dass bei einem vorzeitigen Ende der Altersteilzeit das Risiko einer Minderkompensation ausgeschlossen ist. **[Erlass vom 29.03.2016]**

Abkürzungen und Formel (ohne Nachholen von Ermäßigungsstunden):

Teilzeit-Wochenstundenzahl vor Beginn der ATZ	**TZW**
Ruhegehaltfähige Dienstzeit in Jahren	**RGZ**
Arbeitsphase in Jahren:	**ARB**
Freistellungsphase in Jahren:	**FREI**
Gesamtdauer in Jahren:	**GES**
Durchschnitt letzte 5 Jahre in Stunden	**D5J**
Wöchentliche Pflichtstundenzahl in Arbeitsphase:	**WST**

Formel: WST = (D5J x 0,65 x GES) / ARB RGZ = D5J/TZW x GES x 0,8)

Die ermittelte WST ist mit ARB zu multiplizieren, um die Gesamtzahl der zu erteilenden Stunden in der Arbeitsphase zu ermitteln und aufzuteilen (siehe Beispiele zum Blockmodell).

Beispiel: Ein Kollege mit Vollzeit (28 Std.) hat nicht auf die AE ab 55 Jahre verzichtet. Seine ATZ ab 01.08.2016 endet am 31.07.19 nach 2 Jahren Arbeitsphase und 1 Jahr Freistellung. Er muss 3 Stunden nachholen für 3 Jahre ATZ. Deshalb arbeitet er in den 2 Jahren Arbeitsphase jeweils 1,5 Stunden mehr. Bei einer Teilzeitkraft beträgt die AE ab 55 Jahre nur 0,5 Stunden. Es sind also 3 * 0,5 = 1,5 Stunden nachzuholen. Dies könnte z. B. im 1. Jahr der Arbeitsphase durch Erhöhung der ATZ-Stunden um 1,5 geschehen. Dabei ist eine Überschreitung der Pflichtstundenzahl 25,5 bzw. 28 nicht zulässig.

Rückerstattung von verzichteten Altersermäßigungsstunden

Wer auf eine Altersermäßigung ab Vollendung des 55. Lebensjahres verzichtet hat, aber keine ATZ machen möchte, erhält eine Rückgabe der AE-Stunden, auf die er verzichtet hat. Diese Altersermäßigungsstunden können nachträglich außerhalb der ATZ in Anspruch genommen werden. Ist ein Nachholen der Altersermäßigung nicht mehr möglich - z. B. wegen Ausscheidens aus dem Dienst - wird ein finanzieller Ausgleich nach den Sätzen der Mehrarbeitsvergütung gewährt. Besteht für ein Schuljahr ein Anspruch auf diesen Ausgleich, wird er für insgesamt 52 Mehrarbeits-Unterrichtsstunden oder bei vorher Teilzeit-beschäftigten auf Halbstundenbasis gewährt.

ATZ im Blockmodell

Viele Kolleginnen und Kollegen beantragen die **ATZ im Blockmodell**, um sich ein ganzes Jahr vor der Antragspensionierung mit 63 Jahren ein unterrichtsfreies Jahr zu schaffen und schon mit 62 Jahren eine ruhestandsähnliche Phase zu erreichen: kein Unterricht – keine Konferenzen – freie Ferienplanung. Sie trauen sich ein Durchhalten bis zum Schuljahresende mit 63 Jahren nicht mehr zu. Die ATZ dauert in dieser Darstellung insgesamt 3 Jahre vom 60. Lebensjahr bis zur Antragsaltersgrenze mit 63 Jahren. Im **Blockmodell** gibt es zuerst die **Beschäftigungsphase***,* dann die **Freistellungsphase**. Die Teilzeitbeschäftigten und alle Schulleitungsmitglieder **müssen** das **Blockmodell** nutzen, denn eine Verteilung auf einen Anteil mit weniger als 50 % der Pflichtstundenzahl (14 h bzw. 12,75 h) ist nicht zulässig.

Informationen zur ATZ im Teilzeitmodell

Das **Teilzeitmodell der ATZ** ist besonders interessant für die Kolleginnen und Kollegen, denen es bei der ATZ nicht darum geht, vor der Antragsaltersgrenze mit 63 Jahren sich einen Freiraum ohne Schule durch die Freistellungsphase im Blockmodell der ATZ zu verschaffen. Das **Teilzeitmodell** ist erste Wahl für die Kolleginnen und Kollegen, die sich nach ihrem 60. Geburtstag eine verringerte Unterrichtsverpflichtung bei besserer Bezahlung als bei normaler Teilzeit bis zur Pensionierung wünschen. Sie denken, dass sie durch die erheblich reduzierte Stundenzahl leichter die Antragspensionierung mit 63 Jahren erreichen.

Vollzeitbeschäftigte könnten für ihre Altersteilzeit auch das sog. **Teilzeitmodell (ATZ Teilzeit)** mit **28 h x 0,65 = 18,2 h bzw. 25,5 h x 0,65 = 16,57 h** wählen. Sie hätten dann keine Freistellungsphase, sondern würden 18,2 bzw. 16,57 Wochenstunden bis zur Antragsaltersgrenze/Altersgrenze (**kann** bei Antrag angegeben werden) unterrichten.

28 Pflichtstunden: Auch bei einer durchschnittlichen Stundenzahl von **21,54 Stunden** könnte das **Teilzeitmodell** gewählt werden, denn: **0,65 * 21,54 h = 14,0 h.**

25,5 Pflichtstunden: Auch bei einer durchschnittlichen Stundenzahl von **19,62 Stunden** könnte das **Teilzeitmodell** gewählt werden, denn: **0,65 * 19,62 h = 12,75 h.**

Beispiele zum Blockmodell

1. Beispiel
Frau Müller - Geburtstag 03.07.1956 – 19/28 Stunden Teilzeit

In den 5 Jahren vor Beginn der ATZ am 01.08.2016 hat **Frau Müller** (60 Jahre) als Pflichtstundenzahl in Teilzeit 19 Stunden von 28 Stunden unterrichtet und nicht auf die AE verzichtet. Ihr durchschnittlicher jährlicher Beschäftigungsumfang ist also 19 Stunden.

Beträgt die ATZ danach 3,0 **Jahre** bis zur gesetzlichen Antrags-Altersgrenze (63 Jahre) am 31.07.2018, so bedeutet jetzt **65%** Arbeitsleistung für Frau Müller: Es sind insgesamt (3,0 x **65 % von 19,0 h**) = 37,05 h zu leisten. Zusätzlich müssen **3 * 0,5 = 1,5 Std. AE ab 55 J** nachgeholt werden. Diese 38,55 h dürfen jedoch nicht gleichmäßig auf 3,0 Jahre zu 12,85 h aufgeteilt werden **(Teilzeitmodell)**, da eine Aufteilung in Arbeitsanteile von weniger als 14 Wochenstunden nicht möglich ist. Frau Müller muss die 38,55 h für **3,0 Jahre** deshalb im **Blockmodell** aufteilen z. B. in:

1,5 J. **Beschäftigungsphase** (1 x 25,55 h und 0,5 J. 26 h) und 1,5 J. **Freistellungsphase**
2,0 J. **Beschäftigungsphase** (1 x 19 h und 1 x 19,55 h) und 1,0 J. **Freistellungsphase**

2. Beispiel
Frau Weber - Geburtstag 03.06.1956 – 17/25,5 Stunden Teilzeit

In den 5 Jahren vor Beginn der ATZ am 01.08.2016 hat **Frau Weber** (60 Jahre) als Pflichtstundenzahl in Teilzeit 17 Stunden von 25.5 Stunden unterrichtet und auf die AE nicht verzichtet.. Ihr durchschnittlicher jährlicher Beschäftigungsumfang ist also 17 Stunden.

Beträgt die ATZ danach 3,0 **Jahre** bis zur gesetzlichen Antrags-Altersgrenze (63 Jahre) am 31.07.2019, so bedeutet jetzt **65%** Arbeitsleistung für Frau Weber: Es sind insgesamt (3,0 x **65 % von 17,0 h**) = 33,15 h zu leisten. Zusätzlich müssen **3 * 0,5 = 1,5 Std. AE ab 55 J** nachgeholt werden. Diese 34,65 h dürfen jedoch nicht gleichmäßig auf 3,0 Jahre zu 11,55 h aufgeteilt werden **(Teilzeitmodell)**, da eine Aufteilung in Arbeitsanteile von weniger als 12,75 Wochenstunden nicht möglich ist. Frau Weber muss die 34,65 h für **3,0 Jahre** deshalb im **Blockmodell** aufteilen z. B. in:

1,5 J. **Beschäftigungsphase** (1 x 23,15 h und 0,5 J. 23 h) und 1,5 J. **Freistellungsphase**
2,0 J. **Beschäftigungsphase** (1 x 18 h und 1 x 16,65 h) und 1,0 J. **Freistellungsphase**

3. Beispiel
Herr Schulze - Geburtstag 05.03.1956 – 28/28 Stunden Vollzeit

In den 5 Jahren vor Beginn der ATZ am 01.08.2016 hat Herr Schulze (60 Jahre) als Pflichtstundenzahl immer die volle Stundenzahl erteilt und nicht auf die AE verzichtet Sein durchschnittlicher jährlicher Beschäftigungsumfang ist also 28 Stunden. Seine ATZ geht über 3 Jahre bis zur Antrags-Altersgrenze (63 Jahre) am 31.07.2021. Er muss 3 x 65 % von 28,0 h = 54,6 h in der ATZ unterrichten. Zusätzlich müssen **3 * 1 = 3 Std. AE ab 55 J** nachgeholt werden. Die Aufteilung der 57,6 Std. für 3 **Jahre** im **Blockmodell** könnte so aussehen:

2,5 J. **Beschäftigungsphase** (2 x 23 h und 0,5 J. x 23,2 h) und 0,5 J. **Freistellungsphase**

4. Beispiel
Herr Becker - Geburtstag 05.02.1961 – 25,5/25,5 Stunden Vollzeit – siehe Computer-Berechnung

In den 5 Jahren vor Beginn der ATZ am 01.08.2021 hat Herr Becker (60 Jahre, Studienrat, verheiratet, Steuerklasse III mit Kirchensteuer) als Pflichtstundenzahl immer die volle Stundenzahl erteilt und nicht auf die AE verzichtet. Sein durchschnittlicher jährlicher Beschäftigungsumfang ist also 25,5 Stunden. Seine ATZ geht über 3 Jahre bis zur Antrags-Altersgrenze (63 Jahre) am 31.07.2024. Er muss 3 x 65 % von 25,5 h = 49,72 h in der ATZ unterrichten. Zusätzlich müssen **3 * 1 = 3 Std. AE ab 55 J** nachgeholt werden. Die Aufteilung von 52,72 Std. für 3 **Jahre** im **Blockmodell** könnte so aussehen:

2,5 J. **Beschäftigungsphase** (2 x 21 h und 0,5 J. x 21,4 h) und 0,5 J. **Freistellungsphase**

Anmerkungen zu den 4 Beispielen

Frau Müller und Frau Weber verzichten als Teilzeitkräfte in der ATZ auf 1,5 Stunden **Altersermäßigung** pro Schuljahr. Bei Herrn Schulze und Herrn Becker als Vollzeitkräfte sind es 3 Stunden **Altersermäßigung** pro Schuljahr, die in der ATZ entfallen.

Alle Lehrkräfte in den genannten Beispielen nutzen das **Blockmodell:** zuerst die **Beschäftigungsphase***,* dann die **Freistellungsphase**. Die Teilzeitbeschäftigten (auch Schulleitungsmitglieder) **müssen** das **Blockmodell** nutzen, denn eine Verteilung auf einen Anteil mit weniger als 50 % der Pflichtstundenzahl (14 h bzw. 12,75 h) ist nicht zulässig. Lediglich die Herren Schulze und Becker (Vollzeit) könnte für ihre Altersteilzeit auch das sog. **Teilzeitmodell** mit **28 x 0,65 = 18,2 h bzw. 25,5 x 0,65 = 16,57 h** wählen. Sie hätten dann keine Freistellungsphase, sondern würden jedes Jahr **1 Stunde** mehr zum Nachholen der AE ab 55 J arbeiten, also **19,2 bzw. 17,57** Wochenstunden bis zur Antragsaltersgrenze/Altersgrenze (**kann** bei Antrag angegeben werden) unterrichten.

Wer das **Blockmodell** wählt, **muss** in seinem Antrag angeben: die Wochenstunden-Zahl im einzelnen Jahr der Arbeitsphase, die Freistellungsphase und den Beginn des Ruhestandes (**gesetzliche Altersgrenze** mit 65 Jahren plus Zusatzmonate (Geburtsjahr abhängig) oder die **Antragsaltersgrenze** ab 63 J. bzw. 60 J. bei Schwerbehinderten). **Grundsätzlich dürfen dienstliche Gründe einem Antrag auf ATZ nicht entgegenstehen!**

Vorzeitige Beendigung im Blockmodell der Altersteilzeit (§ 70 Abs. 5 LBesG NRW)

> *(5) Wenn eine Altersteilzeit mit ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit (Blockmodell) vorzeitig endet und die insgesamt gezahlten Altersteilzeitbezüge geringer sind als die Besoldung, die nach der tatsächlichen Beschäftigung ohne Altersteilzeit zugestanden hätte, ist ein Ausgleich in Höhe des Unterschiedsbetrags zu gewähren.*

Bei einer Arbeitsleistung von 65 % stehen Ihnen nur 65 % des Durchschnittswertes der letzen 5 Jahre vor Antritt der ATZ als **tatsächliche Nettobesoldung** zu. Durch einen **steuerfreien Altersteilzeitzuschlag** werden Ihre Bezüge auf 80 % derjenigen **effektiven Nettobesoldung** aufgestockt, die für eine Beschäftigung im Umfang der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten 5 Jahre (bei Frau Müller z. B. für 19 h) gezahlt worden wären. Die Summe aus der tatsächlichen Nettobesoldung und dem Altersteilzeitzuschlag ergibt den monatlichen **Auszahlungsbetrag** während der gesamten ATZ. Er gilt auch in der Freistellungsphase und ist übrigens unabhängig von der Dauer der Altersteilzeit, die durch den gewählten Eintrittstermin in den Ruhestand beeinflusst wird.

> *Der Altersteilzeitzuschlag ist gemäß § 3 Nummer 28 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei. Er wird aber im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung bei der Ermittlung des Steuersatzes berücksichtigt, dem das übrige steuerpflichtige Einkommen unterliegt (Progressionsvorbehalt nach § 32b Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe g EStG), d. h., dass die zu versteuernden Bezüge mit dem Steuersatz besteuert werden, der sich ergeben würde, wenn die Bezüge einschließlich des Altersteilzeit-Zuschlags zu versteuern wären. Obwohl selbst steuerfrei, wirkt sich der Zuschlag dennoch erhöhend (progressionswirksam) auf den Steuersatz für das zu versteuernde Einkommen aus. Der Zuschlag ist unter Vorlage der vom Landesamt für Besoldung und Versorgung nach Ablauf des maßgeblichen Kalenderjahres erstellten Bescheinigung in der Einkommensteuererklärung anzugeben (§ 32b Absatz 3 EStG). Hierdurch wird es in der Regel bei der Veranlagung durch das Finanzamt zu Steuernachforderungen kommen.* **[Erlass vom 29.03.2016]**

Computer-Berechnung vom 4. Beispiel - Besoldung ab 01.01.2021

Frau/Herrn
Fritz Becker Tel: 02345 678901
Friedrichstr. 12 GebTag: 05.02.1961
12345 Astadt

Berechnung Dienstbezüge Altersteilzeit - Beginn am 1.8.2021
Besoldung ab 01.01.2021 - Erhöhung um 1,4 %

Grundgehalt Stufe 5 A13	(1x)	4.463,40 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz	(2x)	194,01 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz	(5x)	129,36 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh.)	(1x)	148,52 EUR
Kinder-Zuschlag 1./2. K.	(0x)	129,32 EUR
Kinder-Zuschlag ab 3. K.	(0x)	397,89 EUR
Summe Zulagen/VermLeist	(1x)	100,39 EUR

Arbeitsumfang in Altersteilzeit in %	65
Besoldungs-Gruppe (A12/A14Z)	A13SR
Stufe (BesDieAlt/Leistung 5-12)	12
Ruhegehaltfähige Amtszulage	100,39 EUR
Ruhegehaltf Zul. (Fachleiter 150,00)	0,00 EUR
Andere Zulagen (n. ruhegehaltf)	0,00 EUR
Vermögensw. Leistungen (0/1)	0,00 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh) (0/.5/1)	1
Kinderzahl im Familienzuschlag	0
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
durchschn. Stundenzahl letzte 5 J.	25,5
Regelmäßige Stundenzahl	25,5
Kirchensteuer (0/1)	1
Dienstbezüge brutto - voll	5.747,13 EUR
Lohnsteuer Klasse 3/0,0	991,16 EUR
Pauschalabzug - 8 %	79,29 EUR
Solidaritätszuschlag	0,00 EUR
Dienstbezüge netto - voll	4.676,68 EUR
Dienstbezüge brutto - 65 %	3.735,63 EUR
Lohnsteuer Klasse 3/0,0	407,66 EUR
Kirchensteuer	36,68 EUR
Solidaritätszuschlag	0,00 EUR
Dienstbezüge netto - 65 %	3.291,29 EUR
80 % der Dienstbezüge netto - voll	3.741,34 EUR
Dienstbezüge netto - 65 %	3.291,29 EUR
Altersteilzeitzuschlag steuerfrei	450,05 EUR
Gesamtnettobezüge bei Altersteilzeit	3.741,34 EUR

Stand: 14. Dezember 2020 19:31 Uhr

Teildienstfähigkeit (begrenzte Dienstfähigkeit)

§ 27 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG) - §§ 8,9 und 71 LBesG NRW

§ 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.

§ 8 Besoldung bei Teilzeitbeschäftigung (LBesG NRW)

(1) Bei Teilzeitbeschäftigung wird die Besoldung im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit gekürzt, soweit nichts anderes bestimmt ist.

[...]

§ 9 Besoldung bei begrenzter Dienstfähigkeit (LBesG NRW)

(1) Bei begrenzter Dienstfähigkeit nach § 27 des Beamtenstatusgesetzes vom 17. Juni 2008 (BGBl. I S. 1010) in der jeweils geltenden Fassung erhalten Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter Besoldung entsprechend § 8 Absatz 1.

(2) Bei begrenzter Dienstfähigkeit wird zusätzlich zu der Besoldung nach Absatz 1 ein Zuschlag nach Maßgabe des § 71 gewährt.

§ 71 Zuschlag bei begrenzter Dienstfähigkeit (LBesG NRW)

(1) Begrenzt Dienstfähige erhalten zusätzlich zu der Besoldung nach § 9 Absatz 1 einen nicht ruhegehaltfähigen Zuschlag. Der Zuschlag beträgt 50 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen den aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit gekürzten Dienstbezügen und den Dienstbezügen, die sie bei Vollzeitbeschäftigung erhalten würden. Ist oder wird die Arbeitszeit über die begrenzte Dienstfähigkeit hinaus aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung ermäßigt, wird der nach Satz 2 errechnete Zuschlag anteilig in Höhe des Quotienten aus der insgesamt ermäßigten Arbeitszeit und der aufgrund der begrenzten Dienstfähigkeit ermäßigten Arbeitszeit gewährt. § 8 Absatz 1 und § 9 Absatz 1 finden auf den Zuschlag keine Anwendung.

(2) Dienstbezüge im Sinne des Absatzes 1 sind:

1. das Grundgehalt,
2. monatlich gewährte Zuschüsse zum Grundgehalt sowie Leistungsbezüge bei Professorinnen und Professoren und bei hauptamtlichen Mitgliedern von Leitungsgremien an Hochschulen,
3. der Familienzuschlag,
4. die Strukturzulage,
5. Amts- und Stellenzulagen und
6. Ausgleichs- und Überleitungszulagen.

Aus den Gesetzestexten ist zu folgern:

Beispiel: Für eine ledige Lehrerin mit A 12 wird mit 55 Jahren nach einer amtsärztlichen Untersuchung, die auch vom Beamten formlos beantragt werden kann, eine Teildienstfähigkeit festgesetzt. Sie kann nur noch 20 von 28 Stunden arbeiten. Zu der Vergütung **(3.539 EUR)** für 20 von 28 Stunden wie bei einem Teilzeitantrag erhält sie noch einen Zuschlag wegen Teildienstfähigkeit **von 708 EUR,** der sich wie folgt berechnet (Stand 01.01.2021):

Dienstbezüge für 28 Std.:			4.954 €
Dienstbezüge für 20 Std:	4.954 € * 20/28	=	3.539 €
Differenz der Dienstbezüge:	4.954 - 3.539	=	1.415 €
Zuschlag wegen Teildienstfähigkeit	1.415 € * 50/100	=	708 €
Bezüge bei Teildienstfähigkeit:	3.539 € + 708 €	=	4.247 €

Urlaub und Teilzeitbeschäftigung

Tatbestand	Voraussetzungen	Höchstdauer / Kumulation
Voraussetzungslose Teilzeitbeschäftigung bis auf die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit **(§ 63 LBG)**	Antragsabhängig. Beihilfe. Kann bis zur beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. (Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung)	Der Antrag auf Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung zu stellen.
Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit **(§ 64 Abs. 1 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.	Der Antrag auf Verlängerung einer Teilzeitbeschäftigung ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der genehmigten Freistellung zu stellen.
Unterhälftige Teilzeitbeschäftigung (§§ 64 Abs.1 und 74 Abs. 2 LBG)	Antragsabhängig. Beihilfe, wenn nicht über Ehegatten versichert. Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen Angehörigen. Dem Antrag soll entsprochen werden, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Nur während der Elternzeit oder eines Urlaubs aus familiären Gründen. Bei der **Höchstdauer 15** Jahre bleiben Zeiten einer unterhälftigenTeilzeitbeschäftigung während einer **Elternzeit nach § 74 Abs. 2 und einer Freistellung zur Pflege und Betreuung von Angehörigen nach § 67** unberücksichtigt.
Urlaub aus familiären Gründen (§ 64 Abs. 1 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 15 Jahren (ohne Pflegezeiten).**Kumulation:** Urlaub aus familiären und aus arbeitsmarktpolitischen Gründen darf die Höchstgrenze von 15 Jahren nicht überschreiten.
Teilzeitbeschäftigung im Blockmodell (Sabbatjahr) (§ 65 LBG)	Antragsabhängig. Beihilfe. Kann bis zur beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. (Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung)	**Sabbatjahr: 1 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.
Altersteilzeit (§ 66 LBG)	Antragsabhängig. Beihilfe. 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 15 Jahren (ohne Pflegezeiten) nicht überschreiten.
Familien-Pflegezeit (§ 67 LBG) **Elternzeit (§ 74 Abs. 2 LBG)**	Antragsabhängig. Beihilfe, wenn nicht über Ehegatten versichert. Dem Antrag ist zu entsprechen, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.	Die **Elternzeit, Familien- und Pflegezeit** werden auf die Höchstdauer von 15 Jahren nicht angerechnet, sie können zusätzlich zu den 15 Jahren genommen werden.

Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigte Lehrer und Lehrerinnen § 17 ADO (BASS 21 - 02 Nr. 4)
Benachteiligungsverbot § 69 LBG
Empfehlungen der Bezirksregierung Düsseldorf vom 18.10.2013

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 ruhegehaltsfähigen 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)

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.

Empfehlungen für den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte der Bezirksregierung Düsseldorf vom 18.10.2013

Aus dem allgemeinen Fürsorgegedanken, den Vorgaben des Landesbeamtengesetzes des Landes NRW (LBG NRW), dem Schulgesetz des Landes NRW (SchulG NRW), der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO) sowie den Vorgaben des Frauenförderkonzepts der Bezirksregierung Düsseldorf ergibt sich für die Schulen die Verpflichtung, den Einsatz teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte verlässlich und angemessen zu regeln, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.
Die nachfolgenden Empfehlungen sind aus Beratungen von Schulaufsicht und Gleichstellungsbeauftragten entstanden, ihnen liegen die v.g. Regelungen zu Grunde. Darüber hinaus wurde bei der Entwicklung der Empfehlungen eine Bestandsaufnahme und Bewertung der schulischen Praxis vorgenommen.
Die Empfehlungen gelten für alle teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte (Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründe, §§ 66, 67 LBG sowie § 2 EZVO; Teilzeitbeschäftigung wegen Altersteilzeit, § 65 LBG; Teilzeitbeschäftigung aufgrund voraussetzungsloser Teilzeit, § 63 LBG).
Die nachfolgenden Empfehlungen richten sich zum einen an die Schulleitungen; zu ihren Leitungsaufgaben gehört es, dafür Sorge zu tragen, dass die an der Schule getroffenen Regelungen den Grundsätzen der v.g. Vorgaben entsprechen.
In gleicher Weise angesprochen sind auch die Ansprechpartnerinnen für Gleichstellungsfragen sowie die Lehrerkonferenzen, die bei der Umsetzung dieser Empfehlungen einzubeziehen sind.
Diese Empfehlungen sollen eine Hilfe sein, verschiedene Interessen in einen Ausgleich zu bringen. Dabei sollen sie zugleich Grundlage und Orientierung bei der schulischen Personaleinsatzplanung sein. Auf dieser Grundlage ist die Entwicklung von schulinternen Teilzeitvereinbarungen an den einzelnen Schulen notwendig.

I. Schulische Teilzeitvereinbarung

Der Interessenausgleich zwischen den Notwendigkeiten des Schulbetriebs einerseits und den berechtigten Belangen der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte andererseits ist grundsätzlich an den Schulen zu leisten. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 1 Satz 2 SchulG, der den Schulen aufträgt, Verwaltung und Organisation der inneren Angelegenheiten selbstständig wahrzunehmen.

Auf der Ebene der eigenverantwortlichen Schule sollte dabei zwischen folgenden Partnern eine konkrete Vereinbarung getroffen werden, die es den Teilzeitbeschäftigten Lehrkräften erleichtert, ihren dienstlichen Verpflichtungen nachzukommen (Schulische Teilzeitvereinbarung):

- *Schulleitung: ihr obliegt die Organisation und Verwaltung der Schule (§ 59 Abs. 3 SchulG), zu der auch die Planung des konkreten Stundenplans mit dem Ziel, im Rahmen der personellen Ressourcen sicherzustellen, dass Unterricht ungekürzt erteilt wird;*
- *Lehrerkonferenz: sie kann Grundsätze für die Unterrichtsverteilung und die die Aufstellung von Stunden-, Aufsichts- und Vertretungsplänen beschließen, weiterhin (auf Vorschlag der Schulleitung) Grundsätze für die Verteilung der Sonderaufgaben (§ 68 Abs. 2 SchulG), und allgemein den Schulleiter zu Stundenplänen des Einzelnen beraten (§ 68 Abs. 2 SchulG);*
- *Ansprechpartnerin für Gleichstellungsfragen (§ 68 Abs. 6 SchulG).*

Schulische Teilzeitvereinbarungen müssen folgende Regelungen beachten:

- *§ 69 LBG (Benachteiligungsverbot für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte),*
- *§ 17 ADO (Umfang der Dienstpflichten teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte),*
- *die Regelungen des LGG (insbesondere des § 13 LGG zu Arbeitszeit und Teilzeit) sowie*
- *die Vorgaben des Frauenförderplans (Verpflichtung der Schulen, den Einsatz Teilzeitbeschäftigter verlässlich und angemessen zu regeln, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern).*

Die im Folgenden vorgeschlagenen Aspekte sollen eine Orientierung für mögliche Inhalte der Schulischen Teilzeitvereinbarung geben.
Die Absprachen in den schulischen Teilzeitvereinbarungen sollen grundsätzlich verlässlich eingehalten werden; dies schließt nicht aus, dass in einzelnen Situationen Abweichungen von diesen Absprachen erforderlich werden können. In diesen Fällen ist darauf zu achten, dass notwendig werdende Abweichungen von getroffenen Absprachen mit einem zeitlichen Vorlauf versehen werden, so dass für die Teilzeitkraft eine realistische Möglichkeit der Planung und Organisation zum Beispiel von Betreuung besteht.

II. Stundenplangestaltung

Die Ausweitung von Unterricht und außerunterrichtlichen Aktivitäten in den Nachmittag an allen Schulen, insbesondere an Schulen mit Ganztagsangebot, bedeutet für alle Lehrkräfte veränderte Anwesenheitszeiten bzw. Anwesenheitstage in der Schule Allgemein gilt der Grundsatz, dass der Umfang der Dienstpflichten und auch der Anwesenheitszeiten der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte der reduzierten Pflichtstunden-zahl entsprechen soll.

1. Unterrichtseinsatz:
Alle Lehrkräfte sollen ihren Schulleitungen Stundenplanwünsche rechtzeitig und schriftlich vor der Erstellung des neuen Stundenplans vorlegen. Diese Wünsche sollen auf Basis der getroffenen Schulischen Teilzeitvereinbarung im Rahmen der Organisationsmöglichkeiten berücksichtigt werden, aber auch den Bedürfnissen der gesamten Unterrichtsorganisation entsprechen.
Die Schulleitung soll mit den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften rechtzeitig Folgen des Unterrichtseinsatzes für die Stundenplangestaltung besprechen. Sofern sich aus schulorganisatorischen Gründen besondere Belastungen ergeben, sollen diese in absehbarer Zeit ausgeglichen werden.

2. Springstunden:
Die Schulleitung trägt die Verantwortung, dass das Verhältnis von Unterrichtsverpflichtung und Anwesenheitszeit in einem vertretbaren Verhältnis gehalten wird. Daher soll die Anzahl der Springstunden bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften entsprechend der jeweiligen Stundenreduzierung vermindert werden. Eine überproportionierte Belastung durch Springstunden muss vermieden werden.

3. unterrichtsfreie Tage:
Teilzeitbeschäftigten Lehrkräften sollen in Übereinstimmung mit § 17 Abs. 3 ADO unterrichtsfreie Tage oder unterrichtsfreie Halbtage entsprechend ihrer Stundenzahl gewährt werden, wenn schulformspezifische, schulorganisatorische und pädagogische Belange nicht entgegenstehen.

III. Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen, schulinternen Fortbildungen und Prüfungen

Nach § 17 Abs. 2 ADO erstrecken sich die dienstlichen Verpflichtungen teilzeitbeschäftigter Lehrer in der Regel auch auf die Teilnahme an Konferenzen und Prüfungen. Die Teilnahme an Konferenzen, die im Schulgesetz verankert sind (Lehrerkonferenzen, Fachkonferenzen bzw. Bildungsgangkonferenzen, Klassenkonferenzen, Jahrgangskonferenzen), an schulinternen Fortbildungen und Dienstbesprechungen ist grundsätzlich verpflichtend, da diese für die pädagogische Arbeit an der Schule dringend erforderlich ist. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sollen

durch eine entsprechende langfristige und verlässliche Terminplanung durch die Schulleitung in die Lage versetzt werden, alle organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen, um hieran teilnehmen zu können. Hierzu gehört auch die Einhaltung der geplanten Zeitrahmen.
Die Schulleitung kann bei Vorliegen wichtiger Gründe oder wenn ein ausreichender Informationsfluss in beide Richtungen sichergestellt werden kann, eine Lehrkraft von der Teilnahme an einer Konferenz oder Dienstbesprechung befreien. In diesem Fall besteht für die Lehrkraft die Verpflichtung zur selbstständigen Informationsbeschaffung.
Kurzfristig anberaumte Dienstbesprechungen müssen von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften nicht auf jeden Fall wahrgenommen werden, wenn ohne ausreichenden zeitlichen Vorlauf eine ausreichende Organisation der familiären Belange nicht gewährleistet werden kann. Bei Nichtteilnahme besteht auch die Verpflichtung der selbstständigen Informationsbeschaffung.

IV. Klassenleitung

Die dienstliche Verpflichtung von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften erstreckt sich gem. § 17 Abs. 2 ADO grundsätzlich auch auf die Klassenleitung. Empfohlen wird die Bildung von Klassenleitungsteams, da diese es den teilzeitbeschäftigten Lehrkräften erleichtert, Klassenleitungsfunktionen zu übernehmen.

V. sonstige dienstliche Aufgaben

Bei der Wahrnehmung sonstiger dienstlicher Aufgaben (z. B. Vertretungen, Aufsichtführung, Sprechstunden, Sprechtage) ist gem. § 17 Abs. 2 ADO eine der Arbeitszeitermäßigung entsprechende proportionale Reduzierung dieser Aufgaben anzustreben.
Die dienstlichen Verpflichtungen der §§ 1, 2 ADO werden damit nicht aufgehoben, sicherzustellen ist aber, dass deren Umfang für Teilzeitbeschäftigte angemessen reduziert wird.
An manchen Schulen hat es sich als günstig erwiesen, dass die teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte selbst nach abgestimmten Verfahren der Schulleitung Vorschläge für die anteilige Reduzierung der sonstigen Aufgaben machen.

1. Elternsprechtage / Elternsprechstunden:
Für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sollen die Präsenzzeiten an Elternsprechtagen anteilig reduziert werden. Es ist aber sicherzustellen, dass Erziehungsberechtigte etwa im Rahmen von Elternsprechstunden die Möglichkeit haben, sich über Leistungsstand oder Verhalten ihres Kindes zu informieren.

2. Vertretungsunterricht / Aufsicht / Mehrarbeit:
Auch diese Aufgaben sind proportional zur Arbeitszeitermäßigung wahrzunehmen. Teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte sollen für diese Aufgaben proportional nicht häufiger für diese Aufgaben eingesetzt werden als vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte. Bei einem Einsatz ist die rechtzeitige Planbarkeit der familiären Verpflichtungen zu berücksichtigen.

3. Veranstaltungen im Rahmen des Schulprogramms:
Bei der Planung und Durchführung von Veranstaltungen, die aufgrund des Schulprogramms oder der pädagogischen Konzeption der Schule erfolgen, wie z. B. Projekttage oder –wochen, Epochenunterricht, Schulfeste etc., ist die besondere Situation der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte zu berücksichtigen. Dabei muss bei der Durchführung gesichert sein, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewährleistet wird, durch z. B. verlässliche und rechtzeitige Planung.

4. Schulfahrten:
In diesem Zusammenhang ist § 17 Abs. 2 S. 3 ADO zu berücksichtigen, ebenso Ziffer 4.1 der „Richtlinien für Schulfahrten“ (BASS 14-12 Nr.2).
Die zeitliche Belastung bei der Durchführung von Schulwanderungen und Klassenfahrten soll danach ebenfalls proportional zur Arbeitszeitermäßigung reduziert werden. Angesichts der besonderen Belastungen, die Klassenfahrten für alle Lehrer/innen und insbesondere für Teilzeitbeschäftigte mit sich bringen, sollte diese Aufgabe nur in Absprache mit den Beteiligten übertragen werden. Die Reduzierung der Teilnahme an Klassenfahrten bezieht sich dabei in der Regel auf die Anzahl der Veranstaltungen. Teilzeitbeschäftigte sollen nur in entsprechend größeren Zeitabständen an mehrtägigen Veranstaltungen teilnehmen.
Weitere Reduzierungen können im Rahmen der schulischen Organisationsmöglichkeiten erfolgen. Diese Rahmenbedingungen sollen bereits bei der Erarbeitung des Schulfahrten-Konzepts der Schule und der Planung der Schulfahrten bzw. im Vorfeld bei der Genehmigung der Fahrt berücksichtigt werden. Der innerschulische Ausgleich ist spätestens zum Ende des auf die Veranstaltung folgenden Halbjahres durchzuführen.

5. Dienstliche Beurteilung
Bei dienstlichen Beurteilungen ist der Umfang der Sonderaufgaben Teilzeitbeschäftigter im entsprechenden Verhältnis zu sehen und zu bewerten.
Teilzeitbeschäftigung darf sich nicht negativ auf das Ergebnis einer dienstlichen Beurteilung auswirken (§ 13 Abs. 4 LGG).

Vertretungsunterricht – Textquellen mit Anmerkungen

Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW - SchulG)
Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer,
Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO); BASS 21-02 Nr. 4

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

Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW - SchulG)
vom 15. Februar 2005 (GV. NRW. S. 102) – 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 Lehrerinnen und Lehrer,
Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO)
RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 18. Juni 2012
BASS 21 - 02 Nr. 4 – **Auszug**

§ 12 Unterrichtseinsatz, außerunterrichtliche Angebote

(4) Lehrer und Lehrerinnen sind verpflichtet, auf Anordnung der Schulleiterin oder des Schulleiters auch Vertretungsunterricht zu erteilen. **[Ein Recht auf Verweigerung besteht nicht, aber nach § 36 Abs. 2 BeamtStG und § 16 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 (§ 6). 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). Lehramtsanwärterinnen und -anwärter können im Rahmen des § 11 OVP (BASS 20 – 03 Nr. 11) und unter besonderer Beachtung der Erfordernisse der Ausbildung zu Vertretungsunterricht herangezogen werden.*

§ 13 Arbeitszeit, Vertretungsunterricht, Mehrarbeit

(3) Lehrerinnen und Lehrer können, soweit sie während der allgemeinen Unterrichtszeit der Schule (die Zeit, in der die ganz überwiegende Zahl der Schülerinnen und Schüler unterrichtet werden) nicht im Unterricht eingesetzt sind, durch die Schulleiterin oder den Schulleiter bei Bedarf im Rahmen des Zumutbaren mit anderen schulischen Aufgaben betraut werden. Sie können im Einzelfall **[Die Formulierung Einzelfall verbietet einen im Stundenplan fixierten Bereitschaftsdienst eines einzelnen oder auch mehrerer Kollegen.]** *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 Lehrerinnen und Lehrer 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 (§ 68 Absatz 3 Nummer 1 SchulG) zu beachten. 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.]** *Schwerbehinderte Lehrkräfte werden auf ihr Verlangen gemäß § 124 SGB IX von Mehrarbeit freigestellt.*

§ 17 Teilzeitbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer

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

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

§ 20 Allgemeine Leitungsaufgaben

(3) Zu den vorrangigen Aufgaben der Schulleiterin oder des Schulleiters gehört es, in Zusammenarbeit mit dem Kollegium, den Eltern (§ 123 SchulG) und den Schülerinnen und Schülern 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) Die Schulleiterin oder der Schulleiter wirkt im Rahmen der personellen Ressourcen darauf hin, dass der Unterricht ungekürzt erteilt wird (§ 59 Absatz 2 Nummer 4 SchulG). Bei Abwesenheit von Lehrerinnen und Lehrern ist - soweit möglich - **[Also nicht unbedingt und unter Hintanstellung der Fürsorgepflicht des Vorgesetzten gegenüber den Mitarbeitern.]** *für Vertretungsunterricht zu sorgen (§ 12 Abs. 4, § 13). Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verantwortlich dafür, dass alle Vorbereitungen zum Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres abgeschlossen sind (§ 59 Absatz 8 SchulG).*

Schulfahrten

Richtlinien für Schulfahrten (BASS 14 – 12 Nr.2)

Allgemeine Vorgaben

- Schulwanderungen und Schulfahrten sind Bestandteile der Bildungs- und Erziehungsarbeit der Schulen. Lehrkräfte sind grundsätzlich zur Teilnahme an solchen Veranstaltungen verpflichtet. Diese Verpflichtung gilt für Angestellte und Beamte gleichermaßen; teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte können gegebenenfalls eine Reduktion des Umfanges 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, aus dem Schulleben erwachsen und im Unterricht vor- und nachbereitet werden.

Planung und Vorbereitung

- Die Festlegung eines Fahrtenprogrammes für das jeweilige Schuljahr (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 (Auszug aus den Richtlinien für Schulfahrten)

3.1 Die Genehmigung der Schulfahrten als Schulveranstaltung erteilt die Schulleiterin oder der Schulleiter aufgrund eines rechtzeitig vor Beginn zu stellenden Antrags. Es ist dabei insbesondere zu prüfen, ob die Veranstaltung dem Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule gerecht wird, ob das von der Schulkonferenz vorgegebene Fahrtenprogramm beachtet wird und ob die Finanzierung gesichert ist.

3.2 Die Schulleiterin oder der Schulleiter genehmigt für die teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer die Dienstreise oder den Dienstgang. Dies gilt gleichfalls für die Teilnahme weiterer Begleitpersonen. Für die Schulleiterin oder den Schulleiter selbst erteilt die Schulaufsichtsbehörde die Dienstreisegenehmigung.

3.3 Soweit nicht gewährleistet ist, dass Reisekostenmittel in ausreichender Höhe zur Verfügung stehen, darf die Dienstreise nicht genehmigt werden.

3.4 Für den Antrag auf Genehmigung als Schulveranstaltung und die Dienstreisegenehmigung bzw. die Beauftragung weiterer Begleitpersonen ist das als Anlage [hier nicht abgedruckt] beigefügte Formblatt zu benutzen.

Teilnahmepflicht und Aufsichtspflicht

- 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.
- Bei **teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer** soll die Anzahl ihrer Teilnahme an Schulwanderungen und Wanderfahrten proportional zur Arbeitsermäßigung sein (§ 17 Abs. 2 Satz 3 ADO). In Ziffer 4.1. des Runderlasses heißt es u. a.:

  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).
- Schulwanderungen und Schulfahrten sind Schulveranstaltungen und werden im Klassen- oder Kursverband durchgeführt. Schülerinnen und Schüler sind zur Teilnahme verpflichtet.
- Auf behinderte Schülerinnen und Schüler ist bei der Gestaltung Rücksicht zu nehmen.
- Befreiung von der Teilnahmepflicht ist in besonderen Ausnahmefällen gemäß § 43 Abs. 3 SchulG möglich. 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.
- 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.
- Wird eine Schulfahrt über einen Sonntag oder kirchlichen Feiertag ausgedehnt, ist Gelegenheit zum Besuch des Gottesdienstes zu geben.
- Gesetzliche Unfallversicherung ist gewährleistet, da es sich um eine schulische Veranstaltung handelt. Grundsätze der Unfallverhütung sollen besprochen werden.
- Bei mehrtägigen Veranstaltungen ist in der Regel eine weitere Begleitperson mitzunehmen. Wenn Schülerinnen teilnehmen, ist grundsätzlich eine weibliche Begleitung notwendig.
- 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).
- Beförderungen mit privatem PKW sind grundsätzlich nicht zulässig.
- 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. 16.4 der Richtlinie zur Durchführung der Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX) im öffentlichen Dienst im Lande NRW (RdErl. d. Ministeriums des Inneren vom 11.09.2019 – BASS 21 – 06 Nr. 1.1)

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 einer 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 auch 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 arbeitsunfähige 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.Spätestens ab einer Dauer der Arbeitsunfähigkeit von sechs Wochen hat die ärztliche Feststellung nach Satz 1 regelmäßig mit der Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen. Der Gemeinsame Bundesausschuss legt in seinen Richtlinien nach § 92 bis zum 30. November 2019 das Verfahren zur regelmäßigen Feststellung über eine stufenweise Wiedereingliederung nach Satz 2 fest.*

§ 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.

16.4 Wiedereingliederung (Schwerbehinderte)

- *Ist nach längerer Erkrankung die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess auf ärztliches Anraten nur stufenweise möglich, soll dieses im Einvernehmen mit dem zuständigen Rehabilitationsträger vereinbart werden. Während des Wiedereingliederungsverfahrens besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin Arbeitsunfähigkeit. Beamtinnen und Beamten soll eine reduzierte Arbeitszeit entsprechend der notwendigen Wiedereingliederungsmaßnahme bis zur Dauer von sechs Monaten gemäß § 2 Absatz 6 Satz 1 AZVO beziehungsweise gemäß § 2 Absatz 6 Satz 2 AZVO bis zu zwölf Monaten unter den darin genannten Voraussetzungen eingeräumt werden.*

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

- Eine **Höchstdaue**r 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, dass 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

Textsammlung von Regelungen für tarifbeschäftigte Lehrkräfte

Für tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer ist es schwer, einen Überblick darüber zu bekommen, welche Regelungen aus dem Beamtenrecht auch für sie gelten und welche Bestimmungen des TV-L ihr Arbeitsverhältnis an den Schulen regeln. Ich hoffe, dass die folgenden Texte meinen Kolleginnen und Kollegen im Lande eine Hilfe sind.

1. Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen (ADO) RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 18.06.2012 (ABl. NRW. S. 384) – BASS 21-02 Nr. 4 – Auszug

§ 2 Geltungsbereich

(1) Diese Dienstordnung gilt für Schulleiterinnen und Schulleiter sowie für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen. Lehrerin oder Lehrer im Sinne dieser Dienstordnung ist, wer an einer Schule in eigener Verantwortung Unterricht erteilt (§ 57 Absatz 1 SchulG).

§ 3 Allgemeine Rechte und Pflichten

(4) Für Lehrerinnen und Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis gelten die allgemeinen Rechte und Pflichten entsprechend (§ 3 TV-L).

2. Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Schulgesetz NRW - SchulG) vom 15. Februar 2005 (GV. NRW. S. 102) zuletzt geändert am 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) – BASS 1-1 – Auszug

§ 57 Lehrerinnen und Lehrer

(1) Lehrerinnen und Lehrer unterrichten, erziehen, beraten, beurteilen und beaufsichtigen Schülerinnen und Schüler in eigener Verantwortung im Rahmen der Bildungs- und Erziehungsziele (§ 2), der geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften, der Anordnungen der Schulaufsichtsbehörden und der Konferenzbeschlüsse; sie fördern alle Schülerinnen und Schüler umfassend.

3. Hinweise zur Beschäftigung der Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis RdErl. d. Ministeriums für Schule und Weiterbildung v. 23.04.2007 (ABl. NRW. S. 261) BASS 21-01 Nr. 11 – Auszug

4 Arbeitszeit

Gemäß Nr. 2 des § 44 TV-L finden die Regelungen zur Arbeitszeit (§§ 6 bis 10 TV-L) auf Lehrkräfte keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die beamteten Lehrerinnen und Lehrer. Insoweit wird hinsichtlich der zu erteilenden Pflichtstundenzahl auf § 2 der Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11-11 Nr. 1) i.V.m. den jeweiligen Ermäßigungstatbeständen z. B. wegen einer Schwerbehinderteneigenschaft bzw. aus Altersgründen verwiesen.

Bei Teilzeitbeschäftigung im Tarifbeschäftigungsverhältnis ist die Alters- und Schwerbehindertenermäßigung des Runderlasses vom 03.11.1998 (BASS 21-05 Nr. 15) zu beachten.

5 Teilzeit und Beurlaubung

Teilzeitbeschäftigung und längerfristige Beurlaubung für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis sind durch Runderlass vom 16.06.2008 (BASS 21-05 Nr. 4) geregelt.

Auf die besonderen Regelungen zur Teilzeitbeschäftigung nach dem Runderlass zum Sabbatjahr (jetzt: Jahresfreistellung) - Teilzeitbeschäftigung für tarifbeschäftigte und beamtete Lehrkräfte vom 26.05.2004 (BASS 21-05 Nr. 13) wird verwiesen.

6 Mehrarbeit/Überstunden

Nach Nr. 2 des § 44 TV-L finden die Bestimmungen der §§ 7 und 8 TV-L auf Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis keine Anwendung. An diese Stelle treten die Bestimmungen für entsprechende Beamte.

Somit sind die Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte und die hierzu ergangene Verwaltungsvorschrift zu beachten. Auf die Runderlasse zur Mehrarbeit und zum nebenamtlichen Unterricht im Schuldienst (BASS 21-22 Nr. 21) und zur Vergütung der Mehrarbeit und des nebenamtlichen Unterrichts im Schuldienst - Vergütungssätze (BASS 21-22 Nr. 22) wird hingewiesen.

Bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Tarifbeschäftigungsverhältnis ist darüber hinaus der n.v. Runderlass vom 29.09.1999 - 123-24/11-50/97 zu beachten.

7 Beschäftigungszeit und Jubiläum

Die Beschäftigungszeit berechnet sich nach § 34 Abs. 3 TV-L. Der Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung vom 23.04.2007 (BASS 21-01 Nr. 18) ist zu beachten.

Die Dienstzeitehrung nach § 23 Abs. 2 TV-L erfolgt nach den Regelungen des Runderlasses zu Dienstjubiläen (BASS 21-24 Nr. 5).

8 Erholungsurlaub/Arbeitsbefreiung

8.1 Erholungsurlaub

Der Anspruch auf Erholungsurlaub für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis ergibt sich aus § 26 TV-L. Aufgrund der Nr. 3 Abs. 1 des § 44 TV-L ist der Erholungsurlaub in den Schulferien zu nehmen.

8.2 Arbeitsbefreiung

Arbeitsbefreiung für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis erfolgt auf der Grundlage des § 29 TV-L.

9 Dienstliche Beurteilung

Lehrkräfte im Tarifbeschäftigungsverhältnis werden auf der Grundlage der Nr. 6.2 der Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schul- praktische Lehrerausbildung vom 02.01.2003 (BASS 21-02 Nr. 2) beurteilt.

10 Nebentätigkeit

Nebentätigkeiten der Tarifbeschäftigten bestimmen sich nach § 3 Abs. 4 TV-L.

11 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

11.1 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses richtet sich nach den §§ 33, 34 TV-L. Es sind hierbei verschiedene Fallgestaltungen vorgegeben: Kündigung während der Probezeit bzw. ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit (§ 34 TV-L), außerordentliche Kündigung (§ 626 BGB); Unkündbarkeit nach § 34 Abs. 2 TV-L sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Altersgründen (§ 33 Abs. 1 Buchstabe a TV-L i.V.m. Nr. 4 des § 44 TV-L), wegen verminderter Erwerbsfähigkeit (§ 33 Abs. 2 TV-L) oder aufgrund eines Auflösungsvertrages (§ 33 Abs. 1 Buchstabe b TV-L).

[...]

4. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 12. Oktober 2006 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 8 vom 28. März 2015 – Auszug

§ 33 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung
a) mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat,
b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen (Auflösungsvertrag).

(2) 1 Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. [...]

