

Lehrer an Ersatzschulen

SERVICE-
LEISTUNG

herausgegeben vom *lehrer nrw*
Verband für den Sekundarbereich



lehrernrw

Autor

Rolf Fischer

Herausgeber

lehrer nrw – Verband für den Sekundarbereich
Graf-Adolf-Straße 84 · 40210 Düsseldorf

Gesamtherstellung

PÄDAGOGIK & HOCHSCHUL VERLAG
Düsseldorf

Inhalt

Vorwort	4		
A. Grundlagenwissen in Kürze	5		
1. Öffentliche Schulen – private Schulen	5		
2. Was sind und was wollen freie Schulen	5		
3. Rechtsgrundlagen der Privatschulfreiheit	8		
4. Das Einstellungsgespräch	10		
		B. Das Beschäftigungsverhältnis von Lehrkräften an staatlich genehmigten Ersatzschulen	
		I Vorbemerkungen	12
		II Die rechtlichen Grundlagen der Beschäftigungsverhältnisse	12
		1. Art. 7 Abs. 4 Grundgesetz	12
		2. Die Kommentare	13
		III Die Rechtslage in Nordrhein-Westfalen	14
		1. Das Schulgesetz NRW	14
		2.0 Die Vertragsmuster	17
		2.1 Arbeitsverhältnisse im Rahmen des TV-L	17
		2.2 Höhergruppierung	19
		2.3 Befristete Verträge	20
		2.4 Arbeitsverhältnisse außerhalb des TV-L	20
		2.5 Planstellenvorvertrag	20
		2.6 Planstellenverhältnisse	21
		2.7 Ersatzschullehrer als Beamte der evangelischen Landeskirche	24
		C. Die Laufbahn des Ersatzschullehrers	28
		1. Eintritt in den Ersatzschuldienst – Wechsel in den Ersatzschuldienst	28
		2. Beförderung	28
		3. Das Personalvertretungsrecht an Ersatzschulen	29
		4. Wechsel in den Landesdienst	29
		5. Schließung einer Ersatzschule	31
		6. Der Referent für Privat- und Ersatzschulen im Verband <i>lehrer nrw</i>	32



Brigitte Balbach
Vorsitzende *lehrer nrw*

Vorwort

Der Dienst an Privat- und Ersatzschulen ist attraktiver denn je: Gerade in einer Zeit, die von der Reform des tradierten mehrgliedrigen Schulsystems geprägt ist, vermitteln Ersatzschulen das Gefühl innovativer Methodik ebenso wie wertorientierter Beständigkeit.

lehrer nrw gibt den Kolleginnen und Kollegen an Schulen in privater Trägerschaft und allen Interessierten Antworten auf häufig gestellte, wichtige Fragen. Rolf Fischer, vor seiner Pensionierung langjähriger Schulleiter einer Realschule in Kath. Trägerschaft und dem Verband als Referent für Privat- und Ersatzschulen auch zukünftig eng verbunden, hat die Ihnen vorliegende Broschüre aktualisiert und überarbeitet, die Ihnen einen interessanten Aspekt unseres Berufes näher bringen soll und wertvolle Tipps aus der schulischen Praxis gibt.



A. Grundlagenwissen in Kürze

1. Öffentliche Schulen – private/freie Schulen

Öffentliche Schulen sind alle Schulen, für die Städte und Gemeinden, ein Gemeindeverband oder eine Körperschaft des öffentlichen Rechts Träger sind. In der Bundesrepublik Deutschland sind öffentliche Schulen zahlenmäßig die Regel, sie besitzen jedoch keineswegs das Schulmonopol; denn ein solches gibt es auf dem Boden des Grundgesetzes nicht.

Schulen in Trägerschaft der Kirchen, kirchlicher Orden, Stiftungen, Gesellschaften, Genossenschaften, Privatpersonen und Vereinen etc. sind Privatschulen.

Im Schuljahr 2012/2013 gab es in Nordrhein-Westfalen 510 Private Schulen mit 212 915 Schülerinnen und Schülern. Die privaten Realschulen wurden von 23 224 Schülerinnen und Schülern besucht. Im Sekundarbereich gibt es als private Ersatzschule neben den 56 Realschulen noch drei Sekundarschulen, zwanzig Gesamtschulen, sieben Hauptschulen und eine Volksschule. Weiterhin existieren in Nordrhein-Westfalen als Ersatzschule 114 Gymnasien, 79 Förderschulen, 119 Berufskollegs und Weiterbildungskollegs. An den Ersatzschulen aller Schulformen sind in Nordrhein-Westfalen annähernd 18.000 Lehrerinnen und Lehrer beschäftigt.

Anstelle des Begriffs 'Privatschule' hat sich in den vergangenen Jahrzehnten der Terminus 'Freie Schule' oder 'Schule in freier Trägerschaft'

durchgesetzt, 'frei' deswegen, weil sie nicht vom Staat oder seinen Gliederungen getragen werden. Das ist eine wichtige Unterscheidung. Denn der freie Träger hat Rechte, die über die organisatorisch-finanzielle Verantwortung eines öffentlichen Trägers weit hinausgehen. Freie Träger sind nicht nur zuständig für die sogenannten äußeren Schulangelegenheiten, sie sind auch - ein eminenten Unterschied - Arbeitgeber, Dienstgeber oder Dienstherren ihrer Lehrer. Das bedeutet, dass Ersatzschullehrer in keinerlei Dienstverhältnis zum Land stehen, sie sind insbesondere keine Landesbeamten. Auch ist es der freie Träger, der die Erziehungs- und Bildungsziele seiner Schule(n) festlegt. Daher kann man mit Recht behaupten: Die Freiheit der freien Schulen ist die Freiheit der freien Träger.

Privatschulen sind Ergänzungs- oder Ersatzschulen. Ersatzschulen heißen sie, wenn im Lande entsprechende Schulen allgemein bestehen oder vorgesehen sind. Sie bedürfen der Genehmigung durch die oberste Schulaufsichtsbehörde. Sind sie genehmigt, haben ihre Zeugnisse und Abschlüsse denselben Wert wie die der entsprechenden öffentlichen Schulen. In dieser Hinsicht übernehmen Ersatzschulen also die Funktion einer öffentlichen Schule.

2. Was sind und was wollen freie Schulen?

Freie Schulen sind oftmals Ausdruck einer Weltanschauung oder Verwirklichung einer pädagogischen Idee, zu deren Realisierung eigene Wege beschritten werden oder zumindest zentrale Akzente anders gesetzt

werden müssen als an vergleichbaren öffentlichen Schulen. Der dadurch entstehende Pluralismus im Schulwesen ist vom Grundgesetz gewollt. Ihr verfassungsmäßiger Freiraum erlaubt es den Freien Schulen auch, bestimmten Tendenzen, die das Schulwesen allgemein einzuengen drohen, erfolgreich gegensteuern zu können oder sie wenigstens in ihrer Wirkung abzumildern. Um diese Wirkung entfalten und das Schulwesen des Landes erfolgreich mit eigenen Ideen bereichern zu können, brauchen die Freien Schulen mutige und risikofreudige Träger sowie einflussreiche, einsatzfreudige und selbstbewusste Lehrer, die den Dienst an einer Freien Schule als reale Chance im Dienste der Bildung und Erziehung unserer Jugend im Rahmen einer einheitlichen pädagogischen Idee und in relativer Unabhängigkeit von den oft ideologisch begründeten staatlichen Vorgaben für das Schulwesen begreifen.

Genehmigte Ersatzschulen erteilen dieselben Berechtigungen, unterrichten i.d.R. nach denselben Lehrplänen und scheinen nicht selten, vor allem wenn sie zu einem größeren System anwachsen, dieselben organisatorischen oder personellen Probleme zu

haben wie vergleichbare öffentliche Schulen. Daher ist es für Beobachter nicht immer leicht, das Spezifikum einer Ersatzschule zu erkennen und sie von den in ihrer Nachbarschaft arbeitenden öffentlichen Schulen zu unterscheiden. Selbst den Lehrkräften scheint es bisweilen schwer zu fallen, die Charakteristika ihrer Schule einem Außenstehenden klarzumachen. Das sollte nicht zur Verwunderung Anlass geben, denn in der stürmischen Aufbauphase der 60er und 70er Jahre standen vielfach die organisatorischen Fragen im



Vordergrund, und merkwürdigerweise wurde die vom Grundgesetz geforderte Gleichwertigkeit gern als Forderung nach Gleichartigkeit umgedeutet, nicht nur von den damaligen Schulaufsichtsbehörden. Es war damals offenbar auch für Träger und Lehrer mancher Ersatzschulen einfacher, den Fragen nach ihrem Proprium aus dem Wege zu gehen oder sie mit dem Hinweis auf die bloße Existenz der Schule und die Zahl ihrer Schüler für beantwortet zu halten. Heute aber gibt es wohl keine freie Schule mehr, die nicht ihre Eigenheit, ihren Weg und ihre Idee in aller Offenheit darstellt: 'Flagge zeigen' heißt deshalb seit vielen Jahren die Parole.

Diese Wesenssuche wird gerade von den kirchlichen Schulträgern gefördert, denen bewusst geworden ist, dass Schulen in ihrer Trägerschaft nicht nur an der Verfassungsgarantie des Art. 7 IV GG teilnehmen, wie das alle Privatschulen tun, sondern als kirchliche Schulen unter einem Auftrag stehen, den das Grundgesetz dadurch würdigt und respektiert, dass es den Kirchen in Art. 140 GG ein umfassendes Selbstbestimmungsrecht in ihren eigenen Angelegenheiten gewährt.