Achtung: **§ 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte**
Nr. 4 Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat

§ 34 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1 Die Kündigungsfrist beträgt bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses zwei Wochen zum Monatsschluss. 2 Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2)

bis zu einem Jahr	*ein Monat zum Monatsschluss,*
von mehr als einem Jahr	*6 Wochen,*
von mindestens 5 Jahren	*3 Monate,*
von mindestens 8 Jahren	*4 Monate,*
von mindestens 10 Jahren	*5 Monate,*
von mindestens 12 Jahren	*6 Monate*

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(2) 1 Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die das 40. Lebensjahr vollendet haben und unter die Regelungen des Tarifgebiets West fallen, können nach einer Beschäftigungszeit (Absatz 3 Satz 1 und 2) von mehr als 15 Jahren durch den Arbeitgeber nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. 2 Soweit Beschäftigte nach den bis zum 31. Oktober 2006 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

(3) 1 Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis zurückgelegt wurde, auch wenn sie unterbrochen ist. 2 Unberücksichtigt bleibt die Zeit eines Sonderurlaubs gemäß § 28, es sei denn, der Arbeitgeber hat vor Antritt des Sonderurlaubs schriftlich ein dienstliches oder betriebliches Interesse anerkannt. 3 Wechseln Beschäftigte zwischen Arbeitgebern, die vom Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erfasst werden, werden die Zeiten bei dem anderen Arbeitgeber als Beschäftigungszeit anerkannt. 4 Satz 3 gilt ent- sprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

§ 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich –

1Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). 2Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, sowie an Krankenpflegeschulen und ähnlichen der Ausbildung dienenden Einrichtungen.

Protokollerklärung:

Lehrkräfte im Sinne dieser Sonderregelungen sind Personen, bei denen die Vermittlung von Kenntnissen und Fertigkeiten im Rahmen eines Schulbetriebes der Tätigkeit das Gepräge gibt.

Nr. 2 Zu Abschnitt II - Arbeitszeit –

1Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. 2Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten in der jeweils geltenden Fassung. 3Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Nr. 2a Zu § 16 - Stufen der Entgelttabelle –

1. Bei Anwendung des § 16 Absatz 2 Satz 2 gilt:

1Für ab 1. April 2011 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften werden im Rahmen des § 16 Absatz 2 Satz 2 Zeiten einschlägiger Berufserfahrung aus mehreren Arbeitsverhältnissen zum selben Arbeitgeber, zuzüglich einer einmaligen Berücksichtigung der nach Ziffer 2 angerechneten Zeit des Referendariats oder Vorbereitungsdienstes, zusammengerechnet. 2Die Nr. 3 der Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2 bleibt unberührt.

2. Bei Anwendung des § 16 Absatz 3 Satz 1 gilt:

Für ab 1. März 2009 neu zu begründende Arbeitsverhältnisse von Lehrkräften wird die zur Vorbereitung auf den Lehrerberuf abgeleistete Zeit des Referendariats oder des Vorbereitungsdienstes im Umfang von sechs Monaten auf die Stufenlaufzeit der Stufe 1 angerechnet.

Nr. 3 Zu Abschnitt IV - Urlaub und Arbeitsbefreiung –

(1) 1Der Urlaub ist in den Schulferien zu nehmen. 2Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. 3Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

(2) 1Für eine Inanspruchnahme der Lehrkraft während der den Urlaub in den Schulferien übersteigenden Zeit gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. 2Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, regeln dies die Betriebsparteien.

Nr. 4 Zu Abschnitt V - Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses –

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar beziehungsweise 31. Juli), in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat

5. Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 1 vom 2. Februar 2016 – Auszug

§ 5 Maßgabe zu § 14 TV-L - Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit –

§ 14 TV-L gilt in folgender Fassung:

„§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird einer unter Abschnitt 1, Abschnitt 2 Ziffer 1 oder Abschnitt 5 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) fallenden Lehrkraft vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, erhält sie eine persönliche Zulage, wenn die Voraussetzungen - stünde sie im Beamtenverhältnis - für die Zahlung einer Zulage nach dem beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsrecht bei vorübergehender Übertragung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes erfüllt wären.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die Lehrkraft bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.“

6. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) vom 28. März 2015 und Tarifeinigung vom 17. Februar 2017 – Auszug

§ 16 Stufen der Entgelttabelle

(1) 1Die Entgeltgruppen 9 bis 15 umfassen fünf Stufen und die Entgeltgruppen 2 bis 8 sechs Stufen. 2Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(2) 1Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet, sofern keine einschlägige Berufserfahrung vorliegt. 2Verfügen Beschäftigte über eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr aus einem vorherigen befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber, erfolgt die Stufenzuordnung unter Anrechnung der Zeiten der einschlägigen Berufserfahrung aus diesem vorherigen Arbeitsverhältnis. 3Ist die einschlägige Berufserfahrung von mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zu einem anderen Arbeitgeber erworben worden, erfolgt die Einstellung in die Stufe 2, beziehungsweise - bei Einstellung nach dem 31. Januar 2010 und Vorliegen einer einschlägigen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren - in Stufe 3. *4Unabhängig davon kann der Arbeitgeber bei Neueinstellungen zur Deckung des Personalbedarfs Zeiten einer vorherigen beruflichen Tätigkeit ganz oder teilweise für die Stufenzuordnung berücksichtigen, wenn diese Tätigkeit für die vorgesehene Tätigkeit förderlich ist.*

Protokollerklärungen zu § 16 Absatz 2:

1. Einschlägige Berufserfahrung ist eine berufliche Erfahrung in der übertragenen oder einer auf die Aufgabe bezogen entsprechenden Tätigkeit.
2. Ein Berufspraktikum nach dem Tarifvertrag über die vorläufige Weitergeltung der Regelungen für die Praktikantinnen/Praktikanten beziehungsweise nach dem Tarifvertrag über die Regelung der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten der Länder gilt grundsätzlich als Erwerb einschlägiger Berufserfahrung.
3. Ein vorheriges Arbeitsverhältnis im Sinne des Satzes 2 besteht, wenn zwischen dem Ende des vorherigen und dem Beginn des neuen Arbeitsverhältnisses ein Zeitraum von längstens sechs Monaten liegt; bei Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern ab der Entgeltgruppe 13 verlängert sich der Zeitraum auf längstens zwölf Monate.

(2a) Der Arbeitgeber kann bei Einstellung von Beschäftigten im unmittelbaren Anschluss an ein Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst (§ 34 Absatz 3 Satz 3 und 4) die beim vorherigen Arbeitgeber nach den Regelungen des TV-L, des TVÜ-Länder oder eines vergleichbaren Tarifvertrages erworbene Stufe bei der Stufenzuordnung ganz oder teilweise berücksichtigen; Absatz 2 Satz 4 bleibt unberührt.

(3) 1Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe - von Stufe 3 an in Abhängigkeit von ihrer Leistung gemäß § 17 Absatz 2 - nach folgenden Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit innerhalb derselben Entgeltgruppe bei ihrem Arbeitgeber (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1,
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2,
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3,
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4 und
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5 bei den Entgeltgruppen 2 bis 8.

2Die Abweichungen von Satz 1 sind in den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen in der Entgeltordnung geregelt.

(4) 1Die Entgeltgruppe 1 umfasst fünf Stufen. 2Einstellungen erfolgen zwingend in der Stufe 2 (Eingangsstufe). 3Die jeweils nächste Stufe wird nach vier Jahren in der vorangegangenen Stufe erreicht; § 17 Absatz 2 bleibt unberührt.

(5) 1Zur regionalen Differenzierung, zur Deckung des Personalbedarfs, zur Bindung von qualifizierten Fachkräften oder zum Ausgleich höherer Lebenshaltungskosten kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden. 2Beschäftigte mit einem Entgelt der Endstufe können bis zu 20 v.H. der Stufe 2 zusätzlich erhalten. 3Die Zulage kann befristet werden. 4Sie ist auch als befristete Zulage widerruflich

Folgerung: Der pensionierte Beamte erhält als tarifbeschäftigter Kollege die höchste Stufe 5 der zustehenden Entgeltgruppe, wenn der Beginn des Ruhestandes höchstens ein halbes Jahr (ansonsten Stufe 3) zurückliegt.

Verordnung über die Gewährung von Jubiläumszuwendungen an die Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Jubiläumszuwendungsverordnung – JZV) vom 10. Januar 2017 (GV. NRW. S. 210) Auszug

§ 1 Jubiläumszuwendung

(1) Beamtinnen und Beamte des Landes, der Gemeinden, der Gemeindeverbände und der anderen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts erhalten bei Vollendung einer 25-, 40- oder 50-jährigen Dienstzeit eine Jubiläumszuwendung und eine Dankurkunde, so weit sie das Jubiläum frühestens am 1. Juli 2016 begehen.

(2) Für Richterinnen und Richter des Landes gelten die Vorschriften dieser Verordnung entsprechend.

§ 2 Höhe der Jubiläumszuwendung, Dienstbefreiung

(1) Die Jubiläumszuwendung beträgt

1. bei einer Dienstzeit von 25 Jahren 300 Euro,
2. bei einer Dienstzeit von 40 Jahren 450 Euro und
3. bei einer Dienstzeit von 50 Jahren 500 Euro.

(2) Aus Anlass des Dienstjubiläums wird gemäß § 33 Absatz 1 Satz 2 Ziffer 4 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. S. 2, ber. S. 92), in der jeweils geltenden Fassung, an einem Arbeitstag Dienstbefreiung gewährt.

§ 3 Jubiläumsdienstzeit

(1) Zur Jubiläumsdienstzeit zählen

1. Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit auch im Sinne von Absatz 3 in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis sowie eines Amtsverhältnisses bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber,
2. Zeiten der Ableistung einer Dienstpflicht nach Artikel 12a des Grundgesetzes,
3. Zeiten einer Elternzeit, so weit diese nach Eintritt in den Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn oder eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers, verbracht worden ist,
4. Zeiten, die in den Fällen des § 34 Absatz 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW geleistet wurden und zu einer Verzögerung bei der Einstellung geführt haben bis zu einem Jahr,
5. Zeiten, in denen eine berufliche Tätigkeit als Planstelleninhaberin oder Planstelleninhaber an Ersatzschulen geleistet wurde und
6. Zeiten, die in einem Beamtenverhältnis auf Widerruf oder in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis nach § 7 Absatz 1 des Landesbeamtengesetzes abgeleistet wurden.

(2) [...]

(3) Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind voll zu berücksichtigen. Dies gilt auch für Zeiten einer unterhälftigen Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer Beurlaubung aus familiären Gründen. Die Zeit braucht nicht zusammenhängend abgeleistet zu sein. Derselbe Zeitraum darf nur einmal berücksichtigt werden.

Finanzielle Aspekte – Kapitel 3

302 Besoldung und Ruhegehalt - Höchstgrenzen
303 Besoldung der Beamten in NRW
304 Stufenfestsetzung gemäß § 29 Abs. 2 LBesG NRW
306 Berechnung der Erfahrungsstufe
308 Entgelt von Tarifbeschäftigten nach TV-L
309 Berechnung des Entgelts nach TV-L
für kurzfristige Beschäftigung
310 Beihilfe für Beamte
314 Kindergeld – Beihilfe – Krankenversicherung
317 Reisekosten bei mehrtägigen Wanderfahrten
319 Reisekosten
320 Sonderzahlung ab 1. Januar 2017
in monatliche Bezüge integriert
321 Zulage für die Wahrnehmung eines
höherwertigen Amtes für Beamte

Hans-Peter Mach
Velbert – Januar 2023

Ruhegehaltseinbußen durch Teilzeit bzw. Urlaub
Besoldung und Ruhegehalt - Höchstgrenzen bei Ruhehalt mit Faktor 0,99349 wegen Sonderzahlung
Besoldungseinbuße brutto für 1 Stunde Teilzeit
ab 01.12.2022 mit Erhöhung um 2,8 % pro Monat
Autor: Hans-Peter Mach, Velbert, 01.12.2022

LBeamtVG NRW § 16 Höhe des Ruhegehalts [Auszug]

(1) Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 [neues Recht – Übergangsrecht 0,95667] vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge [mit Faktor 0,99349] (§ 5), insgesamt jedoch höchstens 71,75 vom Hundert. […]

Das sogenannte neue Recht gilt für Beamte, die nach 1991 ernannt worden sind.
Für vorher Ernannte gilt das Übergangsrecht, wenn es günstiger ist als das neue Recht, was meistens der Fall ist.
Bei A 13 SR (Studienrat) ist die Zulage in allen Berechnungen enthalten, aber bei den anderen Besoldungsgruppen nicht.

Besoldungsgruppen	**A 10**	**A 12**	**A 13**	**A 13 StR**	**A 14**	**A 15**	**A 16**
Grundgehalt Stufe 12 (A 10 Stufe 11)	4.186,98 €	5.092,00 €	5.652,17 €	5.652,17 €	6.251,51 €	7.050,45 €	7.846,84 €
Familienzuschlag Stufe 1 voll (Verheirateten-Zuschlag)	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €
Zulage ruhegehaltfähig			229,94 €	**103,20 €**	229,94 €	229,94 €	
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge ledig ohne Zulage	**4.186,98 €**	**5.092,00 €**	**5.652,17 €**	**5.755,37 €**	**6.251,51 €**	**7.050,45 €**	**7.846,84 €**
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge verheiratet ohne Zulage	**4.339,66 €**	**5.244,68 €**	**5.804,85 €**	**5.908,05 €**	**6.404,19 €**	**7.203,13 €**	**7.999,52 €**
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge led ohne Zulage mit Faktor 0,99349	**4.159,72 €**	**5.058,85 €**	**5.615,37 €**	**5.717,90 €**	**6.210,81 €**	**7.004,55 €**	**7.795,76 €**
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge verh ohne Zulage mit Faktor 0,99349	**4.311,41 €**	**5.210,54 €**	**5.767,06 €**	**5.869,59 €**	**6.362,50 €**	**7.156,24 €**	**7.947,44 €**
maximales Ruhegehalt (71,75 %) ledig ohne Zulage mit Fakt 0,99349	**2.984,60 €**	**3.629,73 €**	**4.029,03 €**	**4.102,60 €**	**4.456,26 €**	**5.025,77 €**	**5.593,46 €**
maximales Ruhegehalt (71,75 %) verh ohne Zulage mit Fakt 0,99349	**3.093,44 €**	**3.738,56 €**	**4.137,87 €**	**4.211,43 €**	**4.565,09 €**	**5.134,60 €**	**5.702,29 €**
Ruhegehaltsminderung brutto bei neuem Recht für ledig ohne Zulage							
1 Jahr Urlaub	74,62 €	90,74 €	100,73 €	102,56 €	111,41 €	125,64 €	139,84 €
1 Jahr TZ 13 / 25,5 Stunden	38,04 €	46,26 €	51,35 €	52,29 €	56,80 €	64,05 €	71,29 €
1 Jahr TZ 14 / 28 Stunden	37,31 €	45,37 €	50,36 €	51,28 €	55,70 €	62,82 €	69,92 €
1 Jahr TZ-Stundenreduktion 1 / 25,5	2,93 €	3,56 €	3,95 €	4,02 €	4,37 €	4,93 €	5,48 €
1 Jahr TZ-Stundenreduktion 1 / 28	2,66 €	3,24 €	3,60 €	3,66 €	3,98 €	4,49 €	4,99 €

Ruhegehaltsminderung brutto bei Übergangsrecht ledig ohne Zulage							
1 Jahr Urlaub	39,79 €	48,40 €	53,72 €	54,70 €	59,42 €	67,01 €	74,58 €
1 Jahr TZ 13 / 25,5 Stunden	20,29 €	24,67 €	27,39 €	27,89 €	30,29 €	34,16 €	38,02 €
1 Jahr TZ 14 / 28 Stunden	19,90 €	24,20 €	26,86 €	27,35 €	29,71 €	33,51 €	37,29 €
1 Jahr TZ-Stundenreduktion 1 / 25,5	1,56 €	1,90 €	2,11 €	2,15 €	2,33 €	2,63 €	2,92 €
1 Jahr TZ-Stundenreduktion 1 / 28	1,42 €	1,73 €	1,92 €	1,95 €	2,12 €	2,39 €	2,66 €

Individuelle Eingaben:

Familienzuschlag	**0**	**<---------- 0 - 0,5 - 1**
Zulage	**0**	**<---------- 0 - 1 bei A 13 StR automatische Zulage unabhängig von Eingabe**
Pflichtstunden	**25,5**	**<---------- 25,5 - 28 - andere**
Stundenreduktion	**1**	**<---------- bei Urlaub volle Pflichtstundenzahl eingeben**
für Jahre	**3**	**<----------**

Besoldungsgruppen	**A 10**	**A 12**	**A 13**	**A 13 StR**	**A 14**	**A 15**	**A 16**
Ruhegehaltsminderung neues Recht für individuelle Eingaben	8,78 €	10,68 €	11,85 €	12,07 €	13,11 €	14,78 €	16,45 €
Ruhegehaltsminderung Übergangsrecht für individuelle Eingaben	4,68 €	5,69 €	6,32 €	6,44 €	6,99 €	7,88 €	8,77 €
Besoldungsminderung brutto pro reduzierte Stunde Unterricht	**164,20 €**	**199,69 €**	**221,65 €**	**221,65 €**	**245,16 €**	**276,49 €**	**307,72 €**

Die obere Tabelle geht von folgender Voraussetzung aus:

Viele Kolleginnen und Kollegen unterrichten ab dem 60. Geburtstag nicht mehr voll, sondern ermäßigen ihre Pflichtstundenzahl um 1 Stunde für 3 Jahre bis zur geplanten Antragspensionierung mit 63 Jahren.
Eine solche Stundenreduktion um 1 Stunden ist unschädlich für die 3 Stunden Altersermäßigung nach dem 60. Geburtstag.
Die letzte Zeile gibt die Brutto-Besoldungseinbuße wieder, die 1 Stunde Teilzeit verursacht.

Besoldung und Ruhegehalt - Höchstgrenzen - Versorgungseinbußen pro Anhebungsmonat bei Antragspensionierung ab 63 J.

Besoldungsgruppen	**A 10**	**A 12**	**A 13**	**A 13 StR**	**A 14**	**A 15**	**A 16**
Grundgehalt Stufe 12 (A 10 Stufe 11)	4.186,98 €	5.092,00 €	5.652,17 €	5.652,17 €	6.251,51 €	7.050,45 €	7.846,84 €
Familienzuschlag Stufe 1 voll (Verheirateten-Zuschlag)	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €
Zulage ruhegehaltfähig			229,94 €	**103,20 €**	229,94 €	229,94 €	
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (100 %) ledig mit Faktor 0,99349	4.159,72 €	5.058,85 €	5.615,37 €	5.717,90 €	6.210,81 €	7.004,55 €	7.795,76 €
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (100 %) Verheirateten-Zuschlag halb	4.235,57 €	5.134,69 €	5.691,22 €	5.793,75 €	6.286,66 €	7.080,39 €	7.871,60 €
Ruhegehaltfähige Dienstbez (100 %) Verheirateten-Zuschlag voll	4.311,41 €	5.210,54 €	5.767,06 €	5.869,59 €	6.362,50 €	7.156,24 €	7.947,44 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) ledig	2.984,60 €	3.629,73 €	4.029,03 €	4.102,60 €	4.456,26 €	5.025,77 €	5.593,46 €
Versorgungseinbuße pro Anhebungsmonat bei Pensionierung ab 63 J.	8,95 €	10,89 €	12,09 €	12,31 €	13,37 €	15,08 €	16,78 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) Verheirateten-Zuschlag halb	3.039,02 €	3.684,14 €	4.083,45 €	4.157,01 €	4.510,68 €	5.080,18 €	5.647,87 €
Versorgungseinbuße pro Anhebungsmonat bei Pensionierung ab 63 J.	9,12 €	11,05 €	12,25 €	12,47 €	13,53 €	15,24 €	16,94 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) Verheirateten-Zuschlag voll	3.093,44 €	3.738,56 €	4.137,87 €	4.211,43 €	4.565,09 €	5.134,60 €	5.702,29 €
Versorgungseinbuße pro Anhebungsmonat bei Pensionierung ab 63 J.	9,28 €	11,22 €	12,41 €	12,63 €	13,70 €	15,40 €	17,11 €

Besoldung der Beamten in NRW ab 1. Dezember 2022 mit Erhöhung um 2,8 %

Das "Gehalt" wird bei Beamtinnen und Beamten als Besoldung bezeichnet. Diese setzt sich aus dem **Grundgehalt** und einer sozialen Komponente, dem **Familienzuschlag**, zusammen.

Das jeweilige **Grundgehalt** richtet sich nach dem übertragenen Amt. Dieses Amt ist bei beamteten Lehrkräften einer bestimmten Besoldungsgruppe zugeordnet. Bei Lehrerinnen und Lehrern in der Sekundarstufe I handelt es sich bei der Einstellung um die Besoldungsgruppe A 12.

Das Grundgehalt wird, so weit die Besoldungsordnung nicht feste Gehälter vorsieht, nach Stufen **(Erfahrungsstufen)** bemessen und nicht mehr nach Dienstaltersstufen. Dabei erfolgt der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe nach bestimmten Zeiten mit dienstlicher Erfahrung und der Leistung. Mit der ersten Ernennung in ein Beamtenverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge wird ein Grundgehalt der ersten mit einem Grundgehaltsbetrag ausgewiesenen Stufe der maßgeblichen Besoldungsgruppe **(Anfangsgrundgehalt)** festgesetzt. Die Stufe wird mit Wirkung vom Ersten des Monats festgesetzt, in dem das Beamtenverhältnis begründet wird, und seit dem **1. Juni 2013** in einem **Stufenfestsetzungsbescheid** dem Beamten mitgeteilt.. Ausgehend von diesem Zeitpunkt beginnt der Stufenaufstieg. Das Grundgehalt steigt bis zur fünften Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren. Zeiten ohne Anspruch auf Grundgehalt verzögern den Stufenaufstieg, soweit in § 30 Absatz 2 des LBesG NRW nichts anderes bestimmt ist.

Besoldungsordnung A Grundgehaltssätze Monatsbeträge in € ab 01.12.2022 mit 2,8 % Erhöhung											
Besoldungsgruppe	Zweijahresrhythmus /			Dreijahresrhythmus /				Vierjahresrhythmus			
	23 J.	25 J.	27 J.	29 J.	32 J.	35 J.	38 J.	41 J.	45 J.	49 J.	53 J.
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 10		3187,15	3336,34	3485,58	3634,79	3784,03	3883,51	3983,47	4085,21	4186,98	
A 11		3511,98	3660,44	3808,93	3957,42	4109,21	4210,44	4311,71	4414,36	4517,63	4620,95
A 12			3931,13	4111,51	4292,61	4476,27	4599,42	4722,56	4845,74	4968,91	5092,00
A 13				4588,38	4787,81	4987,26	5120,25	5253,21	5386,21	5519,21	5652,17
A 14				4872,00	5130,67	5389,29	5561,74	5734,16	5906,62	6079,06	6251,51
A 15					5628,53	5912,90	6140,39	6367,90	6595,43	6822,95	7050,45
A 16					6202,35	6531,20	6794,35	7057,49	7320,57	7583,72	7846,84

Der **Familienzuschlag** beinhaltet die soziale Komponente, Er beträgt ab Besoldungsgruppe A 9:

Stufe 1	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**ohne Mietenstufe**	
	1. Kind	2. Kind	3. Kind	4. Kind
152,68 €	**285,62 €**	**646,11 €**	**829,75 €**	**783,76 €**

Zulagen ab 1.12.2022: Fachleiter (§ 55 LBesG NRW Anl 15) **153,75 €** A 14 FN 3/A 15 FN 4 Anl 14 LBesG NRW **229,94 €** Studienrat (§ 47 Buchstabe c LBesG NRW Anl 14) **103,20 €**

Das Anwärtergrundgehalt ab 1.12.2022 (Familienzuschlag ab A 9) beträgt bei späterer Eingruppierung in:		
A 12 1.550,37 €	**A 13 1.583,28 €**	**A 13 höherer Dienst 1.619,43 €**
Familienzuschlag Stufe 1 154,54 €	**1. Kind 289,07 €**	**2.Kind 651,15 € 3. Kind 834,68 € ohne Mietenstufe**

Die **Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)** beträgt ab Besoldungsgruppe A 9 ist mit 2,5 % in den monatlichen Bezüge enthalten, Bei Versorgungsempfängern sind es 1,83 %,

Die **Jubiläumszuwendung** beträgt ab einer Dienstzeit von: 25 J **300 €** 40 J **450 €** 50 J **500 €**

Die **Mehrarbeitsvergütung** beträgt nach einer Erhöhung um 2,8 % **ab 01.12.2022** (alte Vergütung in Klammern):

Lehrkräfte mit Eingangsamt unter A 12:	21,24 (20,66) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 12:	26,32 (25,60) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 13:	31,25 (30,40) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 13 höherer Dienst:	36,54 (35,54) €

Das **Kindergeld** beträgt ab 01.01.2023 für jedes Kind einheitlich **250 €**.

Stufenfestsetzung gemäß § 29 Abs. 2 LBesG NRW und folgende Stufen

Regelung vor 1. Juni 2013 (Dienstaltersstufen) Berechnung vor 01.01.2000 möglich z. B. mit Eintragung **0692** **<-- BDA** 06 = Geburtsmonat 92 = Jahr 21. Geburtstag - höchstens 99			**Regelung nach LBesG NRW ab 1. Juni 2013 (Erfahrungsstufen)** **Berechnung mit beliebigem Datum möglich.**		
Stufe	**Stufe ab Datum**	**Alter in Jahren**	**Erfahrungs-stufe**	**Beginn des Stufenaufstiegs**	**nächste Stufe in Jahren**
1	01.06.1992	21	**4**	**01.08.2014**	2
2	01.06.1994	23	5	01.08.2016	3
3	01.06.1996	25	6	01.08.2019	3
4	01.06.1998	27	7	01.08.2022	3
5	01.06.2000	29	8	01.08.2025	3
6	01.06.2003	32	9	01.08.2028	4
7	01.06.2006	35	10	01.08.2032	4
8	01.06.2009	38	11	01.08.2036	4
9	01.06.2012	41	12	01.08.2040	4
10	01.06.2016	45			
11	01.06.2020	49			
12	01.06.2024	53			

Die Stufe 11 ist die letzte Stufe für A 8 bis A 10. Die Stufe 12 ist die letzte Stufe für A 11 bis A 16

Auszug aus:
Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW) vom 14. Juni 2016

§ 29 Bemessung des Grundgehaltes

(1) Das Grundgehalt wird, soweit die Besoldungsordnung nicht feste Gehälter vorsieht, nach Stufen (Erfahrungsstufen) bemessen. Dabei erfolgt der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe nach bestimmten Zeiten mit dienstlicher Erfahrung und der Leistung.

(2) Mit der ersten Ernennung in ein Beamtenverhältnis mit Anspruch auf Dienstbezüge im Geltungsbereich dieses Gesetzes wird ein Grundgehalt der ersten mit einem Grundgehaltsbetrag ausgewiesenen Stufe der maßgeblichen Besoldungsgruppe (Anfangsgrundgehalt) festgesetzt, soweit nicht berücksichtigungsfähige Zeiten nach § 30 Absatz 1 anerkannt werden. Die Stufe wird mit Wirkung vom Ersten des Monats festgesetzt, in dem das Beamtenverhältnis begründet wird. ***[Stufenfestsetzungsbescheid als Verwaltungsakt mit Rechtsbehelfsbelehrung].*** *Ausgehend von diesem Zeitpunkt beginnt der Stufenaufstieg. Frühere Dienstzeiten mit Anspruch auf Dienstbezüge in einem Beamten-, Richter- oder Soldatenverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 31 Absatz 1) im Geltungsbereich des Grundgesetzes führen zu einer Vorverlegung des Beginns des Stufenaufstiegs auf den Zeitpunkt der ersten Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge, soweit in § 30 Absatz 4 nichts anderes bestimmt ist; Satz 1 zweiter Halbsatz und Sätze 2 und 3 gelten entsprechend. Die Stufenfestsetzung ist der Beamtin oder dem Beamten schriftlich mitzuteilen.* ***[Zuständig für den Erlass des Stufenfestsetzungsbescheids ist die personalaktenführende Dienststelle.]***

(3) Das Grundgehalt steigt bis zur fünften Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren. Zeiten ohne Anspruch auf Grundgehalt verzögern den Stufenaufstieg, soweit in § 30 Absatz 2 nichts anderes bestimmt ist. Die Zeiten nach Satz 2 werden auf volle Monate abgerundet. Die Sätze 1 bis 3 gelten in den Fällen des Absatzes 2 Satz 4 entsprechend.

§ 30 Berücksichtigungsfähige Zeiten

(1) Bei der ersten Stufenfestsetzung nach § 29 Absatz 2 werden als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt, soweit in Absatz 4 nichts anderes bestimmt ist:

1. *Zeiten einer Kinderbetreuung bis zu drei Jahren für jedes Kind,*

2. *Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Eltern von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266) in der jeweils geltenden Fassung, Ehegatten, Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz, Geschwistern oder Kindern) bis zu drei Jahren für jeden nahen Angehörigen,*

3. *Pflegezeiten nach dem Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung,*

4. *Zeiten einer hauptberuflichen Tätigkeit, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung ist, im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 31) oder im Dienst von öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden sowie im Dienst eines sonstigen Arbeitgebers, der die im öffentlichen Dienst geltenden Tarifverträge oder Tarifverträge wesentlich gleichen Inhalts anwendet und an dem die öffentliche Hand durch Zahlung von Beiträgen oder Zuschüssen oder in anderer Weise wesentlich beteiligt ist,*

5. *Zeiten von mindestens vier Monaten bis zu insgesamt zwei Jahren, in denen Wehrdienst, Zivildienst, Bundesfreiwilligendienst, Entwicklungsdienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr geleistet wurde,*

6. *Zeiten einer Eignungsübung nach dem Eignungsübungsgesetz in der im Bundesgesetzblatt III, Gliederungsnummer 53-5, veröffentlichten bereinigten Fassung in der jeweils geltenden Fassung, und*

7. *Verfolgungszeiten nach dem Beruflichen Rehabilitierungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 1. Juli 1977 (BGBl. I S. 1625) in der jeweils geltenden Fassung, soweit eine Erwerbstätigkeit, die einem Dienst bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 31) entspricht, nicht ausgeübt werden konnte.*

Weitere hauptberufliche Zeiten, die nicht Voraussetzung für den Erwerb der Laufbahnbefähigung sind, können ganz oder teilweise anerkannt werden, soweit sie für die Verwendung der Beamtin oder des Beamten förderlich sind. Mit Zustimmung des Finanzministeriums kann von Satz 1 Nummer 4 und Satz 2 abgewichen werden, wenn für die Zulassung zu einer Laufbahn besondere Voraussetzungen gelten. Zeiten für zusätzliche Qualifikationen, die nicht im Rahmen einer hauptberuflichen Tätigkeit erworben wurden, können in besonderen Einzelfällen, insbesondere zur Deckung des Personalbedarfs, mit insgesamt bis zu drei Jahren als berücksichtigungsfähige Zeiten anerkannt werden. Die Entscheidung nach den Sätzen 2 bis 4 trifft die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. Zeiten nach den Sätzen 1 und 2 werden durch Unterbrechungszeiten nach Absatz 2 nicht vermindert. Die Summe der Zeiten nach den Sätzen 1 bis 4 wird auf volle Monate gerundet.

[...]

Berechnung der Erfahrungsstufe gemäß § 29 Absatz 2 LBesG NRW anlässlich der Einstellung

Vorname
Name
geboren 11.04.1983
Einstellungsdatum 12.02.2015
Besoldungsgruppe A 12

a) Frühere Dienstzeiten mit Anspruch auf Dienstbezüge gemäß § 29 Absatz 2 Satz 4 LBesG NRW

	von	bis	J	M	T
1					
2					
3					
			0	0	

b) berücksichtigungsfähige Zeiten gemäß § 30 Absatz 1 Satz 1 LBesG NRW

ba) Kinderbetreuung und Pflege (Ziffer 1 bis 3)

	von	bis	J	M	T
1					
2					
3					
4					
5					
	Zwischensumme		0	0	0

bb) <u>hauptberufliche</u> Tätigkeiten im öffentlichen Dienst (Ziffer 4)

1 Tarifbeschäftigter	20.08.2014	30.01.2015	0	5	11
2 Tarifbeschäftigter	01.02.2015	11.02.2015	0	0	11
3					
4					
5					
6					
7					
8					
	Zwischensumme		0	5	22

bc) Wehr-, Zivil- <u>und sonstige Dienste</u> (Ziffer 5)

1					
2					
3					
	Zwischensumme		0	0	0

<u>bd) weitere Anrechungstatbestände</u> (Ziffer 6 und 7)

1					
2					
	Zwischensumme		0	0	0

Zwischensumme b) 0 5 22

c) förderliche Zeiten gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 LBesG NRW

	von	bis	J	M	T
1					
2					
3					
4					
5					

Zwischensumme c) 0 0 0

d) Gesamtsumme der anzuerkannten Zeiten 0 5 22

e) Berechnung der Erfahrungsstufe

	J	M	T
Gesamtsumme (siehe d) umgerechnet	0	5	22
aufgerundet	**0**	**6**	

	T	M	J
Einstellungsmonat		2	2015
oder		14	2014
anerkannt wurden aufgerundet		6	0
Vorverlegung auf	**01**	**08**	**2014**

f) Ergebnis

Die Lehrkraft ist in die Erfahrungsstufe 4 einzuordnen.
Die nächste Erfahrungsstufe wird 08/2016 erreicht.

Entgelt von tarifbeschäftigten Lehrkräften nach TV-L ab 1. Dezember 2022

Am 1. November 2006 löste der neue **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)** vom 19. Mai 2006 den ab 1. April 1961 geltenden **Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)** ab. Am 01.11.2006 trat der **Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Überganges (TVÜ-Länder)** in Kraft. Für die Lehrkräfte der Länder wurde die **EntgO-L vom 28.03.2015** beschlossen.

Die **Entgeltordnung Lehrkräfte** ordnet den Lehrerinnen und Lehrer die **Entgeltgruppen 9 bis 15** mit den **Entgeltstufen 1 bis 6** (ab 01.01.2018) zu. Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgendem Muster:

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5

Tabelle TV-L Lehrkräfte		**Monatsbeträge in €**			**Gültig ab 1. Dezember 2022**	
Entgeltgruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	5.017,31	5.394,35	5.593,59	6.301,27	6.837,15	7.042,26
14	4.542,64	4.885,93	5.167,63	5.593,59	6.246,27	6.433,67
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.037,38
12	3.774,86	4.040,88	4.604,26	5.098,93	5.737,87	5.910,00
11	3.652,64	3.898,38	4.178,29	4.604,26	5.222,60	5.379,28
10	3.523,62	3.764,77	4.040,88	4.322,55	4.858,48	5.004,24
9b	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	4.423,96

Zulagen: *Hat die Lehrkraft Tätigkeiten an einer Schulform auszuüben, die ihrer Lehramtsbefähigung entspricht, hat sie nach Abschnitt 1 Absatz 4 Satz 1 [der EntgO-L] einen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage, wenn die entsprechende beamtete Lehrkraft Anspruch auf eine Zulage hätte. In Betracht kommen hierfür insb. Amts- und Stellenzulagen (BASS 21 - 21 Nr. 12 Nr. 2.4).*

Stand 01.01.2021: Fachleiter (§ 55 LBesG NRW Anl 15) **153,75 €** A 14 FN 3/A 15 FN 4 Anl 14 LBesG NRW **229,94 €**

Die **Höhergruppierung** (Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe) wird auch weiterhin nach **§ 17 Abs. 4 TV-L** betragsmäßig und nicht stufengleich durchgeführt. Dabei wird durch den Tarifvertrag vom 29.03.2019 der sogenannte **Garantiebetrag** angehoben.

Für am 31.12.2018 gezahlte **Garantiebeträge** (Bestandsfälle) erfolgt zum 1. Januar 2019 von Amts wegen eine Neuberechnung und Anhebung. Inhaltlich ist dabei zu beachten: die bisherigen Garantiebeträge aus einer Höhergruppierung vor 2019 betrugen im Dezember 2018 **64,13 Euro** für Beschäftigte ab EG 9 bis EG 15 und steigen nunmehr für Beschäftigte ab EG 9a bis EG 15 auf **180 Euro**. Dabei sind die Anhebungen immer begrenzt durch den Differenzbetrag, der sich bei einer fiktiven stufengleichen Höhergruppierung ergäbe.

Jahressonderzahlung: Für Beschäftigte, die am **1. Dezember** im Arbeitsverhältnis stehen, beträgt die jeweils mit den Bezügen für den Monat November zustehende Jahressonderzahlung im Tarifgebiet West in den Entgeltgruppen:

E 1 bis E 8 95 % **E 9 bis E 11 80 %** **E 12 bis E 13 50 %** **E 14 bis E 15 35 %**

des in den Kalendermonaten Juli bis September **(eingefroren auf Stand 2018)** durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts ohne Überstundenentgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

Die **Mehrarbeitsvergütung** beträgt nach einer Erhöhung um 2,8 % **ab 01.12.2022** (alte Vergütung in Klammern):

Lehrkräfte mit Eingangsamt unter A 12 (E 6 - E 8)	16,64 (16,19) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt unter A 12 (E 9- E 11)	21,24 (20,66) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 12:	26,32 (25,60) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 13:	31,25 (30,40) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 13 höherer Dienst:	36,54 (35,54) €

Jubiläumsgeld: Tarifbeschäftigte erhalten nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren ein Jubiläumsgeld von 350 €. Nach 40 Jahren sind es 500 €. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Das **Kindergeld** beträgt ab 01.01.2023 für jedes Kind einheitlich **250 €**.

Entgelt von tarifbeschäftigten Lehrkräften nach TV-L ab 1. Dezember 2022

Am 1. November 2006 löste der neue **Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)** vom 19. Mai 2006 den ab 1. April 1961 geltenden **Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)** ab. Am 01.11.2006 trat der **Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder in den TV-L und zur Regelung des Überganges (TVÜ-Länder)** in Kraft. Für die Lehrkräfte der Länder wurde die **EntgO-L vom 28.03.2015** beschlossen.

Die **Entgeltordnung Lehrkräfte** ordnet den Lehrerinnen und Lehrer die **Entgeltgruppen 9 bis 15** mit den **Entgeltstufen 1 bis 6** (ab 01.01.2018) zu. Bei der Einstellung werden die Beschäftigten der Stufe 1 zugeordnet. Die Beschäftigten erreichen die jeweils nächste Stufe nach folgendem Muster:

- Stufe 2 nach einem Jahr in Stufe 1
- Stufe 3 nach zwei Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 nach drei Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 nach vier Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 nach fünf Jahren in Stufe 5

Tabelle TV-L Lehrkräfte		**Monatsbeträge in €**		**Gültig ab 1. Dezember 2022**		
Entgeltgruppe	**Stufe 1**	**Stufe 2**	**Stufe 3**	**Stufe 4**	**Stufe 5**	**Stufe 6**
15	5.017,31	5.394,35	5.593,59	6.301,27	6.837,15	7.042,26
14	4.542,64	4.885,93	5.167,63	5.593,59	6.246,27	6.433,67
13	4.188,38	4.508,07	4.748,54	5.215,72	5.861,53	6.037,38
12	3.774,86	4.040,88	4.604,26	5.098,93	5.737,87	5.910,00
11	3.652,64	3.898,38	4.178,29	4.604,26	5.222,60	5.379,28
10	3.523,62	3.764,77	4.040,88	4.322,55	4.858,48	5.004,24
9b	3.136,59	3.369,08	3.520,54	3.939,07	4.295,09	4.423,96

Zulagen: *Hat die Lehrkraft Tätigkeiten an einer Schulform auszuüben, die ihrer Lehramtsbefähigung entspricht, hat sie nach Abschnitt 1 Absatz 4 Satz 1 [der EntgO-L] einen Anspruch auf eine Entgeltgruppenzulage, wenn die entsprechende beamtete Lehrkraft Anspruch auf eine Zulage hätte. In Betracht kommen hierfür insb. Amts- und Stellenzulagen (BASS 21 - 21 Nr. 12 Nr. 2.4).*

Stand 01.01.2021: Fachleiter (§ 55 LBesG NRW Anl 15) **153,75 €** A 14 FN 3/A 15 FN 4 Anl 14 LBesG NRW **229,94 €**

Die **Höhergruppierung** (Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe) wird auch weiterhin nach **§ 17 Abs. 4 TV-L** betragsmäßig und nicht stufengleich durchgeführt. Dabei wird durch den Tarifvertrag vom 29.03.2019 der sogenannte **Garantiebetrag** angehoben.

Für am 31.12.2018 gezahlte **Garantiebeträge** (Bestandsfälle) erfolgt zum 1. Januar 2019 von Amts wegen eine Neuberechnung und Anhebung. Inhaltlich ist dabei zu beachten: die bisherigen Garantiebeträge aus einer Höhergruppierung vor 2019 betrugen im Dezember 2018 **64,13 Euro** für Beschäftigte ab EG 9 bis EG 15 und steigen nunmehr für Beschäftigte ab EG 9a bis EG 15 auf **180 Euro**. Dabei sind die Anhebungen immer begrenzt durch den Differenzbetrag, der sich bei einer fiktiven stufengleichen Höhergruppierung ergäbe.

Jahressonderzahlung: Für Beschäftigte, die am **1. Dezember** im Arbeitsverhältnis stehen, beträgt die jeweils mit den Bezügen für den Monat November zustehende Jahressonderzahlung im Tarifgebiet West in den Entgeltgruppen:

E 1 bis E 8 95 % **E 9 bis E 11 80 %** **E 12 bis E 13 50 %** **E 14 bis E 15 35 %**

des in den Kalendermonaten Juli bis September **(eingefroren auf Stand 2018)** durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts ohne Überstundenentgelt, Leistungszulagen, Leistungs- und Erfolgsprämien.

Die **Mehrarbeitsvergütung** beträgt nach einer Erhöhung um 1,4 % ab **01.01.2021** (alte Vergütung in Klammern):

16,19 (15,97) € **(E 8/E 6)**
20,66 (20,37) € **(E 11 - E 9)**
25,60 (25,25) € **(Lehrbefähigung wie Eing-Amt A 12**
30,40 (29,98) € **(Lehrbefähigung wie Eing-Amt A 13)**
35,54 (35,05) € **(Lehrbefähigung wie Eing-Amt A 13 höherer Dienst)**

Jubiläumsgeld: Tarifbeschäftigte erhalten nach einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren ein Jubiläumsgeld von 350 €. Nach 40 Jahren sind es 500 €. Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

Das **Kindergeld** beträgt ab 01.01.2021 jeweils 219 € für die ersten zwei Kinder, 225 € für das dritte Kind und 250 € ab dem 4. Kind.

Berechnung des Entgelts nach TV-L ab 01.12.2022 für kurzfristige Beschäftigung aus flexiblen Mitteln für den Vertretungsunterricht (früher: Geld statt Stellen)

Die Ausgangssituation zu folgenden Zeilen: Die Schulleitung ist froh, eine kurzfristige Vertretung z. B. wegen Elternzeit gefunden zu haben. Nach Rücksprache mit der Bezirksregierung sind nach TV-L zu zahlende flexible Mittel vorhanden für: **Grundentgelt E 11 Stufe 1** für **21** Wochenstunden **in der Zeit von Montag 23.01.23 bis Mittwoch 21.06.23** (1. Tag 2. Halbjahr 2022/23 bis zum letzten Tag 2. Halbjahr 2022/23). Mit dieser Information soll die Schulleitung in die Lage versetzt werden, die berechtigte Frage des zukünftigen Kollegen nach seinem monatlichen Verdienst für die geschilderte arbeitsvertraglich festgelegte Unterrichtszeit an der Schule zu beantworten. Die Bestimmungen des neuen TV-L zu den Berechnungs- und Auszahlungsmodalitäten (**siehe Auszug aus TV-L**) sind unten wiedergegeben. Danach steht fest, es wird nicht nach erteilten Einzelstunden spitz abgerechnet, sondern es gibt ein monatliches Entgelt für alle in dem jeweiligen Monat liegenden Tage des Anspruchszeitraums (Feiertage, Wochenende, Ferientage, Krankheitstage zählen mit.). In der folgenden Tabelle **(Stand 01.12.2022 nach Entgelterhöhung um 2,8 %)** findet man die unterschiedlichen Monatsvergütungen (brutto vor Steuer- und Sozialabgaben) für den beschriebenen Musterfall mit **21 Wochenstunden** kursiv gedruckt:

Monat in 2023	Grundentgelt E 11 Stufe 1	Stunden-Entgelt 28 WochStd	Stunden-Entgelt 25.5 WochStd	Anspruchs-zeitraum in Tagen	Tage im Monat	*Monats-Entgelt bei 21/28*	*Monats-Entgelt bei 21/25.5*
Januar	3.652,64 €	130,45 €	143,24 €	9	31	*759,34 €*	*873,13 €*
Februar	3.652,64 €	130,45 €	143,24 €	28	28	*2739,45 €*	*3008,04 €*
März	3.652,64 €	130,45 €	143,24 €	31	31	*2739,45 €*	*3008,04 €*
April	3.652,64 €	130,45 €	143,24 €	30	30	*2739,45 €*	*3008,04 €*
Mai	3.652,64 €	130,45 €	143,24 €	31	31	*2739,45 €*	*3008,04 €*
Juni	3.652,64 €	130,45 €	143,24 €	21	30	*1917,62 €*	*2105,63 €*

R*ealschule Formel Beispiel Januar:* *3652,64 / 28 = 130,45 130,45 * **21** = 2739,45 2739,45 * 9 /31 = 759,34 €*
Gymnasium/Sekundarschule: *3652,64 / 25,5 = 143,24 143,24 * **21** = 3008,04 3008,04 * 9 /31 = 873,13 €*

§ 24 TV-L Berechnung und Auszahlung des Entgelts - Auszug

(1) [1]Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. [2]Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von der/dem Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedstaats der Europäischen Union. [3]Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag. [4]Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sowie der Tagesdurchschnitt nach § 21 sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.

(2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt (§ 15) und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht.

(3) [1]Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. [2]Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde der auf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile gezahlt. [3]Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Absatz 1 und entsprechende Sonderregelungen) zu teilen.[…]

Entgeltgruppe	Grundentgelt ab 01.12.2022 in €	
	Stufe 1	Stufe 2 nach 1 Jahr
13	4.188,38	4.508,07
12	3.774,86	4.040,88
11	3.652,64	3.898,38
10	3.523,62	3.764,77
9b	3.136,59	3.369,08
8	2.946,46	3.173,48
7	2.772,35	2.994,05

Die **Mehrarbeit** von den kurzfristig eingestellten Tarifbeschäftigten wird wie bei den unbefristet tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer abgerechnet. In einigen Regierungsbezirken dürfen Vertretungslehrkräfte eine über den mit ihnen arbeitsvertraglich vereinbarten Umfang hinaus gehende Mehrarbeit nicht leisten.

Beurlaubung ohne Dienstbezüge: *Sofern eine oder mehrere Beurlaubungen ohne Dienstbezüge […] dreißig Tage insgesamt im Kalenderjahr nicht überschreiten, werden für die Dauer dieser Beurlaubungen Beihilfen gewährt***.** (72 Abs. 1 LBG NRW**)**

Arzt und Zahnarzt

Alle ärztlichen Rechnungen müssen den Steigerungssatz ausweisen, um den der Rechnungsbetrag im Vergleich mit der einfachen Gebühr erhöht ist. Persönliche Leistungen des Arztes sind bis zum 2,3fachen, medizinisch-technische Leistungen bis zum 1,8fachen und Laborleistungen bis zum 1,15fachen Gebührensatz beihilfefähig. Es muss abgerechnet werden gemäß GOÄ bzw. GOZ.

Höhere Abrechnungen sind bis zum 3,5fachen Satz für persönliche Leistungen des Arztes beihilfefähig, wenn dafür eine auf den Patienten und dessen Behandlung bezogene **schriftliche Begründung** gegeben wird. Noch höhere Gebühren sind nicht beihilfefähig. Sie können allerdings dem Patienten dann vom Arzt in Rechnung gestellt werden, wenn dies vor Behandlungsbeginn schriftlich vereinbart worden ist.

Brillen und Kontaktlinsen: Aufwendungen für die Ersatzbeschaffung von Kontaktlinsen sind bei gleich bleibender Sehschärfe 2 Jahre, von Brillengläsern 3 Jahre nach der Erstbeschaffung bis zu einem Betrag von 170 € (je Kontaktlinse) bzw. 220 € (je Brillenglas bis 5,75 dpt) und 250 € (je Brillenglas ab 6 dpt) beihilfefähig.
Aufwendungen für ein Brillengestell sind bis zu 70 Euro sowie die Einschleifkosten der Brillengläser in das Gestell bis zu einem Betrag von 25 Euro je Glas beihilfefähig. Aufwendungen für höherbrechende Gläser sind ab 6 Dioptrien beihilfefähig.

Zahntechnische Leistungen (Material- und Laborkosten) sind nur bis zu 70 % (Einlagefüllungen (Inlays) ausgenommen) beihilfefähig. **Implantate** können nur nach Einreichung eines Kostenvorschlags, in einem sehr engen Rahmen als beihilfefähig anerkannt werden, z. B. bei einem zahnlosen Ober- oder Unterkiefer (ohne vorhandenes Implantat). Ohne Anerkennung werden neben den Kosten für die Suprakonstruktion (der auf einem Implantat befestigte Zahnersatz) je Implantat 1.000,00 € bis zu insgesamt 10 Implantate pauschal als beihilfefähig anerkannt. Bei Reparaturen sind neben den Kosten für die Suprakonstruktion einheitlich 400 € je Implantat beihilfefähig.

Heilpraktiker

Das beihilferechtliches Gebührenverzeichnis NRW für Heilpraktikerleistungen nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 Satz 5 BVO (Anlage 4 zur BVO) dient als Grundlage zur Beihilfefestsetzung.

Heilhilfsberufe

Beihilfefähig sind die Sätze des Leistungsverzeichnis für ärztlich verordnete Heilbehandlungen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 und Anlage 5 der BVO). Vor Behandlungsbeginn sollten Sie Masseure oder Krankengymnasten usw. nach den Kosten befragen. Die Ausführenden der Heilhilfsberufe sind aber nicht verpflichtet, sich an die Sätze des Leistungsverzeichnisses zu halten. Die Sätze liegen in der Höhe knapp über den Erstattungssätzen der Ersatzkassen. Die Anwendungen müssen ärztlich verordnet worden sein.

Stationäre Krankenhausbehandlung

Die Kosten für ein Zweibettzimmer sind beihilfefähig. Es wird aber ein Eigenanteil von **15,00 €** täglich bei Unterbringung in einem Zweibettzimmer erhoben**.** Für eine privatärztliche Behandlung beträgt der Eigenanteil **10,00 €** täglich. Der Eigenanteil ist maximal für **20 Tage** je beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Person im Kalenderjahr von den beihilfefähigen Aufwendungen abzusetzen.

Dauernde Pflegebedürftigkeit

Aufwendungen für **häusliche (ambulant) Pflege (§ 5a BVO)** sind aufgrund eines ärztlichen Gutachtens je nach Pflegegradstufe des § 36 SGB XI beihilfefähig.

Aufwendungen für **vollstationäre Pflege (§ 5d BVO)** in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung im Sinne des § 72 Absatz 1 Satz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder in einer vergleichbaren Einrichtung sind beihilfefähig, wenn häusliche oder teilstationäre Pflege nicht möglich ist oder wegen der Besonderheit des Falles nicht in Betracht kommt.

	Pflegegeld amb	Pflegesachleistung amb	Leistungsbetrag vollstat
Pflegegrad 2	316 Euro	689 Euro	770 Euro
Pflegegrad 3	545 Euro	1.298 Euro	1.262 Euro
Pflegegrad 4	728 Euro	1.612 Euro	1.775 Euro
Pflegegrad 5	901 Euro	1.995 Euro	2.005 Euro

Allgemeines

Der **Bemessungssatz** der Beihilfe beträgt beim **Beihilfeberechtigten** 50 %, 70 % beim **berücksichtigungsfähigen Ehegatten mit einem Gesamtbetrag der Einkünfte unter 20.000 EUR im Kalenderjahr** und bei **Kindern** 80 % der beihilfefähigen Aufwendung (Rechnungsbetrag). Bei zwei und mehr Kindern beträgt der Bemessungssatz bei einem Beihilfeberechtigten 70 %. Bei **Empfängern von Versorgungsbezügen** (Witwe, Waise), die als solche beihilfeberechtigt sind ohne Berücksichtigung der Einkünfte (keine 20.000 EUR Grenze), beträgt der Bemessungssatz 70 %.

In der Regel können der privaten Krankenversicherung und der Beihilfestelle unbezahlte Rechnungen zur Erstattung vorgelegt werden.

Ambulante Heilkuren und Sanatoriumsaufenthalte müssen vor Antritt von der Festsetzungsstelle auf Antrag hin als beihilfefähig anerkannt werden. Beihilfefähig sind bei Kuren die Behandlungskosten und die Kurtaxe; zu den Kosten für Unterkunft und Verpflegung wird ein Zuschuss von 20 € täglich gewährt.

Beihilfen für Aufwendungen **nach dem 01.01.2019** müssen spätestens **24 Monate nach der Rechnungsstellung** beantragt werden. Maßgebend ist hier das Eingangsdatum des Antrags.

Für Aufwendungen dürfen, der Eigenanteil zahntechnischer Leistungen bei der Versorgung mit Zahnersatz, Zahnkronen und Suprakonstruktionen (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Satz 7 BVO) und die Selbstbehalte bei Inanspruchnahme von Wahlleistungen (z. B. 2 Bett-Zimmer, Chefarztbehandlung) im Krankenhaus (§ 4 Abs. 1 Nr. 2 Satz 2 und 3 BVO) eine **Belastungsgrenze** (§ 15 BVO) von 1,5 % der Bruttojahresbezüge des Beihilfeberechtigten nicht übersteigen. Maßgeblich sind dabei die Bezüge des Vorjahres.

https://www.finanzverwaltung.nrw.de/de/informationen-fuer-gesetzlich-versicherte

Der folgende Text entstammt der oben genannten Internetseite.

Informationen für gesetzlich Versicherte

Bei der Antragstellung bitte ich zu beachten, daBei der Antragstellung bitte ich zu beachten, dass allen Belegen unbedingt der Erstattungsnachweis der Krankenkasse beizufügen ist. Auch wenn die Krankenkasse keine Erstattung erbringt, ist dies von der Krankenkasse auf jedem einzelnen Beleg bestätigen zu lassen.

Beihilfefähige Aufwendungen

Erhält ein Beihilfeberechtigter oder eine berücksichtigungsfähige Person eine **Sachleistung** oder eine **Dienstleistung**, werden **keine** Beihilfen gezahlt.

Diese Regelung gilt für freiwillig- und pflichtversicherte Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die gesetzlichen Krankenversicherungen gewähren als Sachleistungen beispielsweise ärztliche und zahnärztliche Behandlungen, Versorgung mit Arznei-, Verband-, Heil- oder Hilfsmitteln, Krankenhausbehandlungen, medizinische Rehabilitationsmaßnahmen, Fahrkosten und Pflegeleistungen, wobei der Versicherte entweder nicht mit Aufwendungen oder allenfalls mit einer geringen Kostenbeteiligung belastet ist. Eine **Dienstleistung** liegt insbesondere dann vor, wenn die Versicherungsträger unmittelbar Leistungen selbst erbringen (z.B. Aufklärungsmaßnahmen zur Verhütung von Krankheiten, Durchführung von Pflegekursen).

Als **Sach**- oder **Dienstleistung** gelten auch Geldleistungen bei

- künstlicher Befruchtung (§ 27 a SGB V),
- kieferorthopädischer Behandlung (§ 29 SGB V),
- Arznei und Verbandmitteln (§ 31 Abs. 1 u. 2 SGB V),
- Heilmitteln (§ 32 SGB V),
- Hilfsmitteln (§ 33 SGB V),
- häuslicher Krankenpflege (§ 37 Abs. 4 SGB V),
- Haushaltshilfe (§ 38 Abs. 4 SGB V) sowie
- die Leistungen aufgrund der Bestimmungen über die vollständige oder teilweise Kostenbefreiung (§§ 61, 62 SGB V).

Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen, die dadurch entstehen, dass Pflichtversicherte an Stelle von Sach- oder Dienstleistungen Kostenerstattung nach § 13 Abs. 2 SGB V wählen oder nach § 13 Abs. 4 SGB V erhalten, sowie Aufwendungen, bei denen die Krankenkasse die Kosten bis zur Höhe des Festbetrags nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch übernimmt. **Praxisgebühren** und **Zuzahlungen** beispielsweise zu Arznei- und Verbandmitteln, Beförderungskosten, Heilmitteln (z.B. Massagen, Krankengymnastik und medizinischen Bädern), bei vollstationärer Krankenhausbehandlung, sowie bei stationären Rehabilitationsmaßnahmen sind ebenfalls nicht beihilfefähig.

Dies bedeutet, dass für **freiwillig** und **pflichtversicherte** Beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Personen in der Regel dann noch Beihilfen gezahlt werden können, wenn die Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung sich nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches als Zuschuss darstellt, oder Aufwendungen für eine Behandlung entstanden sind, für die die gesetzliche Krankenversicherung keine Leistung erbringt. Damit entstehen beihilfefähige Aufwendungen für diesen Personenkreis in der Regel noch bei stationärer Krankenhausbehandlung, wenn Wahlleistungen in Anspruch genommen wurden, bei Zahnersatz- oder Heilpraktikerkosten, bei dauernder Pflege oder wenn Sie sich in privatärztliche ambulante Behandlung begeben.

Berechnung der Beihilfen
Hinsichtlich der Berechnung der Beihilfen ist folgendes zu beachten:
Bei Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Personen,

- die auf Grund einer Beschäftigung pflichtversichert
- oder nach dem 31.12.1993 erstmals in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert
- oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind und dem Grunde nach einen Anspruch auf einen Zuschuss zum Krankenversicherungsbeitrag haben,

ist die **zustehende** Leistung der Krankenkasse (nicht Pflegeversicherung) von den beihilfefähigen Aufwendungen abzuziehen.
Auch bei **privat Versicherten**, denen tatsächlich **ein Arbeitgeberzuschuss nach § 257 SGB V** gezahlt wird, wird die Beihilfe nach Abzug der zustehenden Leistung der Versicherung berechnet.
Wird die Leistung der Krankenkasse nicht in Anspruch genommen, ist die Beihilfe so zu berechnen, als wenn die Krankenkasse Leistungen erbracht hätte. Dieser fiktive Leistungsbetrag der Krankenkasse muss vom Beihilfeberechtigten durch eine Bescheinigung der Krankenkasse nachgewiesen werden. Wird der Nachweis nicht erbracht, sind fiktiv 50 v.H. des Rechnungsbetrages als Kassenleistung abzusetzen.
Auf den nach Abzug der Kassenleistung verbleibenden Restbetrag wird der personenbezogene Bemessungssatz angewandt (Restkostenbeihilfe).
Beispiel:

Beihilfefähige Aufwendungen:	100,00 EUR
abzüglich Leistung der Krankenkasse:	-50,00 EUR
verbleiben als beihilfefähig:	50,00 EUR
bei einem personenbezogenen Bemessungssatz von 70 v.H. ergibt sich als Beihilfebetrag:	35,00 EUR

Zum personenbezogenen Bemessungssatz wird auf Nr. 2 dieses Merkblattes verwiesen. Hier ist zu beachten, dass eine **Absenkung** des Bemessungssatzes um 10 v. H. für Personen, die nach dem 31.12.1993 erstmals in der Krankenversicherung der Rentner pflichtversichert sind, nicht in Betracht kommt.
Bei Beihilfeberechtigten oder berücksichtigungsfähigen Personen, die **vor dem 01.01.1994** erstmalig in der Krankenversicherung der Rentner **pflichtversichert** waren, sowie bei **freiwillig** in gesetzlichen Krankenkassen **versicherten** (ohne Arbeitgeberzuschuss) werden zu den gesamten Aufwendungen Beihilfen gezahlt, falls die Kasse keine Sachleistungen oder den Sachleistungen gleichgestellte Leistungen erbringt. Auf die beihilfefähigen Aufwendungen wird der personenbezogene Bemessungssatz angewandt.
Die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung sind nur im Rahmen der Höchstbetragsberechnung zu berücksichtigen.

Kindergeld - Beihilfe - Krankenversicherung

Diese Information soll den Eltern helfen, deren Kind in den nächsten Monaten ein Studium beginnt. Da das Kindergeld nur bis zum 25. Geburtstag gezahlt wird, sind bei Studienbeginn, besonders bei der Wahl der Krankenversicherung, Entscheidungen zu treffen, die früher nicht nötig waren, als das Kindergeld noch bis zum 27. Lebensjahr gezahlt wurde. Im Folgenden versuche ich in einer Gesamtsicht die logische Kette aufzuzeigen, die Kindergeld, Beihilfe und Krankenversicherung bilden.

1. Kindergeld

Kindergeld wird für Kinder **bis zum 18. Lebensjahr** gezahlt, es kann aber bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres weiter gezahlt werden, solange das Kind sich in der Schul-, Berufsausbildung oder einem Studium befindet.

Für ein über 18 Jahre altes Kind kann bis zur **Vollendung des 25. Lebensjahres** Kindergeld weiter gezahlt werden, solange es für einen Beruf ausgebildet wird. Darunter ist die Ausbildung für einen zukünftigen Beruf zu verstehen.

Kindergeld wird auch für eine Übergangszeit (Zwangspause) bis zu **vier Kalendermonaten** gezahlt (z.B. zwischen Schulabschluss und Beginn der Berufsausbildung oder eines Freiwilligendienstes).

Für ein **über 18 Jahre** altes Kind steht bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres Kindergeld zu, wenn es eine Berufsausbildung (im Inland oder Ausland) aufnehmen will, diese aber wegen eines fehlenden Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann.

Über das 25. Lebensjahr hinaus wird für Kinder in Schul- oder Berufsausbildung oder im Studium oder in einer Übergangszeit Kindergeld gezahlt, wenn sie

- den gesetzlichen **Grundwehrdienst oder Zivildienst** geleistet haben,
- sich an Stelle des gesetzlichen Grundwehrdienstes freiwillig für nicht mehr als drei Jahre zum Wehrdienst verpflichtet hatten,
- sich an Stelle des gesetzlichen Grundwehrdienstes eine vom Grundwehr- bzw. Zivildienst befreiende Tätigkeit als **Entwicklungshelfer** ausgeübt hatten,

und sie diesen Dienst oder die Tätigkeit **vor dem 1.7.2011** angetreten haben. Die Berücksichtigung erfolgt längstens für die Dauer des gesetzlichen Grundwehr- oder Zivildienstes.

Für ein **über 18 Jahre altes Kind** kann bis zur Vollendung des **25. Lebensjahres** Kindergeld gezahlt werden, wenn es ein freiwilliges soziales Jahr oder ein freiwilliges ökologisches Jahr im Sinne des Jugendfreiwilligendienstegesetzes leistet. Dieses Jahr kann auch im Ausland abgeleistet werden.

Nimmt ein Kind am Aktionsprogramm "Erasmus+" der Europäischen Union teil, kann es bis zur Dauer von zwölf Monaten berücksichtigt werden. Ein Kind kann auch berücksichtigt werden, wenn es einer dieser Dienste leistet:

- einen Bundesfreiwilligendienst,
- einen Internationalen Jugendfreiwilligendienst im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend,
- einen entwicklungspolitischen Freiwilligendienst "weltwärts" im Sinne der Richtlinie des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung,
- einen "Freiwilligendienst aller Generationen" im Sinne von § 2 Abs. 1a des Siebten Buches Sozialgesetzbuch oder
- einen anderen Dienst im Ausland nach § 5 Bundesfreiwilligendienstgesetz.

Für ein **über 18 Jahre altes Kind** steht bis zur Vollendung des **25. Lebensjahres** Kindergeld zu, wenn es

- eine Berufsausbildung wegen fehlenden Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen kann.
- wenn es ein "freiwilliges soziales Jahr" oder ein "freiwilliges ökologisches Jahr" nach den jeweiligen Förderungsgesetzen ableistet.

Für ein über 18 Jahre altes Kind wird Kindergeld gezahlt, wenn es wegen einer **körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung** nicht in der Lage ist, sich selbst zu unterhalten. Das ist der Fall, wenn das Kind mit seinen eigenen Mitteln seinen notwendigen Lebensbedarf nicht decken kann. Die Behinderung des Kindes muss vor der Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten sein. Für **Kinder mit Behinderung** wird Kindergeld über das 25. Lebensjahr hinaus **ohne altersmäßige Begrenzung** gezahlt.

Das **Kindergeld** beträgt ab 01.01.2023 für jedes Kind einheitlich **250 €**.

Für einen Beamten ergeben sich folgende monatlichen Einbußen bei Wegfall des Kindergeldes:

250 EUR Wegfall des Kindergeldes (ab 01.01.2023)
133 EUR Wegfall des Kinder-Zuschlags im Familienzuschlag (ab 01.12.2022)

2. Beihilfe für Kinder

Nach § 2 Abs. 2 der BVO haben Kinder des Beihilfeberechtigten als berücksichtigungsfähige Angehörige Anspruch auf Beihilfe, solange sie im Familienzuschlag nach dem Landesbesoldungsgesetz berücksichtigt sind. Im Familienzuschlag werden nach § 43 Abs. 2 Landesbesoldungsgesetz (LBesG) Kinder berücksichtigt, wenn für diese Anspruch auf Kindergeld besteht.

Kinder, die im Familienzuschlag berücksichtigt werden, da für sie Kindergeld gewährt wird, erhalten Beihilfe mit einem **Beihilfesatz von 80 %.**

Mit dem **25. Geburtstag f**ällt also mit dem Kindergeld auch die **Beihilfe von 80 %** weg. Im Abschnitt Krankenversicherung wird später näher darauf eingegangen.

3. Krankenversicherung für Kinder

Der Wegfall des Kindergeldes mit dem 25. Lebensjahr ist besonders für diejenigen Kinder von Bedeutung, die sich erstmals als Studenten an einer Fach- oder Hochschule einschreiben. Studenten müssen sich nämlich zu Beginn des Studiums entscheiden, ob sie sich auf Antrag von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen studentischen Krankenversicherung (StKV) befreien lassen und sich im Rahmen des Beihilfesystems zusammen mit einer ergänzenden privaten Krankenversicherung absichern wollen. Diese Befreiung kann nach § 8 Abs. 2 SGB V nicht widerrufen werden.

Das **Sozialgericht Trier hat im Urteil vom 16.02.2011** (Aktenzeichen: S 5 KR 119/10) einem privat krankenversicherten Studenten den Wechsel in die Krankenversicherung der Studenten abgelehnt. In seiner Begründung schreibt das Sozialgericht Trier:

> *Dies bedeutet: die vorliegend mit Bescheid der AOK Stuttgart vom 17.10.2005 ausgesprochene Befreiung gilt solange, wie in der Person des Klägers der Tatbestand einer - an sich bestehenden - Versicherungspflicht als eingeschriebener Student erfüllt ist - oder kurz formuliert - für die Dauer seines "Studiums". Dabei spielt es keine Rolle, welches Fach der Kläger studiert, ob er das "Studium" für kürzere oder längere Zeitdauer unterbricht, die Fachrichtung, die Art der Hochschule (Universität, Hochschule oder Fachhochschule) oder nur den Hochschulort wechselt oder sich z.B. nach einer Exmatrikulation wieder erneut einschreibt.*

Bei der Entscheidung über die Art des Krankenversicherungsschutzes während des Studiums müssen neben den Beitragssätzen (siehe Tabelle unten) auch die unterschiedlichen Höchstgrenzen für den Krankenversicherungsschutz berücksichtigt werden. Diese sind grundsätzlich:

- in der Beihilfe das **25. Lebensjahr**
- in der kostenfreien Familienversicherung das **25. Lebensjahr**. Eine Familienversicherung über 25 Jahre ist nur möglich, wenn die Berufs- oder Schulausbildung durch den freiwilligen Wehrdienst und den Freiwilligendienst nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstegesetz unterbrochen wurde. Die Verlängerung gilt für maximal zwölf Monate. Nach Ende der Familienversicherung müssen sich Studierende in der Krankenversicherung für Studenten versichern.
- in der gesetzlichen studentischen Krankenversicherung das **30. Lebensjahr**

Die Beitragssätze und die Regelleistungen für Studenten in der gesetzlichen und in der privaten Krankenversicherung sind abhängig von der gewählten Versicherungsgesellschaft. Bei der privaten Krankenversicherung zu 20 % oder 100 % hat jede Gesellschaft eigene Beitragssätze und Erstattungsbestimmungen. In diesem Artikel werden beispielsweise von mir für das **Jahr 2020** die Sätze der **Debeka bzw der Techniker Krankenkasse** genannt, da mir diese zur Verfügung standen und sie eine ungefähre Größenordnung wiedergeben sollen.

Monatsbeiträge (Unisex-Tarif) für Krankenversicherung ohne Pflegeversicherung bei Studienbeginn mit 20 Jahren (Stand 2020)

Krankenversicherung über gesetzliche Familienversicherung	gesetzliche Krankenversicherung für Studenten KVSt bis 30. Geburstag	Beihilfe (80 %) ergänzende private Krankenversicherung (20 %)
0 €	81 €	41 €

Monatsbeiträge (Unisex-Tarif) für private Krankenversicherung ohne Pflegeversicherung nach Wegfall der Beihilfe (80 %) mit 25. Geburtstag (Stand 2020)

bis 25. Geburtstag	ab 25. Geburtstag
Beihilfe (80 %) ergänzende private Krankenversicherung (20 %)	private Krankenversicherung für Studenten PSKV bis 34. Geburtstag
41 €	189 €

Wichtige Erkenntnis aus den obigen Beitrags-Tabellen: Für einen Beamten sind folgende monatlichen Einbußen hinzunehmen, wenn der gewohnte Versicherungsumfang erhalten bleiben soll und wenn mit dem 25. Geburtstag des Kindes wegen Wegfall der Beihilfe von 80 % die private Krankenversicherung von bisher 20 % auf 100 % aufgestockt werden muss:

Mehrkosten allein in der KV ab 25. Geburtstag: 189 € - 41 € = 148 €

Gesamteinbuße ab 25. Geburtstag: 148 € + 250 € + 133 € = 531 €

Die **250 €** (ab 01.01.2023) beruhen auf Wegfall des Kindergeldes und die **133 €** (Stand 01.12.2022) auf Wegfall des Kinder-Zuschlags im Familienzuschlag.

4. Schlussbemerkung

Alle die Eltern, deren Kinder bis zum Abitur über die Beihilfe (80 %) und eine private Krankenversicherung (20 %) versichert waren, müssen **vor Studiumsaufnahme** überlegen, ob der bisherige Versicherungs-Modus weiterlaufen soll mit der Gefahr, dass mit dem 25 . Geburtstag zu der finanziellen Einbuße von **370 €** (Kindergeld + Kinderzuschlag) noch eine Einbuße durch Krankenversicherungskosten von **148** € für ihr studierendes Kind zu verkraften ist.

Die Alternative ist der Eintritt in die gesetzliche Krankenversicherung für Studenten (StKV), die mit dem 25. Geburtstag nicht die geschilderten Probleme bereitet. Die bestehende Privatversicherung sollte gekündigt und bei einer beliebigen Ersatzkasse die StKV abgeschlossen werden. Es ist zu überlegen, ob die Privatversicherung als sogenannte **Anwartschaftsversicherung** fortgeführt oder auch neu abgeschlossen werden sollte. Bei einer monatlichen Prämie von ca. **2 €** kann dann später ohne erneute Gesundheitsprüfung die Privatversicherung fortgesetzt werden. Mit der Wahl der KVSt ist aber nicht das Ende der Beihilfe mit einem Erstattungssatz von 80 % verbunden. Nur die Möglichkeiten einer Erstattung von Krankheitskosten ist durch die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung eingeschränkt.

Dazu steht auf Seite 16 im Merkblatt Beihilfe für NRW (Merkblatt Beihilfe -01/2020-) des LBV unter 9 u. a.: Informationen für gesetzlich Krankenversicherte Beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Angehörige:

> ***Nicht beihilfefähig*** *sind Aufwendungen, die dadurch entstehen, dass* ***Pflichtversicherte*** *an Stelle von Sach- oder Dienstleistungen* ***Kostenerstattung*** *nach § 13 Abs. 2 SGB V wählen oder nach § 13 Abs. 4 SGB V erhalten, sowie Aufwendungen, bei denen die Krankenkasse die Kosten bis zur Höhe des* ***Festbetrags*** *nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch übernimmt.*
>
> ***Praxisgebühren*** *und* ***Zuzahlungen*** *beispielsweise zu Arznei- und Verbandmitteln, Beförderungskosten, Heilmitteln (z.B. Massagen, Krankengymnastik und medizinischen Bädern), bei vollstationärer Krankenhausbehandlung, sowie bei stationären Rehabilitationsmaßnahmen sind ebenfalls nicht beihilfefähig.*
>
> *Dies bedeutet, dass für* ***freiwillig*** *und* ***pflichtversicherte*** *Beihilfeberechtigte oder berücksichtigungsfähige Personen in der Regel dann noch Beihilfen gewährt werden können, wenn die Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung sich nach den Bestimmungen des Sozialgesetzbuches als* ***Zuschuss*** *darstellt, oder Aufwendungen für eine Behandlung entstanden sind, für die die gesetzliche Krankenversicherung keine Leistung erbringt. Damit entstehen beihilfefähige Aufwendungen für diesen Personenkreis in der Regel noch bei stationärer Krankenhausbehandlung, wenn Wahlleistungen in Anspruch genommen wurden, bei Zahnersatz- oder Heilpraktikerkosten, bei dauernder Pflege oder wenn Sie sich in privatärztliche ambulante Behandlung begeben.*

Dem Studenten, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist, steht es also frei, sich einmal als Privatpatient behandeln zu lassen und dann nach Erhalt der Rechnung über seine Eltern eine **Beihilfe von 80 %** zu beantragen. Die **Restkosten von 20 %** sind als Zuschuss der KVSt zu beantragen. Eine Kostenerörterung mit dem Arzt vor der Privat-Behandlung ist also angebracht. Sollte Beihilfe beantragt werden zu einer Aufwendung, zu der die KVSt einen Zuschuss gewährt hat, ist die Höhe des Zuschusses anzugeben.

Vor einer kostenintensiven Krankenhausbehandlung mit ärztlicher Wahlleistung (beihilfefähig) sollte man unbedingt mit der Krankenkasse und der Beihilfestelle Rücksprache nehmen. Das Restrisiko von nicht durch die Beihilfe abgedeckten Kosten von 20 % ist schwer kalkulierbar. Bei privaten Krankenversicherungsgesellschaften kann sich der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Student jedoch gegen das genannte Restrisiko von 20 % versichern - je nach Lebensalter ca. 2 € bis 4 € monatliche Kosten.

Reisekosten bei mehrtägigen Wanderfahrten

Landesreisekostengesetz (LRKG)) – Richtlinien für Schulfahrten (BASS 14 – 12 Nr. 2)
Auslandskostenerstattungsverordnung (AKEVO)

Die Kolleginnen und Kollegen im Lande müssen nach einer Schulfahrt die Reisekosten bei den Bezirksregierungen beantragen.. Dabei müssen sie angeben, welche Reisekosten ihnen entstanden sind. In diesem Aufsatz versuche ich, einen Überblick über die anzuwendenden Vorschriften zu geben. Außerdem wird am Schluss darauf eingegangen, was nach einer Klassenfahrt zur Erstattung bei der Bezirksregierung beantragt werden kann.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die von Kolleginnen und Kollegen zu beantragenden Beträge des Tagegeldes für Verpflegungsmehraufwand:

Tagegeld für Verpflegungsmehraufwand nach § 6 Abs. 1 LRKG auch bei mehrtägigen Schulwanderungen und Schulfahrten		
höchstens 11 Stunden, aber mehr als 8 Stunden abwesend	weniger als 24 Stunden, aber mehr als 11 Stunden abwesend An- und Abreisetag	24 Stunden abwesend bei mehrtägigen Dienstreisen
6 €	12 €	24 € Tagegeld nach § 6 Abs. 1 LRKG

§ 6 Tagegeld, Aufwandsvergütung

(1) Die Höhe des Tagegeldes für Mehraufwendungen für Verpflegung beträgt für jeden Kalendertag bei Abwesenheitszeiten

1. von 24 Stunden 24 Euro,

2. von weniger als 24 Stunden, aber mehr als 11 Stunden 12 Euro und

3. von mehr als 8 bis 11 Stunden 6 Euro.

Bei mehreren Dienstreisen an einem Kalendertag sind die Abwesenheitszeiten an diesem Tag zusammenzurechnen. Eine Dienstreise, diean einem Kalendertag beginnt und am nachfolgenden Kalendertag endet, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, ist mit der gesamten Abwesenheitsdauer dem Kalendertag der überwiegenden Abwesenheit zuzurechnen. Für den An- und Abreisetag beträgt das Tagegeld, wenn der Dienstreisende an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, ohne Rücksicht auf die Abwesenheitszeit jeweils 12 Euro.

(2) Wird den Dienstreisenden ihres Amtes wegen unentgeltlich Verpflegung zur Verfügung gestellt, ist unabhängig von der tatsächlichen Inanspruchnahme das Tagegeld

1. für das Frühstück um 20 Prozent und

2. für das Mittag- und Abendessen um jeweils 40 Prozent

des Tagegeldes für einen vollen Kalendertag zu kürzen. Die Kürzung ist auch vorzunehmen, wenn von dritter Seite Verpflegung bereitgestellt wird und das Entgelt hierfür in den erstattbaren Fahr- oder Nebenkosten enthalten ist.

(3) Dienstreisende, denen erfahrungsgemäß geringere Aufwendungen für Verpflegung als allgemein entstehen, erhalten nach näherer Bestimmung der obersten Dienstbehörde anstelle des Tagegeldes nach Absatz 1 eine Aufwandsvergütung entsprechend dem notwendigen Verpflegungsmehraufwand.

(4) Bei einer Dienstreise an den Wohnort wird für die Dauer des Aufenthalts in der eigenen Wohnung kein Tagegeld gewährt.

Aus den vorgenannten Regelungen geht hervor: Die **24 € Tagegeld** sind für ein unentgeltliches Frühstück um **20 % von 24 € = 4,80 €** zu kürzen und jeweils für ein Mittagessen oder Abendessen um **40 % von 24 € = 9,60 €**

- Nach § 7 Abs. 1 LRKG werden notwendige **Übernachtungskosten** erstattet oder ohne Nachweis wird eine Übernachtungspauschale von **20 € im Inland und 30 € bei Auslandsübernachtung** (§ 3 Abs. 1 AKEVO) pro Übernachtung gewährt. Gehört zu den **Übernachtungskosten im Inland** ein unentgeltlich gewährtes Frühstück ist die Übernachtungspauschale wie folgt zu kürzen:
  20 % von 24 € = 4,80 € **20 € – 4,80 € = 15,20 €** (§ 7 Abs. 1 LRKG)
- Bei **Auslandsübernachtung** ist die Übernachtungspauschale von **30 €** ohne Beleg zu zahlen (§3 Abs. 1 AKEVO) oder in begründeten Ausnahmefällen werden die nachgewiesenen notwendigen Übernachtungskosten. bis zur Höhe des jeweiligen Auslandsübernachtungsgeldes erstattet.

§ 3 Anspruch auf Reisekostenvergütung (Auszug)

(2) Die Reisekostenvergütung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten schriftlich oder elektronisch zu beantragen. Zahlungsbegründende Unterlagen sind dem Antrag nicht beizufügen. Die für die Abrechnung zuständige Stelle kann bis zur abschließenden Bearbeitung, längstens sechs Monate nach Antragstellung die Vorlage der maßgeblichen Belege verlangen. Werden diese nicht innerhalb von drei Monaten vorgelegt, ist der Antrag insoweit abzulehnen. Die Frist nach Satz 1 beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Dienstreise, in den Fällen des § 8 Absatz 2 mit Ablauf des Tages, an dem die Dienstreise beendet worden wäre.

Beispiel für eine angenommene Klassenfahrt im Inland vom Montag, dem 12.09.2022, bis Samstag, dem 17.09.2022, nach A-Stadt ohne eine vom Veranstalter gewährte Freifahrt bzw. Freiplatz und ohne unentgeltliche Verpflegung:

1. Aufwandsvergütung statt Tagegeld für Verpflegungsmehraufwand:

Montag, Verlassen der Wohnung um 6.30 Uhr, Anreisetag		12 €
Dienstag bis Freitag 4 x 24 € = 96 €		96 €
Samstag, Rückkehr in die Wohnung um 18.30 Uhr, Abreisetag		12 €
	Summe:	**120 €**

2. Aufwandsvergütung statt Übernachtungserstattung:

5 Übernachtungen ohne Nachweis 5 x 20 € = 100 €	**Summe:**	**100 €**

3. Fahrkostenerstattung:

Anteilige Kosten für 1 von 30 Teilnehmern von 2.400 €	**Summe:**	**80 €**

4. Nebenkosten:

Hier können z. B. geltend gemacht werden: Fahrkosten zwischen Wohnung und Hauptbahnhof (Treffpunkt der Klasse bei Abfahrt und Ankunft), Eintrittspreis für Theater, Kino, Museum als Klassenveranstaltung.

Wem als Begleitperson vom Veranstalter als Freiplatz unentgeltlich z. B. Unterkunft, Verpflegung oder Fahrtkosten gewährt worden sind, kann dafür keine Reisekostenerstattung beim Dienstherrn einreichen.

Reisekosten

Landesreisekostengesetz (LRKG)

§ 2 Dienstreisen (Auszug)

(2) Dienstreisen im Sinne dieses Gesetzes sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Sie müssen von der zuständigen Behörde angeordnet oder genehmigt werden, [...]

(3) [...] Bei der Wahl des Beförderungsmittels sind neben wirtschaftlichen Gesichtspunkten insbesondere Aspekte des Klimaschutzes zu berücksichtigen.

(4) Dienstreisen außerhalb des Dienstortes sind von der zuständigenBehörde schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort können auch mündlich angeordnet oder genehmigt werden.

(5) Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung. Wird die Dienstreise an der Dienststätte oderan anderer Stelle am Dienst- oder Wohnort angetreten oder beendet,tritt diese an die Stelle der Wohnung.

§ 4 Fahr- und Flugkostenerstattung

(1) Entstandene Kosten für Fahrten mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln werden bis zur Höhe der niedrigsten buchbaren Klasse erstattet. Für Bahnfahrten von mindestens zwei Stunden können die entstandenen Fahrkosten der nächsthöheren Klasse erstattet werden. Dienstreisenden mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 und einem Schwerbehindertenausweis mit Merkzeichen G, aG, Gl, Bl, Tbl oder H werden die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet.

(2) Wird aus dienstlichen Gründen ein Flugzeug benutzt, werden die Kosten der niedrigsten buchbaren Klasse erstattet.

(3) Mögliche Fahrpreisermäßigungen sind zu berücksichtigen. Fahrkosten werden nicht erstattet, wenn eine unentgeltliche Beförderungsmöglichkeit genutzt werden kann.

(4) Wurde aus dienstlichen oder zwingenden persönlichen Gründenein Taxi oder ein Mietwagen benutzt, werden die entstandenen notwendigen Kosten erstattet.

§ 5 Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung (Auszug)

(1) Sofern der Dienstherr kein Fahrzeug zur Verfügung stellt, wird für Fahrten mit anderen als den in § 4 genannten Beförderungsmitteln eine Wegstreckenentschädigung von 30 Cent je Kilometer, für zweirädrige Kraftfahrzeuge und Fahrräder von 20 Cent je Kilometer gewährt. Mit diesen Pauschalsätzen sind die Kosten der Fahrzeugvollversicherung abgegolten. [...]

§ 6 Tagegeld, Aufwandsvergütung (Auszug)

(1) Die Höhe des Tagegeldes für Mehraufwendungen für Verpflegung beträgt für jeden Kalendertag bei Abwesenheitszeiten

1. von 24 Stunden 24 Euro,

2. von weniger als 24 Stunden, aber mehr als 11 Stunden 12 Euro und

3. von mehr als 8 bis 11 Stunden 6 Euro.

[...] Für den An- und Abreisetag beträgt das Tagegeld, wenn der Dienstreisende an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, ohne Rücksicht auf die Abwesenheitszeit jeweils 12 Euro.

§ 7 Übernachtungsgeld (Auszug)

(1) Für eine notwendige Übernachtung erhalten Dienstreisende pauschal 20 Euro. Höhere Übernachtungskosten werden erstattet, soweit sie notwendig sind. [...]

Berechnung der aktuellen (ab 01.01.2020) ehemaligen Einmal-Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) für Beamte und Versorgungsempfänger ab 01.01 2017 in 12 monatliche Besoldungs- oder Versorgungsbezüge integriert

Mit Wirkung vom 1. Januar 2017 wurde das alte Sonderzahlungsgesetz NRW aufgehoben. Gemäß **LBesG NRW § 91 Sonstige Übergangsregelungen** gilt nun auszugsweise:

(8).[...] Zum 1. Januar 2017 wird die jährliche Sonderzahlung in die monatlichen Bezüge integriert.
(9) Am 1. Januar 2017 zustehende Ausgleichs- oder Überleitungszulagen erhöhen sich für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 2 bis A 6 um 5 Prozent, für die Beamtinnen und Beamten der Besoldungsgruppen A 7 und A 8 sowie für die Anwärterinnen und Anwärter um 3,75 Prozent und für die übrigen Beamtinnen und Beamten sowie die Richterinnen und Richter um 2,5 Prozent.[...]

Da aber ab 1. Januar 2017 die monatliche Sonderzulage von 2,5 % **(statt 22 % / 12 = 1,8333 % = 0,01833**) in die Besoldungstabellen für aktive Beamte ab A 9 integriert sind, verbietet sich der direkte Zugriff auf die dann aktuellen Tabellen zur Berechnung der Versorgungsbezüge von Pensionären mit integrierter Sonderzulage. Der Gesetzgeber hat diese Problem im **LBeamtVG NRW** geregelt. Dort heißt es auszugsweise im § 5:

§ 5 Ruhegehaltfähige Dienstbezüge

(1) [...]. Die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge in den Besoldungsgruppen A 7 und A 8 sind mit dem Faktor 0,99518 und in den übrigen Besoldungsgruppen [...] mit dem Faktor 0,99349 zu vervielfältigen.[...]

Berechnung der in den Monatsbezügen ab 01.01.2020 enthaltenen Höhe der Sonderzahlung:

Besoldungsordnung A Grundgehaltssätze Monatsbeträge in € ab 01.01.2020 mit 3,2 % Erhöhung											
Besoldungsgruppe	Zweijahresrhythmus /				Dreijahresrhythmus /			Vierjahresrhythmus			
	23 J.	25 J.	27 J.	29 J.	32 J.	35 J.	38 J.	41 J.	45 J.	49 J.	53 J.
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A 10	2962,09	3057,53	3200,66	3343,83	3486,97	3630,14	3725,57	3821,47	3919,07	4016,71	
A 11		3369,15	3511,58	3654,02	3796,48	3942,10	4039,21	4136,36	4234,83	4333,91	4433,03
A 12			3771,26	3944,30	4118,04	4294,23	4412,37	4530,50	4648,67	4766,83	4884,92
A 13				4401,78	4593,10	4784,44	4912,02	5039,58	5167,16	5294,75	5422,31
A 14				4673,87	4922,01	5170,12	5335,55	5500,97	5666,41	5831,83	5997,28
A 15					5399,63	5672,44	5890,67	6108,93	6327,21	6545,47	6763,72
A 16					5950,11	6265,59	6518,04	6770,47	7022,86	7275,31	7527,72

Aktive Beamten: Voraussetzung für die folgende Berechnung: Ein aktiver lediger Beamter in A 12 mit der letzten Erfahrungsstufe 12 erhält ab 01.04.2017 eine Besoldung von 4.481,37 €.

Die **aktiven Beamten** entnehmen ihrer Bezügemitteilung den Euro-Betrag hinter **Gesamtbrutto** und berechnen damit die enthaltene Sonderzahlung:

Sonderzahlung = Gesamtbrutto * 0,0256
Beispiel: Sonderzahlung = 4.884,92 * 0,0256 = **125,05 €**

Pensionierte Beamten: Voraussetzung für die folgende Berechnung: Ein pensionierter lediger Beamter hat einen Ruhegehaltssatz von 71,75 % und ruhegehaltfähige Dienstbezüge nach A 12 mit der letzten Erfahrungsstufe 12. Sein Ruhegehalt berechnet sich ab 01.01.2020 wie folgt: **4.884,92 * 0,99349 = 4.853,12 4.853,12 * 0,7175 = 3.482,11 €**

Die **pensionierten Beamten** entnehmen ihrer Bezügemitteilung den Euro-Betrag hinter **Ruhegehalt (gesamt)** und berechnen damit die enthaltene Sonderzahlung mit dem Faktor: **1,01833 * 0,01833 = 0,0187:**

Sonderzahlung = Ruhegehalt (gesamt) * 0,0187
Beispiel: Sonderzahlung = 3.482,11 * 0,0187 = **65,12 €**

Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes für Beamte und ab 28. März 2015 auch für Tarifbeschäftigte

§ 59 LBesG und TV EntgO-L vom 28. März 2015

Beamte

§ 59 LBesG Zulage für die Wahrnehmung eines höherwertigen Amtes

(1) Werden einer Beamtin oder einem Beamten die Aufgaben eines Amtes der nächsthöheren oder einer höheren als der nächsthöheren Besoldungsgruppe vorübergehend vertretungsweise übertragen, wird ab dem 13. Monat der ununterbrochenen Wahrnehmung dieser Aufgaben eine nicht ruhegehaltfähige Zulage gewährt, wenn zu diesem Zeitpunkt die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung des wahrgenommenen höherwertigen Amtes und die laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Übertragung des Amtes der nächsthöheren Besoldungsgruppe vorliegen.

(2) Die Zulage wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem jeweiligen Grundgehalt der Besoldungsgruppe, das die Beamtin oder der Beamte bezieht, und dem Grundgehalt der Besoldungsgruppe gewährt, der das wahrgenommene höherwertige Amt zugeordnet ist, höchstens jedoch dem Grundgehalt der nächsthöheren Besoldungsgruppe. Auf die Zulage sind die Strukturzulage, Amtszulagen und Stellenzulagen nach diesem Gesetz anzurechnen, wenn sie in dem Amt der nächsthöheren Besoldungsgruppe nicht zustünden.

Der VBE NRW beschreibt in seiner Information vom 16.01.2017 treffend die Voraussetzungen des Gesetzes zur Gewährung der Zulage:

So formuliert das Gesetz, dass die Zulage nur gewährt wird, wenn die haushaltsrechtlichen und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für die Amtsübertragung vorliegen.

Es geht hierbei um folgende Punkte:

- *Vakanzvertretung und nicht nur eine Verhinderungsvertretung*
- *Erfüllung der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen*

Das bedeutet, dass die Stelle besetzbar sein muss und die Vertretung sich, vereinfacht dargestellt, im Falle einer Ausschreibung auf die Stelle bewerben dürfte. Dazu gehört insbesondere, dass die laufbahnrechtliche Wartezeit von in der Regel 4 Jahren erfüllt sein muss.[4 Jahre Beamtin/Beamter auf Lebenszeit (LVO § 34), 1 Jahr nach letzter Beförderung (LVO § 7)]

Tarifbeschäftigte

Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L) vom 28. März 2015 in der Fassung des Änderungstarifvertrages Nr. 2 vom 17. Februar 2017

§ 14 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird einer unter Abschnitt 1, Abschnitt 2 Ziffer 1 oder Abschnitt 5 Ziffer 1 der Entgeltordnung Lehrkräfte (Anlage zum TV EntgO-L) fallenden Lehrkraft vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe zugeordnet ist, erhält sie eine persönliche Zulage, wenn die Voraussetzungen - stünde sie im Beamtenverhältnis - für die Zahlung einer Zulage nach dem beim Arbeitgeber geltenden Besoldungsrecht bei vorübergehender Übertragung der Aufgaben eines höherwertigen Amtes erfüllt wären.

(2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschiedsbetrag zu dem Betrag, der sich für die Lehrkraft bei dauerhafter Übertragung nach § 17 Absatz 4 Satz 1 und 2 ergeben hätte.“

Die beamteten und tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen sollten sich durch die Bezirksregierung die Übertragung einer sogenannten Vakanzvertretung schriftlich anordnen lassen und nicht z. B. als Konrektor die Aufgaben des Schulleiters übernehmen, weil dieser z. B. aus Krankheitsgründen länger abwesend ist. Im normalen Schulalltag bedarf es dazu keine schriftliche Anweisung eines Dienstvorgesetzten, da die ADO eine solche Handlungsweise in § 32 für den Konrektor vorschreibt.

Nach 12 Monaten der Wahrnehmung der höherwertigen Tätigkeit in der Vakanzvertretung sollten die Beamten und die Tarifbeschäftigten einen Antrag auf Auszahlung der zustehenden Zulage (nicht ruhegehaltfähig) beantragen.

Hier nun Beispiele über die finanzielle Größenordnung der Zulage (Stand 01.01.2020):

Beamte

1. RKR mit A 14 mit Zulage A 14 FN 5 vertritt RR mit A 15

Grundgehalt A 15	6.764 €
Grundgehalt A 14	- 5.997 €
Unterschiedsbetrag	767 €
Zulage A 14 FN 5	- 221 €
Zulage	**546 €**

2. SL I mit A 12 vertritt RKR mit Zulage A 14 FN 5

Grundgehalt A 14	5.997 €
Grundgehalt A 12	- 4.885 €
Zulage	**1.112 €**

Tarifbeschäftigte

3. RKR mit E 14 mit Zulage A 14 FN 5 vertritt RR mit E 15

Entgelt E 14 Stufe 6	6.258 €
Zulage A 14 FN 5	221 €
Tabellenentgelt E 14	6.037 €
Tabellenentgelt E 15	6.850 €
Tabellenentgelt E 14	6.258 €
Zulage	**592 €**

Mehrarbeit – Kapitel 4

402 Mehrarbeitsvergütung – Lehrkräfte in Vollzeit oder in Teilzeit

406 Mehrarbeit von Lehramtsanwärtern und Referendaren

408 Mehrarbeit von Teilzeitkräften – Problematik: Berücksichtigung von Ausfallstunden

412 Mehrarbeit auf Klassenfahrten von Beamten und Tarifbeschäftigten in Teilzeit

416 Anteilige Vergütung von Mehrarbeit für teilzeitbeschäftigte Beamte – Textquellen

424 Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) – Stand: 09.11.2004

427 Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst BASS 121 – 22 Nr. 21 – Stand: 26.10.1981

Hans-Peter Mach
Velbert – Januar 2023

Mehrarbeitsvergütung – Lehrkräfte in Vollzeit oder Teilzeit

Nach § 61 LBG sind Lehrer/innen im Beamtenverhältnis aufgrund zwingender dienstlicher Verhältnisse verpflichtet, über die vereinbarte Pflichtstundenzahl hinaus gelegentliche Mehrarbeit zu leisten, insbesondere zur Erteilung von Vertretungsunterricht (ADO § 11). Aufgrund der Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte (§ 44 TV-L) ist diese Vorschrift auch auf tarifbeschäftigte Lehrer/innen anzuwenden. Da Mehrarbeit im Schulbereich in der Regel nicht durch Freizeitausgleich abgegolten werden kann, wird Mehrarbeit im Schuldienst vergütet nach dem RdErl. des Kultusministeriums vom 11.6.79 (BASS 21-22 Nr. 2.1) und der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV).

Bei der Vergütung sind **zwei verschiedene Vergütungsformen** zu unterscheiden:

a) die anteilige Vergütung (§ 24 TV-L und n.v.-Erlass des MSWWF vom 29.9.99 für Tarifbeschäftigte - Erlass des Finanzministerium vom 19.12.2008 für Beamte)

b) die Vergütung nach den Vergütungssätzen für Mehrarbeit (MVergV) für Tarifbeschäftigte und Beamte

a) Eine **anteilige Vergütung** erhalten **teilzeitbeschäftigte Lehrer/innen (auch in Altersteilzeit)** für zusätzlich geleistete Stunden - ohne Freizeitausgleich -, solange die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft nicht erreicht ist. Danach berechnet sich für einen ledigen Kollegen in A 12, letzte Stufe, die anteilige Vergütung für eine Stunde Mehrarbeit nach der monatlichen Vergütung von 5.029,00 EUR (Stand 01.12.2022) eines vergleichbaren Vollzeit-Kollegen mit 28 Stunden Unterrichtsverpflichtung wie folgt:

5.029 / (28 * 4,348) = 5.029 / 121,7 = 41,32 €

Der Faktor 4,348 des § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L dient der Umrechnung von Wochenstunden auf einen Monat. Ein Monat wird rechnerisch mit 4,348 Wochen angesetzt.

b) Die **Mehrarbeit nach den Vergütungssätzen für Mehrarbeit** wird unabhängig von der jeweils aktuellen Eingruppierung nach den Vergütungssätzen für das Eingangsamt der jeweiligen Laufbahn vergütet, d. h. nach einer Erhöhung um **2,8 % ab 01.12.2022** nach folgenden Sätzen (alte Sätze in Klammern):

Lehrkräfte mit Eingangsamt unter A 12:	21,24 (20,66) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 12:	26,32 (25,60) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 13:	31,25 (30,40) €
Lehrkräfte mit Eingangsamt A 13 höherer Dienst:	36,54 (35,54) €

Verrechnung mit Ausfallstunden:

Die Zusatz- und Mehrarbeits-Stunden werden ggf. mit Pflichtstundenausfall (wegen **nicht anrechenbarer Ausfallstunden)** verrechnet, wie z. B. bei wetterbedingtem Unterrichtsausfall, Schulwanderungen und -fahrten, Praktika, Störung des Dienstbetriebs, vorzeitigem Unterrichtsfrei der Abschlussklassen, Unterrichtsausfall am Tag der Zeugnisausgabe.

Unterrichtsausfall aufgrund von Eltern- und Schülersprechtagen, Konferenzen und Dienstbesprechungen, Schulveranstaltungen, etc. sind allerdings auf das Pflichtstundendeputat anzurechnen **(anrechenbare Ausfallstunden)** und werden nicht mit Mehrarbeit verrechnet.

Ermäßigungsstunden (z. B. Altersermäßigung, Ermäßigung für Beratungslehrer, für besondere Aufgaben, etc.) werden grundsätzlich auf das Pflichtstundendeputat angerechnet und somit nicht mit Mehrarbeit verrechnet.

Die Verrechnung und Vergütung von Zusatz- und Mehrarbeitsstunden erfolgt auf der **Basis des jeweiligen Monats**.

- **Mehrarbeit für Tarifbeschäftigte und Beamte in Vollzeit**

Auszug aus dem RdErl. d. Kultusministeriums v. 11.6.1979 – BASS 21 – 22 Nr. 21

5. Vergütung der Mehrarbeit
5.1 Nach § 3 i. V. mit § 5 MVergV ist Mehrarbeitsunterricht nicht vergütbar, wenn die Zahl der Unterrichtsstunden im Kalendermonat weniger als 4 und soweit sie mehr als 288 im Kalenderjahr beträgt. Für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung ist die Zahl der wöchentlich geleisteten Mehrarbeits-Unterrichtsstunden ohne Belang. Erteilt ein Lehrer im Monat mindestens 4 Mehrarbeitsstunden, so wird der Mehrarbeitsunterricht von der ersten Stunde an vergütet.
5.2 Nach Nr. 2.2.3 VwV i. V. mit Nr. 3 Satz 3 VwV zu § 3 MVergV ist Mehrarbeitsunterricht unter 4 Stunden im Kalendermonat auch dann vergütbar, wenn die Mindeststundenzahl wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall unterschritten wird. Dies bedeutet, dass beispielsweise einem Lehrer, der in einem Kalendermonat 4 Mehrarbeitsstunden geleistet hat und bei dem 2 Pflichtstunden ausgefallen sind, nach der Gegenüberstellung der Ist- und Sollstunden die verbleibenden 2 Mehrarbeitsstunden gleichwohl vergütet werden.

Erkenntnis: Erteilt die Lehrkraft im Monat weniger als 4 Mehrarbeitsstunden, so wird der Mehrarbeitsunterricht nicht vergütet. Erteilt die Lehrkraft im Monat mindestens 4 Mehrarbeitsstunden, so wird von der ersten Mehrarbeitsstunde an vergütet. Verringert sich die Mehrarbeit aufgrund der Verrechnung der Mehrarbeits-Stunden mit nicht anrechenbaren Ausfallstunden, so wird die dann noch geleistete Mehrarbeit dennoch vergütet, auch wenn sie unterhalb der vergütbaren Mindeststundenzahl für vergütbare Mehrarbeit fällt.