Im Schnittpunkt der staatlichen Anforderungen und der kirchlichen Erwartungen steht der Lehrer: Ihm sichert die Privatschulgarantie einen nicht unerheblichen Freiraum gegenüber staatlichen Ansprüchen zu. Sein vertraglich vereinbarter und gesetzlich geforderter Status als Planstelleninhaber oder evangelischer Kirchenbeamter verleiht ihm eine starke Stellung. Kirchliche Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte wurden geschaffen, um im Dienstalltag diese Rechte durchzusetzen.

Die Träger aller freien Schulen messen ihren Lehrern heute für die Realisierung ihrer Ideen einen höheren Stellenwert zu als früher und überlassen ihren Schulen innerhalb des generellen Rahmens nicht selten einen weiten, eigenverantwortlich auszufüllenden Spielraum zur Entwicklung eines eigenen Profils. Das lässt sich unter anderem auch an der Ausschreibung von Beförderungsstellen ablesen, denn es scheint so zu sein, dass die für Beförderungsstellen entworfenen Funktionen an Ersatzschulen besonders stark auf die Darstellung und Entwicklung des pädagogischen Profils abheben.

Wer also einen Wechsel vom öffentlichen in den privaten Schuldienst erwägt, sollte sich nicht nur vom Ort der angestrebten Schule oder dem dort als sicher angesehenen Arbeitsplatz bestimmen lassen, sondern stets auch den Charakteristika der Schule und des Trägers einen vorrangigen Platz in seinen Überlegungen einräumen. Dabei sollte er ebenfalls die an ihn gerichteten speziellen Erwartungen bedenken. Zur Erleichterung bei derartigen Überlegungen sind hier einige besonders wichtige Merkmale Freier Schulen beispielhaft genannt:

- In die ganzheitliche Erziehung bezieht man bewusst die weltanschaulich-religiöse Komponente mit ein. Außerunterrichtlichen Veranstaltungen der verschiedensten Art misst man großen Wert bei und geht nicht selten eigene Wege der Erziehung.
- Viele Schulen wurzeln in der christlichen Tradition oder begründen ihre Arbeit mit einem philosophischen oder pädagogischen Leitbild.

- Viele Schulen sind auch in den Zeiten des starken Schülerzustroms bewusst kleinere, überschaubare Einheiten geblieben, in denen der Einzelne in der Masse nicht untergeht und die Lehrkräfte als Erzieher auch außerhalb des Unterrichts präsent bleibt. Ob dies in den Fällen, in denen gewachsene Schulstrukturen in neue Schulformen (z.B. Sekundarschulen) umgewandelt werden, so bleibt, bleibt jedoch abzuwarten.
- Dem Auf- und Ausbau eines harmonischen und bei aller nötigen Pluralität doch homogenen Kollegiums misst man besondere Wichtigkeit bei und legt, seitdem Schulen nicht mehr so stark expandieren, größeren Wert auf eine weitsichtige, die eigenen Wesenszüge unterstützende Personalpolitik als auf die schnelle Befriedigung eines vielleicht nur vorübergehenden Personalbedarfs. Nicht unproblematisch ist allerdings die in den beiden vergangenen Jahren von einigen Ersatzschulträgern begonnene Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle.
- Lehrer an freien Schulen sind weder Landesbeamte, noch Angestellte im Öffentlichen Dienst. An den genehmigten Ersatzschulen in Nordrhein-Westfalen sind sie in der Regel mit beamtenähnlichen Rechten ausgestattete Bedienstete des jeweiligen Schulträgers (Planstelleneinhaber). Soweit die Träger den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts und damit Diensttherreneigenschaft besitzen - dies trifft auf die verfassten Kirchen zu - können sie ihre Lehrer als Kirchenbeamte beschäftigen. In Nordrhein-Westfalen machen das die evangelischen Landeskirchen, die katholischen (Erz-Bistümer) haben sich dazu jedoch nicht entschließen können.

- Wie an den öffentlichen Schulen, gibt es auch an Ersatzschulen Lehrer im Tarif-Beschäftigtenverhältnis nach dem Tarifvertrag der Länder TV-L (analog).
- In ihrem Bemühen für die selbst gesteckten, hohen Ziele stellen private Träger mit Recht hohe Anforderungen an die Identifikationsbereitschaft ihrer Lehrer, tun sich allerdings nach wie vor schwer, in diesen vorbehaltlos auch den Arbeitnehmer im modernen Sinne des Wortes zu erkennen. Daher sind Lehrkräfte an Ersatzschulen gut beraten, sich gewerkschaftlich zu organisieren und sich in der Mitarbeitervertretung oder im Betriebsrat zu engagieren.

Auch für Ersatzschullehrer gilt: Der Gesetzeswortlaut ist das eine, die Praxis des Dienstalltags das andere. Da Ersatzschullehrer in keinerlei Dienstverhältnis zum Lande stehen, sind die dortigen Lehrerpersonalräte für sie auch nicht zuständig. Brauchen Ersatzschullehrer Hilfe, müssen sie diese über ihre eigenen Mitarbeitervertretungen und Betriebsräte suchen. Dabei finden sie im Verband *Lehrer NRW* traditionell einen kompetenten und durchsetzungsfähigen Mitstreiter in allen beruflichen Fragen.

3. Rechtsgrundlagen der Privatschulfreiheit

Gewährleistet wird das Recht zur Errichtung von Privatschulen durch Grundgesetz und Landesverfassung.

Privatschulen als Ersatz für öffentliche Schulen (Ersatzschulen) bedürfen nach Art. 7 IV GG der Genehmigung durch den Staat und unterstehen

den Landesgesetzen. Die Genehmigung ist zu erteilen, wenn die Schulen drei Bedingungen erfüllen:

1. Sie dürfen in ihren Lehrzielen und Einrichtungen sowie in der wissenschaftlichen Ausbildung ihrer Lehrkräfte nicht hinter den öffentlichen Schulen zurückstehen.
2. Eine Sonderung der Schüler nach den Besitzverhältnissen der Eltern darf nicht gefördert werden.
3. Die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrkräfte muss genügend gesichert sein.

Art. 7 IV Grundgesetz findet seine Entsprechung in Art. 8 IV Landesverfassung NRW.

Konkretisiert wird die verfassungsrechtliche Privatschulgarantie durch die entsprechenden Landesgesetze und die dazu gehörenden Rechtsverordnungen und Ausführungsbestimmungen. So verlangt das Schulgesetz NRW in den §§ 100 und 101, Ersatzschulen müssten den entsprechenden öffentlichen Schulen gleichwertig sein. Gleichwertigkeit bedeutet allerdings, was manchmal übersehen wird, keineswegs Gleichartigkeit.

Auch hinsichtlich der mit den Lehrern abzuschließenden Dienstverträge macht der Landesgesetzgeber den privaten Trägern ganz konkrete Auflagen. Aufgrund solcher Auflagen kommt den so genannten Planstelleninhabern, d.h. den hauptberuflich und auf Lebenszeit angestellten Lehrkräften, eine Stellung zu, die der des beamteten Lehrers einer vergleichbaren öffentlichen Schule entspricht.





Zur Gewährleistung der Genehmigungsvoraussetzungen übt der Staat eine allgemeine Aufsicht über Unterricht und Prüfungen aus. Adressat dieser Aufsicht ist nicht der einzelne Lehrer, sondern der Träger.

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen sind:

1. Art. 7 I und 4 Grundgesetz
2. Art. 8 Abs. 4 Landesverfassung NRW
3. §§ 100 bis 115 Schulgesetz NRW

4. Das Einstellungsgespräch

Der erste Kontakt mit der angestrebten Schule wird wohl in der Regel über den Schulleiter erfolgen. Da dieser nur in seltenen Fällen der Schulträger ist, tritt neben das Gespräch mit dem Leiter auch ein Gespräch mit dem Träger. Der Leiter wird mehr nach dem fragen, was für den Schulalltag von Belang ist: Fächer, Examina, berufliche Erfahrungen, Einstellung zum Lehrerberuf, Bereitschaft zur Übernahme zusätzlicher Aufgaben, Gründe für den Wunsch nach Arbeit an einer Ersatzschule, Referenzen. Dagegen dürfte der Träger die weltanschauliche Komponente ins Spiel bringen und die Konsequenzen aufzeigen, die im Rahmen der Vertragsverpflichtungen aus dem Proprium der Schule zu ziehen sind für Unterricht, Erziehung und den Lehrerdienst als Ganzes bis hin in die private Lebensführung, wenn es sich um eine kirchliche Schule handelt.

Je enger die Bindung ist, die vertraglich eingegangen werden soll - befristet, unbefristet, auf Lebenszeit -, desto genauer wird bereits der Schulleiter darauf achten müssen, dass Klarheit herrscht über die für beide Seiten wichtigen Punkte. Und da es nach der Entlassung aus dem staatlichen Schuldienst keine automatische Rückkehr gibt, sollte es im eigenen Interesse jeder Lehrkraft liegen, vor dem Übertritt in den Ersatzschuldienst sich selbst, die Schule und den Träger auf das Wesentliche hin zu prüfen und alles anzusprechen, worüber Unklarheit besteht.