Vollzeit-Deputat	Mehrarbeits-Stunden im Monat	nicht anrechenbare Ausfallstunden im Monat	vergütbare Mehrarbeitsstunden im Monat
25,5 / 28	2	0	0
25,5 / 28	4	0	4
25,5 / 28	4	2	2
25,5 / 28	9	5	4

- **Mehrarbeit für Tarifbeschäftigte und Beamte in Teilzeit (auch in Altersteilzeit)**

Fast zehn Jahre nach den tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen erhalten nun auch die teilzeitbeschäftigten Beamten eine anteilige Vergütung für geleistete Mehrarbeit.

Quellen:

n.v.-Erlass des MSWWF vom 29.9.99 für Tarifbeschäftigte
Erlass des Finanzministerium vom 19.12.2008 für Beamte
Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 05.01.2009
Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 18.02.2009
Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 09.05.2009

Auszug aus dem Erlass des Finanzministeriums vom 19.12.2008 für Beamte:

I. Höhe der Vergütung für Mehrarbeit

Anstelle der Sätze für die Vergütung von Mehrarbeit gem. § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV) in der am 31. August 2006 geltenden Fassung i. V. m. § 2 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008 und meiner hierzu ergangenen Bekanntmachung vom 22.01.2008 tritt bei nicht vollbeschäftigten Beamtinnen und Beamten der auf eine Stunde entfallende Anteil der Besoldung (anteilige Besoldung). Hierzu zählen das Grundgehalt, der Familienzuschlag, die Amtszulagen sowie die allgemeine Stellenzulage. Ist die Mehrarbeitsvergütung nach der MVergV im Einzellfall höher als die anteilige Besoldung, ist stattdessen weiterhin die Mehrarbeitsvergütung zu zahlen (Günstigkeitsprüfung). Die anteilige Besoldung anstelle der Mehrarbeitsvergütung wird für die Stunden gewährt, die die individuelle Arbeitszeit bis zum Erreichen der Stundenzahl einer/eines entsprechend vollbeschäftigten Beamtin/Beamten übersteigen; darüber hinaus gehende vergütungspflichtige Mehrarbeitsstunden werden wie bei Vollbeschäftigten - nach den Regelungen der MVergV behandelt. Bei Beschäftigten in der Altersteilzeit bleibt die Zahlung der anteiligen Besoldung anstelle der bisherigen Mehrarbeitsvergütung bei der Berechnung des Altersteilzeitzuschlags ebenfalls unberücksichtigt.

Ermittlung der in einem Monat zu vergütenden Mehrarbeit

Beispiel: Eine Lehrkraft arbeitet in Teilzeit mit 24 von 28 Stunden Unterrichtsverpflichtung.

Teil-zeit-	**Zusatzstunden in Woche**				**monatliche Mehrarbeit insgesamt in Stunden**	**Mehrarbeits-Stunden im Monat - davon mit**	
	1	**2**	**3**	**4**		**anteiliger Vergütung bis zum Vollzeit-Deputat**	**Vergütung nach MVergV oberh. Vollzeit-Deputat**
24	3	-	-	-	3	3	0
24	3	4	-	-	7	7	0
24	3	5	2	2	12	3+4+2+2=11**1)**	0+1+0+0→0 (1 < 4)
24	4	6	5	7	22	4+4+4+4=16	0+2+1+3=6

1) Wenn das Deputat einer Vollzeitlehrkraft überschritten wird, werden **die ersten drei Mehrarbeitsstunden**, die als 29., 30. oder 31. Stunde einer Unterrichtswoche erteilt werden, nicht vergütet, da Vollzeitlehrkräfte diese auch nicht vergütet bekommen. Ab der vierten Mehrarbeitsstunde werden diese Mehrarbeitsstunden jedoch sämtlich, d. h. ab der ersten vergütet.

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.

Sollte eine Woche in zwei Monate fallen, so kann die Meldung an das LBV erst für den Monat erfolgen, in dem die letzten Tage der Woche fallen.

Keine Mehrarbeit – Über- oder Unterschreitung der Pflichtstunden gegen zeitlichen Ausgleich

BASS 11-11 Nr. 1
Verordnung
zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG)
Vom 18. März 2005 (GV. NRW. S. 218)

§ 2 Abs. 4 Wöchentliche Pflichtstunden für Lehrerinnen und Lehrer

4) Die Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers kann aus schulorganisatorischen Gründen, insbesondere zum Ausgleich einer nicht gleichmäßigen Unterrichtserteilung, für bis zu sechs Monate um bis zu sechs Stunden über oder unterschritten werden. Eine Überschreitung um mehr als zwei Stunden soll in der Regel nicht ohne Zustimmung der betroffenen Lehrkraft erfolgen, wenn sie über zwei Wochen hinaus andauert. Die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden sind innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr.

In der Begründung der Gesetzesvorlage heißt es zu Abs. 4: zu Nummer 2a

Aufgrund des Urteils des Bundesarbeitsgerichts vom 20. Oktober 2016 (6 AZR 715/15) wird das sog. Instrument der Flexibilisierung nach § 2 Absatz 4 neu gefasst. Der zu Verwerfungen führende Begriff "vorübergehende"· Ober- oder Unterschreitung der Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden einer Lehrerin oder eines Lehrers wird durch die konkrete Zeitangabe "für bis zu sechs Monate" ersetzt. Ferner wird klargestellt, dass ein schulorganisatorischer Grund insbesondere dann vorliegt, wenn der Unterricht nicht gleichmäßig Ober einen bestimmten Zeitraum erteilt werden kann. Da- bei kann es sich sowohl um im Vorfeld bekannte Umstände (z. B. Ertei lung von Blockunterricht) als auch um ungeplante Ereignisse im Laufe , des Schuljahres handeln.

BASS 11-11 Nr. 1.1
Verwaltungsvorschriften
zur Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz
(AVO-Richtlinien 2020/2021 - AVO-RL

2.4 (zu § 2 Abs. 4)

2.4.1 Die Vorschrift dient der Flexibilisierung bei der Erteilung des Unterrichts, wenn der Unterricht nicht gleichmäßig über einen bestimmten Zeitraum erteilt werden kann. Es kann sich sowohl um im Vorfeld bekannte Umstände (z.B. Erteilung von Blockunterricht) als auch um ungeplante Ereignisse handeln. Dabei handelt es sich nicht um Mehrarbeit. Die arbeits- und dienstrechtlich geschuldete Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden bleibt unberührt. Soll das Unterrichtsdeputat die arbeits- und dienstrechtlich geschuldete Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden unter- oder überschreiten, soll möglichst das Einvernehmen mit der betroffenen Lehrerin oder dem Lehrer gesucht werden. Für den Fall, dass der Ausgleich nicht innerhalb des Schuljahres erfolgen kann, ist sicherzustellen, dass der Ausgleich spätestens im darauffolgenden Schuljahr erfolgt. Ein weiteres Hinausschieben ist unzulässig. Die Aufzeichnungen über die im Einzelnen festgesetzten und erteilten Unterrichtsdeputate sind mindestens bis zum Ende des Schuljahres aufzubewahren, in dem der Ausgleich erfolgt

2.4.2 Die berechtigten Belange der Teilzeitbeschäftigten (insbesondere der nach § 64 LBG teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer) sowie der Schwerbehinderten (siehe auch Richtlinien zur Durchführung des SGB IX - BASS 21-06 Nr. 1) und der Lehrerinnen und Lehrer mit begrenzter Dienstfähigkeit (§ 27 BeamtStG) sind zu berücksichtigen.

Das Unterrichtsdeputat kann im Schuljahresverlauf grundsätzlich auch dann flexibel verteilt werden, wenn es bereits durch Ermäßigungs- oder Anrechnungsstunden bzw. die Bandbreitenregelung (§ 3) modifiziert worden ist. Eine Überschreitung der Zahl der wöchentlichen Pflichtstunden nach § 2 Abs. 1 im Rahmen der Bandbreite gemäß § 3 ist dabei jedoch zu berücksichtigen.

Mehrarbeit von Lehramtsanwärtern und Referendaren

Die OVP (s. u.) begrenzt die Mehrarbeit von Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern auf 2 Stunden. Diese Einschränkung dient dem Schutz der LAA.

1. Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein Westfalen vom 29. Juli 2005 – Aktenzeichen: 423-2.02.14 Nr. 30573/05 – Abschrift

Ausbildungsumfang für Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter

Aus gegebenem Anlass weise ich auf § 11 Abs. 8 OVP hin. Hiernach kann den Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern über die Ausbildung (12 [14 neu] Wochenstunden) hinausgehender Unterricht nur mit Zustimmung und nur im Umfang von bis zu zwei Wochenstunden übertragen werden (siehe hierzu die als Anlage beigefügte Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage 2090).
Der Runderlass zum Vertretungsunterricht im Rahmen des Programms "Geld statt Stellen" vom 20.6.2002 (BASS 11-11 Nr. 2.2) sieht grundsätzlich zwar die Möglichkeit vor, dass Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärter im Rahmen des Vertretungsunterrichts eingesetzt werden. Der Umfang der Einsetzbarkeit wird an dieser Stelle aber nicht geregelt, so dass die o.g. Einschränkung des § 11 Abs. 8 OVP gilt.

2. Allgemeine Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (ADO) – BASS 21-02 Nr. 4 – Auszug

§ 12 Abs. 4
[…] Lehramtsanwärterinnen und -anwärter können im Rahmen des § 11 OVP (BASS 20 – 03 Nr. 11) und unter besonderer Beachtung der Erfordernisse der Ausbildung zu Vertretungsunterricht herangezogen werden.

3. Ordnung des Vorbereitungsdienstes und der Zweiten Staatsprüfung für Lehrämter an Schulen (OVP) – BASS 20-03 Nr. 11 – Auszug

§ 11 Abs. 8
Über die Ausbildung hinausgehender selbstständiger zusätzlicher Unterricht kann Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern mit ihrer Zustimmung übertragen werden; bis zum erfolgreichen Ablegen der unterrichtspraktischen Prüfungen jedoch nur im Umfang von bis zu zwei Wochenstunden. Ausbildung und Prüfung haben Vorrang vor der Erteilung zusätzlichen Unterrichts.

4. Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494) – Auszug

§ 2
(1) Beamten mit Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern kann in folgenden Bereichen für Mehrarbeit eine Vergütung gewährt werden
[....]
6. im Schuldienst als Lehrer.

§ 3
(1) Die Vergütung wird nur gewährt, wenn die Mehrarbeit von einem Beamten geleistet wurde, der der Arbeitszeitregelung für Beamte unterliegt, und sie
1. schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde,
2. die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit ergebende jeweilige monatliche Arbeitszeit oder, soweit der Beamte nur während eines Teils eines Kalendermonats Dienst leistet, die anteilige monatliche Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt und [...]

§ 5
(2) Bei Mehrarbeit im Schuldienst gelten bei Anwendung
1. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 drei Unterrichtsstunden als fünf Stunden, [...]

Zusammenfassung:

Lehramtsanwärter erhalten keine Dienstbezüge wie ihre beamteten Lehrer-Kollegen, sondern Anwärterbezüge als sonstige Bezüge gemäß § 1 Abs. 4 Nr. 5 Landesbesoldungsgesetz (LBesG). Deshalb gilt für sie **nicht** die MVergV mit der Vergütung der Mehrarbeit erst ab der 4. Stunde. Sie bekommen auch die erste Stunde ab **01.01.2021** (alte Vergütung in Klammern) nach Eingangsamt so vergütet:

A 12:	25,60 (25,25) €
A 13:	30,40 (29,98) €
A 13 höherer Dienst	35,54 (35,05) €

Lehramtsanwärter erhalten jede Stunde Mehrarbeit vergütet – auch die 1. Stunde

Vergütung von Mehrarbeit bei Lehrkräften
Problematik: Berücksichtigung von Ausfallstunden

In letzter Zeit wurde ich wiederholt gefragt, ob es einen Erlass aus dem MSW schon gibt, der die anteilige Vergütung von Mehrarbeit für teilzeitbeschäftigte Beamte zusammenfassend regelt.

Ein solcher Erlass ist längst überfällig. Deshalb sind folgende Regelungen zu beachten – eine Unmöglichkeit für die Kolleginnen und Kollegen und deren Schulleitungen. Hinzu kommt noch, dass alle Regelungen in der BASS nicht abgedruckt sind.

1. **Erlass des Finanzministerium vom 19.12.2008**
2. **Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 05.01.2009**
3. **Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 18.02.2009**
4. **Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 06.05.2009**
5. **Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 06.11. 2012**
6. **Rundverfügung der Bezirksregierung Arnsberg vom 31.01.2013**

Ausfallstunden bei Teilzeitkräften

Im Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 18.02.2009 heißt es:

> *Nach dem Beschluss ist für diesen Personenkreis bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung eine Verrechnung mit den Ausfallstunden des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde, rechtswidrig.*

Somit findet anders als bei der Ermittlung der nach der MVergV zu vergütenden Mehrarbeitsstunden von Vollzeitkräften eine Verrechnung mit den nicht anrechenbaren Ausfallstunden des Monats bei der Mehrarbeitsvergütung in Form der anteiligen Besoldung bei Teilzeitkräften nicht statt.

Drei Stunden anteilige Besoldung für Mehrarbeit in der 2. Monatswoche werden also bezahlt und nicht gekürzt durch zwei Ausfallstunden in der 4. Monatswoche.

Eine weitere Regelung zur Mehrarbeit von Teilzeitkräften stammt vom 06.05.2009 (Möller-Papier). Es lautet:

> ***Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 06.05.2009 - Aktenzeichen 214 – 1.13.12 – 101***
>
> *Per E-Mail an die Bezirksregierungen*
> *Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster*
>
> ***Vergütung von Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften***
>
> *Mein Runderlass vom 18.02.2009 - AZ: wie oben –*
>
> *In der Umsetzung des o. a. Runderlasses (Verbot der Verrechnung mit Ausfallstunden des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde) ist es zu Fehlinterpretationen gekommen. Ich weise zur Klarstellung auf Folgendes hin:*
>
> *In Fällen, in denen der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abiturprüfungen) vorzeitig endet und die an vorgesehener Stelle*

nicht erteilten Pflichtstunden der Lehrkraft für Vertretungszwecke oder zur Wahrnehmung anderer schulischer Aufgaben (Verwaltungsarbeit etc.) verwendet werden, ergibt sich keine Mehrarbeit. Die Inanspruchnahme der Lehrkräfte "an anderer Stelle" im Umfang der planmäßig vorgesehenen Pflichtstunden führt nicht zu Ausfallstunden im Sinne des Mehrarbeitsrechts. Auf § 11 Abs. 4 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (BASSS 21-02 Nr. 4) weise ich hin.

Für den Fall, dass anderslautende Verfügungen ergangen sein sollten, bitte ich diese zu korrigieren.

Im Auftrag
gez. A. Möller

In dem Möller-Papier wird auf den § 11 [neu § 13] Abs. 4 der ADO hingewiesen. Er besagt:

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.

Herr Möller unterscheidet bei seiner Klarstellung zwei Fälle. **Im ersten Fall** geht es um nicht erteilte Pflichtstunden und die an vorgesehener Stelle erteilten Vertretungsunterricht in einer anderen Klasse:

Beispiel zur Mehrarbeitsabrechnung von Teilzeitkollegen

Beispiel zum 1. Fall: Die Klasse 10b ist am Dienstag auf Klassenfahrt. Der Kollege Müller hätte in der 10b in der 3. und 4. Stunde Unterricht. Er erteilt in der 3. und 4. Stunde in der 8c Vertetungsunterricht. Andere Änderungen gibt es an dem Dienstag für den Kollegen Müller nicht. Mehrarbeit mit anteiliger Vergütung gibt es also nicht.

Im zweiten Fall geht es in dem Möller-Erlass um Inanspruchnahme der Lehrkräfte an anderer Stelle im Umfang der planmäßig vorgesehenen (individuellen) Pflichtstunden.

Beispiel zum 2. Fall: Bei dem Kollegen Müller sind in der 3. Monatswoche 2 Mehrarbeitsstunden (Montag) und 3 Ausfallstunden (Freitag) zusammenkommen. Die 2 Stunden am Montag sind als Unterrichtsstunden für einen erkrankten Kollegen sicher Mehrarbeit für den Kollegen Müller. Ob die zwei Stunden aber auch **vergütbar** sind, hängt doch davon ab, ob durch sie die individuelle Pflichtstundenzahl (z. B. 18 Wochenstunden) von Herrn Müller überschritten wird, was erst am Wochenende feststeht. Danach hat Herr Müller mit seinen 18 Soll-Stunden aber nur 18 + 2 – 3 = 17 Ist-Stunden aufzuweisen. Damit gibt es in der 3. Woche keine anteilige Besoldung für Mehrarbeit bei dem Kollegen Müller.

Zur Begründung meiner Auffassung dient ein Auszug aus:

Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst
RdErl. d. Kultusministeriums v. 11. 6. 1979 (GABl. NW. S. 296) BASS 21 – 22 Nr. 21

2.2. Vergütbare Mehrarbeit im Schuldienst ist nur die von einem Lehrer im Rahmen der hauptamtlichen oder hauptberuflichen Unterrichtstätigkeit auf Anordnung oder mit Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus an der eigenen Schule oder an einer anderen Schule derselben Schulform zu leistende Unterrichtstätigkeit.

Zur Handhabung in der Praxis schlage ich vor:

Für Vollzeitkräfte und für Teilzeitkräfte (Beamte und auch Tarifbeschäftigte) wird die folgende bekannte Gegenüberstellung Soll-Ist-Stunden wie bisher ausgefüllt:

LBV-Personalnummer

Nachweis über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst
Die Mehrarbeit wurde schriftlich angeordnet, bzw. genehmigt.

Vergütung je Einzelstd.:

Monat: April 2012

Tag	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Ist	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Soll	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Geleistete Mehrarbeit:
In den Iststunden enth. anrechenbare Ausfallstunden

Datum, Unterschrift Lehrer/in:		Datum, Unterschrift Schulleitung:

- Bei den Vollzeitkräften erfolgt eine Verrechnung mit Ausfallstunden wie bisher **innerhalb des Monats.**

- Bei den Teilzeitkräften muss **innerhalb jeder einzelnen Kalenderwoche** die Verrechnung mit Ausfallstunden erfolgen. Überschreitet die Ist-Stundenzahl (z. B. 24) die Soll-Stundenzahl (z. B. 22) sind 2 Stunden dieser Woche zusammen mit weiteren Stunden der anderen Wochen des Monats beim LBV auf dem bekannten Weg zur Bezahlung zu anzumelden.

  Sollte eine Woche in zwei Monate fallen, so kann die Meldung an das LBV erst für den Monat erfolgen, in dem die letzten Tage der Woche fallen.

Ausfallstunden bei Vollzeitkräften

Eine weitere Regelung zur Mehrarbeit von Vollzeitkräften stammt vom 06.11.2012 (Pietsch-Papier). Es lautet:

Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 6. November 2012
Aktenzeichen: 225-2.02.02.02 - 106180/12

Bezirksregierung Arnsberg
nachrichtlich:
Bezirksregierungen in Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster

Lehrerarbeitszeit
Verrechnung von Ausfallstunden

In den letzten Wochen habe ich davon Kenntnis erlangt, dass an Schulen, insbesondere an Berufskollegs, Arbeitszeitmodelle praktiziert werden, die einen systematischen Ausgleich im Schuljahresverlauf etwa durch verspätete Einschulung, Praktika, Prüfungsphasen, etc. ausfallender Unterrichtsstunden dadurch vorsehen, dass diese vorgezogen bzw. nachgeholt werden. Dies führt in vielen Fällen dazu, dass betroffene Lehrerinnen und Lehrer mit höheren Pflichtstundenzahlen eingeplant werden, als sie eigentlich nach den gesetzlichen Vorgaben erbringen müssten.

Dass Schulleitungen vor dem Hintergrund ihrer Pflichten aus § 59 Abs. 3 SchulG („Zu den Leitungsaufgaben Schulleiterin oder des Schulleiters gehören insbesondere...,die Organisation und Verwaltung ,.."), die auch die Ressourcenplanung, -verwendung und -kontrolle umfassen, versuchen, Modelle zu entwickeln, mit denen die Ausfallzeiten aufgefangen werden können, ist verständlich und legitim. Allerdings sind Lösungen, die sich offenkundig außerhalb des gesetzlich vorgesehenen Rahmens bewegen - wie auch die vorstehend beschriebene -, nicht akzeptabel.

Der beschriebene Ausgleich im Schuljahresverlauf ausfallender Unterrichtsstunden durch Vorziehen bzw. Nachholen ist zum einen nicht durch § 2 Abs. 4 Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) gedeckt (a.). Zum anderen sprechen aber auch die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NRW, Beschluss vom 16.10.2008, Az.: 6 A 1434/07) und die des Landesarbeitsgerichts Hamm (LAG Hamm, Urteil vom 13.10.2011, Az.: 11 Sa 556/11) zur Verrechnung von Mehrarbeit mit ausgefallenen Unterrichtsstunden gegen die rechtliche Zulässigkeit einer solchen Praxis (b.).

a.) Gemäß § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG kann die wöchentliche Pflichtstundenzahl einer Lehrerin oder eines Lehrers vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Die Verwendung des Adjektivs „vorübergehend" macht deutlich, dass eine Flexibilisierung nur zeitweilig, nur über einen gewissen Zeitraum, vorgenommen werden kann. Eine Flexibilisierung über ein ganzes Schuljahr ist von § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG nicht gedeckt.

b.) Mit Urteil vom 13.10.2011 (a.a.O.) hat das LAG Hamm entschieden, dass es dem Land nach § 44 Nr. 2 TV-L i. V. m. dem Runderlass des Kultusministeriums „Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst" vom 11.06.1979 verwehrt ist, sich gegenüber der Forderung einer angestellten Lehrkraft auf Vergütung für zusätzlich erteilte Unterrichtsstunden darauf zu berufen, die Mehrarbeit sei durch ausgefallene Unterrichtsstunden in nachfolgenden oder vorangegangenen Monaten ausgeglichen worden („Freizeitausgleich"), Nach Ziffern 2.1 und 4.2 des genannten Runderlasses ist eine derartige Verrechnung auf den laufenden Monat beschränkt. Eine Ausnahme bildet nur der Umgang mit Blockunterricht (Ziffer 4.6 des Runderlasses). Maßgeblicher Verrechnungszeitraum ist hier das Schuljahr.
Das OVG NRW sieht eine Verrechnung ausgefallener Unterrichtsstunden mit zuvor angeordneter Mehrarbeit in seinem Beschluss vom 16,10.2008 (a.a.O.) selbst innerhalb eines Monats als rechtswidrig an. Begründet wird dies damit, dass Unterrichtsausfälle aus Anlass von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben, der Abwesenheit von Klassen aufgrund von Klassenfahrten, etc. jeder Lehrkraft zugutekommen, aber nur im Zusammenhang mit Mehrarbeit als „Freizeitausgleich" behandelt und verrechnet werden. Wird keine Mehrarbeit geleistet, fallen die Ausfallstunden "unter den Tisch", es wird insbesondere keine Kürzung der monatlichen Bezüge vorgenommen.

Ich bitte Sie, betroffene Schulen auf diese Rechtslage hinzuweisen.

Im Auftrag
gez. Pietsch

Beispiel zur Mehrarbeitsabrechnung von Vollzeitkollegen

1. Fall Ein Kollege unterrichtet volle 28 Wochenstunden. Im Monat Januar hat er keine Mehrarbeit verrichtet. Am 29. Januar 2016, dem Tag der Zeugnisausgabe, hat er wie alle seine Kollegen nach der 3. Stunde Schluss und geht nach Hause. Er hat an diesem Tag 6 Sollstunden und 3 Iststunden, da die 3 Stunden nach Zeugnisausgabe nicht anrechenbare Ausfallstunden sind. Im Monat Februar sind die drei ausgefallenen Stunden vergessen.
2. Fall Siehe 1. Fall mit folgender Annahme: Der Kollege hat 5 Stunden Mehrarbeit im Januar 2016 unterrichtet. Durch die Gegenüberstellung sind als Mehrarbeit zu vergüten: 5 – 3 = **2 Stunden**. Im Monat Februar sind die drei ausgefallenen Stunden vergessen.
3. Fall Ähnlich dem 2. Fall: Der Kollege hat 3 Stunden Mehrarbeit im Januar 2016 unterrichtet. Durch die Gegenüberstellung Soll-Ist-Stunden für Januar 2016 sind als Mehrarbeit zu vergüten: 3 – 3 = **0 Stunden**. Im Monat Februar sind die drei ausgefallenen Stunden vergessen.

Es gibt keine Übertragung von sogenannten Minus-Stunden in den Folgemonat oder einen späteren Monat. Nur im Abrechnungsmonat gibt es eine Berücksichtigung, später nicht.

Mehrarbeit auf Klassenfahrten von Beamten und Tarifbeschäftigten in Teilzeit

Urteil des Bundesarbeitsgerichts Erfurt vom 25.5.2005
Urteil des Verwaltungsgerichts Gelsenkirchen vom 09.05.2007

1. Tarifbeschäftigte in Teilzeit auf Klassenfahrt

Klassenfahrt – BAG-Urteil aus 2005 - anteilige Vergütung für zusätzliche Arbeit bei Tarifbeschäftigten in Teilzeit – nur auf Antrag

Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte bei Klassenfahrten
Urteil vom 25.5.2005, 5 AZR 566/04, Bundesarbeitsgericht Erfurt
Auszug

Leitsätze
Leistet der teilzeitbeschäftigte 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 (Fortführung von BAG 22. August 2001 - 5 AZR 108/00 - BAGE 98, 368).
[…]
aa) Der Lehrer leistet während der Zeit einer Klassenfahrt Arbeit (ebenso BVerwG 23. September 2004 - 2 C 61.03 - DVBl. 2005, 453, zu 1 der Gründe) . Allerdings ist eine Klassenfahrt nicht notwendig insgesamt mit Arbeitsleistung verbunden. Pausen fallen insbesondere an, wenn die Schüler zeitweise nicht beaufsichtigt werden müssen oder wenn mehrere Lehrer einander ablösen können. Die Arbeit lässt sich in Stunden bemessen. Zwar ist die wöchentliche Arbeitszeit eines Lehrers nicht nach Arbeitsstunden, sondern nach Unterrichtsstunden geregelt. Gleichwohl kann der Lehrer über seine persönliche Arbeitszeit hinaus zusätzliche Arbeitsstunden auch außerhalb der Unterrichtstätigkeit erbringen.[...]

[...] Die Klassenfahrt währte an allen drei Tagen jeweils mindestens 16 Stunden. Auch wenn die Klassenfahrt nur zwei Nächte umfasste, ist danach im Streitfalle eine Vollzeitarbeit an allen drei Tagen, also eine tägliche Arbeitszeit von 8,5 Stunden anzunehmen. Das macht gerade auch der von der Klägerin vorgelegte Zeitplan der Klassenfahrt deutlich, den das beklagte Land nicht substantiiert bestritten hat. Hiernach wurden umfängliche ganztägige Programme mit den Schülern absolviert.[...]

[...]
a) Nach § 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 2 und Satz 3 BAT sind die zusätzlichen Arbeitsstunden des teilzeitbeschäftigten Angestellten je Arbeitstag zu bestimmen. Bei einer mehrtägigen Klassenfahrt erstreckt sich die Berechnung pauschal auf die gesamte Dauer der Fahrt; denn hinsichtlich einer einheitlich angeordneten Mehrleistung sind etwaige Unterbelastungen an einzelnen Tagen mit Mehrbelastungen an den anderen Tagen zu verrechnen. Für die Dauer der Klassenfahrt wird der ansonsten geltende Stundenplan des Lehrers außer Kraft gesetzt.

b) Danach hat die Klägerin, anstatt insgesamt acht Stunden zu unterrichten, an drei Tagen jeweils 8,5 Stunden gearbeitet. Sie hat nach dem Faktor des § 5 Abs. 2 Mehrarbeitsvergütungsverordnung eine 15,3 Unterrichtsstunden entsprechende Arbeitsleistung erbracht. Bei anteiliger Vergütung der zusätzlich erbrachten Stunden (oben 1 b) steht der Klägerin mindestens der eingeklagte Betrag zu. [...]

Berechnungsbeispiel für eine anteilige Stundenvergütung (Stand 1.1.2021)

Umsetzung der Zahlen des Gerichts von Gymnasium mit 25,5 auf 28 Wochenstunden

Beispiel	Wochenstunden	Unterrichtstunden pro Tag auf Klassenfahrt	Arbeitsstunden pro Tag auf Klassenfahrt
Gymnasium-Gesamtschule-Sekundarschule	25,5	5,1	8,5
Realschule-Hauptschule-Grundschule	28	5,6	9,3

Eine **anteilige Vergütung** im Sinne des § 24 TV-L erhalten **teilzeitbeschäftigte Lehrer/innen im Tarifbereich** für zusätzlich geleistete Stunden - ohne Freizeitausgleich -, solange die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft nicht erreicht ist. Danach berechnet sich für einen tarifbeschäftigten ledigen Kollegen in **E 11 und Stufe 6** die anteilige Vergütung für eine Stunde Mehrarbeit nach der monatlichen Vergütung von 5.232,76 EUR (Tabelle TV-L Lehrkräfte) eines vergleichbaren Vollzeit-Kollegen mit 28 Stunden Unterrichtsverpflichtung wie folgt:

5.232,76 / (28 * 4,348) = 5.232,76 / 121,7 = 43,00 EUR.

Der Faktor 4,348 des § 24 Abs. 3 Satz 3 TV-L dient der Umrechnung von Wochenstunden auf einen Monat. Ein Monat wird rechnerisch mit 4,348 Wochen angesetzt

Beispiel für eine tarifbeschäftigte Teilzeit-Kollegin mit 14/28 Wochenstunden

Die Kollegin unterrichtet pro Woche **14 Stunden**. Auf einer Klassenfahrt über **4 Tage** fallen als Arbeit 4 * 5,6 = 22,4 entsprechende Unterrichtsstunden an. Als anteilige Vergütung stehen ihr demnach zu: 22,4 – 14 = 8,4 Stunden zu.

8,4 * 43,00 EUR = 361,20 EUR

Um **361,20 EUR** erhöht sich also die Vergütung im Monat der Klassenfahrt nachträglich. Es lohnt sich also, einen Antrag zu stellen.

Diesen Antrag sollte die Kollegin oder der Kollege innerhalb eines halben Jahres nach der Klassenfahrt über die Schulleitung an die Bezirksregierung schicken. Ein Antragsformular liegt diesem Aufsatz bei.

Arbeitsbefreiung statt Vergütung

Das BAG weist in seinem Urteil auch auf die Möglichkeit einer Arbeitsbefreiung statt zusätzlicher Vergütung hin. Für den Schulbereich ist dies aber ausgeschlossen durch:

21 – 22 Nr. 21 Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst RdErl. d. Kultusministeriums v. 11. 6. 1979 (GABl. NW. S. 296) – Auszug -

> […] *Diese Vorschriften finden auch auf Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis Anwendung (Nr. 2 zu § 44 TV-L).*
>
> *2.1 […] Geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeitausgleich abzugelten. Da dieser im Schuldienst in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, wird Mehrarbeit im Schuldienst anstelle eines Freizeitausgleichs vergütet (Ausnahmen: Verrechnung mit ausgefallenen Pflichtstunden – s. Nr. 4.2,Blockunterricht an Berufskollegs – s. Nr. 4.6).[...]*

2. Beamte in Teilzeit auf Klassenfahrt

Klassenfahrt – VG Gelsenkirchen aus 2005 – keine Vergütung für zusätzliche Arbeit bei Beamten in Teilzeit

Im Gegensatz zu einem tarifbeschäftigten Kollegen erhält ein beamteter Kollege keine Vergütung für Mehrarbeit auf einer Klassenfahrt. Der Grund ist eine andere Rechtsprechung in folgendem Urteil:

Vergütung teilzeitbeschäftigter Lehrkräfte bei Klassenfahrten
Urteil vom 09.05.2007, 1 K 3488/04, Verwaltungsgericht Gelsenkirchen
Auszug

Entscheidungsgründe:
11
Die zulässige Klage ist nicht begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Gewährung einer Besoldung, die einer Vollzeitkraft entspricht, für die Zeit vom 12. bis 22. März 2002.[…]

[…] Ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung nach § 78a LBG, § 48 BBesG in Verbindung mit der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) scheitert daran, dass Klassenfahrten zum normalen Arbeitsumfang einer Lehrerin gehören, so dass auch vollzeitbeschäftigte Lehrerinnen für die Dauer derartiger Veranstaltungen keine Mehrarbeitsvergütung beanspruchen können.[…]

[…] Das durch WRL und ADO konsistent vorgegebene System ist durch den Vorrang des Ausgleichs in Form der nur alternierenden Teilnahme an Klassenfahrten geprägt. Für diese erste Stufe des Ausgleichs ist eine Ausgleichsfrist nicht ausdrücklich vorgeschrieben. Nach Wortlaut, Systematik und Zweck ist die für die zweite Stufe des Ausgleichs - innerschulischer Ausgleich bei sonstigen außerunterrichtlichen Aufgaben - vorgesehene Frist bis zum nachfolgenden Schulhalbjahr bei der ersten Stufe nicht anzuwenden. Da Schulfahrten üblicherweise nicht in engen zeitlichen Intervallen anfallen, muss die Ausgleichsfrist hier deutlich länger bemessen sein. Um diese vorrangige Ausgleichsmöglichkeit auf der ersten Stufe nicht funktionslos werden zu lassen, muss die Ausgleichsfrist mehrere Schuljahre umfassen.[…]

[…] Nur wenn der Ausgleich auf der ersten Stufe nicht möglich ist, darf und muss der Ausgleich auf der zweiten Stufe der sonstigen außerunterrichtlichen Aufgaben durchgeführt werden. Art, Umfang und Zeitpunkt dieses spätestens im nachfolgenden Schulhalbjahr zu gewährenden Ausgleichs sind bereits bei der Genehmigung der Dienstreise festzulegen. Bei diesem Ausgleich ist darauf zu achten, dass es sich um zusätzliche Entlastungsmaßnahmen handelt, die nicht allen Teilzeitbeschäftigten ohnehin - unabhängig von der Teilnahme an einer Klassenfahrt - zugute kommen.

Der durch die Verwaltungsvorschriften vorrangig vorgesehene Ausgleich auf der ersten Stufe ist bei der Klägerin möglich. Ein annähernder Ausgleich durch nur alternierenden Einsatz bei Klassenfahrten ist ihr sogar bereits gewährt worden. Nach der hier betroffenen Klassenfahrt hat die Klägerin fünf Schuljahre lang nicht an einer Klassenfahrt teilgenommen, während vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte durchschnittlich in jedem zweiten Schuljahr an einer Klassenfahrt teilnehmen. Selbst wenn die von der Klägerin angestellte Berechnung zu Grunde gelegt wird, ist ihr bei einer Frequenz von einer Klassenfahrt pro 3,3 Schuljahre noch ein hinreichender Ausgleich gewährt worden, da kein mathematisch exakter Ausgleich, sondern nur ein annähernder Ausgleich erforderlich ist und gegebenenfalls noch ein bestimmter Zeitraum nach der nächsten geplanten Klassenfahrt hinzuzurechnen ist.

Angesichts des auf der ersten Stufe gewährten Ausgleichs kommt es auf die von den Beteiligten darüber hinaus streitig erörterten Ausgleichsmaßnahmen auf der zweiten Stufe nicht mehr an.

Anteilige Vergütung von Mehrarbeit für teilzeitbeschäftigte Beamte und Tarifbeschäftigte

Zusammenstellung folgender Texte:

1. **n.v.- Erlass des MSWWF vom 29.09.99**
2. **Erlass des Finanzministerium vom 19.12.2008**
3. **Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 05.01.2009**
4. **Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 18.02.2009**
5. **Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 06.05.2009**
6. **Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 06.11. 2012**
7. **Rundverfügung der Bezirksregierung Arnsberg vom 31.01.2013**

1. n.v.- Erlass des MSWWF vom 29.09.99 Aktenzeichen 123-24/11-50/97

An die Bezirksregierungen
Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster

Vergütung der Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Angestelltenverhältnis

Mein Erlass vom 25. Mai 1999 – Az. wie oben -

Wie mir das Finanzministerium des Landes Nordrhein-Westfalen mit Schreiben vorn 16.09.1999 mitgeteilt bat, hat die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) in ihrer 8./99 Sitzung am 13./14. September 1999 beschlossen, aus dem Urteil allgemeine Konsequenzen zu: ziehen.

Danach sollen die Mehrarbeitsstunden der teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte wie folgt vergütet werden:

a) Solange die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft nicht erreicht ist, haben teilzeitbeschäftigte Lehrer im Angestelltenverhältnis für zusätzlich geleistete. Stunden -ohne Freizeitausgleich — einen Anspruch auf die anteilige Vergütung im Sinne des § 34 BAT. Insoweit findet die Kappungsgrenze von 24 Unterrichtsstunden im Kalendermonat bzw. die unentgeltliche Mehrarbeit bei weniger als 4 Unterrichtsstunden nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung keine Anwendung, da es sich in diesen Fällen nicht um Mehrarbeit, sondern um Zusatzstunden handelt.

b). Wird von einer Teilzeitkraft durch die Leistung von Zusatzstunden die Pflichtstundenzahl einer vollbeschäftigten Lehrkraft überschritten, gelten für die über die volle Pflichtstundenzahl hinausgehenden Mehrarbeitsstunden die allgemeinen Regelungen.

c) Die Behandlung von Vollzeitkräften, denen keine Vergütung für die erste bis dritte Mehrarbeitsstunde und auch nicht für diejenigen über 24 Unterrichtsstunden im Kalendermonat zusteht, bleibt von dieser arbeitsgerichtlichen Entscheidung unberührt. Die vorstehenden Konsequenzen lassen sich anhand des, folgenden Beispiels verdeutlichen.

Beispiel:

Eine Lehrkraft ist arbeitsvertraglich mit 20 von 25 Wochenstunden (= 4/5 der Pflichtstundenzahl einer Vollzeitkraft) beschäftigt. Für die Leistung von Zusatzstunden (ohne Freizeitausgleich) in einem Kalendermonat mit vier Kalenderwochen werden folgende Fallgestaltungen a bis g angenommen, wobei unterstellt wird, dass nach dem in Betracht kommenden Beamtenrecht mehr als 24 Mehrarbeitsstunden im Kalendermonat nicht bezahlt werden.

Fall	Zusatzstunden in Woche				insgesamt Stunden	zu bezahlen sind		
						insges. Stunden	davon mit	
							ant. Verg.	MArbV
a)	3	-	-	-	3	3	3	-
b)	5	-	-	-	5	5	5	-
c)	7	-	-	-	7	5 1)	5	-
d)	9	-	-	-	9	9	5	-
e)	7	7	7	2	23	23	17	6
f)	7	7	.7	7	28	28	20	8
g)	12	12	12	12	48	44 2)	20	24

1) Es sind nur 5 (und nicht 7) Stunden zu bezahlen, weil die Teilzeitkraft insgesamt 27 Stunden geleistet hat und eine Vollzeitkraft bei 27 (statt25) Stunden für die zwei Mehrarbeitsständen keine Vergütung erhalten würde.
2).Es sind nur 44 (und nicht 48) Stunden zu bezahlen, weil die Teilzeitkraft insgesamt (4x20-80+48=) 128 Stunden geleistet hat und auch eine Vollzeitkraft bei 128 (statt 4x25 = 100) Stunden für die über 24 Mehrarbeitsstunden hinausgehenden Stunden keine Vergütung erhalten würde. .

Ich bitte diese Regelung allgemein ab dem Zeitpunkt der Urteilsverkündung unter Beachtung des § 70 BAT für alle teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis anzuwenden unabhängig davon, ob Ansprüche im Einzelfall geltend gemacht wurden. Somit sind noch Zusatzstunden abzurechnen, deren Vergütung am 15.11.1998 fällig gewesen ist, d. h. die bereits im September 1998 entstanden .sind. Sollte eine Geltendmachung im Einzelfall vor dem 21.04.1999 erfolgt sein, gilt für die Berechnung der Ausschlussfrist der tatsächliche Zeitpunkt der Geltendmachung.

Dieser Runderlass wird nicht im GABl. NW veröffentlicht.

2. Erlass des Finanzministerium vom 19.12.2008

Vergütung von Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen

Umsetzung der Urteile des EuGH vom 06.12.2007 und des BVerwG vom 13.03.2008

Der Europäische Gerichtshof und das Bundesverwaltungsgericht haben zuletzt in ihren Urteilen vom 06.12.2007 (C — 300/06) und vom 13.03.2008 (2 C 128.07) im Ergebnis entschieden, dass die Zahlung von Mehrarbeitsvergütung an teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte nach der Mehrarbeitsvergütungsverordnung anstelle der anteiligen Besoldung rechtswidrig ist, da i. d. R. mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten und durch die ungleiche Bezahlung eine mittelbare Benachteiligung von Frauen gegeben ist.

Für die vom Geltungsbereich des Landesbesoldungsgesetzes erfassten Beamtinnen und Beamten ist abweichend von der bisherigen Praxis rückwirkend ab dem 01.03.2008 - mit Ausnahme der für „Altfälle" unter III. getroffenen Bestimmungen - wie folgt zu verfahren:

I. Höhe der Vergütung für Mehrarbeit

Anstelle der Sätze für die Vergütung von Mehrarbeit gem. § 4 der Mehrarbeitsvergütungsverordnung (MVergV) in der am 31. August 2006 geltenden Fassung i. V. m. § 2 des Besoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetzes 2008 und meiner hierzu ergangenen Bekanntmachung vom 22.01.2008 tritt bei nicht vollbeschäftigten Beamtinnen und Beamten der auf eine Stunde entfallende Anteil der Besoldung (anteilige Besoldung). Hierzu zählen das Grundgehalt, der Familienzuschlag, die Amtszulagen sowie die allgemeine Stellenzulage. Ist die Mehrarbeitsvergütung nach der MVergV im Einzelfall höher als die anteilige Besoldung, ist stattdessen weiterhin die Mehrarbeitsvergütung zu zahlen (Günstigkeitsprüfung). Die anteilige Besoldung anstelle der Mehrarbeitsvergütung wird für die Stunden gewährt, die die individuelle Arbeitszeit bis zum Erreichen der Stundenzahl einer/eines entsprechend vollbeschäftigten Beamtin/Beamten übersteigen; darüber hinaus gehende vergütungspflichtige Mehrarbeitsstunden werden wie bei Vollbeschäftigten - nach den Regelungen der MVergV behandelt. Bei Beschäftigten in der Altersteilzeit bleibt die Zahlung der anteiligen Besoldung anstelle der bisherigen Mehrarbeitsvergütung bei der Berechnung des Altersteilzeitzuschlags ebenfalls unberücksichtigt.

II. Bagatellgrenze nach §§ 3, 5 MVergV

Mehrarbeit wird Beamtinnen und Beamten nach § 3 Abs. 1 MVergV u. a. erst vergütet, wenn diese 5 Stunden im Monat (Lehrer gem. § 5 Abs. 2 3 Unterrichtsstunden) übersteigt. Diese „Bagatellgrenze" wurde bisher grundsätzlich auch für Teilzeitbeschäftigte angewendet. Die Beibehaltung dieser Grenze dürfte nach den o. a. Urteilen für Teilzeitbeschäftigte ebenfalls nicht mehr rechtmäßig sein, soweit der Arbeitsumfang eines Vollbeschäftigten noch nicht erreicht ist. Die Vergütung von angeordneter Mehrarbeit soll daher bei Teilzeitbeschäftigten — auch in analoger Anwendung der entsprechenden Regelungen im Arbeitnehmerbereich - bis zum Erreichen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 2 Abs. 1 AZVO und entsprechende Regelungen, z.B. für Lehrer und Polizeibeamte) von der ersten Stunde an erfolgen. Für darüber hinaus gehende Mehrarbeitsstunden gilt auch für Teilzeitbeschäftigte wieder die 5-Stunden-Grenze. Diese Regelung entspricht zudem auch dem Entwurf einer Neufassung des Landesbeamtengesetzes, den die Landesregierung am 16.12.2008 beschlossen hat; das Gesetz soll am 01.04.2009 in Kraft treten.

III. Behandlung von sog. „Altfällen"

In den vergangenen Jahren sind aufgrund von maßgeblichen Gerichtsurteilen u. a. des Oberverwaltungsgerichts Nordrhein-Westfalen, des Bundesverwaltungsgerichts sowie des Europäischen Gerichtshofs Anträge auf Zahlung einer höheren Vergütung als der Mehrarbeitsvergütung unter Verzicht auf die Geltendmachung der Verjährung ruhend gestellt worden bzw. noch nicht abschließend beschieden worden. Den jeweiligen Antragsstellern sind die Unterschiedsbeträge zwischen der bereits gewährten Mehrarbeitsvergütung und der zustehenden anteiligen Besoldung ab dem Zeitpunkt des ersten ruhend gestellten Antrags nachzuzahlen.

IV. Vermeidung vergütungsfähiger Mehrarbeit

Dem allgemeinen Ziel der Landesregierung, den Umfang von (vergütungsfähiger) Mehrarbeit möglichst gering zu halten, kann im Übrigen auch durch das Treffen von Vereinbarungen über eine begrenzte Erhöhung des Teilzeitumfangs bei vorhandenen Stellenführungsmöglichkeiten entsprochen werden. Zudem weise ich aus gegebenem Anlass darauf hin, dass Mehrarbeit i. d. R. zunächst durch Dienstbefreiung auszugleichen ist (§ 3 Abs. 1 MVergV). Die Vergütung von Mehrarbeit bleibt nach den weiterhin geltenden Bestimmungen der MVergV auf Ausnahmefälle beschränkt und dient nicht der regelmäßigen Aufstockung der Bezüge.

3. Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 05.01.2009 - Aktenzeichen 214 – 1.13.12 – 101

Per E-Mail an die Bezirksregierungen
Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster

Vergütung von Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten im Land Nordrhein-Westfalen
Umsetzung der Urteile des EuGH vom 06.12.2007 und des BVerwG vom 13.03.2008

Als Anlage übersende ich das Schreiben des Finanzministeriums vom 19. Dezember 2008 - B 2135 - 4.2.14 - IV C 2 mit der Bitte um Kenntnisnahme und weitere Veranlassung.

Ich bitte die Schulämter und die Schulleitungen Ihres Bezirks zu unterrichten.

Sollte es bei der Umsetzung zu Problemen kommen, wäre ich für entsprechende Hinweise dankbar.

Im Auftrag
gez. A. Möller

4. Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 18.02.2009 - Aktenzeichen 214 – 1.13.12 – 101

Bezirksregierungen
Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster

Vergütung von Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften im Land Nordrhein-Westfalen

Mein Runderlass vom 05.01.2009 - AZ: wie oben –

Mit Bezugserlass wurden die sich aus der höchstrichterlichen Rechtsprechung ergebenden Konsequenzen zur Vergütung der Mehrarbeit für teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte umgesetzt.

Nach der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts des Landes Nordrhein-Westfalen (siehe Entscheidung vom 16.10.2008 - 6 A 1434/07 -) ist bei der Ermittlung der Mehrarbeitsstunden für teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte eine weitere Neuerung zu beachten. Nach dem Beschluss ist für diesen Personenkreis bis zum Erreichen der Vollbeschäftigung eine Verrechnung mit den Ausfallstunden des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde, rechtswidrig. Ferner hat bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften die Vergütung von geleisteten Mehrarbeitsstunden bis zum Erreichen des Vollzeitumfangs Vorrang vor dem Freizeitausgleich.

Ich bitte, die Schulämter und die Schulleitungen Ihres Bezirks entsprechend zu informieren.

In Vertretung
gez. Günter Winands

5. Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 06.05.2009 - Aktenzeichen 214 – 1.13.12 – 101

Per E-Mail an die Bezirksregierungen
Arnsberg, Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster

Vergütung von Mehrarbeit bei teilzeitbeschäftigten Lehrkräften

Mein Runderlass vom 18.02.2009 - AZ: wie oben –

In der Umsetzung des o. a. Runderlasses (Verbot der Verrechnung mit Ausfallstunden des Kalendermonats, in dem die Mehrarbeit geleistet wurde) ist es zu Fehlinterpretationen gekommen. Ich weise zur Klarstellung auf Folgendes hin:

In Fällen, in denen der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abiturprüfungen) vorzeitig endet und die an vorgesehener Stelle nicht erteilten Pflichtstunden der Lehrkraft für Vertretungszwecke oder zur Wahrnehmung anderer schulischer Aufgaben (Verwaltungsarbeit etc.) verwendet werden, ergibt sich keine Mehrarbeit. Die Inanspruchnahme der Lehrkräfte "an anderer Stelle" im Umfang der planmäßig vorgesehenen Pflichtstunden führt nicht zu Ausfallstunden im Sinne des Mehrarbeitsrechts. Auf § 11 Abs. 4 der Allgemeinen Dienstordnung für Lehrer und Lehrerinnen, Schulleiter und Schulleiterinnen an öffentlichen Schulen (BASS 21-02 Nr. 4) weise ich hin.

Für den Fall, dass anderslautende Verfügungen ergangen sein sollten, bitte ich diese zu korrigieren.

Im Auftrag
gez. A. Möller

6. Runderlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung NRW vom 6. November 2012
Aktenzeichen: 225-2.02.02.02 - 106180/12

Bezirksregierung Arnsberg
nachrichtlich:
Bezirksregierungen in Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster

Lehrerarbeitszeit
Verrechnung von Ausfallstunden

In den letzten Wochen habe ich davon Kenntnis erlangt, dass an Schulen, insbesondere an Berufskollegs, Arbeitszeitmodelle praktiziert werden, die einen systematischen Ausgleich im Schuljahresverlauf etwa durch verspätete Einschulung, Praktika, Prüfungsphasen, etc. ausfallender Unterrichtsstunden dadurch vorsehen, dass diese vorgezogen bzw. nachgeholt werden. Dies führt in vielen Fällen dazu, dass betroffene Lehrerinnen und Lehrer mit höheren Pflichtstundenzahlen eingeplant werden, als sie eigentlich nach den gesetzlichen Vorgaben erbringen müssten.

Dass Schulleitungen vor dem Hintergrund ihrer Pflichten aus § 59 Abs. 3 SchulG („Zu den Leitungsaufgaben Schulleiterin oder des Schulleiters gehören insbesondere...,die Organisation und Verwaltung ,.."), die auch die Ressourcenplanung, -verwendung und -kontrolle umfassen, versuchen, Modelle zu entwickeln, mit denen die Ausfallzeiten aufgefangen werden können, ist verständlich und legitim. Allerdings sind Lösungen, die sich offenkundig außerhalb des gesetzlich vorgesehenen Rahmens bewegen - wie auch die vorstehend beschriebene -, nicht akzeptabel.

Der beschriebene Ausgleich im Schuljahresverlauf ausfallender Unterrichtsstunden durch Vorziehen bzw. Nachholen ist zum einen nicht durch § 2 Abs. 4 Verordnung zur Ausführung des § 93 Abs. 2 Schulgesetz (VO zu § 93 Abs. 2 SchulG) gedeckt (a.). Zum anderen sprechen aber auch die Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen (OVG NRW, Beschluss vom 16.10.2008, Az.: 6 A 1434/07) und die des Landesarbeitsgerichts Hamm (LAG Hamm, Urteil vom 13.10.2011, Az.: 11 Sa 556/11) zur Verrechnung von Mehrarbeit mit ausgefallenen Unterrichtsstunden gegen die rechtliche Zulässigkeit einer solchen Praxis (b.).

a.) Gemäß § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG kann die wöchentliche Pflichtstundenzahl einer Lehrerin oder eines Lehrers vorübergehend aus schulorganisatorischen Gründen um bis zu sechs Stunden über- oder unterschritten werden. Die Verwendung des Adjektivs „vorübergehend" macht deutlich, dass eine Flexibilisierung nur zeitweilig, nur über einen gewissen Zeitraum, vorgenommen werden kann. Eine Flexibilisierung über ein ganzes Schuljahr ist von § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG nicht gedeckt.

b.) Mit Urteil vom 13.10.2011 (a.a.O.) hat das LAG Hamm entschieden, dass es dem Land nach § 44 Nr. 2 TV-L i. V. m. dem Runderlass des Kultusministeriums „Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst" vom 11.06.1979 verwehrt ist, sich gegenüber der Forderung einer angestellten Lehrkraft auf Vergütung für zusätzlich erteilte Unterrichtsstunden darauf zu berufen, die Mehrarbeit sei durch ausgefallene Unterrichtsstunden in nachfolgenden oder vorangegangenen Monaten ausgeglichen worden („Freizeitausgleich"), Nach Ziffern 2.1 und 4.2 des genannten Runderlasses ist eine derartige Verrechnung auf den laufenden Monat beschränkt. Eine Ausnahme bildet nur der Umgang mit Blockunterricht (Ziffer 4.6 des Runderlasses). Maßgeblicher Verrechnungszeitraum ist hier das Schuljahr.
Das OVG NRW sieht eine Verrechnung ausgefallener Unterrichtsstunden mit zuvor angeordneter Mehrarbeit in seinem Beschluss vom 16,10.2008 (a.a.O.) selbst innerhalb eines Monats als rechtswidrig an. Begründet wird dies damit, dass Unterrichtsausfälle aus Anlass von Schulveranstaltungen, Zeugnisausgaben, der Abwesenheit von Klassen aufgrund von Klassenfahrten, etc. jeder Lehrkraft zugutekommen, aber nur im Zusammenhang mit Mehrarbeit als „Freizeitausgleich" behandelt und verrechnet werden. Wird keine Mehrarbeit geleistet, fallen die Ausfallstunden "unter den Tisch", es wird insbesondere keine Kürzung der monatlichen Bezüge vorgenommen.

Ich bitte Sie, betroffene Schulen auf diese Rechtslage hinzuweisen.

Im Auftrag
gez. Pietsch

Die folgende Rundverfügung der Bezirksregierung Arnsberg dient zur Klarstellung des Runderlasses vom 06.11.2012 (Pietsch-Papier). Die Rundverfügung lautet:

7. Rundverfügung der Bezirksregierung Arnsberg vom 31.01.2013 – Aktenzeichen 47.7-B I

An alle Schulleiterinnen und Schulleiter der öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Arnsberg

Nachrichtlich
an das Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen und
an die Bezirksregierungen Detmold, Düsseldorf, Köln und Münster

Verrechnung von Ausfallstunden
Klarstellende Rundverfügung zum Erlass des MSW NRW vom
06.11.2012, Az. 225-2.02.02.02 - 106180/12

Dienstbesprechung im MSW NRW am 13.12.2012, Protokoll

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Erlass des Ministeriums für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (MSW NRW) vom 06.11.2012 zur Verrechnung von Ausfallstunden hat an den Schulen schulformübergreifend für erhebliche Unruhe und Umsetzungsprobleme in der Praxis gesorgt.

Im Rahmen der Dienstbesprechung mit den Bezirksregierungen am 13.12.2012 erfolgten einige Klarstellungen, die wir Ihnen im Folgenden mitteilen:

Pflichtstundenerhöhung über ganzes Schuljahr unzulässig
„Der Erlass vom 6.11.2012 lässt die geltende Rechtslage unberührt.“[1] Der Erlass stellt klar, dass Arbeitszeitmodelle, die eine Verrechnung von im Schuljahresverlauf ausfallender Unterrichtsstunden dadurch vorsehen, dass diese auf das gesamte Schuljahr umgelegt werden und zu einer Pflichtstundenerhöhung über ein ganzes Schuljahr führen, mit der geltenden Rechtslage nicht vereinbar sind. „Die Erhöhung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl für die Dauer eines ganzen Schuljahres ist nach Auffassung des MSW nicht „vorübergehend“ und kann daher nicht durch § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG [NRW] gedeckt sein.“

---

[1] Die verwendeten Zitate entstammen einer Protokollnotiz des MSW NRW vom 21.12.2012 zur Dienstbesprechung mit den Bezirksregierungen am 13.12.2012 im MSW NRW.

Zulässige Flexibilisierungsinstrumente
„Es gibt nach wie vor zwei Instrumente, auf die Schulleitungen im Zusammenhang mit der Wahrnehmung ihrer Pflichten aus § 59 Abs. 3 [...] SchulG [NRW] zurückgreifen können: zum einen die Flexibilisierung nach § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG [NRW] und zum anderen die Verwendung nicht erteilter Unterrichtsstunden für Vertretungszwecke (§ 13 Abs. 4 Satz 1 Allgemeine Dienstordnung für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter an öffentlichen Schulen - ADO, BASS 21-02 Nr. 4 [lautet: „Wenn der stundenplanmäßige Unterricht wegen Abwesenheit der zu Unterrichtenden nicht erteilt werden kann (z. B. Abgangsklassen, Schulfahrten, Exkursionen, Berufspraktika) oder durch Abschlussprüfungen (z. B. Abiturprüfungen) vorzeitig endet, sollen die nicht erteilten Unterrichtsstunden <u>insbesondere</u> für Vertretungszwecke verwendet werden.“]). Die Über- bzw. Unterschreitung der wöchentlichen Pflichtstundenzahl im Sinne des § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG [NRW] ist für Zeiträume möglich, die <u>unterhalb</u> eines Schuljahres liegen („vorübergehend“).“ Vorübergehend i. S. d. MSW NRW lautet somit unterhalb eines Schuljahres oder – negativ formuliert – nicht über das gesamte Schuljahr. „Das Tatbestandsmerkmal „aus schulorganisatorischen Gründen“ ist hierbei weit auszulegen.“ Hierunter fallen beispielsweise auch Betriebspraktika.

Die Bezirksregierung empfiehlt, eine Über- bzw. Unterschreitung der Pflichtstundenzahl zur besseren Transparenz in den Lehrerstundenplänen auszuweisen.

„Unberührt bleibt [zudem] die Regelung über den zeitlichen Ausgleich in § 2 Abs. 4 S. 3 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG [NRW]." Hiernach sind die zusätzlich oder weniger erteilten Unterrichtsstunden innerhalb des Schuljahres auszugleichen, ausnahmsweise im folgenden Schuljahr.

„Ist eine Flexibilisierung nach § 2 Abs. 4 VO zu § 93 Abs. 2 SchulG [NRW] oder eine Verwendung von Ausfallstunden für Vertretungszwecke möglich, dürfte das dienstrechtliche Instrument der Mehrarbeit aufgrund seines Ausnahmecharakters im Schulbereich weitestgehend überflüssig sein."

Vermeidung von Unterrichtsausfall
„Das MSW geht davon aus, dass das vorhandene Instrumentarium zum Umgang mit Ausfallstunden (s. o.) den Schulleitungen auch mit Blick auf ihre Pflichten nach § 59 Abs. 2 Nr. 4 SchulG" NRW, wonach die Schulleiterin oder der Schulleiter im Rahmen der personellen Ressourcen darauf hinwirken, dass der Unterricht ungekürzt erteilt wird, „eine adäquate Ressourcenplanung und -verwendung ermöglicht."

Mehrarbeit
Im Übrigen zitiert der Erlass auf Seite 2 Rechtsprechung zur Mehrarbeit (LArbG Hamm, Urteil vom 13.10.2011, Az.: 11 Sa 556/11; OVG NRW, Beschluss vom 16.10.2008, Az.: 6 A 1434/07), was für erhebliche Missverständnisse und Unruhe gesorgt hat. Der Erlass erweckt den Eindruck als würde sich das Ministerium die Entscheidungsgründe der zitierten Gerichtsentscheidungen für seine Erlasslage zu eigen machen und sich auch zur Mehrarbeit äußern wollen. Die dortigen Ausführungen erfolgen jedoch lediglich als Hintergrundinformation. „Den entsprechenden Ausführungen ist daher kein eigenständiger Regelungsgehalt zu entnehmen." Somit ändern sich die derzeitigen Regelungen zur Mehrarbeit nicht.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Gez. Salomon

**Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV)
in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Dezember 1998 (BGBl. I S. 3494) –
zuletzt geändert am 09.11.2004 (BGBl. I S. 2774) –
für NRW 2010 geltende Fassung**

§ 1

Vergütungen für Mehrarbeit an Beamte des Bundes dürfen nur nach Maßgabe dieser Verordnung gezahlt werden.

§ 2

(1) Beamten mit Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern kann in folgenden Bereichen für Mehrarbeit eine Vergütung gewährt werden

1. im Arzt- und Pflegedienst der Krankenhäuser, Kliniken und Sanatorien,
2. im Betriebsdienst des Bundeseisenbahnvermögens, soweit dieser bei der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft sowie einer gemäß § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 3 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378/2386) ausgegliederten Gesellschaft geleistet wird, und im Dienst der Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost,
3. im Abfertigungsdienst der Zollverwaltung,
4. im polizeilichen Vollzugsdienst,
5. im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr,
6. im Schuldienst als Lehrer.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend auch in anderen Bereichen, soweit Mehrarbeit geleistet wird im Rahmen eines

1. Dienstes in Bereitschaft,
2. Schichtdienstes,
3. allgemein geltenden besonderen Dienstplanes, wenn ihn die Eigenart des Dienstes erfordert,
4. Dienstes, der ausschließlich aus gleichartigen, im wesentlichen die gleiche Arbeitszeit erfordernden Arbeitsvorgängen besteht, für die der Dienstherr Richtwerte eingeführt hat,
5. Dienstes zur Herbeiführung eines im öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und termingebundenen Ergebnisses.

(3) Eine Mehrarbeitsvergütung wird nicht gewährt neben

1. (weggefallen)
2. Auslandsdienstbezügen (§ 55 oder § 58a des Bundesbesoldungsgesetzes),
3. einer Zulage nach Nummer 7 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes oder nach entsprechendem Landesrecht,
4. einer Zulage nach Nummer 8 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes,

4a. einer Zulage nach Nummer 8b der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes,

5. Zulagen nach Vorschriften, die gemäß Artikel IX § 22 des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Ländern in Kraft geblieben sind,
6. einer bei der Deutschen Bundesbank gezahlten Bankzulage.

Beamte des Observations- und Ermittlungsdienstes, die überwiegend im Außendienst eingesetzt sind, erhalten eine Mehrarbeitsvergütung neben der in Nummer 3 oder 4 genannten Zulage. Im übrigen erhalten Beamte der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8 neben den in Nummer 3, 4 oder 4a genannten Zulagen eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe des die Zulage übersteigenden Betrages.

(4) Ist die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung neben einer Zulage ganz oder teilweise ausgeschlossen, gilt dies auch für eine nach Wegfall der Zulage gewährte Ausgleichszulage, solange diese noch nicht bis zur Hälfte aufgezehrt ist.

§ 3

(1) Die Vergütung wird nur gewährt, wenn die Mehrarbeit von einem Beamten geleistet wurde, der der Arbeitszeitregelung für Beamte unterliegt, und sie

1. schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde,
2. die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit ergebende jeweilige monatliche Arbeitszeit oder, soweit der Beamte nur während eines Teils eines Kalendermonats Dienst leistet, die anteilige monatliche Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt und
3. aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann.

(2) Die Vergütung wird höchstens bis zu 480 Mehrarbeitsstunden im Kalenderjahr gewährt.

(3) Besteht keine feste tägliche Arbeitszeit, so daß eine Mehrarbeit nicht für den einzelnen Arbeitstag, sondern nur auf Grund der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für eine volle Woche ermittelt werden kann, so ist Mehrarbeit innerhalb einer Kalenderwoche, wenn diese zum Teil auf den laufenden, zum Teil auf den folgenden Kalendermonat fällt, diesem zuzurechnen.

§ 4

(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamten in den Besoldungsgruppen

A 2 bis A 4 10,56 Euro,
A 5 bis A 8 12,47 Euro,
A 9 bis A 12 17,12 Euro,
A 13 bis A 16 23,60 Euro.

(2) Diese Beträge gelten auch für Beamte vergleichbarer Besoldungsgruppen, die einer Besoldungsordnung H, AH, HS oder der Bundesbesoldungsordnung C angehören.

(3) Bei Mehrarbeit im Schuldienst beträgt die Vergütung abweichend von Absatz 1 je Unterrichtsstunde für Inhaber von Lehrämtern

1. des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht unter die Nummern 2 und 3 fallen 15,93 Euro,
2. des gehobenen Dienstes, deren Eingangsämter mindestens der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet sind, und des höheren Dienstes an Grund- und Hauptschulen 19,74 Euro,
3. des gehobenen Dienstes, deren Eingangsämter der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet sind, und des höheren Dienstes an Sonderschulen und Realschulen 23,44 Euro,
4. des höheren Dienstes an Gymnasien und an berufsbildenden Schulen 27,38 Euro,
5. des höheren Dienstes an Fachhochschulen 27,38 Euro.

Das Gleiche gilt für Lehrer an Fachschulen des Bundes mit der Maßgabe, dass an die Stelle des jeweiligen Lehramtes die entsprechende für den staatlichen Schuldienst erworbene Lehrbefähigung tritt.

(4) Die in den Absätzen 1 und 3 enthaltenen Vergütungssätze gelten nur für Mehrarbeit, die nach dem Inkrafttreten dieser Sätze geleistet wird.

§ 5

(1) Als Mehrarbeitsstunde im Sinne der §§ 3, 4 Abs. 1 und 2 gilt die volle Zeitstunde. Hiervon abweichend wird eine Stunde Dienst in Bereitschaft nur entsprechend dem Umfang der erfahrungsgemäß bei der betreffenden Tätigkeit durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme berücksichtigt; dabei ist schon die Ableistung eines Dienstes in Bereitschaft als solche in jeweils angemessenem Umfang anzurechnen.

(2) Bei Mehrarbeit im Schuldienst gelten bei Anwendung

1. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 drei Unterrichtsstunden als fünf Stunden,
2. des § 3 Abs. 2 24 Unterrichtsstunden als 40 Mehrarbeitsstunden.

(3) Ergibt sich bei der monatlichen Mehrarbeitsstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, so werden 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

§§ 6 und 7(weggefallen)

§ 8 (Inkrafttreten)

21 – 22 Nr. 21

Mehrarbeit und nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst

RdErl. d. Kultusministeriums v. 11. 6. 1979
(GABl. NW. S. 296) *

I.
Mehrarbeit im Schuldienst

1. Rechtsgrundlagen

Die Mehrarbeit im Schuldienst ist geregelt in den Vorschriften

- des § 61 Landesbeamtengesetz (LBG),
- des § 48 Abs. 1 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)[1)],
- der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV)[2)],
- der allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV VwV)[2)]

in der jeweils geltenden Fassung.

Diese Vorschriften finden auch auf Lehrer im Tarifbeschäftigungsverhältnis Anwendung (Nr. 2 zu § 44 TV-L).

2. Verpflichtung zur Leistung von Mehrarbeit

2.1 Nach § 61 LBG ist der Lehrer verpflichtet, über seine individuelle Pflichtstundenzahl hinaus Mehrarbeit zu leisten, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse es erfordern.

Die Verpflichtung des Lehrers zur Übernahme von Mehrarbeit erstreckt sich auf regelmäßige und gelegentliche Mehrarbeit im Schuldienst.

Geleistete Mehrarbeit ist grundsätzlich durch Freizeitausgleich abzugelten. Da dieser im Schuldienst in der Regel aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich ist, wird Mehrarbeit im Schuldienst anstelle eines Freizeitausgleichs vergütet (Ausnahmen: Verrechnung mit ausgefallenen Pflichtstunden – s. Nr. 4.2, Blockunterricht an Berufskollegs – s. Nr. 4.6).

2.2 Vergütbare Mehrarbeit im Schuldienst ist nur die von einem Lehrer im Rahmen der hauptamtlichen oder hauptberuflichen Unterrichtstätigkeit auf Anordnung oder mit Genehmigung über die individuelle Pflichtstundenzahl hinaus an der eigenen Schule oder an einer anderen Schule derselben Schulform zu leistende Unterrichtstätigkeit.

2.2.1 Schulformen in diesem Sinne sind:

Grundschulen, Hauptschulen, Förderschulen, Realschulen, Gymnasien, Berufskollegs, Studienkollegs für ausländische Studierende, Gesamtschulen, Weiterbildungskollegs, Gemeinschaftsschulen, Sekundarschulen, Primusschulen.

2.2.2 Vergütbare Mehrarbeit liegt nur bei einer Mehrbeanspruchung durch Unterrichtstätigkeit vor. Dienstliche Leistungen, die keine Unterrichtstätigkeit darstellen, sind daher keine vergütbare Mehrarbeit. Unterrichtsstunden, die als Mehrarbeitsstunden ausgewiesen sind, können nicht vergütet werden, wenn sie nicht erteilt worden sind. Dabei kommt es auf den Grund des Unterrichtsausfalls nicht an.

Andererseits ist die Erteilung einer im Stundenplan des Lehrers ausgewiesenen und angeordneten bzw. genehmigten Mehrarbeitsstunde nicht an das Schulgebäude gebunden. Unterricht im vorstehenden Sinne liegt auch vor,

2.2.2.1 wenn ein Lehrer, für den eine angeordnete oder genehmigte Mehrarbeitsstunde im Stundenplan ausgewiesen ist, anlässlich einer schulischen Veranstaltung nach den Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten am gleichen Tage eine Unterrichtsstunde lang Unterricht erteilt,

2.2.2.2 wenn ein Ausbildungslehrer eine im Stundenplan ausgewiesene Mehrarbeitsstunde nicht selbst erteilt, sondern der Unterricht unter seiner Anleitung und in seiner Anwesenheit von einem Studienreferendar oder Lehramtsanwärter erteilt wird,

2.2.2.3 wenn ein Lehrer im Rahmen angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit Schüler der Fachschule für Sozialpädagogik betreut (Lernzielkontrolle),

2.2.2.4 wenn ein Lehrer im Rahmen angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit bei einer Klassenarbeit (Klausur, Testat) die Aufsicht führt.

2.2.3 Vergütbare Mehrarbeit liegt insbesondere in folgenden Fällen nicht vor:

- Teilnahme an Eltern- und Schülersprechtagen,
- Teilnahme an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen aller Art (einschließlich der Aufsicht bei Prüfungsarbeiten),
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen,
- Teilnahme an Schulveranstaltungen im Rahmen der Richtlinien für Schulwanderungen und Schulfahrten,
- Teilnahme an sonstigen Schulveranstaltungen (z. B. Schulfeste),
- Teilnahme an Schulsportfesten einschließlich der Mitwirkung als Kampfrichter,
- Teilnahme und Mitwirkung am Schulgottesdienst,
- Teilnahme an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft,
- Teilnahme und Aufsicht bei Berufsberatungen,
- Besuch von Schülern während der Betriebspraktika,
- Erledigung von Verwaltungsarbeit.

3. Anordnung, Genehmigung und Beendigung der Mehrarbeit

3.1 Zuständigkeiten

3.1.1 Für die Befugnis zur Anordnung oder Genehmigung regelmäßiger Mehrarbeit gelten die in § 3 der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarische Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums (BASS 10 – 32 Nr. 44) getroffenen Regelungen entsprechend.

3.1.2 Für die Anordnung oder Genehmigung gelegentlicher Mehrarbeit bei notwendiger Unterrichsvertretung ist der Schulleiter, für diesen oder bei dessen Abwesenheit der ständige Vertreter, zuständig.

3.2 Verfahren

3.2.1 Anordnung, Genehmigung und Widerruf der Mehrarbeit bedürfen der Schriftform.

Bei regelmäßiger Mehrarbeit ist der Vordruck STD 424 zu verwenden und mit der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 der genehmigenden Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen.

Die regelmäßige Mehrarbeit ist im Stundenplan des Lehrers nach Wochentag, Unterrichtsstunde und Klasse zu bestimmen und dauerhaft kenntlich zu machen. Die Bestimmung kann nur bei Neugestaltung des Stundenplans aus schulfachlichen Gründen geändert werden.

Gelegentliche Mehrarbeit ist vor der Leistung formlos anzuordnen oder zu genehmigen. Es sind jedoch das Datum, der Name, die Klasse, die Stunde und (ggf. nachträglich) das Unterrichtsfach anzugeben. Eine Durchschrift der Genehmigung oder Anordnung ist der Schulaufsichtsbehörde unverzüglich zuzuleiten.

3.3.2 Die Anordnung oder Genehmigung sollte nur im Rahmen der vergütbaren Höchstgrenze unter Einbeziehung des nebenamtlichen Unterrichts erfolgen.

3.2.3 Der zu leistenden Mehrarbeit liegt kein Arbeitsvertrag zugrunde.

Für einen bestimmten Zeitraum angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit kann nur mit Einverständnis der für die Anordnung oder Genehmigung zuständigen Stelle vorzeitig eingestellt werden. Eine einseitige „Kündigung“ durch den Lehrer ist unzulässig und entbindet ihn nicht von der Verpflichtung, angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit zu leisten. Sofern Mehrarbeit ohne Zustimmung der zuständigen Stelle eingestellt wird, liegt ein Verstoß gegen die Dienstpflichten vor.

4. Nachweis geleisteter Mehrarbeit

4.1 Für die in Nr. 2.1 VwV zu § 3 MVergV vorgeschriebene Gegenüberstellung von Ist- und Sollstunden zur Ermittlung der im Kalendermonat geleisteten Mehrarbeitsstunden ist der Nachweis über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst (**Anlage 1**) zu verwenden.

4.2 Nach Nr. 2.2.3 VwV zu § 3 MVergV ist ein Arbeitsausfall, der innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit eintritt und auf den der Beamte einen Rechtsanspruch hat (z. B. bei Erholungsurlaub, Erkrankung), auf die Ist-Stundenzahl in gleicher Weise anzurechnen, als wenn der Beamte arbeiten würde.

Hat der Beamte keinen Rechtsanspruch auf den Arbeitsausfall (z. B. bei Dienstbefreiung für private Besorgungen, Arbeitsausfall wegen Störung des Dienstbetriebes), so ist wie bei der Gewährung von Freizeitausgleich zu verfahren. Letzteres bedeutet, dass die ausgefallenen Pflichtstunden eines Lehrers auf die Ist-Stundenzahl nicht angerechnet werden dürfen, sondern mit geleisteter Mehrarbeit zu verrechnen sind. Verrechnungszeitraum ist der Kalendermonat.

4.3 Ist-Stunden sind

- geleistete Pflicht-Unterrichtsstunden,
- ausgefallene Pflicht-Unterrichtsstunden (anrechenbare Ausfallstunden), sofern auf den Unterrichtsausfall ein Rechtsanspruch besteht oder eine andere dienstliche Tätigkeit ausgeübt wurde,
- geleistete Mehrarbeits-Unterrichtsstunden.

Soll-Stunden sind

die von einem Lehrer zu leistenden individuellen Pflichtstunden, die in der Unterrichtsverteilungsdatei (UVD) 221 ausgewiesen sind.

4.4 Auf die Ist-Stunden anrechenbare Ausfallstunden sind solche, auf deren Gewährung aufgrund von Rechtsnormen oder des Tarifrechts ein Anspruch besteht.

4.4.1 Anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Unterrichtsausfall

- an gesetzlichen Feiertagen,
- an Ferientagen,
- an Krankheitstagen,
- bei Beurlaubung unter Fortzahlung der Dienstbezüge (mit Ausnahme privater Besorgungen) und Dienstbefreiung aus den in § 29 TV-L genannten Gründen,
- infolge Wahrnehmung einer Nebentätigkeit nach § 67 LBG.

4.4.2 Anrechenbare Ausfallstunden liegen ferner vor bei Unterrichtsausfall infolge Wahrnehmung anderer dienstlicher Tätigkeiten, z. B. bei Teilnahme

- an Eltern- und Schülersprechtagen,
- an Konferenzen und Dienstbesprechungen,
- an Prüfungen,
- an Schulveranstaltungen,
- an zugleich im dienstlichen Interesse liegenden Fortbildungsveranstaltungen,
- an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft,
- an sonstigen dienstlichen Veranstaltungen,
- bei Erledigung von Verwaltungsarbeit.

Als dienstliche Tätigkeiten in diesem Sinne gelten nicht die Zeiten der Unterrichtsvor- und -nachbereitung.

4.5 Nicht anrechenbare Ausfallstunden liegen vor bei Pflichtstundenausfall wegen Abwesenheit der Schüler, z. B. in folgenden Fällen:

- bei wetterbedingtem Unterrichtsausfall (Schulfrei wegen Hitze oder Glatteis u. a.),
- bei Schulwanderungen und Schulfahrten,
- bei Betriebspraktika,
- bei vorzeitigem Schulfrei am letzten Tag vor den Ferien bzw. am Tag der Zeugnisausgabe,
- bei Störung des Dienstbetriebes (z. B. Unbenutzbarkeit von Klassenräumen, Ausfall der Heizung, Wasserrohrbruch und bei Verstößen von Schülern gegen die Verpflichtung zur Teilnahme am Unterricht) sowie wegen noch nicht eingerichteter Eingangsklassen zu Beginn des Schuljahres,
- bei vorzeitigem Unterrichtsfrei der Abschlussklassen.

  Gleiches gilt bei der Schließung von Klassen aus gesundheitlichen Gründen.

Pflichtstundenausfall in diesen Fällen ist dennoch, jedoch nur in dem zeitlichen Umfang als geleistete Arbeitszeit zu rechnen (anrechenbar als Ist-Stunden), in dem der Lehrer anstelle des Unterrichtseinsatzes auf Anordnung des Schulleiters zeitgleich anderweitig dienstlich tätig wird.

4.6 Bei der Erteilung von Blockunterricht an Berufsschulen ist Mehrarbeit während einer Blockphase durch Minderarbeit in anderen Blockphasen während eines Schuljahres auszugleichen.

In diesen Fällen kann Mehrarbeit nur dann vergütet werden, wenn sich am Ende des Schuljahres bei der Ist- und Sollgegenüberstellung unter Verwendung des Nachweises über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst (**Anlage 1**) ergibt, dass der Lehrer in diesem Schuljahr Unterricht über seine individuell festgesetzte Pflichtstundenzahl hinaus erteilt hat.

Die Abrechnung hat nach Ablauf des Schuljahres zu erfolgen.

5. Vergütung der Mehrarbeit

5.1 Nach § 3 i. V. mit § 5 MVergV ist Mehrarbeitsunterricht nicht vergütbar, wenn die Zahl der Unterrichtsstunden im Kalendermonat weniger als 4 und soweit sie mehr als 288 im Kalenderjahr beträgt. Für die Berechnung der Mehrarbeitsvergütung ist die Zahl der wöchentlich geleisteten Mehrarbeits-Unterrichtsstunden ohne Belang. Erteilt ein Lehrer im Monat mindestens 4 Mehrarbeitsstunden, so wird der Mehrarbeitsunterricht von der ersten Stunde an vergütet.

5.2 Nach Nr. 2.2.3 VwV i. V. mit Nr. 3 Satz 3 VwV zu § 3 MVergV ist Mehrarbeitsunterricht unter 4 Stunden im Kalendermonat auch dann vergütbar, wenn die Mindeststundenzahl wegen Verrechnung mit Arbeitsausfall unterschritten wird.

Dies bedeutet, dass beispielsweise einem Lehrer, der in einem Kalendermonat 4 Mehrarbeitsstunden geleistet hat und bei dem 2 Pflichtstunden ausgefallen sind, nach der Gegenüberstellung der Ist- und Sollstunden die verbleibenden 2 Mehrarbeitsstunden gleichwohl vergütet werden.

5.3 § 3 Abs. 3 MVergV findet keine Anwendung, weil für Lehrer die tägliche Arbeitszeit im Stundenplan individuell festgesetzt ist.

5.4 Verfahren

Die Mehrarbeitsvergütung wird nachträglich für bereits geleistete Mehrarbeit gezahlt.

5.4.1 Für Lehrer, die keine regelmäßige Mehrarbeit, sondern nur gelegentliche Mehrarbeit geleistet haben, teilt die Schule (Schulleiter) die im Nachweis über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst (**Anlage 1**) erfasste Gesamtzahl der in einem Kalendermonat geleisteten Mehrarbeitsstunden sowie den in Frage kommenden Stundensatz in Abschnitt A der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 dem Landesamt für Besoldung und Versorgung NW (LBV) mit, das die Berechnung und Zahlbarmachung der Mehrarbeitsvergütung zum nächstmöglichen Gehaltszahlungstermin vornimmt.

5.4.2 Die Mehrarbeitsvergütung für Lehrer, die regelmäßige und daneben ggf. gelegentliche Mehrarbeit leisten, wird nicht monatlich, sondern jeweils nach Ablauf des Schulhalbjahres abgerechnet. In diesen Fällen werden Abschlagszahlungen auf die voraussichtlich zustehende Mehrarbeitsvergütung geleistet. Entsprechende Anträge (Abschnitt B der Änderungsmitteilung LBV [Bes] 23) sind mit den Anträgen auf Genehmigung bzw. Anordnung regelmäßiger Mehrarbeit (Beleg STD 424) vorzulegen.

5.4.2.1 Zur Vermeidung von Überzahlungen infolge möglichen Ausfalls von Mehrarbeits-Unterricht wegen Erkrankung oder aus anderen Gründen erhalten Lehrer, für die ab Beginn eines Schulhalbjahres regelmäßige Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt worden ist, jeweils in fünf Monaten (September bis Januar bzw. Februar bis Juni) Abschläge in Höhe von einem Sechstel der in dem Schulhalbjahr auf der Grundlage der anfallenden vollen Unterrichtswochen und der in dieser Zeit zu erbringenden Mehrarbeit voraus sichtlich zu zahlenden Mehrarbeitsvergütung.

Nimmt ein Lehrer im Laufe eines Schulhalbjahres regelmäßige Mehrarbeit auf, so beginnt die abschlagsweise Zahlung der Mehrarbeitsvergütung mit dem der Aufnahme der Mehrarbeit folgenden Monat. Sie endet in den Monaten Januar bzw. Juni. In diesem Falle sind zur Vermeidung von Überzahlungen die Abschläge ohne Berücksichtigung der in dem Monat der Aufnahme der Mehrarbeit anfallenden Mehrarbeits-Unterrichtsstunden zu bemessen.

Beispiele

- Aufnahme der Mehrarbeit ab Beginn eines Schulhalbjahres.

  Ein Studienrat soll wöchentlich 5 Unterrichtsstunden Mehrarbeit leisten. Das Schulhalbjahr hat 18 Unterrichtswochen und 4 Tage. Der Berechnung der Abschlagszahlungen sind 18 volle Unterrichtswochen zugrunde zu legen.

  18 U.-Wochen à 5 U.-Stunden = 90 U.-Stunden

  Zur Vermeidung von Überzahlungen sind den in den Monaten September bis Januar (1. Schulhalbjahr) bzw. Februar bis Juni (2. Schulhalbjahr) jeweils zu leistenden Abschlagszahlungen je $^1/_6$ von

  90 U.-Stunden = 15 U.-Stunden

  zugrunde zu legen (Bruchteile von U.-Stunden wären aufzurunden.)

- Aufnahme der Mehrarbeit im Laufe eines Schulhalbjahres.

  Ein Studienrat soll ab dem 3. Oktober bzw. 3. März bis zum Ende des Schulhalbjahres wöchentlich 5 Unterrichtsstunden Mehrarbeit leisten. Die Berechnung der in den Monaten November bis Januar bzw. April bis Juni zu leistenden Abschlagszahlungen sind die in diesen Monaten voraussichtlich anfallenden Unterrichtsstunden, dividiert durch die Zahl der Abschlagsmonate, zugrunde zu legen.

  In den genannten Monaten (November bis Januar bzw. April bis Juni) sind in 11 U.-Wochen

  à 5 U.-Stunden = 55 U.-Stunden

  zu leisten.

  Der Berechnung der Abschlagszahlungen werden

  55 U.-Stunden: 4 = 13,75 U.-Stunden

  aufgerundet auf 14 U.-Stunden

  zugrunde gelegt.

5.4.2.2 Nach Ablauf eines Schulhalbjahres sind die tatsächlich geleisteten Mehrarbeitsstunden abzurechnen. Sofern die hierfür in Frage kommende Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 nicht gleichzeitig für die Beantragung von Abschlagszahlungen für das nächste Schulhalbjahr verwandt wird (s. Nr. 5.4.2), übersendet der Schulleiter die Erstschrift an das LBV und die Zweitschrift der nach Nr. 3.1.1 für die Anordnung oder Genehmigung der regelmäßigen Mehrarbeit zuständigen Schulaufsichtsbehörde.

6. Bescheinigung der sachlichen Richtigkeit

Die sachliche Richtigkeit auf den Änderungsmitteilungen LBV (Bes) 23 und LBV (Bes) 24 ist vom Schulleiter zu bescheinigen. Bei Abwesenheit des Schulleiters oder bei einer Vergütungszahlung für diesen ist für die Bescheinigung der ständige Vertreter zuständig. Wird die sachliche Richtigkeit durch den ständigen Vertreter bescheinigt, ist das dadurch kenntlich zu machen, dass die Änderungsmitteilung unterhalb der Textzeile „Sachlich richtig“ um folgenden Text ergänzt wird: „In Vertretung des Schulleiters“.

Sofern ein Schulleiter die Prüfung der Zahl der vergütungsfähigen Stunden und/oder die Eintragung der für die Zahlung der Vergütung relevanten Daten in die Änderungsmitteilung auftragsweise durch eine andere Dienstkraft durchführen lässt, erfolgt das im Rahmen seiner Verantwortung; seine Zuständigkeit für die Bescheinigung der sachlichen Richtigkeit bleibt davon unberührt.

Entsprechendes gilt auch für die Bestätigung der Richtigkeit der Angaben in den Nachweisen über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst bzw. über geleisteten nebenamtlichen Unterricht (**Anlagen 1** und **2**).

7. Verzichtsverbot für beamtete Lehrkräfte nach § 2 Abs. 3 BBesG[1)]

Mehrarbeitsvergütung ist Besoldung i. S. des § 1 Abs. 2 BBesG. Dementsprechend ist der Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung für Beamte im Hinblick auf § 2 Abs. 3 BBesG nicht verzichtbar.

Für die Zahlbarmachung der Mehrarbeitsvergütung bedarf es jedoch der Mitwirkung der anspruchsberechtigten Lehrkraft, die den Nachweis über geleistete Mehrarbeit (Soll-Ist-Vergleich) zur Ermittlung der Höhe der zu zahlenden Vergütung erstellen muss. Ist die Lehrkraft zu dieser notwendigen Mitwirkung nicht bereit, bleibt der Anspruch bis zur Erfüllung der Mitwirkungspflicht suspendiert (§ 242 Bürgerliches Gesetzbuch – BGB). Er

kann während der Verjährungsfrist jederzeit geltend gemacht werden und ist von Amts wegen zu erfüllen, sobald die Lehrkraft die geforderte Abrechnung erbringt.

8.

Auch nicht vollbeschäftigte hauptamtliche und hauptberufliche Lehrer sind zur Erteilung von Mehrarbeit verpflichtet, sofern zwingende dienstliche Gründe dies erfordern. Sie sollen jedoch nur zur Leistung von gelegentlicher Mehrarbeit herangezogen werden.

Es bestehen keine Bedenken, nebenberuflichen Lehrern im Bedarfsfall Vertretungsunterricht mit ihrem Einverständnis zu übertragen. Dieser ist ab der ersten Stunde vergütbar.

9. Mehrarbeit durch schwerbehinderte Lehrer

Bei schwerbehinderten Lehrern, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Anordnung bzw. Genehmigung von Mehrarbeit abzusehen (Abschnitt II Nr. 4.4.4 des Runderlasses vom 31. 5. 1989 – BASS 21 – 06 Nr. 1).

II.
Nebenamtlicher Unterricht im Schuldienst

1. Rechtsgrundlagen

Der nebenamtliche Unterricht im Schuldienst ist geregelt in den Vorschriften

– der §§ 48 ff. LBG,
– der Nebentätigkeitsverordnung (NtV – SGV. NRW. 20 302).

2. Definition

Nebenamtlicher Unterricht ist

– die von einer Lehrkraft des Landes im Beamtenverhältnis über das Pflichtstundensoll hinaus auf Anordnung oder mit Genehmigung an einer Schule einer anderen Schulform,
– die von einer sonstigen in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehenden Person neben der hauptamtlichen Tätigkeit aufgrund einer Übertragung

zu leistende Unterrichtstätigkeit.

3. Übertragung und Beendigung des nebenamtlichen Unterrichts

3.1 Zuständigkeiten

Für die Übertragung des nebenamtlichen Unterrichts gelten die in § 3 der Verordnung über beamtenrechtliche und disziplinarische Zuständigkeiten im Geschäftsbereich des für den Schulbereich zuständigen Ministeriums (BASS 10 – 32 Nr. 44) getroffenen Regelungen.

3.2 Verfahren

3.2.1 Die Übertragung und der Widerruf des nebenamtlichen Unterrichts bedürfen der Schriftform.

Es ist der Beleg STD 424 zu verwenden, der mit der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 24 der zuständigen Schulaufsichtsbehörde rechtzeitig vorzulegen ist.

3.2.2 Lehrern des Landes kann nebenamtlicher Unterricht

an Tagesschulen bis zu 6 Stunden,
an Abendeinrichtungen bis zu 8 Stunden

wöchentlich übertragen werden.

Leistet ein Lehrer nebenamtlichen Unterricht und Mehrarbeit, so dürfen diese Höchstgrenzen insgesamt nicht überschritten werden.

4. Nachweis geleisteten nebenamtlichen Unterrichts

Es ist der „Nachweis über geleisteten nebenamtlichen Unterricht“ zu verwenden (**Anlage 2**).

5. Vergütung des nebenamtlichen Unterrichts

5.1 Tatsächlich geleisteter nebenamtlicher Unterricht ist in vollem Umfang zu vergüten. Es besteht weder eine Mindest- noch eine Höchstgrenze.

Leistet der Lehrer daneben Mehrarbeit, so gilt für deren Vergütung die hierfür vorgeschriebene Höchstgrenze von 24 Stunden im Kalendermonat.

5.2 Verfahren

Für die Zahlbarmachung der Vergütung für nebenamtlichen Unterricht (Abschlagszahlung und Abrechnung) gelten die Regelungen für die Zahlbarmachung der regelmäßigen Mehrarbeit entsprechend (vgl. Nr. 5.4.2). Anstelle der Änderungsmitteilung LBV (Bes) 23 ist jedoch die Änderungsmitteilung LBV (Bes) 24 zu verwenden.

6.

Bei schwerbehinderten Lehrern, deren Pflichtstunden über die generelle Pflichtstundenermäßigung hinaus zusätzlich ermäßigt worden sind, ist von der Übertragung nebenamtlichen Unterrichts abzusehen.

III.
Ergänzende Hinweise

1.

Die Vergütungssätze für

– die Mehrarbeit im Schuldienst,
– den nebenamtlichen Unterricht

werden durch Runderlass bekanntgegeben (BASS 21 – 22 Nr. 22).

2.

Die zuständigen Schulaufsichtsbehörden haben im Rahmen ihrer Dienstaufsicht die Schulen zu beraten und in geeigneter Weise zu überprüfen.

3.

Die Schulen sind verpflichtet, die Belege und Unterlagen gegen Verlust und Beschädigung zu sichern und nach Ablauf des Schuljahres 3 weitere Jahre aufzubewahren.

4.

Mit hauptberuflich im Ersatzschuldienst tätigen Lehrern, die über ihre Pflichtstundenzahl an der Ersatzschule hinaus eine stundenweise Unterrichtstätigkeit im öffentlichen Schuldienst des Landes ausüben sollen, ist bezüglich der Vergütung durch Einzelarbeitsvertrag zu vereinbaren, dass die jeweils geltenden Regelungen über die Vergütung nebenamtlichen Unterrichts angewendet werden.

5.

Dem Träger einer Ersatzschule können für eine stundenweise Unterrichtstätigkeit

– durch einen hauptberuflichen Lehrer seiner Schule oder einer in anderer Trägerschaft stehenden Ersatzschule,
– durch einen hauptamtlichen bzw. hauptberuflichen im öffentlichen Dienst stehenden Beamten oder Tarifbeschäftigten

für die Bezuschussung nach §§ 105 bis 115 SchulG (BASS 1 – 1), Personalkosten höchstens in Höhe des Betrages anerkannt werden, den das Land Nordrhein-Westfalen für einen vergleichbaren Lehrer an einer öffentlichen Schule aufwenden muss.

---

* Bereinigt. Eingearbeitet:
RdErl. v. 2. 8. 1979 (GABl. NW. S. 437); RdErl. v. 26. 10. 1981 (GABl. NW. S. 406)

1) jetzt: Übergeleitetes Besoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (ÜBesG NRW)
2) Die MVergV und die Verwaltungsvorschriften werden im Land Nordrhein-Westfalen in den am 31. August 2006 geltenden Fassungen angewendet.

Anlage 1 (Muster)

Name, Vorname	Amts-/Dienstbezeichnung	BesGr./VergGr.

LBV-Personalnummer ○ ☐☐☐☐☐☐☐☐ Prz ☐

Besoldung
Vergütung

Schule/Schulform

Nachweis über geleistete Mehrarbeit im Schuldienst

Die Mehrarbeit wurde schriftlich angeordnet bzw. genehmigt. Vergütung je Einzelstunde: _____ D

Monat _____ 20_____

Tag	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	insgesamt
Iststunden																																
Sollstunden																																
Geleistete Mehrarbeitsstunden →																																

In den Iststunden enth. anrechenbare Ausfallstunden																																

Die Richtigkeit vorstehender Angaben wird hiermit bestätigt:

Unterschrift Lehrer/in, Datum

Unterschrift Schulleiter/in, Datum

Ist neben der vorstehenden nachgewiesenen Mehrarbeit

– an einer anderen Schule derselben Schulform Mehrarbeit geleistet worden?

☐ ja ☐ nein Wenn ja, an wieviel Schulen ☐

– an einer Schule einer anderen Schulform nebenamtlicher Unterricht erteilt worden?

☐ ja ☐ nein Wenn ja, an wieviel Schulen ☐

Unterschrift Lehrer/in, Datum

Erläuterungen

Iststunden: Geleistete Pflicht-Unterrichtsstunden, ausgefallene Pflicht-Unterrichtsstunden, sofern

– auf den Unterrichtsausfall ein Rechtsanspruch besteht (z. B. gesetzliche Feiertage, Ferientage, Krankheitstage),
– eine andere dienstliche Tätigkeit ausgeübt wurde (z. B. Teilnahme an Eltern- und Schülernsprechtagen, an Konferenzen, Dienstbesprechungen und Prüfungen, an Schulwanderungen/-fahrten, auch an Veranstaltungen zur Förderung der Betriebsgemeinschaft; als dienstliche Tätigkeit gelten nicht Zeiten der Unterrichtsvor- und -nachbereitung),

geleistete Mehrarbeits-Unterrichtsstunden.

Sollstunden: Die in der Unterrichtsverteilungsdatei (UVD) 221 ausgewiesenen Pflichtstunden.

Ausfallstunden: Ausgefallene Pflicht-Unterrichtsstunden, die als Iststunden angerechnet werden.

Anlage 2 (Muster)

Name, Vorname	Amts-/Dienstbezeichnung	BesGr./VergGr.

LBV-Personalnummer ○ ☐☐☐☐☐☐☐☐ Prz ☐

Besoldung
Vergütung

Schule/Schulform

Nachweis über geleisteten nebenamtlichen Unterricht

Die Mehrarbeit wurde schriftlich angeordnet bzw. genehmigt. Vergütung je Einzelstunde: _____ D

Monat _____ 20_____

Tag	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	insgesamt
geleistete Unterrichtsstunden																																

Die Richtigkeit vorstehender Angaben wird hiermit bestätigt:

Unterschrift Lehrer/in, Datum

Unterschrift Schulleiter/in, Datum

Ist neben dem vorstehend nachgewiesenen nebenamtlichen Unterricht an einer anderen Schule

– Mehrarbeit geleistet worden?

☐ ja ☐ nein Wenn ja, an wieviel Schulen ☐

– nebenamtlicher Unterricht erteilt worden?

☐ ja ☐ nein Wenn ja, an wieviel Schulen ☐

Unterschrift Lehrer/in, Datum

Pensionierung und Ruhegehalt – Kapitel 5

502 Ruhegehalt – Erklärung wichtiger Grundbegriffe
504 Pensionierung – vier Möglichkeiten
506 Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit
508 Pensionierung auf Antrag mit 63 Jahren – Antragsaltersgrenze
510 Pensionierung auf Antrag für schwerbehinderte Lehrer
511 Pensionierung mit 65 Jahren – Altersgrenze
512 Pensionierung – Hinterbliebenenversorgung – eigene Einkünfte – Höchstgrenzen
520 Ruhestand – Unterricht an einer Schule (alt / andere) – finanzielle Aspekte
523 Darstellung des Versorgungsrechts in NRW Neues Recht - Übergangsrecht - Altes Recht
532 Ruhegehaltseinbußen durch Teilzeit bzw. Urlaub – Höchstgrenzen von Besoldung und Ruhegehalt
533 Ruhegehalt erst nach 5 Jahren Wartezeit – Nachversicherung – Mindestruhegehalt
537 Vergütung für entgangenen Urlaub aus Krankheitsgründen nach der Pensionierung
541 Versorgungsausgleich nach dem neuen Scheidungsrecht ab 01.09.2009
542 Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit und erneute Berufung ins Beamtenverhältnis – Textsammlung
546 Gestaffelte Regelungen bei Antragspensionierung mit 63 und SB – Dienstunfähigkeit – Ausbildungszeiten
548 Lehreraltersgrenze nach LBG NRW

Hans-Peter Mach
Velbert – Januar 2023

Ruhegehalt — Erklärung wichtiger Grundbegriffe

Im Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) wird die Ruhegehaltsberechnung für Beamtinnen und Beamte geregelt. Der folgende Artikel (Stand nach Besoldungserhöhung um 2,8 **% ab 01.12.2022**) versucht einen strukturierten Überblick über die Fachbegriffe dieser schwer zu durchschauenden Materie zu geben.