Die besonderen Bildungs- und Erziehungsziele, die eine Freie Schule verfolgt, lassen sich nur durch die dort tätigen Lehrer realisieren. Darum legen freie Träger, besonders die kirchlichen, großes Gewicht auf die Auswahl ihrer Lehrer. Dieser Aufgabe können und dürfen sie sich nicht entziehen; denn da sie von ihren Lehrern per Vertrag oder Kirchenbeamten-gesetz den Einsatz der vollen Arbeitskraft im Geiste der spezifischen Schulziele verlangen und schwere Verstöße gegen dienstliche und außerdienstliche Pflichten Kündigungstatbestände darstellen, fordert es die Fürsorgepflicht vom Dienstgeber bzw. Dienstherrn, zum Schutz möglicher Mitarbeiter keine Lehrer einzustellen, die ihren Pflichten nicht im vollen Sinne nachkommen können oder wollen. Ein anderes Vorgehen würde den Konfliktfall vorprogrammieren und entspräche nicht dem Ethos eines kirchlichen Trägers.

Der Lehrer selbst mag zum Zeitpunkt des Einstellungsgesprächs keine oder nur wenige Berührungspunkte zwischen den von ihm vertretenen Fächern und den besonderen Bildungszielen, die der Träger verfolgt, er-

kennen. Er sollte jedoch bedenken, dass der Träger ihn keineswegs nur als Fachlehrer einstellt, sondern mehr noch als Erzieher, von dem erwartet wird, dass er vorlebt, was die jeweilige Schule an Werten und Einstellungen vermitteln will. Gerade die Kirchen sehen das heute nach mancherlei schmerzlichen Erfahrungen so und haben ihre Vorstellungen von Kirchendienst im allgemeinen und Lehrerdienst im besonderen in vielerlei Dokumenten formuliert und zum Teil sogar als Kirchengesetz festgelegt.

Möglicherweise könnte es sie stören, wenn der Träger im Gespräch mit Ihnen auf Dinge zu sprechen kommt, die Sie als ausschließlich Ihrer Privatsphäre vorbehalten ansehen. Bedenken Sie jedoch, dass es in Ihrem ureigensten Interesse liegt, vorher genau zu erfahren, was der angestrebte Dienst an Pflichten für Sie bereithält, Pflichten unter Umständen auch in der persönlichen Lebensführung. Der Verband *Lehrer nrw* rät daher, den Kontakt mit den Lehrern der Schule, an die Sie wollen, zu suchen, damit Sie im Gespräch mit den zukünftigen Kollegen Ihren ersten Eindruck der Schule abrunden können.

Dabei sollte sich jede Lehrkraft über die folgenden Punkte Klarheit verschaffen:

- Welches sind die besonderen Bildungs- und Erziehungsziele, die der Träger verfolgt? Wo sind sie schriftlich und verbindlich niedergelegt?
- Was ist in den Augen des Trägers ein schwerer Verstoß gegen dienstliche und außerdienstliche Pflichten des Lehrers im Sinne des Anstellungsvertrages bzw. des Kirchenbeamtengesetzes?

- Was tut der Träger, um den Konfliktfall zu vermeiden oder mögliche Konfliktfälle in ihrer Auswirkung abzumildern?
- Wie führt der Träger neue Lehrer in den Geist seines Dienstes ein?
- Wie ist das Personalvertretungsrecht bei ihm geregelt?
- Wie ist die schulische Mitwirkung geregelt?
- Wie ist die Besoldung bzw. Vergütung?
- Wie hält es der Träger mit Teilzeitbeschäftigung?
- Wie steht es mit Weiterbildungsmöglichkeiten an der Schule?
- Ist in der nächsten Zeit eine Umwandlung der Schulform geplant?

B. Das Beschäftigungsverhältnis von Lehrkräften an staatlich genehmigten Ersatzschulen

I. VORBEMERKUNGEN

Soweit es sich um Ersatzschulen handelt, deren Träger keine kirchliche Institution ist, gilt für die zwischen den Schulträgern und den Beschäftigten abgeschlossenen Arbeitsverträge das staatliche Arbeitsrecht genuin. Für Streitige Auseinandersetzungen zwischen den beiden Vertragspartei-

en sind die ordentlichen Arbeitsgerichte zuständig, nicht die Verwaltungsgerichte.

Anders sieht die Rechtslage dann aus, wenn der Träger einer solchen Ersatzschule eine Kirche im Sinne von Artikel 137 Weimarer Reichsverfassung ist. Denn gemäß Artikel 137 Abs. 3 Weimarer Reichsverfassung in Verbindung mit Artikel 140 Grundgesetz haben die Kirchen das Recht, ihre Angelegenheiten selbst zu verwalten und das hierzu notwendige Personal einzustellen. Allerdings gilt hier der Gesetzesvorbehalt für alle geltenden Gesetze. Damit gelten die einschlägigen Regeln des bürgerlichen Rechts und des Arbeitsrechts für Arbeitnehmer der kirchlichen Schulträger. Es sind also auch hier die Arbeitsgerichte zuständig, über die Einhaltung der staatlichen Normen im Zusammenhang mit solchen Beschäftigungsverhältnissen zu wachen. Kirchen als Ersatzschulträger werden insoweit vom Recht nicht anders behandelt als andere Arbeitgeber in diesem Bereich.

II. DIE RECHTLICHEN GRUNDLAGEN DER BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

1. Artikel 7 Abs. 4 Grundgesetz

Ausgangspunkt aller Überlegungen zu den Beschäftigungsverhältnissen von Lehrkräften an staatlich genehmigten Ersatzschulen ist Artikel 7 Abs. 4 GG. Er umschreibt die Stellung von Lehrkräften an privaten Schulen, insbesondere an staatlich genehmigten Ersatzschulen. Nur diese

sollen in der Folge bezüglich der dort Beschäftigten näher dargestellt werden.

Artikel 7 Abs. 4 Satz 4 GG, der sich mit den staatlich genehmigten Ersatzschulen befasst, legt fest, dass eine Lehrkraft, die an einer solchen Schule tätig ist, rechtlich und wirtschaftlich genügend zu sichern ist. Das Vorliegen einer solchen rechtlichen und wirtschaftlichen Sicherung ist Voraussetzung für die Genehmigung zum Betrieb einer staatlich genehmigten Ersatzschule. Wo diese Grundlage nicht vorliegt, darf diese Schule nicht errichtet werden. Ist die Schule bereits existent in Betrieb, muss sie infolge des Verlustes der Betriebsgenehmigung geschlossen werden. Die rechtliche und wirtschaftliche Sicherung von Lehrkräften an solchen Ersatzschulen ist also nicht nur Angelegenheit der Beschäftigten, sondern sie berührt die ureigensten Interessen des entsprechenden Schulträgers.

2. Die Kommentare

Wirft man einen Blick auf die Kommentierung der vorgenannten Vorschrift, so zeigt sich, dass hier erstaunlich wenig zu diesem Sachverhalt geschrieben worden ist. Am besten gibt der Kommentar von Maunz-Dürig zu Art. 7 GG den aktuellen Meinungsstand wieder. Die rechtliche Sicherung soll danach bereits dann gegeben sein, wenn ein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert. Dieser muss folgende Punkte enthalten:

- die Zahl der von der Lehrkraft zu leistenden Pflichtstunden;
- den Gehaltsanspruch der Höhe nach sowie dessen Fälligkeit;

- Regelungen bezüglich des der Lehrkraft zustehenden Erholungsurlaubs;
- die Bedingungen, unter denen das Beschäftigungsverhältnis beendet werden kann;
- Regelungen über die Alterssicherung.

Die meisten dieser Vertragsbedingungen sind in ihrem Inhalt durch Gesetze festgelegt. Das Kündigungsschutzgesetz regelt die Frage der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Es gibt Bestimmungen über den Mindesturlaub und die Arbeitszeit, und auch die Frage der Alterssicherung wurde durch den Gesetzgeber verbindlich entschieden. Zur Zahl der Pflichtstunden, wobei die Gesamtarbeitszeit auch gesetzlich festgelegt ist, sowie zur Frage der Höhe der Vergütung gibt es entweder gesetzliche Bestimmungen oder tarifvertragliche Regelungen, so dass ein Spielraum für die Vertragsparteien hier ebenfalls in der Regel nicht besteht.

Die Frage der genügenden wirtschaftlichen Sicherung von Lehrkräften an staatlich genehmigten Ersatzschulen findet in dem vorgenannten Kommentar dadurch eine Antwort, dass darauf verwiesen wird, dass die Leistungen des privaten Schulträgers denen des Staates annähernd entsprechen müssen. Für die Regelung der Versorgung werden die Grundsätze der Deutschen Rentenversicherung als Mindeststandard angesehen. Die Formulierung »annähernd entsprechend« ist wenig konkret und im Hinblick auf die im Grundgesetz verwendete Formulierung »ge-

nügende wirtschaftliche Sicherung« keineswegs ausreichend inhaltlich bestimmt. Es soll daher an der Rechtslage in Nordrhein-Westfalen deutlich gemacht werden, welche Interpretationen des Grundgesetzes in diesem Bereich durch einen Landesgesetzgeber und die Tarifvertragsparteien möglich sind.

III. DIE RECHTSLAGE IN NORDRHEIN-WESTFALEN

1. Das Schulgesetz NRW

Das Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen vom 15. Februar 2005, zuletzt geändert durch Gesetz vom 13. November 2012, befasst sich in seinem elften Teil mit den Schulen in freier Trägerschaft:

Die §§ 100-105 SchulG NRW regeln die Rechte und Pflichten der Ersatzschulträger, §§ 116-119 SchulG NRW beschreiben die rechtlichen Grundlagen der Arbeit von Ergänzungsschulen.

In § 102 SchulG NRW werden die Voraussetzungen für die Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern an Ersatzschulen formuliert und deren Rechtsstellung definiert.

Die wirtschaftliche und rechtliche Stellung der Lehrerinnen und Lehrer muss nach § 102 Abs. 3 SchulG NRW nunmehr der der Lehrerinnen und Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen gleichwertig sein. Damit wird sichergestellt, dass sowohl im Bereich der fiskalischen Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses, aber auch was die sonstigen

Rechte und Pflichten betrifft, sowohl Angestellte als auch Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber sich in einem Vertragsverhältnis befinden müssen, das dem an öffentlichen Schulen gleichwertig ist.

Für Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber wird festgelegt, dass nicht nur bei der Berufung in das Dienstverhältnis, sondern auch bei Beförderungen in herausgehobene Leitungs- und Funktionsämter sowie bei der Beendigung des Dienstverhältnisses die allgemeinen beamtenrechtlichen Vorschriften zu beachten sind, soweit sie nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen. Damit werden an Realschulen die Funktionen des zweiten Realschulkonrektors bzw. der zweiten Realschulkonrektors, des Realschulkonrektors, der Realschulkonrektorsin sowie der Schulleiterin oder des Schulleiters in den gleichen Verfahren zu vergeben seien, wie dies an staatlichen Schulen geschieht. Insoweit sind die Schulträger nunmehr gebunden, wenn sie für die entsprechenden Stellen die Refinanzierung in Anspruch nehmen wollen. Die Lehrkräfte, die hiervon betroffen sind, sollten sich informieren, wie die Auswahlverfahren an öffentlichen Schulen ablaufen, insbesondere welche rechtlichen Vorgaben es gibt, etwa die Richtlinien zur dienstlichen Beurteilung, und darauf achten, dass diese Vorschriften auch bei der Besetzung entsprechender Leitungsfunktionen bei den Schulträgern Beachtung finden. Gegebenenfalls muss dies in einem arbeitsgerichtlichem Verfahren, auch Eilverfahren, durchgesetzt werden.

In § 103 SchulG NRW wird der Wechsel von Lehrerinnen und Lehrern aus dem Ersatzschuldienst in den staatlichen Schuldienst geregelt. Als Voraussetzung für die Übernahme von Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhabern in den öffentlichen Schuldienst wird das Vorhandensein freier und besetzbarer Stellen in dem jeweiligen Amt genannt. Die Übernahme kann nach dieser Vorschrift auch in einem Beförderungsamtsamt erfolgen.

Erfreulich aus der Sicht der Betroffenen ist die Klarstellung, dass die an Ersatzschulen verbrachten Dienstzeiten bei der Einstellung in den öffentlichen Schuldienst auf die ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten in vollem Umfang angerechnet werden. Ferner wird geregelt, dass die Beurlaubungen von Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhabern auf Tätigkeiten außer-



halb des Ersatzschuldienstes von der Schulaufsicht als ruhegehaltstfähig anerkannt werden können.

Für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen kann für eine Tätigkeit an Ersatzschulen in Nordrhein-Westfalen eine Beurlaubung bis zu fünf Jahren ohne Dienstbezüge ausgesprochen werden. Dieser Zeitraum wird auf die ruhegehaltstfähige Dienstzeit in vollem Umfang angerechnet.

Gemäß § 104 SchulG NRW hat die Schulaufsicht darüber zu wachen, dass die Ersatzschulträger diese Vorgaben des Schulgesetzes bei der Begründung und Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen mit Ersatzschullehrerinnen und Ersatzschullehrern einhalten.

In § 111 SchulG NRW werden die Rechtsfragen geklärt, die mit der Auflösung von Ersatzschulen verbunden sind. § 111 Abs. 1 SchulG NRW bestimmt, dass die entsprechende Verwendung der hauptberuflichen Lehrerinnen und Lehrer zunächst Aufgabe des bisherigen oder eines anderen Ersatzschulträgers ist. Nur wenn das nicht möglich ist, entsteht eine Verpflichtung des Landes, die Betroffenen auf freien Stellen im öffentlichen Schulkapitel zumutbar unterzubringen. Die Zumutbarkeit bedeutet in diesem Falle, dass Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber in ein Beamtenverhältnis zu übernehmen sind, eine Absenkung in der Besoldungsgruppe um eine Stufe wird für möglich gehalten.

Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber werden ansonsten in den einstweiligen Ruhestand versetzt und erhalten das ihnen zustehende Ruhegehalt in vollem Umfang, also unter Berücksichtigung der Eigenleistung

des Schulträgers, selbst wenn dieser nicht mehr existent ist. Lehnt eine Planstelleninhaberinnen oder ein Planstelleninhaber eine zumutbare Beschäftigung im Ersatzschuldienst oder im öffentlichen Schuldienst ab, verliert er seinen Ruhegehaltsanspruch. Die Schulaufsichtsbehörde ist zuständig, die Feststellung zu treffen, ob der Verlust der Versorgungsbezüge eintritt.

Die Rechtstellung der Lehrerinnen und Lehrer an Ersatzschulen wird also unmittelbar durch das Gesetz geregelt. Bei der Übernahme in den öffentlichen Schuldienst aus dem Ersatzschuldienst erfolgt eine rechtliche Besonderstellung der Betroffenen im Vergleich zur Situation vor dem Jahr 2005. Die sich aus dem Schulgesetz ergebenden Fragen, wie etwa die Definition der Zumutbarkeit in § 111 SchulG NRW, werden im Einzelfall eventuell durch ein arbeitsgerichtliches Verfahren geklärt werden müssen.

An den Ersatzschulen finden Musterverträge Verwendung, sofern nicht – wie im Bereich der evangelischen Landeskirchen – Kirchenbeamtenrecht zur Anwendung kommt. In den Verträgen wird kraft vertraglicher Übereinkunft festgelegt, dass die Lehrkräfte dieser Schulträger so zu behandeln sind, wie die Lehrkräfte an entsprechenden staatlichen Schulen. Damit haben sich die entsprechenden Schulträger, unabhängig von der Frage, inwieweit die Regelungen des Schulgesetzes verfassungsgemäß sind, gegenüber den einzelnen Lehrkräften arbeitsvertraglich relevant gebunden. Denn unabhängig von den vorhandenen gesetzlichen Vorschriften und der Frage, inwieweit diese im Bereich der privaten Schulträger Wirksamkeit entfalten oder nicht, ist der konkrete

Arbeitsvertrag mit der einzelnen Lehrkraft Grundlage der Rechtsbeziehung zwischen dieser und dem Schulträger. Hier finden die Umsetzung und Anwendung der rechtlichen Bestimmungen auf das konkrete Beschäftigungsverhältnis statt. Voraussetzung für ein Zustandekommen ist der Konsens der beiden beteiligten Parteien über den Inhalt des Vertragsverhältnisses. Dies bedeutet, dass der Vertrag die gegenseitigen Rechte und Pflichten festlegt.

2.0 Die Vertragsmuster

Daraus ergibt sich, dass der zwischen den gleichberechtigten Parteien, dem Schulträger und der Lehrkraft geschlossene Vertrag für diese rechtsverbindlich ist. Eine Änderung oder Veränderung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses kann nur insoweit erfolgen, als diese im Vertrag selbst vorgesehen ist oder eine einvernehmliche Regelung beider Parteien zustande kommt.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben gibt es unterschiedliche Musterverträge, mit denen der Tatsache Rechnung getragen wird, dass die bei einem privaten Schulträger möglichen Beschäftigungsverhältnisse sich in ihrem Inhalt unterscheiden können.

Im Wesentlichen gibt es vier Ausführungen eines solchen Beschäftigungsverhältnisses. Es sind dies der Planstellenvorvertrag und das Planstellenverhältnis (Planstelleninhabervertrag), daneben die Angestelltentätigkeit im Sinne des TV-L sowie ein Nebenbeschäftigungsverhältnis.

Allen vier Vertragstypen ist gemein, dass durch sie ein Angestelltenverhältnis im Sinne des Arbeitsgerichtsgesetzes begründet wird. Streitigkeiten aus diesen Beschäftigungsverhältnissen sind daher vor den ordentlichen Arbeitsgerichten auszutragen.

2.1 Arbeitsverhältnisse im Rahmen des TV-L

In der Regel werden Beschäftigungsverhältnisse für angestellte Lehrkräfte unter Hinweis auf die Geltung des TV-L vereinbart. Dies gilt sowohl für den TV-L als Manteltarifvertrag als auch für die ergänzenden Regelungen der Vergütung durch die Tarifgemeinschaft Deutscher Länder für angestellte Lehrkräfte. Gerade die Vorschriften über die Kündigung und die Kündigungsfristen haben für die Beschäftigten eine besondere Bedeutung. Insbesondere der Umstand, dass in § 34 Abs. 2 TV-L eine betriebsbedingte Kündigung dann ausgeschlossen wird, wenn eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren bei demselben Arbeitgeber erreicht wurde und das vierzigste Lebensjahr überschritten ist, spielt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle. Damit ist eine betriebsbedingte Kündigung - dies bedeutet eine Kündigung unter Hinweis auf einen fehlenden Arbeitsplatz - für diese Personengruppe ausgeschlossen. Bitte beachten Sie: Beim Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber sollten Sie darauf achten, dass als »besondere Vereinbarung« die Anrechnung der Vordienstzeit mit in den Vertrag aufgenommen wird. Eine personenbezogene Kündigung, also eine Kündigung, die in der Person des Beschäftigten oder in seinem Verhalten liegt, ist hierdurch jedoch nicht ausge-

geschlossen. Das Gleiche gilt für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses infolge der Schließung der Schule.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass selbstverständlich das Kündigungsschutzgesetz auch auf Arbeitsverträge mit Ersatzschulträgern Anwendung findet. Die Betroffenen können sich gegen eine ihnen gegenüber ausgesprochene Kündigung durch Erheben einer Kündigungsschutzklage wehren.