Ruhegehalt	Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der **ruhegehaltfähigen Dienstbezüge** und des **Ruhegehaltssatzes** (in %) berechnet. Basis für den Ruhegehaltssatz ist wiederum die ruhegehaltfähige **Dienstzeit**. Kinderzulagen im Familienzuschlag (Stufe 2 und höher) werden voll (nicht prozentual) zusätzlich zum Ruhegehalt gezahlt. Kindererziehungszuschläge gibt es für Kinder, die nach dem 31.12.91 geboren sind.	Beispielwerte für **A 13/12** Stand: **01.12.2022** ↓
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge	Zu den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen zählen: **... das Grundgehalt, das nach dem Besoldungsgesetz zuletzt zustand (nach Beförderung mindestens zwei Jahre), (volle Bezüge - auch bei Teilzeit) in der erreichten Dienstaltersstufe.** ... der Familienzuschlag Stufe 1 voll oder halb, wenn der Ehepartner im öffentlichen Dienst ist. ... sonstige Dienstbezüge, die im Besoldungsrecht als ruhegehaltfähig bezeichnet sind, z. B. Amtszulagen und ruhegehaltfähige Stellenzulagen.	**5.652 €** **+ 153 €** **+ 0 €** **5.805 €**
Ruhegehaltfähige Dienstzeiten	Folgende Dienst- und Vordienstzeiten sind ruhegehaltfähig: **1. Beamtendienstzeit** (§ 6 LBeamtVG) Anzurechnen sind Dienstzeiten in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, auf Probe, auf Zeit und auf Widerruf bei einem öffentlich- rechtlichen Dienstherrn. Zeiten einer **Teilzeitbeschäftigung** sind nur in dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit ruhegehaltfähig (Ausnahme: Die Zeit einer Altersteilzeit ist zu acht Zehnteln der Arbeitszeit ruhegehaltfähig, die der Bemessung der ermäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrunde gelegt worden ist). **2. Vordienstzeiten** (Zeiten unmittelbar vor der Berufung in das Beamtenverhältnis) - Dienst bei der Bundeswehr oder im Zivildienst (§ 8 LBeamtVG) - best. hauptberufliche privatrechtliche Arbeitszeiten im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn (§ 9 LBeamtVG). **3. Ausbildungszeiten** (§ 11 LBeamtVG) Als ruhegehaltfähig **kann auf Antrag** berücksichtigt werden die Zeit der vorgeschriebenen Ausbildung **(**Studium, aber ohne Schulbildung) bis zu 2,34 Jahren bei Neuem Recht. **4. Zurechnungszeit** (§ 15 Abs. 1 LBeamtVG) **Neues Recht** Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Dienstunfähigkeit vor der Vollendung des 60. Lebensjahres erhöht sich die ruhegehaltfähige Dienstzeit um eine Zurechnungszeit. Diese wird aus der Zeit zwischen dem Eintritt des Versorgungsfalles und dem Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres berechnet und zu **2/3** der Gesamtzeit hinzugerechnet, soweit diese Zeit nicht bereits nach anderen Vorschriften ruhegehaltfähig ist. **Alters- und Übergangsrecht: 1/3** der Zeit zwischen Ausscheiden und 55. Geburtstag.	Beispielsumme: **37 Jahre 73 Tage**

Ruhegehaltssatz	Die Höhe des Ruhegehaltssatzes (in %) richtet sich nach der ermittelten ruhegehaltfähigen Gesamtdienstzeit. **Altes Recht**: Er beginnt mit 35 % und endet nach 35 Dienstjahren mit max. 75 %. **Übergangsrecht**: Der Ruhegehaltssatz, nach altem Recht bis zum 31.12.91 berechnet, steigt ab 01.01.92 um 1 % pro Dienstjahr bis max. 75 %. **Neues Recht:** Es gilt für Beamte, die nach 1991 ernannt worden sind,: 1,875 % für jedes Dienstjahr, das ruhegehaltsfähig ist, - maximal 75 % nach 40 Dienstjahren. Für 1992 vorhandene Beamte werden Vergleichsberechnungen mit dem **neuen Recht,** einem sogenannten **Übergangsrecht** bzw. **alten Recht** angestellt (hier nicht erläutert). Für alle Versorgungsfälle nach **neuem Recht** gilt ab 01.01.2012 (nach 8. Besoldungserhöhung): 1,79375 % für jedes Dienstjahr, das ruhegehaltsfähig ist, - maximal 71,75 % nach 40 Dienstjahren. Ab 01.01.2012 wurde die Höchstgrenze 75 % mittels des Faktors 0,95667 für das **Alte Recht** und **das Übergangsrecht** auf 71,75 % gesenkt.	
	Die hier genannten Prozentsätze gelten für die Normalversorgung, nicht aber für die Versorgung nach **Dienstunfällen**. Das Ruhegehalt beträgt mindestens 35 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des zuletzt bekleideten Amtes. Es darf nicht hinter 61,6 v. H. der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 (ggf. zuzüglich Familienzuschlag bis zur Stufe 1) zurückbleiben. <u>Beispiel:</u> Ruhegehaltfähige Dienstzeit: 37 Jahre 73 Tage = 37 J 73/365 T = 37,2 J **Ruhegehaltssatz nach neuem Recht** (ab 01.01.2012): **37,2 x 1,79375 %** →	**66,73%**
Ruhegehalt (ohne Versorgungsabschlag)	**Ruhegehalt = Ruhegehaltfähige Dienstbezüge x 0,99349 x Ruhegehaltssatz** Ruhegehaltfähige Dienstbezüge 5.229 € Faktor Sonderzahlung 0,99349 Ruhegehaltssatz 66,73 %. **Ruhegehalt: 5.805 € x 0,99349 x 0,6673** →	**3.848 €**
Versorgungsabschlag **Gekürztes Ruhegehalt**	Erfolgt die Versetzung in den Ruhestand • wegen **Dienstunfähigkeit**, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, vor Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr einschließlich der altersabhängigen Anhebungsmonate vollendet wird (max. 10,8 %), • oder auf Antrag eines **schwerbehinderten** Beamten nach seinem 60. Geburtstag und vor Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird, • oder auf **eigenen Antrag** ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit (§ 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 LBG) frühestens ab dem 63. Lebensjahr Antragsaltersgrenze) **und** und vor Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr einschließlich der altersabhängigen Anhebungsmonate (max. 24) vollendet wird (max. 14,4 %), so ist das Ruhegehalt **dauerhaft** zu mindern, und zwar um 3,6 v. H. für jedes Jahr, um das der Ruhestand vor dem jeweils maßgebenden Ablauf-Zeitpunkt beginnt. Die Minderung darf 10,8 (14,4) v. H. nicht übersteigen. **Versorgungsabschlag nur bei altem Recht:** Für jedes volle Jahr, um das die ruhegehaltfähige Dienstzeit wegen einer vor dem 01.08.84 bewilligten Teilzeit nach § 78b LBG hinter der erreichbaren ruhegehaltfähigen Dienstzeit zurückbleibt, vermindert sich der Ruhegehaltssatz um 0,5 %. <u>Beispiel:</u> Ruhestand auf Antrag nach dem 63. Geburtstag, und zwar 2 Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze: Abschlag: 2 x 3,6 % = 7,2 % **gekürzte Versorgung: 3.848 € x 0,072 = 277 €** **3.848 € - 277 €** → Die von 65 Jahren stufenweise in Monatsschritten auf 67 Jahre **verlängerte Regelaltersgrenze** (§ 31 LBG NRW) bringt erhöhte **Versorgungseinbußen** (hier noch nicht berücksichtigt) mit sich, die im LBeamtVG NRW § 16 Abs. 2 Satz11 Nr.2 geregelt werden.	**3.571 €**

Pensionierung – vier Möglichkeiten

Der Eintritt in den Ruhestand ist geregelt in §§ 31, 33 und 34 des Landesbeamtengesetzes (LBG). Es kommen grundsätzlich die folgenden **vier** Möglichkeiten in Betracht:

a) Pensionierung nach dem 65. Geburtstag (gesetzliche Altersgrenze)
b) Pensionierung mit Vollendung des 63. Lebensjahres (Antragsaltersgrenze)
c) Pensionierung auf Antrag von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen nach Vollendung des 60. Lebensjahres
d) Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit

a) Pensionierung nach dem 65. Geburtstag (gesetzliche Altersgrenze ab 1.4.2009)

Pensionierung am Ende des Schulhalbjahres (31. Januar/Juli), in dem der Beamte 65 Jahre plus Anhebungs-Monate (Geburtsjahr abhängig) geworden ist. Grundlage ist § 31 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes. Für die Pensionierung zu diesem Zeitpunkt ist keine Antragstellung erforderlich. Abschläge von der Pension werden nicht erhoben.

b) Pensionierung mit Vollendung des 63. Lebensjahres (Antragsaltersgrenze)

Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann ein Beamter auf seinen Antrag hin in den Ruhestand versetzt werden frühestens mit Vollendung des 63. Lebensjahres (§ 33 Abs. 3 Nr. 1 LBG), auch zum Schulhalbjahr möglich. Für jedes volle Jahr, um das der Beschäftigte vorzeitig in den Ruhestand geht, vermindert sich das Ruhegehalt dabei um 3,6 %. Der Prozentsatz der Einbuße wird auf den Tag genau berechnet und berücksichtigt nur die Zeit bis zum Ablauf des Monats, in dem der Beamte das 65. Lebensjahr vollendet, und nicht die später liegende Altersgrenze am Ende des Schulhalbjahres (§ 14 Abs. 3 BeamtVG). Die Höchstgrenze des Abschlages beträgt dabei 7,2 %. In der **Dienstrechtsanpassung vom 1. Juni 2013** wurde eine nach Geburtsjahrgang **(§ 91 Abs. 1 LBeamtVG NRW)** monatsweise durch Anhebungsmonate schrittweise Erhöhung des **maximalen Versorgungsabschlags von 7,2 % auf 14,4 % b**ei vorzeitigem Pensionseintritt auf Antrag ab dem 63. Lebensjahr vorgenommen. Faustregel: Für jeden Anhebungsmonat (s. o.) gibt es eine Einbuße von 0,3 %.

c) Pensionierung auf Antrag von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen nach Vollendung des 60. Lebensjahres

Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann ein schwerbehinderter Beamter auf seinen Antrag hin in den Ruhestand versetzt werden frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres (§ 33 Abs. 3 Nr. 2 LBG).
Das erdiente Ruhegehalt vermindert sich dadurch um 3,6 % für jedes Jahr, um das der schwerbehinderte Beamte wegen seines Antrags vor Ablauf des Monats der Vollendung des 63. Lebensjahres vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird.

Gerechnet wird vom Zeitpunkt der Pensionierung bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 63. Lebensjahres. Teile eines Jahres werden spitz abgerechnet (zum Beispiel: 1 Monat = 0,3 %). Die Höchstgrenze des Abschlages beträgt dabei 10,8 %. **Der Abschlag entfällt für Pensionierungen auf Antrag nach Vollendung des 63. Lebensjahres.**

d) Pensionierung bei Dienstunfähigkeit

Aus gesundheitlichen Gründen ist nicht selten ein Ausscheiden aus dem Dienst gemäß § 34 LBG notwendig. Das erdiente Ruhegehalt vermindert sich dabei um 3,6 % für jedes Jahr, um das der Beamte wegen **Dienstunfähigkeit vor Ablauf des Monats der Vollendung des 63. Lebensjahres** vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird.

Gerechnet wird vom Zeitpunkt der Pensionierung bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 63. Lebensjahres. Teile eines Jahres werden spitz abgerechnet (z.B.: 1 Monat = 0,3 %). Die Höchstgrenze des Abschlages beträgt dabei 10,8 %.

Die Pensionierung wegen **Dienstunfähigkeit zwischen dem 63. und 65. Geburtstag** wurde in der Dienstrechtsanpassung vom 1. Juni 2013 verändert. Nach Pensionsbeginn gestaffelte Versorgungsabschläge werden mittels Anhebungsmonate (§ 91 Abs. 2 LBeamtVG NRW) berechnet. Für jeden Anhebungsmonat (s. o.) gibt es eine Einbuße von 0,3 %. Die Höchstgrenze des Abschlages beträgt dabei 10,8 %. **Der Abschlag entfällt für Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit nach Vollendung des 65. Lebensjahres.**

Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz sieht Versorgungsabschläge (3,6 % pro Jahr bzw. 0,3 % pro Monat) vom Ruhegehalt vor, wenn Dienstunfähigkeit der Grund für die Frühpensionierung ist.

Im neuen Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) heißt es dazu in § 16 Abs. 2:

(2) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte
[…]

3. vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 65. Lebensjahr vollendet, wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt wird.

[…] Die Minderung des Ruhegehalts darf 10,8 Prozent in den Fällen der Nummern 1 und 3 nicht übersteigen. […] In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 ist das Ruhegehalt nicht zu vermindern, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Jahre mit in Satz 7 genannten Zeiten zurückgelegt hat. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 3 ist das Ruhegehalt nicht zu vermindern, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand schwerbehindert im Sinne von § 2 Absatz 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - vom 19. Juni 2001 (BGBl. I S. 1046, 1047) in der jeweils geltenden Fassung ist und das 63. Lebensjahr vollendet hat. § 13 Absatz 1 findet keine Anwendung. Soweit sich bei der Berechnung nach den Sätzen 7 und 8 Zeiten überschneiden, sind diese nur einmal zu berücksichtigen.

§ 91 (LBeamtVG NRW) Übergangsregelungen zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters

(2) Für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 1. Juli 2016 wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt werden, ist § 16 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn sie nach dem 31. Dezember 2012 und vor dem 1. Januar 2025 in den Ruhestand versetzt werden, das Erreichen des folgenden Lebensalters tritt:

Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand vor dem	**Lebensalter**	
	Jahr	**Monat**
1. Januar 2017	63	9
1. Januar 2018	63	10
1. Januar 2019	63	11
1. Januar 2020	64	-
1. Januar 2021	64	2
1. Januar 2022	64	4
1. Januar 2023	64	6
1. Januar 2024	64	8
1. Januar 2025	64	10

Die Regelungen der Tabelle des § 91 (LBeamtVG NRW) besagen:

Nach Ende des Monats mit Vollendung des 63. Lebensjahres zählt jeder Monat bis zur Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit als Anhebungsmonat und führt zu einem Versorgungsabschlag von 0,3 % pro Anhebungsmonat.

Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit	Versorgungsabschlag bei x Anhebungsmonate	Versorgungsabschlag maximal
vor 60. Geburtstag	**10,8 % + (0,3 * x) %**	**10,8 %**
am 61. Geburtstag	**7,2 % + (0,3 * x) %**	**10,8 %**
am 62. Geburtstag	**3,6 % + (0,3 * x) %**	**10,8 %**
am 63. Geburtstag	**(0,3 * x) %**	**10,8 %**
x Anhebungsmonate nach 63. oder ab 65. Geburtstag	**0,0 %**	

Es gibt es keine Einbußen, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand das 63. Lebensjahr vollendet und mindestens 40 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten (ohne Ausbildungszeiten) zurückgelegt hat. Dabei werden Teilzeitbeschäftigungszeiten als ganze Zeiträume berücksichtigt, da § 13 Abs. 1 LBeamtVG NRW unberücksichtigt bleibt. Einbußen wegen Dienstunfähigkeit entfallen auch, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand schwerbehindert ist und das 63. Lebensjahr vollendet hat.

Der Prozentsatz der Einbuße wird auf den Tag genau berechnet. Die Einbuße gilt nicht nur für den Zeitraum des vorzeitigen Ausscheidens, sondern auch darüber hinaus (inklusive Hinterbliebenenversorgung).

VV zu § 29 BeamtStG (Wiederherstellung der Dienstfähigkeit)

> ***1.*** *Die Behörde ist verpflichtet, wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamtinnen und Beamte spätestens drei Jahre nach dem Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand aufzufordern, sich auf ihre Dienstfähigkeit hin untersuchen zu lassen. Dies gilt nicht, wenn nach den Umständen, insbesondere nach Art oder Schwere der Erkrankung, mit der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nicht zu rechnen ist.*

Eine beispielhafte Berechnung **(Stand 01.12.2022**) soll die finanzielle Auswirkung verdeutlichen**:**

Ein Beamter *(*A 13 StR, Stufe 12, verheiratet) ist am 23.09.1961 geboren und wird am **31.10.2024** wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand mit einem Ruhegehaltssatz von 61,22 % versetzt. Der Ablaufmonat des um **21 Anhebungsmonate** (**Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand vor dem 1. Januar 2025**) verlängerten 63. Lebensjahres ist der 22.07.2026 und liegt 21 Monate nach der Pensionierung vom **31.10.2024**. Der Versorgungsabschlag beträgt deshalb: 21 x 0,3 % = 6,3 %. Bei einer um 23 Monate späteren Pensionierung entfiele der Versorgungsabschlag.

Der Prozentwert zur Einbuße (z. B. 6,3 %) wird berechnet vom Ruhegehalt (z. B. 3.594 €) und nicht von den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (z. B. 5.870 €) oder von dem Ruhegehaltssatz (z. B. 61,22 %).**(Stand 01.12.2022)**

Ruhegehalt brutto		**= 3.594 €**
Einbuße brutto:	**3.594 € x 6,3 / 100**	**= 226 e**
Gekürztes Ruhegehalt brutto:	**3.594 € - 226**	**= 3.368 €**

Pensionierung auf Antrag ab 63 Jahre

Die Voraussetzung für eine Pensionierung auf Antrag nach Vollendung des 63. Lebensjahres ist geregelt in § 33 des Landesbeamtengesetzes NRW (LBG)

§ 33 Abs. 3 LBG: *Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf ihren oder seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden*

1. *frühestens mit Vollendung des dreiundsechzigsten Lebensjahres,*
2. *als schwerbehinderter Mensch im Sinne von § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046) in der jeweils geltenden Fassung frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. frühestens mit Vollendung des sechzigsten Lebensjahres.*

Aus dienstlichen Gründen kann bei Leitern und Lehrern an öffentlichen Schulen die Versetzung in den Ruhestand bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden.

Nach **§ 31 Abs. 2 LBG** (hier ein Auszug: *„Leiter und Lehrer an öffentlichen Schulen treten mit dem Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand.“*) gilt für Beamte, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, die Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres als Regelaltersgrenze. Ab dem 01. Januar 1947 gibt es eine nach Monaten gestaffelte Anhebung (siehe Tabelle) der Regelaltersgrenze von 65 Jahren auf 67 Jahre.

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz sieht Versorgungsabschläge vom Ruhegehalt vor, wenn ein Antrag nach § 33 (3) Nr. 1 LBG NRW der Grund für die Frühpensionierung ist.

Im neuen Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) heißt es dazu in § 16 Abs. 2:

(2) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte [...]
[…]Die Minderung des Ruhegehalts darf […] 14,4 vom Hundert in den Fällen der Nummer 2 nicht übersteigen. […]
Gilt für die Beamtin oder den Beamten eine nach Vollendung des 67. Lebensjahres liegende Altersgrenze, wird in den Fällen des Satzes 1 Nummer 2 nur die Zeit bis zum Ablauf des Monats berücksichtigt, in dem die Beamtin oder der Beamte das 67. Lebensjahr vollendet. In den Fällen des Satzes 1 Nummer 2 ist das Ruhegehalt nicht zu vermindern, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand das 65. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten nach §§ 6, 8, und 9 und […] zurückgelegt hat. […] § 13 Absatz 1 findet keine Anwendung.[...]

§ 91 LBeamtVG NRW Übergangsregelungen zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters

(1) Für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 1. Juli 2016 nach § 33 Absatz 3 Nummer 1 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt werden, ist § 16 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahrs tritt, [...]

Nach **§ 91 Abs. 1** beginnt die folgende Tabelle des **§ 31 Abs. 2 LBG** erst mit **Geburtsjahr 1950** und der § 15 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 des LBeamtVG NRW ist mit folgenden Maßgaben anzuwenden: An die Stelle des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres tritt das 65. Lebensjahr um bis zu 24 Monaten angehoben (jeweilige Altersgrenze):

Geburts-jahr	Anhebung um Monate	Altersgrenze Jahr	Altersgrenze Monate
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

Im Übrigen vollendet man ein Lebensjahr einen Tag vor dem Geburtstag. „Ein am ersten Tag eines Kalendermonats geborener Beamte erreicht die Altersgrenze mit Ablauf des letzten Tages des vorhergehenden Monats.“ (VV zu § 44 LBG in der Fassung bis 31.03.2009)

Beispiel zur neuen Lehreraltersgrenze Geburtstag: 07.07.1958 – Altersgrenze: 31.07.2024
65. Geburtstag: 07.07.2023 65. Geburtstag mit Anhebung um 12 Monate 07.07.2024
Altersgrenze am Ende des Schulhalbjahres: **31.07.2024**

Kolleginnen und Kollegen, die nach Ihrem 63. Geburtstag von der Antrags-Altersgrenze Gebrauch machen, müssen mit den folgenden Versorgungseinbußen rechnen:

Versorgungseinbußen wegen Ausscheidens auf Antrag – x Jahre vor der Altersgrenze			
1,0 Jahre	**2,0 Jahre**	**3,0 Jahre**	**4,0 Jahre**
3,6 %	**7,2 %**	**10,8 %**	**14,4 %**

Es gibt es keine Einbußen, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt des Eintritts in den Ruhestand das 65. Lebensjahr vollendet und mindestens 45 Jahre mit ruhegehaltfähigen Dienstzeiten (ohne Ausbildungszeiten) zurückgelegt hat. Dabei werden Teilzeitbeschäftigungszeiten als ganze Zeiträume berücksichtigt, da § 13 Abs. 1 LBeamtVG NRW unberücksichtigt bleibt.

Der Prozentsatz der Einbuße wird auf den Tag genau berechnet und berücksichtigt nur die Zeit bis zum Ablauf des Monats, in dem der Beamte das **65. Lebensjahr einschließlich der Anhebungsmonate bzw. 67. Lebensjahr** vollendet, und nicht die später liegende Altersgrenze am Ende des Schulhalbjahres (§ 16 Abs. 2 LBeamtVG NRW). Die Einbuße gilt nicht nur für den Zeitraum des vorzeitigen Ausscheidens, sondern auch darüber hinaus (inklusive Hinterbliebenenversorgung). **Faustregel:** Für jeden Anhebungsmonat (s. o.) gibt es eine Einbuße von 0,3 %.

Eine beispielhafte Berechnung **(Stand 1.12.2022)** soll die finanzielle Auswirkung verdeutlichen. Ein Beamter *(*A 13 StR, Stufe 12, verheiratet) ist am 20.07.1964 geboren und und erreicht am 31.07.2031 die gesetzliche Altersgrenze für Lehrer. Er scheidet am 31.07.2028 auf seinen Antrag hin als 64-jähriger Kollege drei Jahre vor Vollendung des 67. Lebensjahres mit einem Ruhegehaltssatz von 61,22 % aus. Den 3 Jahren des vorzeitigen Ausscheidens entsprechen **3 Jahre zu je 3,6 %.** Die Versorgungseinbuße beträgt: 3 x 3,6 % = 10,8 %.

Der Prozentwert zur Einbuße (z. B. 10,8 %) wird berechnet vom Ruhegehalt (z. B. 3594 €) und nicht von den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (z. B. 5.870 €) oder von dem Ruhegehaltssatz (z. B. 61,22 %). **(Stand 01.12.2022)**

Ruhegehalt brutto		**= 3.594 €**
Einbuße brutto:	**3.594 € x 10,8 / 100**	**= 388 €**
Gekürztes Ruhegehalt brutto:	**3.594 € - 388 €**	**= 3.206 €**

Pensionierung auf Antrag von schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen

§ 33 Abs. 3 LBG: *Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf ihren oder seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden*

1. *frühestens mit Vollendung des dreiundsechzigsten Lebensjahres,*
2. *als schwerbehinderter Mensch im Sinne von § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046) in der jeweils geltenden Fassung frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. frühestens mit Vollendung des sechzigsten Lebensjahres.*

Aus dienstlichen Gründen kann bei Leitern und Lehrern an öffentlichen Schulen die Versetzung in den Ruhestand bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden.

Das Beamtenversorgungsgesetz sieht ab 1. Januar 2001 gestaffelte Versorgungsabschläge vom Ruhegehalt vor, wenn schwerbehinderte Kolleginnen oder Kollegen ab ihrem 60. Geburtstag einen Antrag auf Pensionierung stellen. Im neuen **Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW)** heißt es dazu in **§ 16 Abs. 2:**

(2) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte

1. vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 63. Lebensjahr vollendet, nach § 33 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt wird, […]

Die Minderung des Ruhegehalts darf 10,8 vom Hundert in den Fällen der Nummern 1 […] nicht übersteigen. […]

Eine Übersicht über die Versorgungsabschläge gibt folgende Tabelle:

Versorgungsabschlag von den Versorgungsbezügen bei Eintritt in den Ruhestand auf Antrag der schwerbehinderten Kolleginnen und Kollegen an dem jeweiligen Geburtstag			
60.	61.	62.	63.
10,8 %	7,2 %	3,6 %	0,0 %

Achtung: Wer aus der oben genannten Personengruppe dennoch ab 60 weiter arbeitet, muss darauf achten, dass er/sie im Falle einer eintretenden Dienstunfähigkeit rechtzeitig vorher auf eigenen Antrag als SB hin aus dem Dienst ausscheidet und nicht wegen Dienstunfähigkeit pensioniert wird. Der Antrag kann jederzeit gestellt werden. **Einbußen bei Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit entfallen, wenn die Beamtin oder der Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand schwerbehindert ist und das 63. Lebensjahr vollendet hat.**

Schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen können ab Ihrem 60. Geburtstag den Ausscheidenstermin selbst wählen, falls dienstliche Gründe (zurzeit von der Dienststelle nicht reklamiert) nicht dagegensprechen. Der Prozentsatz der Einbuße wird auf den Tag genau berechnet. Die Einbuße gilt nicht nur für den Zeitraum des vorzeitigen Ausscheidens, sondern auch darüber hinaus (inklusive Hinterbliebenenversorgung).

Eine beispielhafte Berechnung **(Stand 1.12.2022)** soll die finanzielle Auswirkung verdeutlichen. Ein Beamter (A 13 StR, Stufe 12, verheiratet) ist am 20.07.1964 geboren und erreicht am 31.07.2031 die gesetzliche Altersgrenze für Lehrer. Er scheidet am 31.07.2024 auf seinen Antrag als 60-jähriger Schwerbehinderter drei Jahre vor Vollendung des 63. Lebensjahres mit einem Ruhegehaltssatz von 61,22 % aus. Den drei Jahren des vorzeitigen Ausscheidens entsprechen 3 x 3,6 % = 10,8 %. Der Prozentwert zur Einbuße (z.B. 10,8 %) wird berechnet vom Ruhegehalt (z. B. 3.594 €) und nicht von den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (z. B. 5.870 €) oder von dem Ruhegehaltssatz (z.B. 61,22 %).

Ruhegehalt brutto		**= 3.594 €**
Einbuße brutto:	**3.594 € x 10,8 / 100**	**= 388 €**
Gekürztes Ruhegehalt brutto:	**3.594 € - 388 €**	**= 3.206 €**

Pensionierung nach dem 65. Geburtstag (gesetzliche Altersgrenze)

Die beamteten Kolleginnen und Kollegen treten am Ende des Schulhalbjahres (31. Januar / 31. Juli), in dem sie 65 Jahre plus Anhebungs-Monate (Geburtsjahr abhängig s. u.) geworden sind, in den Ruhestand. Grundlage dafür ist ab 01.04.2009 der § 31 Abs. 2 des Landesbeamtengesetzes (LBG).

(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-	***Anhebung***	***Altersgrenze***	
jahr	***um Monate***	***Jahr***	***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.

Neue Lehreraltersgrenze – Beispiel

Geburtstag:	21.06.1971
65. Geburtstag	21.06.2036
Anhebung um 24 Monate:	21.06.2038
Ende des Schulhalbjahres:	31.07.2038

Für die Pensionierung zur gesetzlichen Altersgrenze ist keine Antragstellung erforderlich. **Versorgungsabschläge vom Ruhegehalt gibt es nicht.**

Geburtstag im Zeitraum	Lehreraltersgrenze
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

Wie bei der Pensionierung zur gesetzlichen Altersgrenze bleiben folgende Gruppen in NRW nach der Dienstrechtsanpassung vom 14. Juni 2016 **auch ohne Versorgungsabschläge:**

- Bei Pensionierung wegen **Dienstunfähigkeit** erfolgt der Eintritt in den Ruhestand nach Vollendung des **65. Lebensjahres.**
- Bei **schwerbehinderten** Kolleginnen und Kollegen liegt der **beantragte** Eintritt in den Ruhestand nach Vollendung des **63. Lebensjahres**.

Hans-Peter Mach **E-Mail: mach@online.de** **1. Dezember 2022**
42553 Velbert **Referat Pensionärsfragen im PhV NW**

Zusammentreffen von eigenen Einkünften – auch mit Hinterbliebenenversorgung nach dem Tod des Ehepartners – Besoldungsstand 01.12.2022

Es gibt wohl kaum ein Thema, zu dem es nicht so viele unterschiedliche Meinungen und Ansichten gibt, wie die Höhe einer Witwenversorgung, wenn schon eine eigene Pension oder ein eigenes Besoldungseinkommen bei aktiver Lehrertätigkeit gezahlt wird. Unkenntnis vermischt sich da leicht mit Halbwissen, da das Beamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) nicht jedem zugänglich bzw. auch in seiner Terminologie nicht begreifbar ist.

Deshalb versucht dieser Artikel, verständliche Erläuterungen zu geben. Die vielen Zahlenbeispiele geben den Stand der Dienst- und Versorgungsbezüge mit der Besoldungserhöhung um 2,8 % vom **01. 12. 2022** (Sonderzahlung in Monatsvergütung enthalten) in den folgenden Fallgruppen wieder:

1. Erwerbseinkommen und Versorgungsbezug	**(§ 66 LBeamtVG NRW)**
2. Erwerbseinkommen und Witwengeld	**(§ 66 LBeamtVG NRW)**
3. Zuerst Pension und dann Witwengeld	**(§ 67 LBeamtVG NRW)**
4. Zuerst Witwengeld und dann Pension	**(§ 67 LBeamtVG NRW)**
5. Pension und eigene Rente	**(§ 68 LBeamtVG NRW)**
6. Pension und Witwenrente	**(§ 68 LBeamtVG NRW)**
7. Eigene Rente und Witwengeld	**(§ 68 LBeamtVG NRW)**

Zuerst möchte ich die Begriffe definieren, die im Weiteren verwendet werden.

Erwerbseinkommen: Einkünfte aus selbstständiger oder nichtselbstständiger Tätigkeit, z. B. Besoldung bei aktiven Beamten und Vergütung bei aktiven Angestellten, Erwerbsersatzeinkommen wie Krankengeld oder Arbeitslosengeld, aber **keine** Einkünfte aus Kapitalvermögen, aus Vermietung oder Verpachtung
Pension: eigenes Ruhegehalt eines Beamten nach Eintritt in den Ruhestand
Rente: Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund eigener Beschäftigung
Witwengeld: Hinterbliebenen-Versorgung der Witwe eines verstorbenen Beamten
Witwenrente: Hinterbliebenenrente aus gesetzlicher Rentenversicherung des verstorbenen Ehegatten

Grundsätzliche Feststellungen:

Zu **Lebzeiten** erhält jeder der Ehepartner das ihm zustehende Erwerbseinkommen, seine Rente bzw. Pension, und zwar unabhängig von der Einkommenshöhe des Partners. Diese Aussage gilt nur für die noch nicht besteuerten Bruttobeträge. Unter steuerlichen Gesichtspunkten können sich natürlich Berücksichtigungen ergeben.

Nach dem **Tod** des Ehepartners liegt aber eine andere Sachlage vor. Nun kommt zu eigenen Einkünften Hinterbliebenversorgung hinzu, die in der Person des Verstorbenen begründet ist und unabhängig vom Geschlecht gezahlt wird: **Witwen-/ Witwergeld bzw. Witwen-/ Witwerrente (§ 23)**. Dann gibt es Anrechnungsgrenzen und Höchstgrenzen der Gesamtversorgung, wodurch ein an sich zustehendes Witwengeld auf Null gesetzt werden kann.

Beim Tod eines Beamten ergeben sich folgende Verfahrensabläufe: Die schon für den **Sterbemonat (§ 21)** gezahlten Bezüge (auch Pensionen) werden nicht vom Konto des Verstorbenen zurückgebucht. Auf einem vom Ehepartner oder den Abkömmlingen (Verwandte oder sonstige Personen auf Antrag) dem LBV anzugebenden Konto wird in einer Summe das **Sterbegeld (§ 22)** in Höhe des Zweifachen der Dienst- oder Pensionsbezüge des Verstorbenen gezahlt. Die erhebliche Lohnsteuerzahlung kann in der Einkommensteuerklärung zu einer Steuerrückzahlung führen. Der überlebende Ehepartner behält im Sterbejahr und dem folgenden Jahr die günstige **Steuerklasse III**. Danach folgt die **Steuerklasse I,** wenn keine Kinder zu berücksichtigen sind. Die Lohnsteuerzahlungen wachsen dann erheblich an.

Mit dem Ablauf des Sterbemonats beginnt die Zahlung von **Witwengeld bzw. Waisengeld**. Die **Höhe des Witwengeldes (§ 24)** beträgt **55 % des Ruhegehalts**, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestage in den Ruhestand getreten wäre. Statt **55 %** werden **60 %** gewährt, wenn die Ehe vor dem 1. Januar 2002 geschlossen wurde und mindestens ein Ehegatte vor dem 2. Januar 1962 geboren ist. Das **Waisengeld (§ 28)** beträgt für die **Halbwaise 12 %** und für die **Vollwaise 20 % des Ruhegehalts (§ 29)**, das der Verstorbene erhalten hat oder hätte erhalten können, wenn er am Todestag in den Ruhestand getreten wäre.

Der **Beihilfesatz** erhöht sich für Empfänger von Versorgungsbezügen (Pension, Witwengeld) von 50 % auf 70 %. Dadurch können sich die monatlichen Beiträge an die Krankenkasse um ca. 120 EUR ermäßigen. Ehepartner werden durch Erhalt eines Witwengeldes selbst beihilfeberechtigt. Beihilfen werden aber **nicht gewährt an Versorgungsempfänger** für die Dauer einer Beschäftigung, die zum Bezug von Beihilfen berechtigt. Für die Abwicklung der Beihilfe bei Versorgungsempfängern ist das LBV zuständig.

Ich möchte versuchen, an **sieben Fallgruppen** die wichtigsten Versorgungssituationen in einer Lehrerlaufbahn zu erläutern. In den berechneten Beispielen wird dabei von folgenden Voraussetzungen ausgegangen:

- Familienzuschlag Stufe 1 (Verheirateten-Zuschlag) von **152,68 EUR** ab 01.12.2022
- kein Familienzuschlag Stufe 2 und höher (Kinder-Zuschläge)
- letzte Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe (Stufe 12 bei A 11 bis A 16)
- vor der Pensionsberechnung wurden die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem Absenkungs-Faktor 0,99349 multipliziert (wg. Sonderzahlung) (**nicht bei Höchstgrenzen § 66 Erwerbseinkommen)**
- keine Versorgungseinbußen wegen vorzeitiger Pensionierung
- Witwengeld von **60 %** des Ruhegehalts des Verstorbenen
- alle in den Beispielen genannten Ruhegehaltssätze sind **fiktive** Prozentsätze

- Die im Folgenden genannten und unter Fallgruppe 1. und 2. bezifferten **Höchstgrenzen** gelten nach Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte das **65. Lebensjahr** vollendet, **nur für Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst – andere Einkünfte führen nicht zu einer Kürzung von Versorgungsbezügen nach der Vollendung des 65. Lebensjahres**.

In den genannten Fallgruppen **2., 3. und 4.** wird die Zahlung eines vollen **Familienzuschlags Stufe 1** (Verheirateten-Zuschlag) von **152,68 EUR nur** bei Berechnung der **Höchstgrenzen** angenommen. Eine Berücksichtigung eines halben bzw. ganzen Familienzuschlags Stufe 1 bei Erwerbseinkommen, Pensionen oder Witwengeldern ist bei den Fallgruppen **2., 3., 4.** entfallen. Bei den Fallgruppen **1., 6. und 7.** wurde der **volle Familienzuschlag Stufe 1** in allen Berechnungen berücksichtigt. Weitere kinderbezogene Zuschläge werden den Versorgungsbezügen und Höchstgrenzen voll hinzugerechnet. Auf deren Einbau wird hier aber verzichtet.

Der Pensions-Höchstruhegehaltssatz beträgt 71,75 % ab 01.01.2012 (vorher 75 % mit Kürzungsfaktoren).

Nach § 16 Abs. 2 LBeamtVG NRW gibt es **Abschläge vom Ruhegehalt bei vorzeitigem Ruhestand** wegen:

- Ausscheiden auf Antrag als Schwerbehinderter nach 60. Geburtstag (max. 10,8 %)
- Ausscheiden zur Antragsaltersgrenze nach 63. Geburtstag (max. 14,4 %)
- Ausscheiden wegen Dienstunfähigkeit vor 65. Geburtstag (max. 10,8 %)

Diese Abschläge werden bei den Höchstgrenzenberechnungen der §§ 67 und 68 LBeamtVG NRW mindernd berücksichtigt. In den folgenden Beispielen diese Aufsatzes gibt es keine **Versorgungsabschläge**.

Bei Festsetzung der Höchstgrenze ist die **Endstufe der Besoldungsgruppe einschließlich des ganzen Familienzuschlags Stufe 1** anzusetzen, auch wenn der Beamte diese noch nicht erreicht hat. Sie beträgt **ab 01.12.2022** bei einem **verheirateten** Studienrat A 13 StR (Stufe 12) 5.767 € **(100 % Versorgungsbezüge)** und 4.211 € **(71,75 % Versorgungsbezüge). Weitere Höchstgrenzen können der folgenden Tabelle mit Stand 01.12.2022 entnommen werden.**

Bei Höchstgrenzenberechnung nach § 68 LBeamtVG NRW bleiben **Rentenanteile unberücksichtigt**, wenn sie auf einer freiwilligen Weiterversicherung, Selbstversicherung oder Höherversicherung beruhen oder durch Übertragung von Rentenanwartschaften nach einer Ehescheidung entstanden sind.

Die nächste Tabelle gibt die Endstufen verschiedener Besoldungsgruppen ab 01.12.2022 wieder. Außerdem informiert sie über die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (mit Faktor 0,99349 wegen Sonderzahlung) und die anzuwendenden Höchstgrenzen (ohne Faktor 0,99349 bei § 66 Erwerbseinkommen. Tabellenwerte teilen durch 0,99349)

- **Bei A 13 StR (Studienrat) ist die Zulage in allen Berechnungen enthalten, aber bei den anderen Besoldungsgruppen nicht.**

Besoldungsgruppen	A 10	A 12	A 13	A 13 StR	A 14	A 15	A 16
Grundgehalt Stufe 12 (A 10 Stufe 11)	4.186,98 €	5.092,00 €	5.652,17 €	5.652,17 €	6.251,51 €	7.050,45 €	7.846,84 €
Familienzuschlag Stufe 1 voll (Verheirateten-Zuschlag)	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €
Zulage ruhegehaltfähig			229,94 €	103,20 €	229,94 €	229,94 €	
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (100 %) ledig mit Faktor 0,99349	4.159,72 €	5.058,85 €	5.615,37 €	5.717,90 €	6.210,81 €	7.004,55 €	7.795,76 €
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (100 %) Verheirateten-Zuschlag halb	4.235,57 €	5.134,69 €	5.691,22 €	5.793,75 €	6.286,66 €	7.080,39 €	7.871,60 €
Ruhegehaltfähige Dienstbez (100 %) Verheirateten-Zuschlag voll	4.311,41 €	5.210,54 €	5.767,06 €	5.869,59 €	6.362,50 €	7.156,24 €	7.947,44 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) ledig	2.984,60 €	3.629,73 €	4.029,03 €	4.102,60 €	4.456,26 €	5.025,77 €	5.593,46 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) Verheirateten-Zuschlag halb	3.039,02 €	3.684,14 €	4.083,45 €	4.157,01 €	4.510,68 €	5.080,18 €	5.647,87 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) Verheirateten-Zuschlag voll	3.093,44 €	3.738,56 €	4.137,87 €	4.211,43 €	4.565,09 €	5.134,60 €	5.702,29 €

LBeamtVG NRW

§ 66 Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen (Auszug)

(1) Bezieht eine Versorgungsempfängerin oder ein Versorgungsempfänger Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen (Absatz 5), erhält sie oder er daneben ihre oder seine Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze.

(2) Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamte, Witwen und Witwer die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4,
2. für Waisen vierzig Prozent des Betrages, der sich nach Nummer 1 ergibt,
3. für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder nach § 33 Absatz 3 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt worden sind, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 31 Absatz 1 oder 2 des Landesbeamtengesetzes erreichen, 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 Prozent des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4, zuzüglich 525 Euro.

§ 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 findet keine Anwendung [***Faktor 0,99349]***. Die Höchstgrenze erhöht sich um den jeweils zustehenden Unterschiedsbetrag ***[Kinderzuschlag]*** nach § 58 Absatz 1.

(3) Der Versorgungsempfängerin oder dem Versorgungsempfänger ist mindestens ein Betrag in Höhe von 20 Prozent des Versorgungsbezuges zu belassen. Dies gilt nicht bei Bezug von Verwendungseinkommen aus einer den ruhegehaltfähigen Bezügen mindestens vergleichbaren Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder sonstigem, in der Höhe vergleichbarem Verwendungseinkommen

(5) Erwerbseinkommen sind Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit einschließlich Abfindungen, aus selbständiger Arbeit, aus gewerblicher sowie aus land- und forstwirtschaftlicher Betätigung, abzüglich der Werbungskosten und Betriebsausgaben. […] Erwerbsersatzeinkommen sind Leistungen, die auf Grund oder in entsprechender Anwendung öffentlich-rechtlicher Vorschriften kurzfristig erbracht werden, um Erwerbseinkommen zu ersetzen […]

(6) Nach Ablauf des Monats, in dem der Versorgungsberechtigte die Regelaltersgrenze nach § 31 Absätze 1 und 2 des Landesbeamtengesetzes erreicht, gelten die Absätze 1 bis 5 nur für Erwerbseinkommen aus einer Verwendung im öffentlichen Dienst (Verwendungseinkommen). […]

(10) Werden Versorgungsberechtigte im Rahmen der Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen im öffentlichen Dienst verwendet (Absatz 6 Satz 2 und 3), so gelten die hieraus bis zum Ablauf des Jahres 2018 erzielten Einkünfte nicht als Erwerbseinkommen.

(13) Werden Versorgungsberechtigte im öffentlichen Dienst verwendet (Absatz 6 Satz 2 und 3) gelten die hieraus erzielte Einkünfte nach Ablauf des Monats, in dem

1. Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte die für sie geltende gesetzliche Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand
2. Hinterbliebene die Regelaltersgrenze nach § 31 Absatz 1 und 2 des Landesbeamtengesetzes erreichen,

bis zum Ablauf des Jahres 2024 nicht als Erwerbseinkommen. Ist die Hinterbliebene oder der Hinterbliebene zugleich Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter gilt abweichend von Satz 1 Nummer 2 der in Satz 1 Nummer 1 bezeichnete Zeitpunkt.

1. Erwerbseinkommen und Versorgungsbezug (§ 66 LBeamtVG NRW)

Ein **verheirateter** Ruhestandsbeamter (Oberstudienrat bzw. Studienrätin) hat neben seiner Pension (Versorgungsbezug) ein Erwerbseinkommen, da er an seiner alten Schule noch unterrichtet oder z. B. aus selbstständiger Tätigkeit für Veröffentlichungen Geld erhält. Das Erwerbseinkommen wird von keiner Stelle gekürzt. Die Pension wird gekürzt um den Betrag, um den das **Gesamteinkommen (Pension zusammen mit Erwerbseinkommen)** die folgende anzuwendende **Höchstgrenze** überschreitet:

Höchstgrenze 1: 100 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit vollem Verh-Zusch (ohne Faktor 0,99349) eines Oberstudienrats bei Pensionierung zur **Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate** bzw. Antrags-Pensionierung nach 63. Geburtstag.

Höchstgrenze 2: 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit vollem Verh-Zusch (ohne Faktor 0,99349) einer Studienrätin **zuzüglich 525 EUR** bei Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder Antrags-Pensionierung eines **Schwerbehinderten** ab 60 Jahre.

Zeitliche Gültigkeit für beide Höchstgrenzen: Die Höchstgrenzen gelten bis zur Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate. Danach gibt es keine Höchstgrenze mehr, nur bei Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst gilt die Höchstgrenze von 100 % weiter.

Höchstgrenze 1: 100 % (bei Verwendung im öffentlichen Dienst) der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit vollem Verh-Zusch (ohne Faktor 0,99349) eines Oberstudienrats bei Pensionierung zur **Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate** bzw. Antrags-Pensionierung nach 63. Geburtstag.

1. Beispiel: Pension 4263 EUR (67 % A 14 mit Verheirateten-Zuschlag)
Höchstgrenze 6363:0,99349=6405 EUR (100 % A 14 mit Verh-Zusch)
Erwerbseinkommen **über** 6405 – 4263 = **2142 EUR** führt zur Kürzung der Pension

Höchstgrenze 2: 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit vollem Verh-Zusch (ohne Faktor 0,99349) einer Studienrätin **bis zur Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate zuzüglich 525 EUR** bei Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder Antrags-Pensionierung eines **Schwerbehinderten** ab 60 Jahre.

2. Beispiel: Pension 3874 EUR (66 % A 13 StR mit Verheirateten-Zuschlag)
Höchstgrenze 4211:0,99349=4239 EUR (71,75 % A13 StR mit Verh-Zuschlag)
erweiterte Höchstgrenze: 4239 + 525 EUR = 4764 EUR
Erwerbseinkommen **über** 4764 – 3874 = **917 EUR** führt zur Kürzung der Pension

2. Erwerbseinkommen und Witwengeld (§ 66 LBeamtVG NRW)

Eine im Dienst befindliche **verheiratete** Studienrätin (A 13 StR) erhält außer ihrer Besoldung nach dem Tod ihres Mannes (OStR A 14) Witwengeld (1. Beispiel). Das Erwerbseinkommen wird von keiner Stelle gekürzt. Das Witwengeld wird gekürzt (20 % Witwengeld verbleiben mindestens, **wenn die Besoldungsgruppe des aktiven Beamten eine Stufe unter der des Verstorbenen liegt**.) um den Betrag, um den das **Gesamteinkommen (Witwengeld zusammen mit Erwerbseinkommen)** die folgende **Höchstgrenze** überschreitet:

Höchstgrenze:100 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit vollem Verh-Zusch des Verstorbenen (ohne Faktor 0,99349) – Höchstgrenze bis zum 65. Geburtstag, danach nur bei Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst

1. Beispiel (Überlebender A 13 StR – Verstorbener A 14) mit Anspruch auf gek. Witwengeld

max. Witwengeld 2626 EUR (60 % der Pens (70 %) des Verst A 14 ohne Verh-Zuschlag)
Höchstgrenze 6363:0,99349=6404 EUR (100 % A 14 mit vollem Verheirateten-Zuschlag)
min. Witwengeld 525 EUR (20 % von 2626 EUR)

Erwerbseinkommen 5718 EUR (A 13 StR keine Teilzeit ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 6404 - 5718 = 686 EUR - **gek. Witwengeld**
Gesamteinkommen 5718 + 686 = 6404 EUR

Erwerbseinkommen 4709 EUR (A 13 StR Teilzeit 21 Stunden ohne Verh-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 6404 - 4709 = 1695 EUR - **gek. Witwengeld**
Gesamteinkommen 4709 + 1695 = 6404 EUR

Erwerbseinkommen 4036 EUR (A 13 StR Teilzeit 18 Stunden ohne Verh-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 6404 - 4036 = 2368 EUR - **gek. Witwengeld**
Gesamteinkommen 4036 + 2368 = 6404 EUR

2. Beispiel (Überlebender A 14 – Verstorbener A 12) kein Anspruch auf Mindestwitwengeld

max. Witwengeld 2125 EUR (60 % der Pens (70 %) des Verst A 12 ohne Verh-Zuschlag)
Höchstgrenze 4999:0,99349=5245 EUR (100 % A 12 mit vollem Verheirateten-Zuschlag)
min. Witwengeld 425 EUR (20 % von 2125 EUR)

Erwerbseinkommen 6211 EUR (A 14 keine Teilzeit ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 5245 - 6211 = - 966 EUR – **kein Witwengeld**
Gesamteinkommen 6211 EUR

Erwerbseinkommen 4384 EUR (A 14 Teilzeit 18 Stunden ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 5245 - 4384 = 861 EUR - **gek. Witwengeld**
Gesamteinkommen 4384 + 861 = 5245 EUR

3. Beispiel (Überlebender A 13 StR – Verstorbener A 13 StR) kein Anspruch auf Mindestwitwengeld

max. Witwengeld 2402 EUR (60 % der Pens (70 %) des Verst A 13 StR ohne Verh-Zus)
Höchstgrenze 5870:0,99349= 5908 EUR (100 % A 13 StR mit vollem Verh-Zuschlag)
min. Witwengeld 480 EUR (20 % von 2402 EUR)

Erwerbseinkommen 5718 EUR (A 13 StR keine Teilzeit ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 5908 - 5718 = 190 EUR **- gek. Witwengeld**
Gesamteinkommen 5718 + 190 = 5908 EUR

Erwerbseinkommen 4709 EUR (A 13 StR Teilzeit 21 Stunden ohne Verh-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 5908 - 4709 = 1199 EUR **- gek. Witwengeld**
Gesamteinkommen 4709 + 1199 = 5908 EUR

Erwerbseinkommen 3812 EUR (A 13 StR Teilzeit 17 Stunden ohne Verh-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 5908 - 3812 = 2096 EUR **- gek. Witwengeld**
Gesamteinkommen 3812 + 2096 = 5908 EUR

3. Zuerst Pension und dann Witwengeld (§ 67 Abs. 1 Nr. 2 LBeamtVG NRW)

Eine **verheiratete** pensionierte Studienrätin (A 13 StR) erhält zu ihrer Pension zusätzlich nach dem Tod ihres Mannes (A 14 OStR) ein **ungekürztes Witwengeld** (1. Beispiel). Die Pension wird gekürzt um den Betrag, um den das **Gesamteinkommen (Witwengeld zusammen mit Pension)** die folgende **Höchstgrenze** überschreitet:

Höchstgrenze: x % (gemindert um Versorgungsabschlag) aus Endstufe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des Verstorbenen mit vollem Verh-Zusch

Mindestgesamtversorgung: Pension zuzüglich 20 % Witwengeld

1. Beispiel (Überlebender A 13 StR – Verstorbener A 14)

Witwengeld 2626 EUR (60 % der Pension (70 %) des Verst A 14 ohne Verh-Zuschlag) Höchstgrenze 4454 EUR (**x = 70,00 %** A 14 mit vollem Verheirateten-Zuschlag) Mindestgesamtversorgung 525 EUR (20 % von 2626) + Pension

Pension 3888 EUR (68 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürzte Pension 4454 - 2626 = 1828 EUR **- gek. Pension**
Gesamtversorgung 2626 + 1828 = 4454 EUR
Mindestgesamtversorgung 525 + 3888 = 4413 EUR

Pension 2878 EUR (50 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürzte Pension 4454 - 2626 = 1828 EUR **- gek. Pension**
Gesamtversorgung 2626 + 1828 = 4454 EUR
Mindestgesamtversorgung 525 + 2878 = 3403 EUR

Pension 2287 EUR (40 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürzte Pension 4454 - 2626 = 1828 EUR **- gek. Pension**
Gesamtversorgung 2626 + 1828 = 4454 EUR
Mindestgesamtversorgung 525 + 2287 = 2812 EUR

2. Beispiel (Überlebender A 14 – Verstorbener A 12)

Witwengeld 2125 EUR (60 % der Pension (70 %) des Verstorbenen A 12 ohne Verh-Zu) Höchstgrenze 3648 EUR (**x = 70,00 %** A 12 mit vollem Verheirateten-Zuschlag) Mindestgesamtversorgung 425 EUR (20 % von 2125) + Pension

Pension 4286 EUR (69 % A 14 ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürzte Pension 3648 - 2125 = 1523 EUR
Gesamtversorgung 2125 +1523 = 3648 EUR
Mindestgesamtversorgung 425 + 4268 = 4693 EUR - **20 % Witwengeld**

Pension 2484 EUR (40 % A 14 ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürzte Pension 3648 - 2125 = 1559 EUR
Gesamtversorgung 2125 + 1559 = 3684 EUR **- gek. Pension**
Mindestgesamtversorgung 425 + 2484 = 2909 EUR

3. Beispiel (Überlebender A 14 – Verstorbener A 14)

Witwengeld 2534 EUR (60 % der Pension (68 %) des Verstorbenen A 14 ohne Verh-Zu) Höchstgrenze 4327 EUR (**x = 68,00 %** A 14 mit vollem Verheirateten-Zuschlag) Mindestgesamtversorgung 507 EUR (20 % von 2534) + Pension

Pension 3727 EUR (60 % A 14 ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürzte Pension 4327 - 2534 = 1793 EUR
Gesamtversorgung 2534 +1793 = 4327 EUR **- gek. Pension**
Mindestgesamtversorgung 507 + 3727 = 4234 EUR

4. Zuerst Witwengeld und dann Pension (§ 67 Abs. 1 Nr. 3 LBeamtVG NRW)

Eine **verheiratete** Studienrätin (A 13 StR) bezieht nach dem Tod ihres Mannes (A 14) Witwengeld (1. Beispiel). Dazu kommt nach Eintritt in den Ruhestand **ungekürzt die eigene Pension**. Das Witwengeld wird gekürzt (20 % Witwengeld verbleiben mindestens) um den Betrag, um den das **Gesamteinkommen (Witwengeld zusammen mit Pension)** die folgende **Höchstgrenze** überschreitet:

Höchstgrenze: 71,75 % (gemindert um Versorgungsabschlag) aus Endstufe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des Verstorbenen mit vollem Verh-Zusch

1. Beispiel (Überlebender A 13 StR – Verstorbener A 14)

max. Witwengeld 2626 EUR (60 % der Pension (70 %) des Verst A 14 ohne Verh-Zusch)
min. Witwengeld 525 EUR (20 % von 2626 EUR)
Höchstgrenze 4565 EUR (71,75 % A 14 mit vollem Verheirateten-Zuschlag)

Pension 3888 EUR (68 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 4565 - 3888 = 677 EUR - **- gek. Witwengeld**
Gesamtversorgung 3888 + 677 = 4565 EUR -

Pension 2878 EUR (50 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 4565 - 2878 = 1687 EUR **- gek. Witwengeld**
Gesamtversorgung 2878 + 1687 = 4565 EUR

Pension 2484 EUR (40 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 4565 - 2484 = 2081 EUR **- gek. Witwengeld**
Gesamtversorgung 2484 + 2081 = 4565 EUR

2. Beispiel (Überlebender A 14 – Verstorbener A 12)

max. Witwengeld 2125 EUR (60 % der Pension (70 %) des Verst A 12 ohne Verh-Zu)
min. Witwengeld 425 EUR (20 % von 2125 EUR)
Höchstgrenze 3739 EUR (71,75 % A 12 mit vollem Verheirateten-Zuschlag)

Pension 4286 EUR (69 % A 14 ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 3739 - 4286 = - 547 EUR – **mindestens 425 EUR**
Gesamtversorgung 4286 + 425 = 4711 EUR

Pension 3691 EUR (58 % A 14 ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 3739 - 3691 = 48 EUR – **mindestens 425 EUR**
Gesamtversorgung 3691 + 425 = 4116 EUR

Pension 2484 EUR (40 % A 14 ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 3739 - 2484 = 1255 EUR -**gek. Witwengeld**
Gesamtversorgung 2484 + 1255 = 3739 EUR

3. Beispiel (Überlebender A 14 – Verstorbener A 14)

max. Witwengeld 2609 EUR (60 % der Pension (70 %) des Verst A 14 ohne Verh-Zu)
min. Witwengeld 522 EUR (20 % von 2609 EUR)
Höchstgrenze 4565 EUR (71,75 % A 14 mit vollem Verheirateten-Zuschlag)

Pension 4314 EUR (69 % A 14 ohne Verheirateten-Zuschlag)
gekürztes Witwengeld 4565 - 4314 = 251 EUR – **mindestens 522 EUR**
Gesamtversorgung 4314 + 522 = 4836 EUR

5. Pension und eigene Rente (§ 68 Abs. 1 und 2 LBeamtVG NRW)

Eine **ledige** pensionierte Studienrätin (A 13 StR) erhält außer ihrer Pension mit 65 Jahren noch eine Rente aus einer schulfremden Tätigkeit vor ihrem Lehrerstudium. Der Rentenversicherungsträger zahlt die Rente ungekürzt aus. Die Pension wird gekürzt um den Betrag, um den das **Gesamteinkommen (Pension zusammen mit Rente)** die unten genannte **Höchstgrenze (meistens 71,75 % wegen fiktiver ruhegehaltfähiger Dienstzeit (Abs. 2))** überschreitet. Dabei bleiben **Rentenanteile unberücksichtigt**, wenn sie auf einer freiwilligen Weiterversicherung, Selbstversicherung oder Höherversicherung (Abs. 5) beruhen oder durch Übertragung von Rentenanwartschaften nach einer Ehescheidung (Abs. 1) entstanden sind.