Der TV-L als Manteltarifvertrag enthält aber nicht nur Regelungen bezüglich der Kündigung. Vielmehr ist eine ganze Reihe von anderen Sachbereichen durch diese tarifvertragliche Vereinbarung bestimmt. Angefangen von den Pflichten des Arbeitnehmers - wie die Schweigepflicht - bis hin zu seinen Rechten auf Dienstbefreiung enthält das Vertragswerk einen Katalog der gegenseitigen Rechte und Pflichten. Die Anwendung des TV-L auf Beschäftigungsverhältnisse zwischen Ersatzschulträgern und Lehrkräften bedeutet daher eine wesentliche rechtliche und wirtschaftliche Sicherstellung der Beschäftigten. Das gleiche gilt für die entsprechenden Vergütungsregelungen, die die Zahlung von Urlaubsgeld, eine Sonderzuwendung sowie Zuschüsse zur Vermögensbildung enthalten.

Seit Inkrafttreten des Beschäftigungs-Förderungsgesetzes 1985 und infolge der darauf basierenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist eine Benachteiligung von teilzeitbeschäftigten Lehrkräften in vielen Bereichen nicht mehr möglich - angefangen bei dem Anspruch auf entsprechende anteilige finanzielle Leistungen bis hin zur Pflicht des Arbeit-



gebers, Zahlungen in die Zusatzversorgungskasse auch für Teilzeitbeschäftigte zu leisten. Auch hier ist daher durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte eine nicht unwesentliche Verbesserung der Position der Beschäftigten erreicht worden, die auch Lehrkräften an Ersatzschulen zugute kommen.

Seitdem der BAT am 1. November 2006 durch den TV-L ersetzt wurde, kann 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 spezielles Problem ergeben: 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 1. November 2007 ihren Dienst begonnen haben), muss mit dem neuen Dienstgeber, also dem Träger der Ersatzschule, geklärt werden, dass dieser die individuelle Zulage ebenfalls zahlt, damit der Beschäftigte keinen Einkommensverlust hinnehmen muss. Eventuell benötigt der Schulträger deshalb etwas Zeit, um mit der zuständigen Bezirksregierung die Refinanzierung zu klären.

2.2. Höhergruppierung

Die Eingruppierung von angestellten Lehrkräften ist aus den Regelungen des TV-L herausgenommen. Sie erfolgt aufgrund zweier Runderlasse des Kultusministeriums für das Land Nordrhein-Westfalen, die auf einer Verein-

barung der Tarifgemeinschaft Deutscher Länder in diesem Sachbereich beruhen. Einmal handelt es sich um einen Erlass vom 16. November 1981 ('Erfüller-Erlass'), der die Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer regelt, die die volle Lehrbefähigung besitzen. Im Bereich der Realschulen ist eine Höhergruppierung für den Fall vorgesehen, dass die Voraussetzungen erfüllt sind, die vergleichbare Lehrkräfte im Beamtenverhältnis für eine Beförderung nach A13 erfüllen müssen, und eine Planstelle der Besoldungsgruppe A13 zur Verfügung steht.

Soweit die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte die volle Lehrbefähigung nicht besitzen, richtet sich die Eingruppierung nach dem Erlass vom 20. November 1981 ('Nichterfüller-Erlass'). Hier sind die Möglichkeiten der Höhergruppierung in der Regelung einzeln aufgeführt. Dabei ist die Möglichkeit des so genannten Bewährungsaufstiegs mit eingearbeitet. Dies bedeutet, dass die betroffene Lehrkraft, wenn sie sich in der entsprechenden Vergütungsgruppe bewährt hat, einen rechtlich durchsetzbaren Anspruch auf Höhergruppierung hat. Und dies unabhängig davon, ob eine entsprechende Stelle zur Verfügung steht oder nicht.

In ständiger Rechtsprechung gehen die Arbeitsgerichte davon aus, dass dieser Bewährungsaufstieg zwingend voraussetzt, dass die Geltung der entsprechenden Regelungen im Arbeitsvertrag vereinbart worden ist. Will eine Lehrkraft im Angestelltenverhältnis bei einem Ersatzschulträger von der Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs Gebrauch machen, muss sie

bei Abschluss des Arbeitsvertrages also sicherstellen, dass dieser einen entsprechenden Hinweis auf die vorgenannten Runderlasse enthält.

2.3 Befristete Verträge

Unter dem Druck haushaltsrechtlicher Zwänge vergeben Ersatzschulträger seit längerem auch befristete Verträge. Solche Arbeitsverhältnisse sind nur dann rechtskonform, wenn ihnen ein befristungsfähiger, im Vertrag *expressis verbis* genannter Sachverhalt zugrunde liegt! Nach Ablauf findet ein befristetes Beschäftigungsverhältnis sein Ende, ohne dass es einer Kündigung bedürfte. Erkundigen Sie sich also rechtzeitig nach eventuellen Chancen für eine Verlängerung Ihrer Beschäftigung. Gegebenenfalls sollten Sie sich auch mit der Mitarbeitervertretung oder dem Betriebsrat Ihrer Schule beraten.

In ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist eine Befristung des Beschäftigungsverhältnisses nur dort zulässig, wo diese Befristung rechtswirksam begründet wird. Diese Befristungsbegründung muss bei Verträgen, die unter Hinweis auf den TV-L abgeschlossen werden, schriftlich im Vertrag selbst enthalten sein. Hat eine bei einem Ersatzschulträger mit einem befristeten Arbeitsvertrag angestellte Lehrkraft Zweifel, ob diese Befristung ihres Beschäftigungsverhältnisses rechtmäßig ist, kann sie die Zulässigkeit der Befristungsabrede in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren überprüfen lassen. Eine Klage auf Entfristung des Beschäftigungsverhältnisses muss spätestens drei Wochen nach Ablauf des Vertrages beim Arbeitsgericht eingegangen sein.

2.4 Arbeitsverhältnisse außerhalb des TV-L

Eine nebenberufliche Beschäftigung von Lehrkräften, deren soziale Sicherung durch eine andere (Haupt-) Tätigkeit erreicht wird, gestattet es dem Schulträger, die Anwendung des TV-L auf diesen Arbeitsvertrag auszuschließen. Die Bedingungen sind in vielen Bereichen schlechter als solche im Rahmen eines TV-L-Beschäftigungsverhältnisses. Sie können zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer frei ausgehandelt werden. In einem Punkt hat allerdings das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 25. Januar 1989 zu Az. 5 AZR 311/88 dieses Dispositionsrecht der Vertragsparteien eingeschränkt. Es hat unter Berufung auf das bereits genannte Beschäftigungsförderungsgesetz 1985 erklärt, dass auch bei Vergütung von nebenberuflichen Lehrkräften anteilmäßig BAT-Vergütung (jetzt TV-L) zu gewähren ist.

2.5 Planstellenvorvertrag

Die Begründung eines Planstellenvorvertragsverhältnisses erfolgt mit dem Zweck, analog dem Probe-Beamtenverhältnis im öffentlichen Schuldienst, die Bewährung des Betroffenen oder der Betroffenen als Lehrkraft in einem bestimmten Amt festzustellen. Dies setzt zunächst voraus, dass eine besetzbare Planstelle vorhanden ist. Die Planstellenvorvertragsinhaber werden immer auf einer solchen Planstelle geführt. Wichtig für die Betroffenen ist, dass sie sich in einem bestimmten Amt bewähren müssen. Im Rahmen der neu gestalteten Lehrerausbildung gewinnt dies insbesondere an Bedeutung für jene, die die Qualifikation sowohl für die Se-

kundarstufe I als auch die Sekundarstufe II besitzen. Die Tätigkeit in einer der beiden Schulstufen ist jeweils einem anderen Amt zugeordnet. Als Lehrkraft für die Sekundarstufe I ist man in einem Amt der Besoldungsgruppe A 12 – gehobener Dienst – tätig. Als Lehrkraft für die Sekundarstufe II wird man im höheren Dienst – A 13 mit Zulage – eingestellt, sofern man mindestens fünfzig Prozent der Unterrichtsstunden in der Sekundarstufe II erteilt. Die Bewährung muss in dem jeweiligen Amt stattfinden. Nur in dem Amt, in dem man sich auch tatsächlich bewährt hat, kann man in ein lebenszeitliches Verhältnis übernommen werden.

Die Bewährungszeit (Probezeit) beträgt gemäß § 14 Landesbeamtengesetz NRW drei Jahre. Da im Planstellenvorvertrag darauf Bezug genommen wird, gilt dies auch für Planstellenvorverträge im Ersatzschuldienst.

Nach Ablauf der Bewährungszeit muss die Bewährung durch eine dienstliche Beurteilung, in der Regel im Zusammenhang mit einer Hospitation, festgestellt werden. Ist der Bewährungszeitraum erfolgreich abgelaufen, so hat der oder die Betroffene einen Anspruch darauf, in ein entsprechendes Planstellenverhältnis übernommen zu werden. Der Einwand des Schulträgers, es sei im Augenblick keine besetzbare Planstelle vorhanden, kann im Hinblick auf das zu Beginn Gesagte nicht durchgreifen.

2.6. Planstellenverhältnisse

§ 102 Abs. 3 SchulG NRW umschreibt die rechtlichen Voraussetzungen für die Begründung von Planstelleneinhaberverhältnissen an Ersatzschulen.