Höchstgrenze: 71,75 % (gemindert um Versorgungsabschlag) der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit fiktiver ruhegehaltfähiger Dienstzeit

Beispiel (Pension A 13 StR– eigene Rente)

Rente 270 EUR
Höchstgrenze 4103 EUR (71,75 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)

Pension 3971 EUR (69 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)
kürzungsfreier Anteil Pension 4103 - 3971 = 132 EUR
Kürzungsbetrag Pension 270 – 132 = 138 EUR
Gekürzte Pension 3971 – 138 = 3833 EUR
Gesamtversorgung 3833 + 270 = 4103 EUR

Pension 2878 EUR (50 % A 13 StR ohne Verheirateten-Zuschlag)
kürzungsfreier Anteil Pension 4103 - 2878 = 1225 EUR
Kürzungsbetrag Pension 270 – 1225 = - 955 EUR – **keine Pensionskürzung**
Gesamtversorgung 2878 + 270 = 3148 EUR

6. Pension und Witwenrente (§ 68 Abs. 3 Nummer 1 LBeamtVG NRW)

Eine **verheiratete** pensionierte Studienrätin erhält außer ihrer Pension (60 % A 13 StRn mit vollemVerheirateten-Zuschlag = 3.545 EUR noch eine Hinterbliebenenrente aus gesetzlicher Rentenversicherung des verstorbenen Ehegatten. Der Rentenversicherungsträger z. B. die Deutsche Rentenversicherung berücksichtigt in erheblichem Umfang die Einkünfte der Witwe bei der Festsetzung der Witwenrente. **Ein Beispiel**: Im Sterbemonat bezog der Verstorbene bereits eine angenommenen Rente von **2.000 EUR.** Seine Witwe erhält als Witwenrente für die auf den Sterbemonat folgenden 3 Monate (Sterbevierteljahr) die Rente des Verstorbenen in Höhe von **3 x 2.000 = 6.000 EUR** auf Antrag als Vorschuss. Nach dem Sterbevierteljahr erhält die Witwe wegen der Einkommensanrechnung nur noch die gekürzte große Witwenrente von **671 EUR.** Bei der Pensionshöhe von Lehrern kommt es dadurch oft zu einer erheblichen Witwenrenten-Kürzung. Die Pension wird wegen der Zahlung von Witwenrente als Hinterbliebenenrente **nicht gekürzt (§ 68 Abs. 3 Nummer 1)** und in alter Höhe weitergezahlt**.**

Gesamtversorgung 3.545 + 671 = 4.216 EUR

7. Eigene Rente und Witwengeld (§ 68 Abs. 3 Nummer 2 LBeamtVG NRW)

Die Ehefrau eines verstorbenen Studienrats (A 13 StR) erhält eine eigene Rente von der Deutschen Rentenversicherung in Höhe von 900 EUR. Nach dem Tod ihres Mannes erhält sie als Witwengeld 2.465 EUR (60 % der Pension (70 %) des Verstorbenen A 13 StR mit Verheirateten-Zuschlag). Außerdem ist sie als **Empfänger von Versorgungsbezügen** (Witwe, Waise) **selber beihilfeberechtigt** mit einem Bemessungssatz von 70 %.ohne Berücksichtigung der Einkünfte (keine 20.000 EUR Grenze mehr). Der Rententräger zahlt die eigene Rente ungekürzt aus. Auch das Witwengeld bleibt ungekürzt, da es sich um die Zahlung einer eigenen Rente (§ 68 Abs. 3 Nummer 2) handelt:

Gesamtversorgung 2.465 + 900 = 3.365 EUR

Konsequenz aus der komplizierten Gesetzgebung:
Kürzungen von Versorgungsansprüchen durch die Anwendung von Höchstgrenzen lassen sich lediglich bei Fallgruppe 2 (Erwerbseinkommen und Witwengeld) vermeiden bzw. abmildern:
Wer durch aktive Lehrertätigkeit Erwerbseinkommen erzielt, sollte nach Erhalt von Witwengeld seine Pflichtstundenzahl durch einen entsprechenden Teilzeitantrag (kein Sonderantragsrecht nach Tod des Ehepartners) zum Jahresende ab Beginn des nächsten Schuljahres reduzieren. Die Verminderung der Besoldungsbezüge kann bei gründlicher Kalkulation ganz durch eine Erhöhung der Witwenversorgung ausgeglichen werden (bei niedrigerer Besoldungsgruppe des Verstorbenen allerdings nur zum Teil). Dabei sollen Ihnen die drei unter der Fallgruppe 2. angeführten Beispiele helfen.

Ruhestand – Unterricht an einer Schule (alt / andere) – finanzielle Aspekte Entgelt und Besoldung ab 01.12.2022

Zur Situation: Schulleiter bitten pensionierte Kolleginnen und Kollegen um Unterstützung durch Erteilung von Unterricht im Rahmen einer kurzfristige Beschäftigung aus flexiblen Mitteln für den Vertretungsunterricht (früher: Geld statt Stellen).

Für eine solche Tätigkeit bedarf es keiner Anzeige bzw. Einholung einer Genehmigung bei der Bezirksregierung, die in der aktiven Zeit zuständig war. Dem Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) ist aber die Höhe eines solchen **Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst** mitzuteilen, damit evtl. die Pension gekürzt wird, wenn bestimmte **monatliche Höchstgrenzen** für die Summe aus Ruhegehalt und Verwendungseinkommen überschritten wird. Die folgende Tabelle gilt für:

ledige Beamte ohne Familienzuschlag Stufe 1, ohne ruhegehaltfähigen Zulage und ohne Versorgungsabschlag nach der Erhöhung **des Entgelts und der Besoldung um 2,8 % ab 1. Dezember 2022 .** Der pensionierte Beamte erhält als tarifbeschäftigter Kollege die höchste **Stufe 5** der zustehenden Entgeltgruppe, wenn der Beginn des Ruhestandes höchstens ein halbes Jahr (ansonsten **Stufe 3**) zurückliegt**. Beamte mit A 14 und A 15 erhalten als Tarifbeschäftigte die Entgeltgruppe 13.**

Besoldungsgruppe	max.Ruhegehalt in €	Höchstgrenze in €	BesHöchst-Grenze vor 65 J. nur bei DU und SB in €	Engeltgruppe Stufe 5	Monats-Entgelt in €	St-Entgelt bei 28 Woch-Std in €	St-Entgelt bei 25,5 WoStunden in €	max. Woch-Stunden-Zahl ohne Pensionskürzung
A 10	2985	4160	3510	E 9b	4295	153	168	7 bzw 2
A 12	3630	5059	4155	E 11	5223	187	205	7 bzw 2
A 13	4029	5615	4554	E 13	5862	209	230	6 bzw 2
A 14	4456	6211	4981	E 13	5862	209	230	6 bzw 2
A 15	5026	7005	5551	E 13	5862	209	230	6 bzw 2

maximales monatliches Ruhegehalt: Auf die Höchstgrenze wird der Ruhegehaltssatz von 71,75 % ohne Versorgungsabschlag angewendet. z. B. **A 13**: 5652 * 0,99349 (wg. Sonderzahlung gemäß § 5 Abs. 1 LBeamtVG) * 0,7175 = 4029 €

monatliche Höchstgrenze: 100 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bei Pensionierung zur Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate (bis 31.12.2019 keine Anrechnung von Erwerbseinkommen) bzw. Antrags-Pensionierung nach 63. Geburtstag.

Besondere monatliche Höchstgrenze: 71,75 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge zuzüglich **525 EUR** bei Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder Antrags-Pensionierung eines Schwerbehinderten ab 60 Jahre.

Beide monatlichen Höchstgrenzen gelten bis zur **Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate**. Danach gibt es keine Höchstgrenze mehr, nur bei Verwendungseinkommen im öffentlichen Dienst gilt die Höchstgrenze von 100 % weiter.

Stundenentgelt-Berechnung: **E 11** 5223 / 28 = 187 **E 13** 5862 / 25.5 = 230

Die **besondere Höchstgrenze** gilt nur für Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit (DU) oder als Schwerbehinderte (SB) auf eigenen Antrag hin nach dem 60. Geburtstag pensioniert worden sind. Sie ermittelt sich aus 71,75 % des vollen Bruttoeinkommens mit Faktor 0,99349 (wegen Sonderzahlung gemäß § 5 Abs. 1 LBeamtVG) und vermehrt um 525 € (§ 66 Abs. 2 Nr. 3 LBeamtVG). **Zum Beispiel bei A 12:** 5092 * 0,7175 * 0,99349 = 3630 **3630 + 525 = 4155 €** Bei einem Ruhegehalt von 3630 € werden die 3630 € nur gekürzt, wenn mehr als 525 € hinzuverdient werden. Dies tritt bei 2 Stunden (525 /187 = 2,81) an Realschule nicht ein. Bei A 13 Gymnasium/Gesamtschule (525 / 230 = 2,28) sind es nur 2 Stunden.

Die Zahlen bei der **max. Wochenstunden-Zahl** gehen von einem **max. Ruhegehalt** aus. Versorgungsunschädlich bei A 13 sind also (z. B. 5615 – 4029 = 1586 1586 / 230 = 6,90 höchstens 6 (Gymnasium oder Gesamtschule) Stunden bzw. 2 (2) Stunden bei Pensionierung wegen SB bzw. DU. Bei einem geringeren Ruhegehalt erhöht sich natürlich die Stundenzahl.

Hilfe für die Kolleginnen und Kollegen, bei denen die Tabelle auf der 1. Seite nicht gilt, z. B. weil folgende Abweichungen vorliegen: verheiratet, ruhegehaltfähige Zulage (Konrekror etc), Versorgungsabschlag (Antrag Schwerbehinderung oder ab 63 Jahre, Dienstunfähigkeit).

Hier hilft die **letzte Bezügemitteilung** des LBV NRW. Bei einem Kollegen mit A 13/12 steht z. B. ab 01.12.2022:

Versorgungsbezüge:		
Grundgehalt		5.652,17
Familienzuschlag Stufe 1		152,68
rgf. Dienstbezüge (ges.)		**5.804,85**
Absenkungsfaktor § 5 Abs. 1	0,99349	5.767,06
Ruhegehalt	71,75 %	4.137,87
- Versorgungsabschlag	3,60 %	148,96
Ruhegehalt (gesamt)		3.988,91

Mit Hilfe dieser Daten kann jetzt die **Höchstgrenze** ermittelt werden.

Höchstgrenze: 5804,85 €
Diese Höchstgrenze gilt für:

Fall 1: Pensionierung zur Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate bzw. Antragspensionierung nach 63. Geburtstag.
Fall 2: Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit oder Antrags-Pensionierung eines Schwerbehinderten ab 60 Jahre, wenn der Beamte **älter** ist als die **Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate.**

Die **besondere Höchstgrenze** kann nun wie folgt berechnet werden:
5804,85 * 0,99349 * 0,7175 = 4137,87 4137,87 + 525 = 4662,87

Besondere Höchstgrenze: 4662,87 €
Diese besondere Höchstgrenze gilt für:
Fall 3: Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit oder Antrags-Pensionierung eines Schwerbehinderten ab 60 Jahre, wenn der Beamte **jünger** ist als die **Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate.**

Ermittlung des Zuverdienst zum Ruhegehalt durch Entgelt als Tarifbeschäftigter

Fall 1 und Fall 2: **5804,85 - 3.988,91 = 1815,94 €**

Berechnung der maximalen Wochenstundenzahl mit den Stundenentgelt-Sätzen der Tabelle:

1815,94 / 209 = 8,69 Stunden an Schulen mit 28 Wochenstunden
1815,94 / 230 = 7,90 Stunden an Schulen mit 25,5 Wochenstunden

Versorgungsunschädlich sind also höchstens 8 Stunden an Realschule bzw. 7 an Gymnasium oder Gesamtschule.

Fall 3: **4662,87 – 3988,91 = 673,96 €**

Berechnung der maximalen Wochenstundenzahl:

673,96 / 209 = 3,22 Stunden an Schulen mit 28 Wochenstunden
673,96 / 230 = 2,93 Stunden an Schulen mit 25,5 Wochenstunden

Versorgungsunschädlich sind also höchstens 3 Stunden an Realschule und 2 Stunden an Gymnasium oder Gesamtschule.

Der pensionierte Kollege, der seiner alten Schule oder auch einer anderen helfen will, schließt mit der Bezirksregierung einen befristeten Arbeitsvertrag in der jeweiligen Entgeltgruppe in der höchsten Entwicklungsstufe 5, **wenn der Beginn des Ruhestandes höchstens ein halbes Jahr zurückliegt. Anderenfalls wir die Stufe 3 gewährt.** Das LBV versteuert evtl. das neue Entgelt zusammen mit dem Ruhegehalt oder allein in **Steuerklasse VI**. 5 Wochenstunden z. B. führen zu einer Bruttovergütung von: 5 * 209 € = **1045 €**. Nach Abzug von Steuern (L-St, K-St und So-Z) in Steuerklasse VI verbleiben ca. **916 €**. Sonstige Sozialabgaben wie z. B. Rentenversicherung fallen bei einem pensionierten Beamten nicht an, aber unter Umständen beim Arbeitgeber.

§ 66 LBeamtVG NRW Zusammentreffen von Versorgungsbezügen mit Erwerbs- und Erwerbsersatzeinkommen - Auszug

(1) Bezieht eine Versorgungsempfängerin oder ein Versorgungsempfänger Erwerbs- oder Erwerbsersatzeinkommen (Absatz 5), erhält sie oder er daneben ihre oder seine Versorgungsbezüge nur bis zum Erreichen der in Absatz 2 bezeichneten Höchstgrenze.

(2) Als Höchstgrenze gelten

1. für Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamte, Witwen und Witwer die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4,[...]

3. für Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte, die wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, oder nach § 33 Absatz 3 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt worden sind, bis zum Ablauf des Monats, in dem sie die Regelaltersgrenze nach § 31 Absatz 1 oder 2 des Landesbeamtengesetzes erreichen, 71,75 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe, aus der sich das Ruhegehalt berechnet, mindestens ein Betrag in Höhe von 71,75 Prozent des Eineinhalbfachen der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Stufe 7 der Besoldungsgruppe A 4, zuzüglich 525 Euro.[...]

(10) Werden Versorgungsberechtigte im Rahmen der Mithilfe bei der Betreuung von Flüchtlingen im öffentlichen Dienst verwendet (Absatz 6 Satz 2 und 3), so gelten die hieraus bis zum Ablauf des Jahres 2018 erzielten Einkünfte nicht als Erwerbseinkommen

(13) Werden Versorgungsberechtigte im öffentlichen Dienst verwendet (Absatz 6 Satz 2 und 3) gelten die hieraus erzielte Einkünfte nach Ablauf des Monats, in dem

1. Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamte die für sie geltende gesetzliche Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand
2. Hinterbliebene die Regelaltersgrenze nach § 31 Absatz 1 und 2 des Landesbeamtengesetzes erreichen,

bis zum Ablauf des Jahres 2024 nicht als Erwerbseinkommen. Ist die Hinterbliebene oder der Hinterbliebene zugleich Ruhestandsbeamtin oder Ruhestandsbeamter gilt abweichend von Satz 1 Nummer 2 der in Satz 1 Nummer 1 bezeichnete Zeitpunkt.

Aus Absatz 13 folgt, dass für die Kolleginnen und Kollegen, die im Fall 1 mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate in den Ruhestand versetzt worden sind, bis zum 31.12.2024 keine Höchstgrenzenüberschreitung wegen Tätigkeit an der alten Schule zu befürchten haben, da ihr Entgelt für die Arbeit an der Schule nicht als Erwerbseinkommen zählt.

Für die Kolleginnen und Kollegen, die wegen Dienstunfähigkeit, auf Antrag ab 63 Jahre oder als Schwerbehinderte auf Antrag ab 60 Jahre in den Ruhestand versetzt worden sind, ändert sich durch den neuen Absatz 13 im § 66 des LBeamtVG erst dann etwas, wenn sie im Ruhestand die Regelaltersgrenze mit 65 Jahren plus Anhebungsmonate vor dem 31.12.2024 erreichen.

Darstellung des Versorgungsrechts Juli 2016 in NRW

Neues Recht - Übergangsrecht - Altes Recht

Erläuterung der Begriffe: Neues Recht - Übergangsrecht - Altes Recht

Ausschließlich das **neue Recht** bei der Berechnung von Versorgungsbezügen gilt für diejenigen, die nach dem **31.12.1991** in ein Beamtenverhältnis berufen worden sind. Für die vorher Berufenen erstellt das Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW (LBV) drei umfangreiche Vergleichsberechnungen zur Ermittlung des anzuwendenden Rechts bei der Festsetzung des Ruhegehaltssatzes. Die LBV-Berechnungen haben die Reihenfolge: neues Recht, altes Recht und am Schluss Übergangsrecht.

Ist die Berechnung der Versorgungsbezüge nach **neuem Recht** (nach dem ab 01.07.1997 geltenden Recht) günstiger als nach **altem Recht** (nach dem bis 31.12.1991 geltenden Recht) oder **Übergangsrecht**, so wird nach neuem Recht berechnet. Fällt die Berechnung nach altem Recht jedoch günstiger aus, als nach Übergangsrecht, so wird das Übergangsrecht angewendet.

Die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung (Ausnahme Altersteilzeit) ist nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Zeiten einer Beurlaubung sind in der Regel nicht ruhegehaltfähig (5 Jahre zu 2/3 gearbeitet ==> 5 x 2/3 = 3 1/3 Jahre ruhegehaltfähige Dienstzeit). Zeiten in Altersteilzeit sind zu 80 % ruhegehaltfähig. 3 Jahre Altersteilzeit bei einem Vollzeit-Beschäftigten zählen wie 2,7 Jahre.

Versorgungseinbußen gibt es bei Versetzung in den Ruhestand

- wegen **Dienstunfähigkeit**, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, vor Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr einschließlich der altersabhängigen Anhebungsmonate vollendet wird (max. 10,8 %),

- oder auf Antrag eines **schwerbehinderten** Beamten nach seinem 60. Geburtstag und vor Ablauf des Monats, in dem das 63. Lebensjahr vollendet wird (max. 10,8 %),

- oder auf eigenen Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit (§ 33 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 LBG) frühestens ab dem 63. Lebensjahr **(Antragsaltersgrenze)** und vor Ablauf des Monats, in dem das 65. Lebensjahr einschließlich der altersabhängigen Anhebungsmonate (max. 24) vollendet wird (max. 14,4 %).

In jedem Fall ist nicht der **Ruhegehaltssatz,** sondern das **Ruhegehalt dauerhaft** zu mindern, und zwar um 3,6 v. H. für jedes Jahr, um das der Ruhestand vor dem jeweils maßgebenden Ablauf-Zeitpunkt beginnt. Die Minderung darf 10,8 bzw. 14,4 v. H. nicht übersteigen.

Für Versorgungsfälle, die zwischen 01.04.2003 und dem 01.01.2012 eintreten, gelten Übergangsregelungen:

Ab der siebten Anpassung der Dienstbezüge am 01.04.2011 werden die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge mit dem **Anpassungsfaktor** 0,96208 vermindert (§ 69e Abs. 3 BeamtVG).

Ein letzter achter Faktor **0,95667** kürzt seit dem 01.01.2012 schließlich den **Ruhegehaltssatz** (Absenkung von 75 % auf 71,75 % - **0,95667 * 75 % = 71,75 %)** und nicht mehr die **ruhegehaltfähigen Dienstbezüge** wie die früheren Faktoren.

Rückblick

Einzelerläuterung zu: Altes Recht – Übergangsrecht – Neues Recht

Altes Recht (BeamtVG a. F. - bis 31.12.1991 geltendes Recht - § 88 Abs. 1 LBeamtVG NRW):

Ruhegehaltssatz:	Er beginnt mit 35 % und endet nach 35 Dienstjahren mit max. 75 %. Für jedes volle Jahr, um das die ruhegehaltfähige Dienstzeit wegen einer vor dem 01.08.84 bewilligten Teilzeit nach § 78b LBG hinter der erreichbaren ruhegehaltfähigen Dienstzeit zurückbleibt, vermindert sich der Ruhegehaltssatz um 0,5 %.
Zurechnungszeit:	Sie erhöht die ruhegehaltfähige Dienstzeit um ein Drittel der Zeit zwischen Ausscheiden und 55. Geburtstag für diejenigen, die wegen Dienstunfähigkeit vor dem 55.Geburtstag ausscheiden.

Übergangsrecht (Mischberechnung - § 88 Abs. 1 LBeamtVG NRW):

Ruhegehaltssatz:	Der Ruhegehaltssatz, nach altem Recht (keine Kürzung wegen vor dem 01.08.2004 bewilligte Teilzeit nach § 78b LBG) bis zum 31.12.91 berechnet, steigt ab 01.01.92 um 1 % pro Dienstjahr bis max. 75 %. Der so ermittelte Ruhegehaltssatz wird mit dem Anpassunngsfaktor 0,955667 multipliziert und dadurch neu festgesetzt.
Zurechnungszeit:	wie bei altem Recht

Neues Recht (BeamtVG - ab 01.07.1997 geltendes Recht - § 16 Abs. 1 LBeamtVG NRW)

Ruhegehaltssatz:	Er beträgt pro Dienstjahr 1,79375 % *[1,875 % vor der 8. Anpassung der Versorgungsbezüge nach dem 31.12.2002 – ab 01.01 2012 mit letztem Anpassungsfaktor 0,95667 – 1,875 x 0,95667 = 1,79375]* der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Nach 40 Dienstjahren ist das Maximum von 71,75 % erreicht. Das Minimum ist 35 % der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.
Zurechnungszeit:	Sie erhöht die ruhegehaltfähige Dienstzeit um acht Zwölftel der Zeit zwischen Ausscheiden und 60. Geburtstag für diejenigen, die wegen Dienstunfähigkeit vor dem 60. Geburtstag ausscheiden (§ 15 Abs. 1 BeamtVG)

Beispielhafte Berechnung eines Ruhegehaltssatzes

Die Berechnungen gehen von folgenden Voraussetzungen aus:

Eine Realschullehrerin (RLn), die Frau **Marga Musterfrau** in den Computer-Berechnungen, ist am 01.03.1953 geboren. Nach dem Abitur mit 20 Jahren studiert sie 9 Semester incl. Prüfungszeit. Auf den 2-jährigen Vorbereitungsdienst folgt die Einstellung als Realschullehrerin z. A. am 01.08.1979.

In der weiteren Dienstzeit gibt es dann Zeiten in Vollzeit und auch in Teilzeit. Nach dreizehn Jahren Vollzeit-Beamtin und anschließender dreijähriger Altersteilzeit wird sie am 31.07.2016 mit 63 Jahren auf ihren Antrag hin in den Ruhestand versetzt.

Für das Ausscheiden 2,5 Jahre vor der gesetzlichen Altersgrenze am 31.01.2019 wird ihr Ruhegehalt durch eine Versorgungseinbuße für 2,17 Jahre um 7,8 % gekürzt. Zurechnungszeiten entfallen, da keine Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit vorliegt. Die folgenden Einzelberechnungen sind zur Ermittlung des Ruhegehaltssatzes (max. 75 %) erforderlich:

Rückblick

1. Ruhegehaltfähige Dienstzeiten

1a) Ruhegehaltfähige Dienstzeiten vor dem 01.08.1984

Zeit	Soll-Arbeitszeit	Ist-Arbeitszeit
voller Dienst ab 1.8.79	1 Jahr	1 Jahr
2/3-Teilzeit § 78b LBG	4 Jahre	2,67 Jahre
Summe	5 Jahre	3,67 Jahre

Für jedes volle Jahr, um das die ruhegehaltfähige Dienstzeit wegen einer vor dem 01.08.84 bewilligten Teilzeit nach § 78b LBG hinter der erreichbaren ruhegehaltfähigen Dienstzeit zurückbleibt, vermindert sich nach altem Recht der Ruhegehaltssatz um 0,5 % vor Anwendung des Höchstsatzes von 75 %.

Hier: 4 Jahre - 2,67 Jahre = 1,33 Jahre ==> 1 Jahr ==> 0,5 %

Kürzung wegen eines vollen Jahres: **0,5 %** (nur bei altem Recht)

1b) Ruhegehaltfähige Dienstzeiten vom 01.08.84 - 31.12.1991

Zeit	Soll-Arbeitszeit	Ist-Arbeitszeit
voller Dienst	1 Jahr	1 Jahr
1/2-Teilzeit § 85a LBG	2 Jahre	1,04 Jahr
2/3-Teilzeit § 78b LBG	3 Jahre	2 Jahre
voller Dienst	1,42 Jahre	1,42 Jahre
Summe	7,42 Jahre	5,46 Jahre

1c) Ruhegehaltfähige Dienstzeiten vom 01.01.92 - 31.07.2016

Zeit	Soll-Arbeitszeit	Ist-Arbeitszeit
voller Dienst	0,58 Jahre	0,58 Jahre
2/3-Teilzeit § 78 b LBG	5 Jahre	3,4 Jahre
2/3-Teilzeit § 78b LBG	3 Jahre	2,33 Jahre
voller Dienst	13 Jahre	13 Jahre
Altersteilzeit (voll)	3 Jahre	2,4 Jahre
Summe	24,58 Jahre	21,71Jahre

1d) Ausbildungszeiten, Vorbereitungsdienst, Zurechnungszeit

Ausbildungszeit:	3,7 Jahre	altes Recht und Übergangsrecht (Regelstudienzeit plus Prüfungszeit)
	2,51 Jahre	neues Recht – 915 Tage **(ab 01.07.2017 max. 2,34 Jahre / 855 Tage incl. Prüfungszeit)**
Vorbereitungsdienst:	2,0 Jahre	
Zurechnungszeit:	0,0 Jahre	da keine Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit

Nach altem Recht und Übergangsrecht beträgt die Zurechnungszeit: ein Drittel der Zeit zwischen Eintritt in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahres. Nach neuem Recht zwei Drittel der Zeit zwischen Eintritt in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres.

2. Berechnung des Ruhegehaltssatzes

2a) Berechnung des Ruhegehaltssatzes (altes Recht) – max. 75 %

Zur Berechnung des Ruhegehaltssatzes dient folgende Tabelle:

ILAZ = Ist-Lebensarbeitszeit in Jahren
RS = Ruhegehaltssatz in %

ILAZ:	**bis**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**	**31**	**32**	**33**	**34**	**35 ...**
RS:		**35**	**37**	**39**	**41**	**43**	**45**	**47**	**49**	**51**	**53**	**55**	**57**	**59**	**61**	**63**	**65**	**66**	**67**	**68**	**69**	**70**	**71**	**72**	**73**	**74**	**75 ...**

Ein Rest der ruhegehaltfähigen Dienstzeit von mehr als 182 Tagen (0,499 Jahre) gilt als vollendetes Dienstjahr.

36,52 (1a+1b+1c+1d) Ist-Lebensarbeitszeit ==> 77,0 % ==> 75 % Ruhegehaltssatz

Ruhegehaltssatz nach altem Recht: 75,0 % - 0,5 % (1a) = **74,5 %**

2b) Berechnung des Ruhegehaltssatzes (Übergangsrecht) – max. 75 %

Der Ruhegehaltssatz, nach altem Recht bis zum 31.12.91 berechnet, steigt ab 01.01.92 um 1 % pro Dienstjahr. Höchstgrenze 75 %.

14,81 (1a+1b+1d) Ist-Arbeitszeit bis 31.12.91 ==> 45,0 % Ruhegehaltssatz
21,71 (1c) Ist-Arbeitszeit ab 01.01.92 ==> 21,71 % Ruhegehaltssatz

Ruhegehaltssatz nach Übergangsrecht: 45 % + 21,71 % = **66,71 %**

2c) Berechnung des Ruhegehaltssatzes (neues Recht) – max. 75 %

Ist-Lebensarbeitszeit = 35,16 J. (1a+1b+1c+1d) = 35,16 J.

Ruhegehaltssatz nach neuem Recht: = 35,33 x 1,875 % = **66,25 %**

2d) Bestimmung des maßgeblichen Ruhegehaltssatzes – max. 75 % (§ 88 Abs. 3 LBeamtVG NRW)

Der Ruhegehaltssatz von **66,71 %** nach Übergangsrecht wird angewendet, da er günstiger ist als die **66,25 %** nach neuem Recht und weil er unter den **74,50 %** nach altem Recht liegt.

Ab der ersten Anpassung der Dienstbezüge am 01.07.2003 werden die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge bei jeder Besoldungserhöhung mit einem Anpassungsfaktor vermindert (§ 69e Abs. 3 LBeamtVG NRW). Zum Zeitpunkt der angenommenen Pensionierung am **31.07.2013** ist die achte Anpassung der Dienstbezüge erfolgt. Unter dieser Voraussetzung ist der berechnete Ruhegehaltssatz von 66,71 %mit dem Faktor 0,95667 zu vervielfältigen. Der so ermittelte Ruhegehaltssatz gilt dann als neu festgesetzt (§ 69e Abs. 4).

Ergebnis:

Ruhegehaltssatz: 66,71 % x 0,95667 = 63,82 %

3. Berechnung der Versorgungseinbuße wegen Pensionierung auf Antrag mit 63 Jahren

Die Voraussetzung für eine Pensionierung auf Antrag nach Vollendung des 63. Lebensjahres ist geregelt in § 33 des Landesbeamtengesetzes NRW (LBG)

> **§ 33 Abs. 3 LBG:** *Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden*
> *1. frühestens mit Vollendung des dreiundsechzigsten Lebensjahres, […]*
> *Aus dienstlichen Gründen kann bei Leitern und Lehrern an öffentlichen Schulen die Versetzung in den Ruhestand bis zum Ende des laufenden Schuljahres hinausgeschoben werden.*

Nach **§ 31 Abs. 2 LBG** gilt für Beamte, die vor dem 1. Januar 1947 geboren sind, die Vollendung des fünfundsechzigsten Lebensjahres als Regelaltersgrenze. Ab dem 01. Januar 1947 gibt es eine nach Monaten gestaffelte Anhebung (Anhebungsmonate) der Regelaltersgrenze von 65 Jahren auf 67 Jahre. *„Leiter und Lehrer an öffentlichen Schulen treten mit dem Ende des Schulhalbjahres nach Erreichen der jeweiligen Altersgrenze in den Ruhestand."*

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz sieht Versorgungsabschläge vom Ruhegehalt vor, wenn ein Antrag nach § 33 (3) Nr. 1 LBG NRW der Grund für die Frühpensionierung ist.

Im neuen Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) heißt es dazu in § 16 Abs. 2:

> *(2) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte […]*
> *2. vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er die für sie oder ihn geltende gesetzliche Altersgrenze erreicht, nach § 33 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1, […] des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt wird,[…]*
> *Die Minderung des Ruhegehalts darf […] 14,4 vom Hundert in den Fällen der Nummer 2 nicht übersteigen. […]*

Im Übrigen vollendet man ein Lebensjahr einen Tag vor dem Geburtstag. „Ein am ersten Tag eines Kalendermonats geborener Beamte erreicht die Altersgrenze mit Ablauf des letzten Tages des vorhergehenden Monats." (VV zu § 44 LBG alte Fassung)

Beispiel zur neuen Lehreraltersgrenze: **Geburtstag: 01.03.1953**
65. Geburtstag: 01.03.2018 65. Geburtstag mit Anhebung um 7 Monate: 01.10.2018
Altersgrenze am Ende des Schulhalbjahres: **31.01.2019**

Nach der Dienstrechtsanpassung vom 1. April 2013 gibt es eine nach Geburtsjahrgang monatsweise durch Anhebungsmonate schrittweise Erhöhung des maximalen Versorgungsabschlags von 7,2 % auf 14,4 % bei vorzeitigem Pensionseintritt auf Antrag ab dem 63. Lebensjahr vorgenommen. Faustregel: Für jeden Anhebungsmonat (s. o.) gibt es eine Einbuße von 0,3 %.

Der Prozentsatz der Einbuße wird auf den Tag genau berechnet und berücksichtigt nur die Zeit bis zum Ablauf des Monats, in dem der Beamte das **65. Lebensjahr einschließlich der altersabhängigen Anhebungsmonate bzw. 67. Lebensjahr** vollendet, und nicht die später liegende Altersgrenze am Ende des Schulhalbjahres (§ 14 Abs. 3 LBeamtVG NRW). Die Einbuße gilt nicht nur für den Zeitraum des vorzeitigen Ausscheidens, sondern auch darüber hinaus (inklusive Hinterbliebenenversorgung).

Für die Kollegin **Marga Musterfrau** (A 13, Stufe 12, verheiratet, ev, St.-Kl. IV) in den Computer-Berechnungen **(Stand ab 01.08.2016)** gilt: Der Prozentwert zur Einbuße (7,80 % für die Zeit vom 01.08.16 - 01.10.18 = 2,17 J.) wird berechnet vom Ruhegehalt (z. B. 3.118 €) und nicht von den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (z. B. 4.886 €) oder von dem Ruhegehaltssatz (z. B. 63,82 %).

Ruhegehalt brutto		**= 3.118 €**
Einbuße brutto:	**3.118 € x 7,80 / 100**	**= 243 €**
Gekürztes Ruhegehalt brutto:	**3.118 € - 243 €**	**= 2.875 €**

Erläuterungen zu Computer-Berechnungen von Dienstbezügen, Versorgungsbezügen und Altersteilzeitbezügen

Stufe: Mit ihr steigt das Grundgehalt in unterschiedlichen Zeitabständen bis zum Endgrundgehalt. Das vom Dienstherrn individuell festgesetzte Besoldungsdienstalter beginnt in der Regel am Ersten des Monats, in dem der Beamte seinen 21. Geburtstag feiert. An diesem Tag setzt in der Regel die Dienstaltersstufe 1 ein.

ledig: Kein Familienzuschlag. Gilt auch für Geschiedene ohne Unterhaltsverpflichtungen. Aufgrund älterer Bestimmungen haben einige Beamte den Familienzuschlag Stufe 1 behalten.

verheiratet: Ehepartner ist nicht im öffentlichen Dienst bzw. nicht berufstätig. Dann wird der Familienzuschlag Stufe 1 in voller Höhe eingetragen. Das gilt auch für Verwitwete.

Kinder: Die Kinderzahl wird bei der Berechnung des Familienzuschlages, der Kirchensteuer und des Solidaritätszuschlages verwendet. Bei der Lohnsteuer bleibt die Kinderzahl unberücksichtigt. Dafür gibt es das in der Berechnung nicht enthaltene Kindergeld.

Dienstbezüge: Dazu zählen das Grundgehalt in der jeweiligen Stufe, der Familienzuschlag entsprechend dem Familienstand (Kinderzahl) und Zulagen für die Schulleitung und Fachleiter.

Lohnsteuer: Nur die in die Lohnsteuertabellen eingearbeiteten Freibeträge sowie die antragsfreie jährlichen **Versorgungsfreibeträge** (Pensionierung vor 2006 3900 €, in 2016 2184 €, in 2017 2028 € und in 2018 1872 €) werden berücksichtigt. Evtl. besonders eingetragene Freibeträge wegen erhöhter Werbungskosten und Sonderausgaben, wegen außergewöhnlicher Belastungen und Behinderung sind nicht in die Berechnung eingearbeitet worden.

Ruhegehaltssatz: Er ist nach Übergangsrecht, altem und neuem Recht von der ruhegehaltfähigen Dienstzeit abhängig und beträgt mindestens 35 % und max. 75 % (ab 01.01.2012 71,75 %).

Ruhegehalt: Es wird mittels des in Prozenten angegebenen Ruhegehaltssatzes von folgenden ruhegehaltfähigen Dienstbezügen (volle Bezüge - auch bei Teilzeit) berechnet: Grundgehalt in der erreichten Stufe und Familienzuschlag Stufe 1 (voll oder halb, wenn Ehepartner im öffentlichen Dienst), ruhegehaltfähige Dienstzulagen (Fachleiter, Schulleitung). Kinderzulagen im Familienzuschlag (Stufe 2 und höher) werden voll (nicht prozentual) zum Ruhegehalt hinzugerechnet. Steuerfreie Kindererziehungszuschläge (ab 1.1.2018 36 EUR pro Erziehungsjahr) gibt es für Kinder, die nach dem 31.12.91 geboren wurden. Diese Zuschläge sind in der Berechnung nicht enthalten.

Ruhegehaltfähige Dienstzeiten: Folgende Dienst- und Vordienstzeiten sind ruhegehaltfähig:

1. Beamtendienstzeit (§ 6 LBeamtVG NRW)
   Anzurechnen sind Dienstzeiten in einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit, auf Probe, auf Zeit und auf Widerruf bei einem öffentlich- rechtlichen Dienstherrn. Zeiten einer **Teilzeitbeschäftigung** sind nur in dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit ruhegehaltfähig (Ausnahme: Die Zeit einer Altersteilzeit ist zu acht Zehnteln der Arbeitszeit ruhegehaltfähig, die der Bemessung der ermäßigten Arbeitszeit während der Altersteilzeit zugrunde gelegt worden ist). **Kinderbetreuung** für ein vor dem 01.01.92 geborenes Kind zählt nur für das 1. Lebenshalbjahr des Kindes voll als ruhegehaltfähige Dienstzeit.
2. Vordienstzeiten (§§ 8, 9 und 10 LBeamtVG NRW)
   Dienst bei der Bundeswehr oder Zivildienst (§ 8 LBeamtVG NRW)
   Hauptberufliche Tätigkeit im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis im Dienst eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn **unmittelbar** vor der Berufung in das Beamtenverhältnis (§§ 9 und 10 LBeamtVG NRW)
3. Ausbildungszeiten (§ 11 LBeamtVG NRW)
   Als ruhegehaltfähig **kann auf Antrag** berücksichtigt werden die Zeit der vorgeschriebenen Ausbildung (Regelstudienzeit plus Prüfungszeit, aber ohne allgemeine Schulbildung), max. 2,34 Jahre incl. Prüfungszeit bei Neuem Recht.
4. Zurechnungszeit (§ 15 Abs. 1 LBeamtVG NRW)
   Nach altem Recht und Übergangsrecht beträgt die Zurechnungszeit ein Drittel der Zeit zwischen Eintritt in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats der Vollendung des 55. Lebensjahres. Nach neuem Recht zwei Drittel der Zeit zwischen Eintritt in den Ruhestand und dem Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres.

Rückblick

Hans-Peter Mach **Realschullehrer a. D.** **3. Juli 2016**

Computer-Berechnung

Frau/Herrn Telefon: 02345 678901
Marga Musterfrau
Friedrichstr. 12
12345 Astadt

Berechnung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit und des Ruhegehaltssatzes

Geburtstag	: 01.03.53	65.Lj+Anheb-Mon:	30.09.2018	7
Ende Dienstzeit	: 31.07.16	Alter in J. :	63	
Antr § 33 (3)1. 63 J:	1	Altersgrenze :	31.01.2019	
Verbeamtung n. 1991 :	0	AntrAltGrenze:	29.02.2016	
Antr § 33 (3)2. SB :	0	63.Lj+Anheb-Mon:	30.11.2016	9

Tätigkeit	Art	von	bis	I-Std	S-Std	S-Jah	I-Jah
Studium/Prüfungs-Zeit				27	27	3,70	3,70
Vorbereitungsdienst		01.08.77	31.07.79	27	27	2,00	2,00
RLn		01.08.79	31.07.80	27	27	1,00	1,00
RLn	T§78b	01.08.80	31.07.84	18	27	4,00	2,67
RLn		01.08.84	31.07.85	27	27	1,00	1,00
RLn	T§85a	01.08.85	31.07.87	14	27	2,00	1,04
RLn	T§78b	01.08.87	31.07.90	18	27	3,00	2,00
RLn		01.08.90	31.12.91	27	27	1,42	1,42
			Summen:			**18,11**	**14,81**
Zeiten ab 01.01.1992:							.
RLn		01.01.92	31.07.92	27	27	0,58	0,58
RLn	T§78b	01.08.92	31.07.97	18	26,50	5,00	3,40
RLn	T§78b	01.08.97	31.07.00	21	27	3,00	2,33
RLn		01.08.00	31.07.13	28	28	13,00	13,00
RLn	AltTeilz	01.08.13	31.07.16	22,40	28	3,00	2,40
			Summen:			**24,58**	**21,71**
Zurechnungs-Zeit alt		01.08.2016	31.03.2008	1	3	0,00	0,00
Zurechnungs-Zeit neu		01.08.2016	31.03.2013	8	12	0,00	0,00
Url§78b-e/85a	0,00 von 12 Jahren		Soll-J/Ist-J:			42,69	36,52

	Neues Recht	Altes Recht	Überg-Recht
Ruhegehaltfähige Dienstzeit	35,33 Jahre	36,52 Jahre	14,81 J
Soll-Ruhegehaltssatz	66,25 %	75,00 %	45,00 %
Kürz §78b 0,5 % p.a. bis 31.7.84		0,50 %	
Zur-Zeit + Ruh-Satz ab 1.1.92			21,71 %
Ist-Ruhegehaltssatz	66,25 %	74,50 %	66,71 %
Vers.-Einbuße 2,17 Jahre	7,80 %	Anpassungsfaktor 0,95667	
Ruhegehaltssatz am 31.07.2016	**0,95667 * 66,71 %**	**=**	**63,82 %**
			Übergangsrecht

Stand: 3. Juli 2016 15:50 Uhr

Rückblick

Hans-Peter Mach **Realschullehrer a. D.** **3. Juli 2016**

Computer-Berechnung

Frau/Herrn
Marga Musterfrau
Friedrichstr. 12
12345 Astadt

Telefon: 02345 678901
Geburtstag: 01.03.1953

Berechnung der Dienst- und Versorgungsbezüge Stand ab 1.8.2016

Grundgehalt Stufe 5 A13	(1x)	3.862,39 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz	(2x)	167,89 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz	(5x)	111,94 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh.)	(1x)	128,46 EUR
Kinder-Zuschlag 1./2. K.	(0x)	109,83 EUR
Kinder-Zuschlag ab 3. K.	(0x)	342,23 EUR
Summe Zulagen/VermLeist	(0x)	0,00 EUR
Teilzeitkürzung -0,0 Std.	(0x)	0,00 EUR

Besoldung-Gruppe (A12/A14Z)	A13
Stufe (BesDieAlt/Leistung 5-12)	12
Ruhegehaltfähige Amtszulage	0,00 EUR
Ruhegehaltf Zulage (Fachleiter 150,00)	0,00 EUR
Andere Zulagen (nicht ruhegehaltfähig)	0,00 EUR
Vermögenswirksame Leistungen (0/1)	0,00 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh) (0/.5/1)	1
Kinderzahl im Familienzuschlag	0
Steuerklasse (1/2/3/4/5/6)	4
Kinderfreibetrag (.5/1/1.5/...)	0
Steuerfreibetrag monatlich	0 EUR
Teilzeit-Kürzung des Fam-Zuschlags (0/1)	1
Ermäßigte Stundenzahl	28,0
Regelmäßige Stundenzahl	28,0
Ruhegehaltssatz (0,95667 * 66,71 = 63,82 %)	63,82
Alter bei Pensionierung in Jahre	63
Beginn der Pensionierung	01.08.2016
Ruhegehalt ohne/mit Kinder (0/1)	0
Kirchensteuer (0/1)	1
Grundgehalt-Stufe bei Pensionierung	12

Dienstbezüge brutto (-0,0 Std.)	**4.886,33 EUR**
Lohnsteuer Klasse 4/0,0	1.249,91 EUR
Kirchensteuer	112,49 EUR
Solidaritätszuschlag	68,75 EUR
Dienstbezüge netto	**3.455,19 EUR**
Teilzeiteinbuße -0,0 Std. netto	0,00 EUR
Ruhegehalt brutto (63,82% Abschl 7,80% 243,29 EUR)	**2.875,14 EUR**
Lohnsteuer Klasse 4/0,0 (Vers-Freib 182,00 EUR)	462,91 EUR
Kirchensteuer	41,66 EUR
Solidaritätszuschlag	25,46 EUR
Ruhegehalt netto	**2.345,11 EUR**

Stand: 3. Juli 2016 15:50 Uhr

Hans-Peter Mach **Realschullehrer a. D.** **3. Juli 2016**

Computer-Berechnung

Frau/Herrn
Marga Musterfrau
Friedrichstr. 12
12345 Astadt

Telefon: 02345 678901
Geburtstag: 01.03.1953

Berechnung der Dienstbezüge bei Altersteilzeit - Beginn nach 1.1.2013
Stand ab 01.06.2015

Grundgehalt Stufe 5 A13	(1x)	3.782,95 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz	(2x)	164,44 EUR
Grundgehalt-Stufen-Satz	(5x)	109,63 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh.)	(1x)	125,81 EUR
Kinder-Zuschlag 1./2. K.	(0x)	107,57 EUR
Kinder-Zuschlag ab 3. K.	(0x)	335,19 EUR
Summe Zulagen/VermLeist	(0x)	0,00 EUR

Arbeitsumfang in Altersteilzeit in %	65
Besoldungs-Gruppe (A12/A14Z)	A13
Stufe (BesDieAlt/Leistung 5-12)	12
Ruhegehaltfähige Amtszulage	0,00 EUR
Ruhegehaltf Zul. (Fachleiter 150,00)	0,00 EUR
Andere Zulagen (n. ruhegehaltf)	0,00 EUR
Vermögensw. Leistungen (0/1)	0,00 EUR
Fam-Zuschl (St. 1 verh) (0/.5/1)	1
Kinderzahl im Familienzuschlag	0
Steuerklasse (1/2/3/4/5/6)	4
Kinderfreibetrag (.5/1/1.5/...)	0
Steuerfreibetrag monatlich	0 EUR
T-Zeitkürzung Fam-Zuschlag (0/1)	1
durchschn. Stundenzahl letzte 5 J.	28,0
Regelmäßige Stundenzahl	28,0
Kirchensteuer (0/1)	1.

Dienstbezüge brutto - voll	**4.785,79 EUR**
Lohnsteuer Klasse 4/0,0	1.220,66 EUR
Pauschalabzug - 8 %	97,65 EUR
Solidaritätszuschlag	67,14 EUR
Dienstbezüge netto - voll	**3.400,34 EUR**

Dienstbezüge brutto - 65 %	**3.110,76 EUR**
Lohnsteuer Klasse 4/0,0	582,25 EUR
Kirchensteuer	52,40 EUR
Solidaritätszuschlag	32,02 EUR
Dienstbezüge netto - 65 %	**2.444,09 EUR**

80 % der Dienstbezüge netto - voll	**2.720,27 EUR**
Dienstbezüge netto - 65 %	2.444,09 EUR
Altersteilzeitzuschlag steuerfrei	**276,18 EUR**
Gesamtnettobezüge bei Altersteilzeit	**2.720,27 EUR**

Stand: 3. Juli 2016 15:42 Uhr

Ruhegehaltseinbußen durch Teilzeit bzw. Urlaub
Besoldung und Ruhegehalt - Höchstgrenzen bei Ruhehalt mit Faktor 0,99349 wegen Sonderzahlung
Besoldungseinbuße brutto für 1 Stunde Teilzeit
ab 01.12.2022 mit Erhöhung um 2,8 % pro Monat
Autor: Hans-Peter Mach, Velbert, 01.12.2022

LBeamtVG NRW § 16 Höhe des Ruhegehalts [Auszug]

(1) Das Ruhegehalt beträgt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,79375 [neues Recht – Übergangsrecht 0,95667] vom Hundert der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge [mit Faktor 0,99349] (§ 5), insgesamt jedoch höchstens 71,75 vom Hundert. […]

Das sogenannte neue Recht gilt für Beamte, die nach 1991 ernannt worden sind.
Für vorher Ernannte gilt das Übergangsrecht, wenn es günstiger ist als das neue Recht, was meistens der Fall ist.
Bei A 13 SR (Studienrat) ist die Zulage in allen Berechnungen enthalten, aber bei den anderen Besoldungsgruppen nicht.

Besoldungsgruppen	**A 10**	**A 12**	**A 13**	**A 13 StR**	**A 14**	**A 15**	**A 16**
Grundgehalt Stufe 12 (A 10 Stufe 11)	4.186,98 €	5.092,00 €	5.652,17 €	5.652,17 €	6.251,51 €	7.050,45 €	7.846,84 €
Familienzuschlag Stufe 1 voll (Verheirateten-Zuschlag)	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €
Zulage ruhegehaltfähig			229,94 €	**103,20 €**	229,94 €	229,94 €	
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge ledig ohne Zulage	**4.186,98 €**	**5.092,00 €**	**5.652,17 €**	**5.755,37 €**	**6.251,51 €**	**7.050,45 €**	**7.846,84 €**
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge verheiratet ohne Zulage	**4.339,66 €**	**5.244,68 €**	**5.804,85 €**	**5.908,05 €**	**6.404,19 €**	**7.203,13 €**	**7.999,52 €**
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge led ohne Zulage mit Faktor 0,99349	**4.159,72 €**	**5.058,85 €**	**5.615,37 €**	**5.717,90 €**	**6.210,81 €**	**7.004,55 €**	**7.795,76 €**
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge verh ohne Zulage mit Faktor 0,99349	**4.311,41 €**	**5.210,54 €**	**5.767,06 €**	**5.869,59 €**	**6.362,50 €**	**7.156,24 €**	**7.947,44 €**
maximales Ruhegehalt (71,75 %) ledig ohne Zulage mit Fakt 0,99349	**2.984,60 €**	**3.629,73 €**	**4.029,03 €**	**4.102,60 €**	**4.456,26 €**	**5.025,77 €**	**5.593,46 €**
maximales Ruhegehalt (71,75 %) verh ohne Zulage mit Fakt 0,99349	**3.093,44 €**	**3.738,56 €**	**4.137,87 €**	**4.211,43 €**	**4.565,09 €**	**5.134,60 €**	**5.702,29 €**
Ruhegehaltsminderung brutto bei neuem Recht für ledig ohne Zulage							
1 Jahr Urlaub	74,62 €	90,74 €	100,73 €	102,56 €	111,41 €	125,64 €	139,84 €
1 Jahr TZ 13 / 25,5 Stunden	38,04 €	46,26 €	51,35 €	52,29 €	56,80 €	64,05 €	71,29 €
1 Jahr TZ 14 / 28 Stunden	37,31 €	45,37 €	50,36 €	51,28 €	55,70 €	62,82 €	69,92 €
1 Jahr TZ-Stundenreduktion 1 / 25,5	2,93 €	3,56 €	3,95 €	4,02 €	4,37 €	4,93 €	5,48 €
1 Jahr TZ-Stundenreduktion 1 / 28	2,66 €	3,24 €	3,60 €	3,66 €	3,98 €	4,49 €	4,99 €

Ruhegehaltsminderung brutto bei Übergangsrecht ledig ohne Zulage							
1 Jahr Urlaub	39,79 €	48,40 €	53,72 €	54,70 €	59,42 €	67,01 €	74,58 €
1 Jahr TZ 13 / 25,5 Stunden	20,29 €	24,67 €	27,39 €	27,89 €	30,29 €	34,16 €	38,02 €
1 Jahr TZ 14 / 28 Stunden	19,90 €	24,20 €	26,86 €	27,35 €	29,71 €	33,51 €	37,29 €
1 Jahr TZ-Stundenreduktion 1 / 25,5	1,56 €	1,90 €	2,11 €	2,15 €	2,33 €	2,63 €	2,92 €
1 Jahr TZ-Stundenreduktion 1 / 28	1,42 €	1,73 €	1,92 €	1,95 €	2,12 €	2,39 €	2,66 €

Individuelle Eingaben:

Familienzuschlag	**0**	**<---------- 0 - 0,5 - 1**
Zulage	**0**	**<---------- 0 - 1 bei A 13 StR automatische Zulage unabhängig von Eingabe**
Pflichtstunden	**25,5**	**<---------- 25,5 - 28 - andere**
Stundenreduktion	**1**	**<---------- bei Urlaub volle Pflichtstundenzahl eingeben**
für Jahre	**3**	**<----------**

Besoldungsgruppen	**A 10**	**A 12**	**A 13**	**A 13 StR**	**A 14**	**A 15**	**A 16**
Ruhegehaltsminderung neues Recht für individuelle Eingaben	8,78 €	10,68 €	11,85 €	12,07 €	13,11 €	14,78 €	16,45 €
Ruhegehaltsminderung Übergangsrecht für individuelle Eingaben	4,68 €	5,69 €	6,32 €	6,44 €	6,99 €	7,88 €	8,77 €
Besoldungsminderung brutto pro reduzierte Stunde Unterricht	**164,20 €**	**199,69 €**	**221,65 €**	**221,65 €**	**245,16 €**	**276,49 €**	**307,72 €**

Die obere Tabelle geht von folgender Voraussetzung aus:

Viele Kolleginnen und Kollegen unterrichten ab dem 60. Geburtstag nicht mehr voll, sondern ermäßigen ihre Pflichtstundenzahl um 1 Stunde für 3 Jahre bis zur geplanten Antragspensionierung mit 63 Jahren.
Eine solche Stundenreduktion um 1 Stunden ist unschädlich für die 3 Stunden Altersermäßigung nach dem 60. Geburtstag.
Die letzte Zeile gibt die Brutto-Besoldungseinbuße wieder, die 1 Stunde Teilzeit verursacht.

Besoldung und Ruhegehalt - Höchstgrenzen - Versorgungseinbußen pro Anhebungsmonat bei Antragspensionierung ab 63 J.

Besoldungsgruppen	**A 10**	**A 12**	**A 13**	**A 13 StR**	**A 14**	**A 15**	**A 16**
Grundgehalt Stufe 12 (A 10 Stufe 11)	4.186,98 €	5.092,00 €	5.652,17 €	5.652,17 €	6.251,51 €	7.050,45 €	7.846,84 €
Familienzuschlag Stufe 1 voll (Verheirateten-Zuschlag)	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €	152,68 €
Zulage ruhegehaltfähig			229,94 €	**103,20 €**	229,94 €	229,94 €	
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (100 %) ledig mit Faktor 0,99349	4.159,72 €	5.058,85 €	5.615,37 €	5.717,90 €	6.210,81 €	7.004,55 €	7.795,76 €
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (100 %) Verheirateten-Zuschlag halb	4.235,57 €	5.134,69 €	5.691,22 €	5.793,75 €	6.286,66 €	7.080,39 €	7.871,60 €
Ruhegehaltfähige Dienstbez (100 %) Verheirateten-Zuschlag voll	4.311,41 €	5.210,54 €	5.767,06 €	5.869,59 €	6.362,50 €	7.156,24 €	7.947,44 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) ledig	2.984,60 €	3.629,73 €	4.029,03 €	4.102,60 €	4.456,26 €	5.025,77 €	5.593,46 €
Versorgungseinbuße pro Anhebungsmonat bei Pensionierung ab 63 J.	8,95 €	10,89 €	12,09 €	12,31 €	13,37 €	15,08 €	16,78 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) Verheirateten-Zuschlag halb	3.039,02 €	3.684,14 €	4.083,45 €	4.157,01 €	4.510,68 €	5.080,18 €	5.647,87 €
Versorgungseinbuße pro Anhebungsmonat bei Pensionierung ab 63 J.	9,12 €	11,05 €	12,25 €	12,47 €	13,53 €	15,24 €	16,94 €
maximales Ruhegehalt (71,75 %) Verheirateten-Zuschlag voll	3.093,44 €	3.738,56 €	4.137,87 €	4.211,43 €	4.565,09 €	5.134,60 €	5.702,29 €
Versorgungseinbuße pro Anhebungsmonat bei Pensionierung ab 63 J.	9,28 €	11,22 €	12,41 €	12,63 €	13,70 €	15,40 €	17,11 €

Ruhegehalt – erst nach fünf Jahren Wartezeit – sonst Nachversicherung in der gesetzliche Rentenversicherung Mindestruhegehalt

Im Kreis meiner Kolleginnen und Kollegen ist bekannt, dass nur Beamte auf Lebenszeit in den Ruhestand versetzt werden können. Unbekannt ist die Tatsache, dass vor einer Versetzung in den Ruhestand Vorbedingungen erfüllt sein müssen. Hier die gesetzlichen Bestimmungen, die sich über das Landesbeamtengesetz NRW (LBG NRW), Landesbeamtenversorgungsgesetz (LBeamtVG NRW) und das Sozialgesetzbuch (SGB VI) erstrecken:

LBG NRW § 41 Voraussetzung für Eintritt in den Ruhestand

Für den Eintritt in den Ruhestand gelten die Vorschriften der §§ 27 bis 40. Sind die Voraussetzungen des § 4 Abs. 1 des Landesbeamtenversorgungsgesetzes vom 14. Juni 2016 (GV. NRW. S. 310) in der jeweils geltenden Fassung nicht erfüllt, so endet das Beamtenverhältnis statt durch Eintritt in den Ruhestand durch Entlassung.

LBeamtVG NRW § 4 Entstehen und Berechnung des Ruhegehalts

(1) Ein Ruhegehalt wird nur gewährt, wenn die Beamtin oder der Beamte

1. *eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat [Wartezeit] oder*
2. *infolge Krankheit, Verwundung oder sonstiger Beschädigung, die sie oder er sich ohne grobes Verschulden bei Ausübung oder aus Veranlassung des Dienstes zugezogen hat, dienstunfähig geworden ist.*

Die Dienstzeit berechnet sich ab dem Zeitpunkt der ersten Berufung in das Beamtenverhältnis und wird nur berücksichtigt, soweit sie ruhegehaltfähig ist. ***[Anmerkung zum vorstehenden Satz s. u.]*** *Zeiten, die kraft gesetzlicher Vorschrift als ruhegehaltfähig gelten oder nach § 9 als ruhegehaltfähige Dienstzeit berücksichtigt werden, sind einzurechnen. Satz 3 gilt nicht für Zeiten, die die Beamtin oder der Beamte vor dem 3. Oktober 1990 in dem in Artikel 3 des Einigungsvertrages vom 31. August 1990 (BGBl. 1990 II S.889) genannten Gebiet zurückgelegt hat.*
(2) Der Anspruch auf Ruhegehalt entsteht mit dem Beginn des Ruhestandes. Im Fall des § 4 des Landesbesoldungsgesetzes vom 01.07.2016 in der jeweils geltenden Fassung entsteht der Anspruch auf Ruhegehalt abweichend von Satz 1 nach Ablauf der Zeit, für die Dienstbezüge gewährt werden.
(3) Das Ruhegehalt wird auf der Grundlage der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge und der ruhegehaltfähigen Dienstzeit berechnet.

Durchführung des Landesbeamtenversorgungsgesetzes
Anwendung des § 4 Absatz 1 Satz 2
RdErl. d. Finanzministeriums v. 2.10.2014 (MBl. NRW. 2014 S. 622)

Nach dem Beschluss des Oberverwaltungsgerichts für das Land Nordrhein-Westfalen vom 27. Juni 2014 (3 A 125/14) ist § 4 Absatz 1 Satz 2 LBeamtVG NRW europarechtskonform dahin auszulegen, dass es für die Berechnung der versorgungsrechtlichen Wartezeit ohne Bedeutung ist, ob eine Beamtin oder ein Beamter während der Mindestzeit von fünf Jahren vollzeit- oder teilzeitbeschäftigt gewesen ist. Demnach sind Zeiträume einer Teilzeitbeschäftigung - soweit sie ruhegehaltfähig sind - nicht nur zu dem Teil auf die versorgungsrechtliche Wartezeit anzurechnen, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht, sondern voll zu berücksichtigen.
Ich bitte, diese Rechtsprechung bei allen künftigen beamtenrechtlichen Entscheidungen anzuwenden, in denen die Erfüllung der versorgungsrechtlichen Wartezeit von Bedeutung ist, und ruhegehaltfähige Teilzeitbeschäftigungen in vollem Umfang als Dienstzeit zu berücksichtigen. Entsprechend bitte ich, in allen am 1. Juli 2014 noch nicht bestandskräftigen Fällen zu verfahren.

Den Gemeinden und Gemeindeverbänden sowie den sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird anheim gestellt, entsprechend zu verfahren.

Weitere Hinweise zur Wartezeit findet man in: Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVGVV). Darin wird ausgeführt:

Auf die Wartezeit von 5 Jahren werden angerechnet:

- Wehrdienst bzw. Zivildienst
- Vorbereitungsdienst (Beamter auf Widerruf)
- Aktive Beamtendienstzeiten im Beamtenverhältnis auf Probe oder Lebenszeit. Dabei werden Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung voll berücksichtigt. Siehe den oben wiedergegebenen RdErl. d. Finanzministeriums v. 2.10.2014.
- Anrechenbare Zeiten im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis sind z. B. Zeiten als angestellter Lehrer, der anschließend dann verbeamtet worden ist. Zeiten mit einer geringeren als der regelmäßigen Arbeitszeit dürfen nur zu dem Teil berücksichtigt werden, der dem Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht.
- Zeiten eines Erziehungsurlaubs oder in eine Freistellung vom Dienst fallende Zeit einer Kindererziehung bei Kindern, die vor dem 01.01.1992 geboren sind, werden bis zu 6 Monaten in die Wartezeit einberechnet.

Wird die 5 Jahre Wartezeit nicht erfüllt, ist der Beamte auf Lebenszeit nicht in den Ruhestand zu versetzen, sondern aus dem Beamtenverhältnis **ohne Ruhegehalt** zu entlassen. Auf seinen Antrag beim LBV NRW hin, kann ihm ein Unterhaltsbeitrag gewährt werden:

LBeamtVGNRW § 18 Unterhaltsbeitrag für entlassene Beamte auf Lebenszeit und auf Probe

Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit oder auf Probe, die wegen Erreichens der Altersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit entlassen wurden (§ 22 Absatz 1 Nummer 2, § 23 Absatz 1 Nummer 2 und 3 des Beamtenstatusgesetzes), kann ein Unterhaltsbeitrag bis zur Höhe des Ruhegehaltes bewilligt werden.

Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum § 15 [ab 01.07.2016 § 18] des Beamtenversorgungsversorgungsgesetzes - Auszug

15.1.1
Über die Bewilligung eines Unterhaltsbeitrages ist grundsätzlich erst nach Durchführung der Nachversicherung (§ 8 SGB VI) zu entscheiden. Eine Ausnahme kommt regelmäßig nur dann in Betracht, wenn bei Versicherungsfällen des Alters trotz Nachversicherung die Wartezeit für die Regelaltersrente (§ 50 Abs. 1 SGB VI) nicht erfüllt sein würde. Satz 2 dieser Tz gilt in den Fällen des Aufschubs der Beitragszahlung gem. § 184 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 SGB VI entsprechend.

15.1.2
Ein Unterhaltsbeitrag ist auf Zeit zu bewilligen, sofern nicht die besonderen Umstände des Falles eine Bewilligung auf Lebenszeit rechtfertigen. Ein Unterhaltsbeitrag auf Lebenszeit wird in der Regel in den Fällen der Tz 15.1.1 Satz 2 in Betracht kommen. Ist im Zeitpunkt der Entlassung der Versicherungsfall i. S. d. gesetzlichen Rentenversicherung (verminderte Erwerbsfähigkeit, Alter) noch nicht eingetreten, so kann ein Unterhaltsbeitrag nur auf Zeit bewilligt werden.

15.1.4
Ein Unterhaltsbeitrag kann nur bewilligt werden, soweit die Bewilligung nach der wirtschaftlichen Lage des Antragstellers geboten ist; dabei soll die Dauer der Dienstzeit angemessen berücksichtigt werden.

15.1.4.1
Als Dienstzeit in diesem Sinne sind die auf die Wartezeit (§ 4 Abs.1 Nr.1) anrechenbaren Zeiten zugrunde zu legen. Beträgt die Dienstzeit weniger als zwei Jahre, soll ein Unterhaltsbeitrag grundsätzlich nicht bewilligt werden. Die Obergrenze des Unterhaltsbeitrags soll bei einer Dienstzeit von mindestens

2 Jahren 40 v. H
3 Jahren 60 v. H.
4 Jahren 80 v. H. und
4 Jahren 182 Tagen 100v.H.

des fiktiven Ruhegehalts nicht übersteigen. Die Mindestversorgung kann unterschritten werden.

15.1.5
Bei der Bemessung des Unterhaltsbeitrages sind die Verhältnisse des Einzelfalles zu berücksichtigen; die Mindestversorgung kann unterschritten werden. In den Fällen der Entlassung wegen Dienstunfähigkeit sind bei der Ermittlung des für die Bemessung des Unterhaltsbeitrages maßgebenden Ruhegehaltes § 13 Abs. 1 und § 14 Abs. 3 anzuwenden. Für die Anwendung des § 14a müssen die Voraussetzungen des § 14a Abs. 1 Nr. 1 ohne die nachversicherten Beamtendienstzeiten erfüllt sein.

Zusätzlich zu einem evtl. beantragten Unterhaltsbeitrag erfolgt eine Nachversicherung gemäß:

SGB VI § 8 Nachversicherung, Versorgungsausgleich und Rentensplitting

(1) Versichert sind auch Personen,

1. *die nachversichert sind oder*
2. *für die aufgrund eines Versorgungsausgleichs oder eines Rentensplittings Rentenanwartschaften übertragen oder begründet sind.*

Nachversicherte stehen den Personen gleich, die versicherungspflichtig sind.

(2) Nachversichert werden Personen, die als

1. *Beamte oder Richter auf Lebenszeit, auf Zeit oder auf Probe, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit sowie Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst,*
2. *sonstige Beschäftigte von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, deren Verbänden einschließlich der Spitzenverbände oder ihrer Arbeitsgemeinschaften,*
3. *satzungsmäßige Mitglieder geistlicher Genossenschaften, Diakonissen oder Angehörige ähnlicher Gemeinschaften oder*
4. *Lehrer oder Erzieher an nichtöffentlichen Schulen oder Anstalten*

versicherungsfrei waren oder von der Versicherungspflicht befreit worden sind, wenn sie ohne Anspruch oder Anwartschaft auf Versorgung aus der Beschäftigung ausgeschieden sind oder ihren Anspruch auf Versorgung verloren haben und Gründe für einen Aufschub der Beitragszahlung (§ 184 Abs. 2) nicht gegeben sind. Die Nachversicherung erstreckt sich auf den Zeitraum, in dem die Versicherungsfreiheit oder die Befreiung von der Versicherungspflicht vorgelegen hat (Nachversicherungszeitraum). Bei einem Ausscheiden durch Tod erfolgt eine Nachversicherung nur, wenn ein Anspruch auf Hinterbliebenenrente geltend gemacht werden kann.

Bei der Nachversicherung übernimmt das LBV NRW den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmeranteil. Die Nachversicherung erfolgt nur in der gesetzlichen Rentenversicherung und nicht in der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder.

Wird ein Beamter auf Lebenszeit in den Ruhestand versetzt, da er die Wartezeit von fünf Jahren erfüllt, berechnet das LBV NRW die Höhe der Versorgungsbezüge. Sind die im Einzelfall berechneten Versorgungsbezüge geringer als die unten genannte Mindestversorgung ist die Mindestversorgung als Ruhegehalt festzusetzen

LBeamtVG NRW § 16 Höhe des Ruhegehalts

(3) Das Ruhegehalt beträgt mindestens 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge (§ 5). An die Stelle des Ruhegehalts nach Satz 1 treten, wenn dies günstiger ist, 61,6 Prozent der jeweils ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5

Mindestversorgungsbezüge in Euro ab 01.12.2022 für NRW

Personenkreis	ohne Familienzuschlag	voller Familienzuschlag	halber Familienzuschlag
Anspruch Familienzuschlag Stufe 1 (§ 43 LBesG NRW)		1	1/2
Grundgehalt (Endstufe A 5)	3.063,18 €	3.063,18 €	3.063,18 €
Familienzuschlag Stufe 1		148,94 €	74,47 €
Ruhegehaltfähige Dienstbezüge (RD)	3.063,18 €	3.212,12 €	3.137,65 €
Mindestversorgung des Ruhestandsbeamten (MR) (§ 16 Abs. 3 Satz 2 LBeamtVG NRW; 61,6 % von RD)	1.868,92 €	1.978,67 €	1.932,79 €
Mindestversorgung der Witwe (§ 24 Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 16 Abs. 3 Satz 2 LBeamtVG NRW; 60,65 % von MR)		1.200,06 €	
Mindesthalbwaisengeld (§ 29 Abs. 1 i. V. m. § 16 Abs. 3 Satz 2 LBeamtVG NRW; 12 % von MR)		237,44 €	
Mindestvollwaisengeld (§ 29 Abs. 1 i. V. m. § 16 Abs. 3 Satz 2 LBeamtVG NRW; 20 % von MR)[1)]	373,78 €	395,73 €	

Vergütung für entgangenen Urlaub aus Krankheitsgründen nach der Pensionierung

Ein pensionierter Kollege machte mich darauf aufmerksam, dass Kolleginnen und Kollegen **nach ihrer Versetzung in den Ruhestand** nach den Bestimmungen des **§ 19a FrUrlV NRW** (siehe letzte Seite) ein Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für Urlaubstage zusteht, in denen sie krank waren. Der folgende Text soll sie über diesen Tatbestand informieren.

Auszug des Schreibens einer Bezirksregierung an einen Kollegen

Versetzung in den Ruhestand
Urlaubsabgeltungsanspruch

Sehr geehrter Herr [XYZ],

Sie wurden mit Ablauf des 31.10.2015 in den Ruhestand versetzt.

Nach § 19 a FrUrlV NRW ist bei Beendigung des Beamtenverhältnisses ist der krankheitsbedingt ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommene Mindesturlaub von 20 Arbeitstagen pro Urlaubsjahr, der zu diesem Zeitpunkt nach § 19 Absatz 2 nicht verfallen ist, von Amts wegen abzugelten.

Die Berechnung des Abgeltungsanspruchs ist der beigefügten Tabelle zu entnehmen,

Insgesamt besteht ein Abgeltungsanspruch für 16,67 Tage.
Ich habe das LBV entsprechend informiert und gebeten, die finanzielle Abgeltung zu veranlassen. Insoweit bitte ich weitere Nachricht zur Berechnung der Höhe des Abgeltungsanspruchs von dort abzuwarten.

Rechtsbehelfsbelehrung:
[...]

Anmerkung:

Von den 12 Monaten des Kalenderjahres 2015 war der Kollege XYZ 2 Monate pensioniert und 10 Monate im aktiven Dienst krank. Deshalb berechnet sich sein Anspruch auf zu vergütende Urlaubstage wie folgt:

20 Urlaubstage x 10/12 = 16,67 Urlaubstage

Hinweis:

Falls Sie von Ihrer Bezirksregierung nach der Versetzung in den Ruhestand ein Schreiben wie das oben genannte nicht erhalten, sollten Sie in einem formlosen Antrag an Ihre Bezirksregierung eine **Vergütung für entgangenen Urlaub aus Krankheitsgründen** vor Ihrer Pensionierung beantragen.

Berechnung der finanziellen Abgeltung von Mindesturlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses

1. Grunddaten

Vorname		
Name		XYZ
geboren		
Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf des		31.10.2015
volle Monate im Ruhestandsjahr		
gesetzlicher Mindestanspruch/Jahr	10	
anerkannter Schwerbehinderter seit		20

2. Berechnung des abzugeltenden Urlaubs

	Erholungsurlaub	**zu berücksichtigende**	**abzugelten**
2015	16,67	0	16,67
2014	20	55	0.00
Insgesamt abzugelten			**16,67**

3. Details für Urlaubsjahre

Ferien im Jahr des Beginns des Ruhestandes 2015	von	bis	unterrichts-freie Tage	Krankheits-tage	zu berück-sichtigende Tage
Weihnachtsferien Jahresbeginn	01.01.2015	06.01.2015	3	3	0
Osterferien	30.03.2015	10.04.2015	8	8	0
Pfingstferien	25.05.2015		1	1	0
Sommerferien	29.06.2015	11.08.2015	32	32	0
Herbstferien	05.10.2015	16.10.2015	10	10	0
Weihnachtsferien Jahresende					0
Insgesamt					**0**

Ferien Vorjahr 1 2014	von	bis	unterrichts-freie Tage	Krankheits-tage	berück-sichtigungs-fähige Tage
Weihnachtsferien Jahresbeginn	01.01.2014	07.01.2014	4	0	4
Osterferien	14.04.2014	25.04.2014	8	0	8
Pfingstferien	10.06.2014		1	0	1
Sommerferien	07.07.2014	19.082014	32	0	32
Herbstferien	06.10.2014	17.10.2014	10	0	10
Weihnachtsferien Jahresende	22.12.2014	31.12.2014	4	4	0
Insgesamt					**55**

LBV NRW

Urlaubsabgeltung bei Eintritt/Versetzung in den Ruhestand

Personalnummer:

Beendigung mit Ablauf des: 31.10.2015

Bruttobesoldung der letzten drei Monate vor Pensionierung

Bezüge	**Beträge**	**Beträge**	**Beträge**
	08/2015	**09/2015**	**10/2015**
Grundgehalt	5.154,15 €	5.154,15 €	5.154,15 €
Familienzuschlag	62,91 €	62,91 €	62,91 €
Amtszulage			
Stellenzulage			
Zuschuss zur BBO C			
Leistungsbezug zur BBO W			
Ausgleichszulage			
ATZ-Zuschlag			
Teildienstfähigkeitszuschlag			
Vermögensbildung			
Summe	**5.217,06 €**	**5.217,06 €**	**5.217,06 €**

Durchschnitt der letzten drei M**onat**e **5217,06 €**

Anzahl Abgeltungstage gem. Mitteilung der Dienststelle	**16,670**
Arbeitstage pro Woche	**5**
Vergütungsanspruch Summe x 3 : 13 : Arbeitstage pro Woche x Anzahl Abgeltungstage	**4.013,93 €**

Bemerkungen:

Erklärung des Autors:

3 Monate = 1 Quartal = 13 Wochen

5217,06 x 3 = 16651,18 16651,18 : 13 = 1203,94 1203,94 : 5 = 240,79

240,79 x 16,67 = **4.013,97 €** (Abweichung um 4 Cent durch Rundungsvorgänge)

Verordnung über die Freistellung wegen Mutterschutz für Beamtinnen und Richterinnen, Eltern- und Pflegezeit, Erholungs- und Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Land Nordrhein-Westfalen (Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW – FrUrlV NRW) vom 10. Januar 2012 (GV. NRW. S. 2, S. 92)

§ 19a
Finanzielle Abgeltung von Mindesturlaub bei Beendigung des Beamtenverhältnisses

(1) Erholungsurlaub bis zu einer Dauer von 20 Arbeitstagen im Urlaubsjahr (Mindesturlaub), der zum Zeitpunkt der Beendigung des Beamtenverhältnisses oder des Eintritts in die Freistellungsphase unmittelbar vor Beendigung des Beamtenverhältnisses krankheitsbedingt ganz oder teilweise nicht in Anspruch genommen und zu diesem Zeitpunkt nach § 19 Absatz 2 nicht verfallen ist, ist von Amts wegen finanziell abzugelten. Gleiches gilt für nicht beanspruchten Zusatzurlaub nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch. Dem Mindesturlaub nach Satz 1 liegt eine Fünf-Tage-Woche bei ganzjähriger Beschäftigung zugrunde. Im Urlaubsjahr bereits gewährte Urlaubstage sind zunächst vom Mindesturlaubsanspruch und von einem Zusatzurlaubsanspruch nach § 208 Absatz 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch für dieses Jahr in Abzug zu bringen, auch wenn diese in Abrechnung von Urlaubsansprüchen für andere Jahre genommen wurden. § 18 Absatz 3 Satz 2 und Absatz 8 sowie § 23 Absatz 3 finden keine Anwendung. In Fällen der Beendigung des Beamtenverhältnisses durch Tod entsteht der finanzielle Abgeltungsanspruch für Urlaubsansprüche nach den Sätzen 1 bis 5 voraussetzungslos.

(2) Der Abgeltungsbetrag pro nicht genommenem Urlaubstag entspricht dem anteiligen Bruttobezug eines Arbeitstages. Die Höhe der Abgeltung bemisst sich nach dem Durchschnitt der Bruttobesoldung der letzten drei Monate vor Beendigung des Beamtenverhältnisses beziehungsweise vor Beginn einer Freistellungsphase vor Beendigung des Beamtenverhältnisses. Für die Berechnung ist die Summe dieser Bruttobezüge durch 13 (Wochenzahl des Quartals) und der sich hieraus ergebende Betrag durch die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage pro Woche zu dividieren und anschließend mit der Anzahl der nach Absatz 1 abzugeltenden Urlaubstage zu multiplizieren.

(3) Der Abgeltungsanspruch verjährt in der regelmäßigen Verjährungsfrist von drei Jahren, beginnend mit dem Schluss des Jahres, in dem das Beamtenverhältnis beendet wird beziehungsweise die Freistellungsphase vor Beendigung des Beamtenverhältnisses beginnt. Der Umfang der nach Absatz 1 abzugeltenden Urlaubstage ist von der personalaktenführenden Stelle durch Verwaltungsakt festzusetzen und der Beamtin oder dem Beamten und zeitgleich der für die Auszahlung der Besoldung zuständigen Stelle schriftlich mitzuteilen.

Versorgungsausgleich nach dem neuen Scheidungsrecht ab 01.09.2009

Hier ein Auszug aus dem lbv-mb versorgungausgleich stand 2017 07:

1. Allgemeine Hinweise

Wird eine Ehe geschieden, hat das Familiengericht einen Versorgungsausgleich durchzuführen. Dieser regelt die Verteilung von Ansprüchen auf Altersversorgung zwischen Ehegatten nach einer Scheidung. Ist die ausgleichspflichtige Person eine Beamtin bzw. ein Beamter, sind nach Eintritt in den Ruhestand die Versorgungsbezüge zu kürzen. Dieses Merkblatt soll über die wesentlichen Auswirkungen des Versorgungsausgleiches auf die Versorgungsbezüge informieren. Es berücksichtigt die ab 01.09.2009 geltende Rechtslage.

Ich versuche nun für meine Kolleginnen und Kollegen eine kurze Erklärung von Tatbeständen nach dem neuen Scheidungsrecht:

Das Lehrerehepaar **(beide Beamte)** Herr H und Frau F werden **2017** nach dem **neuen Scheidungsrecht ab 2009** geschieden. Das Gericht überschreibt die Hälfte des in der Ehezeit erworbenen Versorgungseinkommen auf ein neues Rentenkonto des geschiedenen Partners **(für Herrn H 300 EUR und für Frau F 400 EUR**). Beide werden auf ihren Antrag hin mit **63 Jahren 2021** pensioniert. Wegen Kürzung der Versorgungsbezüge nach der Ehescheidung **kürzt das LBV NRW 2021** bei Frau F die Pension um 300 EUR brutto und bei Herrn H um 400 EUR. Die Kürzungsbeträge erhöhen sich mit jeder Besoldungserhöhung, was hier wie auch bei Rentenanwartschaften unberücksichtigt bleibt. Herr H und Frau F erhalten ihre neuen Renten wegen der Scheidung aber erst mit **66 Jahren im Jahr 2024,** also 3 Jahre nach der Pensionierung 2021. Deshalb beantragen jeder für sich beim LBV NRW gemäß Nr. 5.3 des LBV-Merkblatts die **Aussetzung der Versorgungskürzung bis zur Rentenzahlung 2024.**

5.3 Anpassung , wenn noch keine eigenen Leistungen aus dem Versorgungsausgleich bezogen werden können (§§ 35, 36 VersAusgIG)

Auf Antrag wird die Kürzung des Ruhegehaltes ganz oder teilweise vorübergehend angepasst, wenn

- *die Entscheidung über den Versorgungsausgleich durch das Familiengericht nach dem ab 01.09.2009 geltenden Versorgungsausgleichsgesetz getroffen worden ist, und*
- *aus einem im Versorgungsausgleich erworbenen Anrecht noch keine eigene Leistung bezogen werden kann und*
- *der Eintritt in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit oder Erreichens einer besonderen Altersgrenze erfolgt ist.*

Dabei ist zu beachten, dass die ausgleichspflichtige Person – nicht der geschiedene Ehegatte – noch keine laufende Rente erhalten kann.
Über den Antrag entscheidet das LBV als Versorgungsträger. Die Anpassung kann nicht für zurückliegende Zeiträume erfolgen.
Bitte beantragten Sie Ihre Rente circa drei Monate vor Erreichen Ihrer Regelaltersgrenze.

Nach der Rentenzahlung im Jahr 2024 gilt folgende Bilanz:

Herr H: -400 EUR Pensionskürzung + 300 EUR Rente = -100 EUR
Frau F: -300 EUR Pensionskürzung + 400 EUR Rente = +100 EUR

Bei Höchstgrenzenberechnungen bleiben bei Herrn H und Frau F **Rentenanteile unberücksichtigt**, da sie durch Übertragung von Rentenanwartschaften nach einer Ehescheidung entstanden sind.(§ 68 Abs. 1 LBeamtVG NRW)

Autor: Hans-Peter Mach, Velbert, 03.03.2020

Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit und erneute Berufung in das Beamtenverhältnis nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

Folgende Vorschriften regeln bei Dienstunfähigkeit die Versetzung in den Ruhestand und die Möglichkeit einer erneuten Berufung ins Beamtenverhältnis:

Gesetz zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern (Beamtenstatusgesetz - BeamtStG) – Vom 17. Juni 2008

Gesetz über die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtengesetz - LBG NRW) – Vom 14. Juni 2016

Verwaltungsvorschriften zur Ausführung des Beamtenstatusgesetzes (BeamtStG) und des Landesbeamtengesetzes (LBG NRW)
VV d. Innenministeriums – vom 10. November 2009

Beamtenversorgungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesbeamtenversorgungsgesetz – LBeamtVG NRW) – Vom 14. Juni 2016

Das Landesbeamtenversorgungsgesetz sieht **Versorgungsabschläge** (3,6 % pro Jahr bzw. 0,3% pro Monat) vom Ruhegehalt vor, wenn Dienstunfähigkeit der Grund für die Frühpensionierung ist. Näheres dazu ist im Einzelaufsatz **Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit** in **Schule NRW von A bis Z** beschrieben.

Im Folgenden findet der Leser Auszüge aus den oben genannten Vorschriften als Textquellen.

1. Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Auszug aus dem Beamtenstatusgesetz:

§ 26 Dienstunfähigkeit

(1) Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt ***[sechs Monate gemäß § 32 Abs. 1 LBG NRW],*** *die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Von der Versetzung in den Ruhestand soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Für Gruppen von Beamtinnen und Beamten können besondere Voraussetzungen für die Dienstunfähigkeit durch Landesrecht geregelt werden.*

(2) Eine anderweitige Verwendung ist möglich, wenn der Beamtin oder dem Beamten ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. In den Fällen des Satzes 1 ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Grundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtin-

nen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen.

(3) Zur Vermeidung der Versetzung in den Ruhestand kann der Beamtin oder dem Beamten unter Beibehaltung des übertragenen Amtes ohne Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung der bisherigen Tätigkeit zumutbar ist.

Auszug aus dem Landesbeamtengesetz:

§ 33 Dienstunfähigkeit, Antragsruhestand

(1) Bestehen Zweifel über die Dienstunfähigkeit der Beamtin oder des Beamten, so ist sie oder er verpflichtet, sich nach Weisung der dienstvorgesetzten Stelle durch eine Ärztin oder einen Arzt der unteren Gesundheitsbehörde untersuchen und, falls ein Arzt der unteren Gesundheitsbehörde dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen. Gesetzliche Vorschriften, die für einzelne Beamtengruppen andere Voraussetzungen für die Beurteilung der Dienstunfähigkeit bestimmen, bleiben unberührt. Die Frist nach § 26 Absatz 1 Satz 2 des Beamtenstatusgesetzes beträgt sechs Monate.

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte, sie oder ihn nach § 26 Absatz 1 Satz 1 des Beamtenstatusgesetzes in den Ruhestand zu versetzen, so hat die dienstvorgesetzte Stelle nach Einholung eines amtlichen Gutachtens der unteren Gesundheitsbehörde zu erklären, ob sie sie oder ihn nach pflichtgemäßem Ermessen für dauernd unfähig hält, ihre oder seine Amtspflichten zu erfüllen. Die nach § 36 Absatz 1 zuständige Stelle ist an die Erklärung der dienstvorgesetzten Stelle nicht gebunden, sie kann auch andere Beweise erheben.

(3) [...]

§ 34 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

(1) Hält die dienstvorgesetzte Stelle nach Einholung eines amtlichen Gutachtens der unteren Gesundheitsbehörde die Beamtin oder den Beamten für dienstunfähig, so teilt die dienstvorgesetzte Stelle der Beamtin oder dem Beamten oder der Vertreterin oder dem Vertreter unter Angabe der Gründe mit, dass eine Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt sei. Die Beamtin oder der Beamte oder die Vertreterin oder der Vertreter kann innerhalb eines Monats gegen die beabsichtigte Maßnahme Einwendungen erheben.

(2) Die Entscheidung über die Zurruhesetzung trifft die nach § 36 Absatz 1 zuständige Stelle. Wird die Dienstfähigkeit der Beamtin oder des Beamten festgestellt, so ist das Verfahren einzustellen. Wird die Dienstunfähigkeit festgestellt, so ist die Beamtin oder der Beamte mit dem Ende des Monats, in dem ihr oder ihm oder der Vertreterin oder dem Vertreter die Verfügung zugestellt worden ist, in den Ruhestand zu versetzen.

(3) Behält die Beamtin oder der Beamte nach der Entscheidung gemäß Absatz 2 Satz 3 wegen eines eingelegten Rechtsmittels Anspruch auf Besoldung, so werden mit dem Ende des Monats, in dem ihr oder ihm oder der Vertreterin oder dem Vertreter die Verfügung zugestellt worden ist, die Dienstbezüge einbehalten, die das Ruhegehalt übersteigen. Hat die Entscheidung gemäß Absatz 2 Satz 3 keinen Bestand, sind die einbehaltenen Beträge nachzuzahlen.

2. Erneute Verbeamtung nach Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

Auszug aus dem Beamtenstatusgesetz:

§ 29 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(1) Wird nach der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit die Dienstfähigkeit wiederhergestellt und beantragt die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte vor Ablauf einer Frist, deren Bestimmung dem Landesrecht vorbehalten bleibt, spätestens zehn Jahre nach der Versetzung in den Ruhestand, eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis, ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(2) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, können erneut in das Beamtenverhältnis berufen werden, wenn im Dienstbereich des früheren Dienstherrn ein Amt mit mindestens demselben Grundgehalt übertragen werden soll und wenn zu erwarten ist, dass die gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes erfüllt werden. Beamtinnen und Beamte, die nicht die Befähigung für die andere Laufbahn besitzen, haben an Qualifizierungsmaßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen. Den wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten kann unter Übertragung eines Amtes ihrer früheren Laufbahn nach Satz 1 auch eine geringerwertige Tätigkeit im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung ihrer früheren Tätigkeit zumutbar ist.

(3) Die erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis ist auch in den Fällen der begrenzten Dienstfähigkeit möglich.

(4) Beamtinnen und Beamte, die wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden sind, sind verpflichtet, sich geeigneten und zumutbaren Maßnahmen zur Wiederherstellung ihrer Dienstfähigkeit zu unterziehen; die zuständige Behörde kann ihnen entsprechende Weisungen erteilen.

(5) Die Dienstfähigkeit der Ruhestandsbeamtin oder des Ruhestandsbeamten kann nach Maßgabe des Landesrechts untersucht werden; sie oder er ist verpflichtet, sich nach Weisung der zuständigen Behörde ärztlich untersuchen zu lassen. Die Ruhestandsbeamtin oder der Ruhestandsbeamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn sie oder er einen Antrag nach Absatz 1 zu stellen beabsichtigt.

(6) Bei einer erneuten Berufung gilt das frühere Beamtenverhältnis als fortgesetzt.

VV zu § 29 BeamtStG (Wiederherstellung der Dienstfähigkeit)

1. Die Behörde ist verpflichtet, wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzte Beamtinnen und Beamte spätestens drei Jahre nach dem Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand aufzufordern, sich auf ihre Dienstfähigkeit hin untersuchen zu lassen. Dies gilt nicht, wenn nach den Umständen, insbesondere nach Art oder Schwere der Erkrankung, mit der Wiederherstellung der Dienstfähigkeit nicht zu rechnen ist.

Auszug aus dem Landesbeamtengesetz:

§ 35 Wiederherstellung der Dienstfähigkeit

(2) Beantragt die Beamtin oder der Beamte nach Wiederherstellung ihrer oder seiner Dienstfähigkeit, sie oder ihn erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen. Der Antrag muss vor Ablauf von fünf Jahren seit Beginn des Ruhestandes und spätestens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze gestellt werden.

Auszug aus dem Landesbeamtenversorgungsgesetz:

§ 89 Erneute Berufung in das Beamtenverhältnis

Im Fall der erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis nach §§ 29, 30 Absatz 3 oder 31 Absatz 2 des Beamtenstatusgesetzes bleibt der am Tag vor dieser Berufung vor Anwendung von Ruhens-, Kürzungs- und Anrechnungsvorschriften zustehende Betrag des Ruhegehaltes gewahrt. Bei erneutem Ruhestand werden die ruhegehaltfähige Dienstzeit und das Ruhegehalt nach dem im Zeitpunkt der erneuten Zurruhesetzung geltenden Recht berechnet. Für die Anwendung des § 88 Absatz 1 gilt die Zeit des Ruhestandes nicht als Unterbrechung des Beamtenverhältnisses. Dabei ist die Zeit im Ruhestand nicht ruhegehaltfähig. Das höhere Ruhegehalt wird gezahlt.

Überblick über gestaffelten Regelungen bei Antragspensionierungen ab 63 Jahre oder ab 60 Jahre für Schwerbehinderte und Pensionierung wegen Dienstunfähigkeit - Regelung von Ausbildungszeiten

1. Auswirkungen auf Pensionierungen auf Antrag ab 63 Jahre

§ 31 LBG NRW Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze [Auszug]

(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	***Monate***
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.

§ 91 LBeamtVG NRW Übergangsregelungen zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters

(1)Für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 1. Juli 2016 nach § 33 Absatz 3 Nummer 1 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt werden, ist § 16 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze die Vollendung des 65. Lebensjahrs tritt, [...]

Nach der oberen Tabelle des **§ 31 Abs. 2 LBG** ist aber der § 16 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 des **LBeamtVG NRW** mit folgenden Maßgaben anzuwenden: An die Stelle des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze mit Vollendung des 67. Lebensjahres tritt das 65. Lebensjahr um bis zu 24 Monaten angehoben (jeweilige Altersgrenze).

Beispiel: Ein Kollege ist am 20.07.1958 geboren und erreicht am 31.07.2024 die gesetzliche Altersgrenze für Lehrer. Er scheidet am 31.07.2021 auf seinen Antrag hin als 63-jähriger Kollege zwei Jahre vor Vollendung des 65. Lebensjahres aus. Den zwei Jahren des vorzeitigen Ausscheidens entsprechen **2 Jahre zu je 3,6 % und 12 Anhebungsmonate zu je 0,3 %.** Die Versorgungseinbuße beträgt: 2 x 3,6 % + 12 x 0,3 % = 10,8 %.

2. Auswirkungen auf Pensionierungen auf Antrag ab 60 Jahre für Schwerbehinderte

§ 33 Abs. 3 LBG (Auszug)

Ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit kann eine Beamtin oder ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit auf ihren oder seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden

1. [...]

2. als schwerbehinderter Mensch im Sinne von § 2 Abs. 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen - (Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2001, BGBl. I S. 1046) in der jeweils geltenden Fassung frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres. frühestens mit Vollendung des sechzigsten Lebensjahres.

§ 16 LBeamtVG NRW Höhe des Ruhegehalts (Auszug)

(1) [...]

(2) Das Ruhegehalt vermindert sich um 3,6 Prozent für jedes Jahr, um das die Beamtin oder der Beamte 1. vor Ablauf des Monats, in dem sie oder er das 63. Lebensjahr vollendet, nach § 33 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 des Landesbeamtengesetzes in den Ruhestand versetzt wird,

Mit Vollendung des 60. Lebensjahres hat der Schwerbehinderte ein Antragsrecht auf Pensionierung mit 3 x 3,6 % Ruhegehaltsverminderung am 60. Geburtstag und 0 % ab dem 63. Geburtstag.

3. Auswirkungen auf Pensionierungen wegen Dienstunfähigkeit

§ 91 LBeamtVG NRW Übergangsregelungen zur Anhebung des Ruhestandseintrittsalters

(2) Für Beamtinnen und Beamte, die nach dem 1. Juli 2016 wegen Dienstunfähigkeit, die nicht auf einem Dienstunfall beruht, in den Ruhestand versetzt werden, ist § 16 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle der Vollendung des 65. Lebensjahres, wenn sie nach dem 31. Dezember 2012 und vor dem 1. Januar 2025 in den Ruhestand versetzt werden, das Erreichen des folgenden Lebensalters tritt:

Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand vor dem	**Lebensalter**	
	Jahr	**Monat**
1. Januar 2021	64	2
1. Januar 2022	64	4
1. Januar 2023	64	6
1. Januar 2024	64	8
1. Januar 2025	64	10

Beispiel: Ein Beamter ist am 23.08.1960 geboren und wird am 30.11.2023 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt. Der Ablaufmonat des um 20 Anhebungsmonate verlängerten 63. Lebensjahres ist der 31.04.2025 und liegt 17 Monate nach der Pensionierung vom 30.11.2023. Der Versorgungsabschlag beträgt deshalb: 17 x 0,3 % = 5,1 %. Bei einer um 17 Monate späteren Pensionierung entfiele der Versorgungsabschlag.

Neu ab 01.07.2016 gemäß § 16 Abs. 2 LBeamtVG NRW: Bei Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit **entfallen die Versorgungsabschläge**, wenn der Beamte zum Zeitpunkt der Versetzung in den Ruhestand **schwerbehindert ist und das 63 .Lebensjahr vollendet hat.**

4. Endgültige Regelung von Ausbildungszeiten

In Versorgungsfällen, die nach dem 1. Juli 2017 eintreten, gilt nur noch nach § 11 Absatz 1 Satz 1 LBeamtVG NRW die maximal anrechenbare Zeit der Hochschulausbildung einschließlich Prüfungszeit von **855 Tagen** (2,34 Jahre).

Achtung: Die obige Regelung des sogenannten neuen Rechts gilt für Beamte, die nach 1991 zum Beamten auf Probe ernannt worden sind. Für vorher Ernannte gilt das neue Recht nur, wenn es günstiger ist als das Übergangsrecht**.**

Altersgrenze nach dem Landesbeamtengesetz (LBG NRW)

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 -

Lehreraltersgrenze (LAG) – Beispiel

Geburtstag:	21.06.1971
65. Geburtstag	21.06.2036
Anhebung um 24 Monate:	21.06.2038
Ende des Schulhalbjahres:	31.07.2038

Geburtstag im Zeitraum	**Lehreraltersgrenze**
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
02.02.1965 - 01.08.1965	31.07.2032
02.08.1965 - 01.02.1966	31.01.2033
02.02.1966 - 01.08.1966	31.07.2033
02.08.1966 - 01.02.1967	31.01.2034
02.02.1967 - 01.08.1967	31.07.2034
02.08.1967 - 01.02.1968	31.01.2035
02.02.1968 - 01.08.1968	31.07.2035
02.08.1968 - 01.02.1969	31.01.2036
02.02.1969 - 01.08.1969	31.07.2036
02.08.1969 - 01.02.1970	31.01.2037
02.02.1970 - 01.08.1970	31.07.2037
02.08.1970 - 01.02.1971	31.01.2038
02.02.1971 - 01.08.1971	31.07.2038
02.08.1971 - 01.02.1972	31.01.2039
02.02.1972 - 01.08.1972	31.07.2039
02.08.1972 - 01.02.1973	31.01.2040
02.02.1973 - 01.08.1973	31.07.2040
02.08.1973 - 01.02.1974	31.01.2041
02.02.1974 - 01.08.1974	31.07.2041
02.08.1974 - 01.02.1975	31.01.2042
02.02.1975 - 01.08.1975	31.07.2042

Die in Monatsschritten verlängerte Regelaltersgrenze bringt durch § 16 Abs. 2 des LBeamtVG NRW zusätzliche neue Versorgungseinbußen bei Antragspensionierung ab 63 Jahren mit sich: 0,3 % für jeden Anhebungsmonat (s. o.).

Hans-Peter Mach – Velbert
34. Auflage – Januar 2023