Da es sich bei der Planstelle um das Regel-Beschäftigungsverhältnis an staatlich genehmigten Ersatzschulen handelt, soll dieses in der Folge näher dargestellt werden.

Die Planstelle ist zunächst ein haushaltsrechtlicher Sachverhalt. Es ist ein Titel im Haushalt, der Finanzmittel einer bestimmten Person zuordnet.

Auch bei Planstelleneinhabern handelt es sich um Beschäftigte, die ihrem Status nach Angestellte sind und daher Streitigkeiten mit ihrem Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten austragen müssen. Allerdings findet auf dieses Beschäftigungsverhältnis eine Reihe von Regelungen aus dem Beamtenbereich Anwendung. Hierbei handelt es sich um solche Vorschriften, die bei der Berufung in das Dienstverhältnis und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses den allgemeinen beamtenrechtlichen Regelungen entsprechen, soweit diese nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen. Damit gelten alle beamtenrechtlichen Regelungen, die bestehende laufende Dienstverhältnisse betreffen, zunächst nicht. Zu den Vorschriften, die auf den Planstelleneinhaber nach den vorgenannten Vorgaben nicht anzuwenden sind, gehört insbesondere die Regelung über Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung, Nebenbeschäftigung, aber auch die Vorschriften über die jederzeitige Versetzbarkeit des Beamten sowie die Pflicht, unbezahlte Überstunden zu leisten und die eingeschränkte Residenzpflicht und das Disziplinarrecht. Welches aber sind die Regelungen, die im Rahmen eines solchen Planstellenvertrages relevant sind? Nach § 3 LBG NRW muss der Bewerber die Vorbildung für die

für ihn angestrebte Laufbahn besitzen. Die Auslese muss analog zu § 9 Beamtenstatusgesetz NRW nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung stattfinden.

Hier stellt sich die Frage, ob der private Schulträger an die Einstellungspraxis des Landes, nach den Examensnoten einzustellen, gebunden ist. Es ist von der staatlichen Schulaufsicht unbestritten, dass der Ersatzschulträger den Begriff »Eignung« und »Befähigung« nach eigenen Vorstellungen mit Inhalt füllen kann. Er kann also von den Erfordernissen, den Bewerber mit der besten Examensnote einzustellen, abgehen und nach Kriterien auswählen, die eigenen Befähigungen im Hinblick auf das von ihm zugrunde gelegte spezifische Profil der Schule entsprechen.

Ferner muss in analoger Anwendung des § 10 LBG NRW dem Planstellenverhältnis auf Lebenszeit ein Probeverhältnis vorangehen. Strittig ist, ob die in der Laufbahnverordnung NRW vorgegebenen Altersgrenzen in der gleichen Weise auf Lehrkräfte an Ersatzschulen Anwendung finden müssen, wie das Land Nordrhein-Westfalen dies für die öffentlichen Schulen vorsieht. Gemäß § 84 Laufbahnverordnung NRW kann von dem Erfordernis der Altersgrenze eine Ausnahmegenehmigung erteilt werden. Sie liegt im pflichtgemäßen Ermessen der zuständigen Behörden, für staatliche Lehrkräfte der jeweiligen Bezirksregierungen. Aufgrund finanzieller Vorgaben durch das Finanzministerium werden solche Ausnahmegenehmigungen im staatlichen Schuldienst derzeit nur in klar definierten Grenzen, etwa durch Berücksichtigung des Wehrdienstes, erteilt.

Für ein Planstellenverhältnis im oben genannten Sinne ist auch charakteristisch, dass bei der Beendigung dieses Vertragsverhältnisses bestimmte beamtenrechtliche Regelungen beachtet werden müssen. Dies bedeutet, dass die §§ 31 bis 41 LBG NRW entsprechend anzuwenden sind. Es gelten also die gleichen Bedingungen, unter denen auch ein staatlicher Beamter in den Ruhestand treten kann. Dies ist auch im Hinblick auf die so genannte Antragsaltersgrenze von Bedeutung für Lehrkräfte an Ersatzschulen.

Nach § 23 Beamtenstatusgesetz NRW kann ein Beamter jederzeit seine Entlassung aus dem Dienst verlangen. Sie kann vom Dienstherrn zwecks Erledigung der Amtsgeschäfte längstens drei Monate hinausgeschoben werden. Bitte beachten Sie: Auf Planstelleninhaber ist diese Regelung nicht anwendbar, er muss seinen Dienstvertrag gegebenenfalls kündigen und dabei die vereinbarten Fristen einhalten. In der Regel muss bis zum 31. Januar eines Jahres gekündigt worden sein, damit man die Schule zum 1. August des selben Jahres verlassen kann.

Es wurde bereits darauf verwiesen, dass die Vorschriften des Landesbeamtengesetzes über die Zurruesetzung von Beamten auch auf Planstelleninhaber entsprechend anzuwenden sind. Dies gilt auch für die Möglichkeit des § 34 Abs. 1 LBG NRW, aufgrund bestehender Dienstunfähigkeit vorzeitig in den Ruhestand zu treten. Die in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen lassen es dringend angeraten sein, eine solche Dienstunfähigkeit als Grundlage einer Zurruesetzung auch bei Lehrkräften an Ersatzschulen durch einen Amtsarzt feststellen zu lassen. Eine

Auseinandersetzung zwischen dem Schulträger und der Bezirksregierung im Rahmen der Refinanzierung solcher Versorgungsbezüge bezüglich der Berechtigung der Zuruhesetzung kann dann nicht auf dem Rücken und zu Ungunsten der betroffenen Lehrkraft entstehen. Ist die Dienstfähigkeit eines Planstelleninhabers wieder hergestellt, so muss er dies dem Schulträger mitteilen, der dann darüber zu befinden hat, ob er die Arbeitsleistung der Lehrkraft wieder in Anspruch nimmt oder nicht.

Wie bereits angesprochen wurde, ist nicht alles, was zwischen der Begründung und der Beendigung des Planstellenverhältnisses an Rechten und Pflichten für die betroffene Lehrkraft möglicherweise besteht, dem bereits genannten § 102 SchulG NRW zu entnehmen. Um zu vermeiden, dass ein schier endloser Katalog dieser gegenseitigen Rechte und Pflichten aus dem Beschäftigungsverhältnis in die vertragliche Regelung selbst aufgenommen

werden muss, verweisen die bereits angesprochenen Musterverträge auf die allgemein für entsprechende hauptamtliche Lehrer an vergleichbaren öffentlichen Schulen maßgeblichen Bestimmungen, soweit diese nicht auf der Eigenart des öffentlichen Dienstes beruhen. Bereits die Verwendung des Begriffs »entsprechende hauptamtliche Lehrer« zeigt, dass hier an die Lehrkraft im Beamtenverhältnis im staatlichen Schuldienst gedacht ist. Denn nur diese hat ein Amt inne. Dies wird insbesondere in den neuen Mustern der Anstellungs- und Arbeitsverträge für Lehrerinnen und Lehrer an Ersatzschulen deutlich, die zwischen der katholischen Kirche als Schulträgerin und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung 1995 vereinbart wurden. Dort wird in § 2 ausdrücklich auf die »entsprechende hauptamtlich im Beamtenverhältnis stehende Lehrkraft« verwiesen. Als Bezugspunkt im Rahmen eines solchen Beschäftigungsverhältnisses gilt also die beamtete Lehrkraft an den entsprechen-



den staatlichen Schulen. Deren Rechte und Pflichten sind Grundlage des Anstellungsvertrages zwischen dem Ersatzschulträger und seiner Lehrkraft. Von daher sind etwa die Regelungen über die Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung, Sonderurlaub, Arbeitszeit und vieles mehr für Ersatzschulträger und seiner Lehrkraft verbindlich. Das gilt auch für finanzielle Leistungen wie Beihilfe und Sonderzuwendungen. Zu den Regelungen, die für Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber an staatlichen genehmigten Ersatzschulen Anwendung finden, gehören auch die Möglichkeiten, Altersteilzeit oder eine Jahresfreistellung (früher: Sabbatjahr) in Anspruch zu nehmen.

Umgekehrt obliegen den Lehrkräften all jene Pflichten wie einem Beamten an einer staatlichen Schule. Dazu gehört die Wahrnehmung aller Aufgaben, die im Zusammenhang mit der Lehrertätigkeit liegen. Das gleiche gilt für Verpflichtungen, im Krankheitsfalle entsprechende ärztliche Nachweise zu erbringen. Dies schließt das Recht des Schulträgers ein, eine vertrauensärztliche bzw. amtsärztliche Untersuchung für seine Lehrkräfte anzuordnen.

Wichtig für Planstelleninhaber ist ferner, dass die Berechnung der Versorgungsbezüge nach den gleichen Grundsätzen erfolgt wie dies bei staatlichen Beamten der Fall ist. Hierbei muss der Schulträger den Eigenanteil an den Versorgungsleistungen aufbringen (zur Zeit sechs Prozent, wenn Schulräume und Einrichtungen vom Schulträger gestellt werden). Allerdings wird das Risiko der Versorgungslasten für Planstelleninhaber im Falle der Schließung einer Ersatzschule gemäß § 111 SchulG

NRW auf das Land Nordrhein-Westfalen übertragen. Das Land muss also in jedem Fall die gesamten Versorgungslasten des Schulträgers tragen. Von daher mag es verständlich erscheinen, dass das Land bei der Berufung von Lehrkräften an staatlich genehmigten Ersatzschulen in ein Planstellenvertragsverhältnis ein Mitspracherecht reklamiert. Muss es doch im Falle einer solchen Schließung der Schule möglicherweise für den Schulträger bezüglich der Versorgungsbezüge voll eintreten. Friedrich Müller vertritt in seinem bereits zitierten Werk über die Ersatzschulen die Auffassung, dass dieses rein fiskalische Interesse des Landes nicht dazu ausreicht, um eine umfassende Inhaltskontrolle der entsprechenden Einstellungsverträge zu rechtfertigen. Da sich das Risiko des Landes in der Tat nur bei Schließung einer Schule realisiert, ansonsten sich der Schulträger aber entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen an der Altersversorgung beteiligen muss, kann dieses Argument letztlich eine tiefgreifende Kontrolle der zwischen Schulträger und dem einzelnen Beschäftigten abzuschließenden Verträge nicht rechtfertigen.

2.7 Ersatzschullehrer als Beamte der evangelischen Landeskirchen

Die verfassten Kirchen und ihre Gliederungen, die Bistümer, Landeskirchen, Kirchengemeinden etc. sind gemäß Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 Weimarer Reichsverfassung Körperschaften des öffentlichen Rechts. Kraft dieser Eigenschaft kommt ihnen die Dienstherrenfähigkeit zu, also das Recht, öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zu begründen

und somit Kirchenbeamte zu berufen. Das Grundgesetz erlaubt den Kirchen des Weiteren, ihre öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse selbstständig zu ordnen. Folgerichtig spricht das Beamtenstatusgesetz NRW im § 2 den Kirchen Diensttherrenfähigkeit zu. Von dieser Möglichkeit macht die evangelische Kirche in Deutschland mit ihren Landeskirchen auf der Grundlage einer langen Tradition Gebrauch.

Das im Zusammenhang dieser Kurzdarstellung anzusprechende Kirchenbeamtenengesetz ist dasjenige der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD), das für die drei nordrhein-westfälischen Landeskirchen als Gliedkirchen ebenfalls gilt. Zur Ergänzung wird jeweiliges Landesrecht sinngemäß angewandt, soweit kirchliches Recht nicht entgegensteht. In Anlehnung an staatliches Recht haben die Landeskirchen auch eine eigene Disziplinar- und Verwaltungsgerichtsbarkeit geschaffen.

Eigene Wege gehen die Landeskirchen ebenfalls beim Personalvertretungsrecht. Hier folgen sie dem Kirchengesetz über Mitarbeitervertretungen in der EKD (MVG), das sie mit nur wenigen Änderungen für ihren Bereich übernommen haben, die EKIR beispielsweise durch das Kirchengesetz über die Bildung von Mitarbeitervertretungen in kirchlichen Dienststellen in der EKIR vom 12. Januar 1994. Mit ihren Mitarbeitervertretungsgesetzen entfernen sich die Landeskirchen wie die katholischen Bistümer deutlich und fühlbar von den personalvertretungsrechtlichen Regelungen des Bundes und des Landes; zum Grundsätzlichen lesen Sie bitte Kapitel C 3 (Das Personalvertretungsrecht an Ersatzschulen).

Das Kirchenbeamtenverhältnis ist ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis – wie jedes Beamtdienstverhältnis. Die Berufung in das Kirchenbeamtenverhältnis ist nur zulässig zur Wahrnehmung eines Dienstes von besonderer kirchlicher Verantwortung. Verschiedene Bestimmungen des Kirchenbeamtenengesetzes lassen daher keinen Zweifel darüber aufkommen, dass Kirchenbeamte ein Amt wahrnehmen, in dem sie ihrer Kirche und deren religiös-geistlichem Auftrag unmittelbar dienen.

Als Träger von Ersatzschulen berufen die evangelischen Landeskirchen ihre Lehrer in der Regel zu Kirchenbeamten. Nur in Einzelfällen – so zum Beispiel wenn ein Lehrer nicht der ev. Kirche angehört – unterbleibt die kirchliche Verbeamtung und werden Lehrer wie an anderen Ersatzschulen aufgrund eines privatrechtlichen Dienstvertrages ein- und angestellt. Jedoch sei darauf hingewiesen, dass es von dieser Regel Ausnahmen gibt: So dürfen etwa zur Abdeckung des Religionsunterrichts dringend benötigte Religionslehrer einer anderen Konfession dennoch in das evangelische Kirchenbeamtenverhältnis berufen werden.

Die Berufung erfolgt wie im öffentlichen Dienst durch Überreichung einer Urkunde. Rechte und Pflichten des Kirchenbeamten werden also nicht vertraglich vereinbart, sie werden von der jeweiligen Landeskirche hoheitlich durch Kirchengesetz festgesetzt. Vor der erstmaligen Überreichung einer Berufungsurkunde hat der/die zu Berufende ein Gelöbnis abzulegen, das bei Konfessionsverschiedenheit eine besondere Form erhält.

Bitte beachten Sie: Trotz der evidenten Ähnlichkeiten in Rechtsstellung und Titulatur gilt auch für den Ersatzschullehrer als Kirchenbeamten, dass er kein Landesbeamter ist. Will er also in den öffentlichen Schuldienst überwechseln, besteht auch für ihn kein Automatismus der Übernahme. Zum Grundsätzlichen lesen Sie bitte Kapitel C 4 (Rückkehr in den Landesdienst), dessen Aussagen auch hier greifen.

Die Möglichkeit zur Begründung kirchlicher Dienstverhältnisse öffentlich-rechtlicher Art eröffnet das Grundgesetz, die Anwendung staatlichen Beamtenrechts erlaubt den Kirchen das Beamtenrechts-Rahmengesetz, die spezifisch kirchliche Ausprägung des Kirchenbeamtenverhältnisses nehmen die Kirchenbeamtengesetze vor. Für Kirchenbeamte als Ersatzschullehrer sind ebenfalls die Normen des Schulgesetzes NRW zu beachten.

Einige für die kirchliche Ausprägung besonders charakteristische Bestimmungen des kirchlichen Beamtengesetzes verdienen die Wiedergabe im Wortlaut. Aus dem Kirchengesetz über die Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten in der EKD vom 4. April 2012:

§ 1 Der Dienst der Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamten gründet auf dem Auftrag, den die Kirche von ihrem Herrn Jesus Christus erhalten hat. Alle in den Dienst der Kirche Berufenen wirken an der Erfüllung dieses Auftrags mit.

§ 3 In das Kirchenbeamtenverhältnis soll berufen werden, wer überwiegend kirchliche Aufsichtsbefugnisse ausüben oder überwiegend andere Aufgaben von besonderer kirchlicher Verantwortung wahrnehmen soll.



§ 8 Abs. 1 (2) In das Kirchenbeamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer Mitglied einer Gliedkirche der Evangelischen Kirche in Deutschland oder einer der Evangelischen Kirche in Deutschland angeschlossenen Gemeinschaft der Evangelischen Kirche in Deutschland ist, die Gewähr dafür bietet, sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass das Vertrauen in seine pflichtgemäße Amtsführung gewahrt und die Glaubwürdigkeit der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages nicht beeinträchtigt wird.

§ 18 (1) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte haben ihren Dienst in Bindung an Schrift und Bekenntnis und nach den Ordnungen der Kirche auszuüben. (2) Sie haben die ihnen obliegenden Pflichten mit vollem persönlichen Einsatz, treu, uneigennützig und gewissenhaft zu erfüllen. (3) Sie haben sich innerhalb und außerhalb des Dienstes so zu verhalten, dass das Vertrauen in ihre pflichtgemäße Amtsführung gewahrt und die Glaubwürdigkeit der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages nicht beeinträchtigt wird.

§ 19 (1) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte haben folgendes Gelöbnis abzulegen: »Ich gelobe vor Gott, den mir anvertrauten Dienst in Bindung an Schrift und Bekenntnis und nach den Ordnungen der Kirche auszuüben, die mir obliegenden Pflichten mit vollem persönlichen Einsatz, treu, uneigennützig und gewissenhaft zu erfüllen und mein Leben so zu führen, dass das Vertrauen in meine pflichtgemäße Amtsführung gewahrt und die Glaubwürdigkeit der Wahrnehmung des kirchlichen Auftrages nicht beeinträchtigt wird.«

(2) Das Gelöbnis soll bei der erstmaligen Ernennung abgelegt werden.

§ 27 (1) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte haben bei politischer Betätigung und bei Äußerungen zu Fragen des öffentlichen Lebens die Mäßigung und Zurückhaltung zu üben, welche die Rücksicht auf ihr Amt gebietet.

§ 58 (2) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte können versetzt werden, wenn sie dies beantragen oder ein dienstliches Interesse besteht. (3) Eine Versetzung bedarf nicht ihrer Zustimmung, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört und derselben oder einer gleichwertigen Laufbahn angehört wie das bisherige Amt und mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist; Stellenzulagen gelten dabei nicht als Bestandteile des Grundgehalts.

§ 76 (1) Kirchenbeamtinnen und Kirchenbeamte sind kraft Gesetzes entlassen, wenn sie

- a) aus der Kirche austreten,
- b) den Dienst ohne Genehmigung des Dienstherrn aufgeben oder nach Ablauf einer Beurlaubung trotz Aufforderung durch den Dienstherrn nicht wieder aufnehmen,
- c) in ein öffentlich-rechtliches Amts- oder Dienstverhältnis zu einem anderen Dienstherrn treten, sofern gesetzlich nichts anderes bestimmt ist oder die für die Ernennung zuständige Stelle keine andere Regelung trifft.

C. Die Laufbahn des Ersatzschullehrers

1. Eintritt in den Ersatzschuldienst – Wechsel in den Ersatzschuldienst

In den Ersatzschuldienst eintreten kann ein Lehrer, der die Laufbahnprüfungen erfolgreich bestanden hat, oder seine wissenschaftliche und pädagogische Eignung durch gleichwertige freie Leistungen im Sinne von § 102 SchulG NRW nachgewiesen hat. In den Ersatzschuldienst überwechseln können auch Personen, die als Lehrer bereits im Dienst an einer öffentlichen Schule stehen.

Wer im Landesdienst tätig ist, muss vor dem Wechsel seine dortige Tätigkeit kündigen, falls im Angestelltenverhältnis tätig, oder seine Entlassung beantragen, falls er beamtet ist. Das Nähere zum Thema Entlassung normiert § 27 LBG NRW, insbesondere die Möglichkeit der jederzeitigen Beantragung der Entlassung. Es ist dabei zu gewährleisten, dass die Entlassung erst zu dem Zeitpunkt rechtskräftig wird, zu dem der Anstellungsvertrag mit dem privaten Schulträger nach Prüfung durch die obere Schulaufsichtsbehörde rechtswirksam wird. Es besteht auch die Möglichkeit, sich für einen Zeitraum bis zu zwei Jahren für den Ersatzschuldienst beurlauben zu lassen (Sonderurlaubsverordnung § 12 Abs. 3). Diese Zeiten werden als ruhegehaltsfähige Dienstzeit anerkannt, gleichzeitig besteht auch Versicherungsfreiheit

in der gesetzlichen Rentenversicherung. So besteht die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen in einer Ersatzschule genau kennen zu lernen.

2. Beförderung

Im Ersatzschuldienst verläuft bei dem Inhaber eines Planstellen(vor)vertrages die weitere Laufbahn nach den allgemeinen beamtenrechtlichen Bestimmungen, soweit diese auf den Ersatzschuldienst anwendbar sind. Zu beachten ist, dass das Besetzungsrecht aller Stellen beim jeweiligen Träger liegt und das Land kein Mitwirkungsrecht beim Auswahlverfahren um Stellen und Beförderungsstellen des Schulträgers hat. Es ist Sache des Schulträgers, ein entsprechendes Auswahlverfahren für seine Schulen zu installieren. Er muss hierbei die Grundsätze der Chancengleichheit und der Chancengerechtigkeit beachten. Hat der Schulträger ein solches Auswahlverfahren normiert, ist er insoweit daran gebunden. Bei Verstößen hiergegen können die benachteiligten Lehrkräfte das Verhalten des Schulträgers zunächst mit Hilfe der Mitarbeitervertretung und schließlich vor dem zuständigen Arbeitsgericht korrigieren. Dies gilt auch für die Planstelleninhaberinnen und Planstelleninhaber. Der Schulträger wird in der Regel die laufbahnrechtlichen Vorschriften des Beamtenrechts anwenden, daneben allerdings auch solche zu Grunde legen, die sich aus der Eigenart seiner Schule ergeben. Auch befindet der Träger selbst darüber, ob er freie Beförderungsstellen ausschreibt oder deren Besetzung auf andere Weise regelt.

Der Schulträger kann Planstelleninhaberinnen und -inhabern unter Beachtung der für Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen geltenden laufbahnrechtlichen Grundsätze im Arbeitsvertrag gestatten, die im öffentlichen Schuldienst vorgesehenen Bezeichnungen als reine Berufsbezeichnung mit einem Zusatz zu führen, der auf die Tätigkeit an der Ersatzschule hinweist, also beispielsweise Studienrat iK oder Realschullehrer iE (iK = im Kirchendienst, iE = im Ersatzschuldienst).

Bitte beachten Sie: Ganz allgemein dürfte es sich im Ersatzschuldienst dringend empfehlen, die Einhaltung beamtenrechtlicher bzw. tarifrechtlicher Bestimmungen und Fristen selbst im Auge zu behalten (zum Beispiel Beendigung der Probezeit, Beförderung, etc.).

3. Das Personalvertretungsrecht an Ersatzschulen

Die bei den staatlichen Schulaufsichtsbehörden bestehenden Lehrpersonalräte sind zwar für die im Landesdienst stehenden Lehrer, nicht jedoch für Lehrer an Ersatzschulen zuständig. Ihrer Natur nach sind nämlich Betriebs- und Personalräte nur für das Verhältnis der Beschäftigten zu ihrem eigenen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zuständig; zwischen Lehrern iK/iE und dem Land Nordrhein-Westfalen jedoch bestehen keinerlei dienstrechtliche Beziehungen, an deren Gestaltung eine staatliche Personalvertretung mitwirken könnte.

Ersatzschulen fallen, sofern sie nicht in kirchlicher Trägerschaft stehen, grundsätzlich unter das Betriebsverfassungsgesetz und können daher Betriebsräte bilden. Das BetrVG gilt aber nur insoweit, als seiner An-

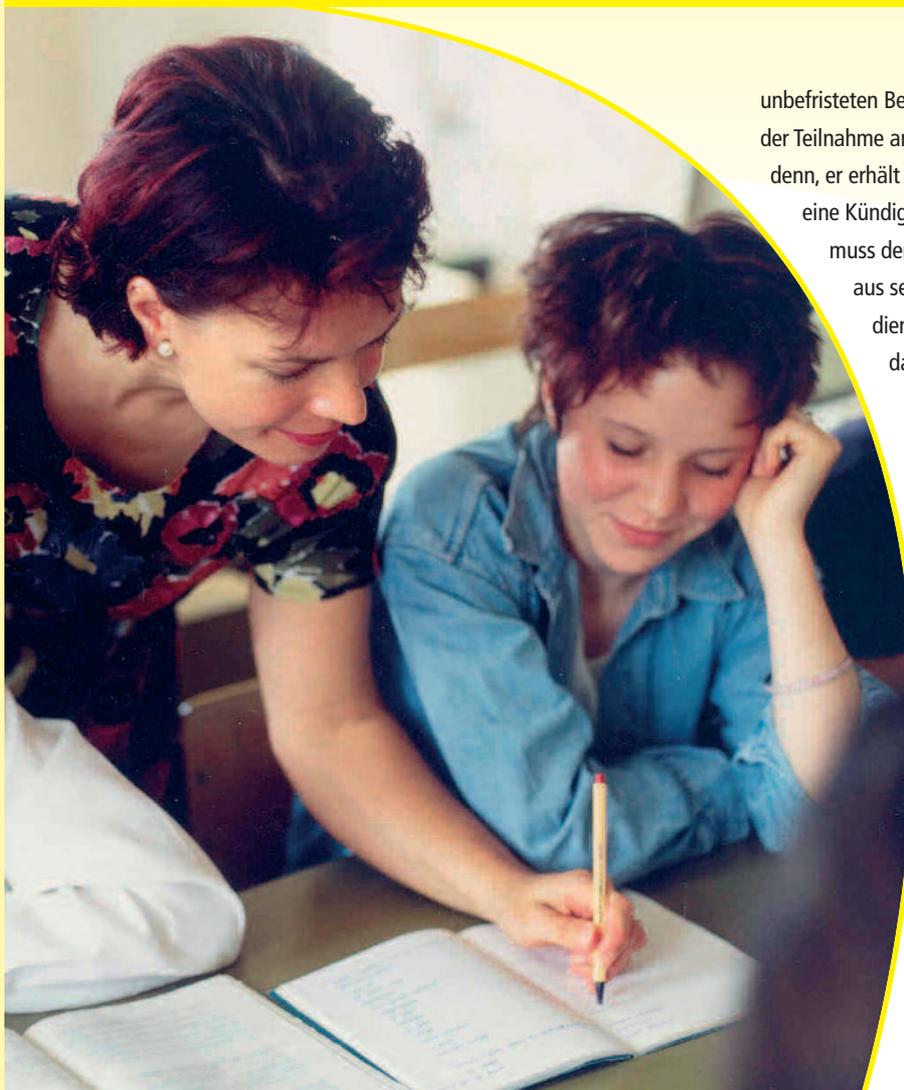
wendung die Eigenart des Tendenzunternehmens Schule nichts entgegensteht.

Ersatzschulen in kirchlicher Trägerschaft sind sowohl aus dem Wirkungsbereich des BetrVG als auch dem der staatlichen Personalvertretungsgesetze ausgenommen, da den Kirchen die selbständige Ordnung eines Personalvertretungsrechts überlassen ist. Sie bilden daher Mitarbeitervertretungen nach dem Recht der katholischen Mitarbeitervertretungsordnung (MAVO) oder der Mitarbeitervertretungsgesetze (MVG) der evangelischen Landeskirchen.

4. Wechsel in den Landesdienst

Nochmals: Ersatzschullehrer sind keine Bediensteten des Landes. Ihr Wechsel in den Staatsdienst ist daher zwar grundsätzlich möglich, kann jedoch nicht jederzeit realisiert werden. Zu beachten ist dreierlei:

Ein Ersatzschullehrer, der von einem privaten Schulträger in den staatlichen Schuldienst wechseln will, kann sich im Rahmen des regulären Einstellungsverfahrens (schulscharfe Stellenausschreibungen oder – sofern von den Bezirksregierungen angeboten – Listenverfahren) für den staatlichen Schuldienst bewerben. Allerdings lassen die derzeitigen Regelungen bezüglich der Einstellung in den staatlichen Schuldienst dies nur beschränkt zu. Es können sich nur solche Lehrkräfte von Ersatzschulen an dem staatlichen Einstellungsverfahren beteiligen, die nicht in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis zum Schulträger stehen. Wer in einem



unbefristeten Beschäftigungsverhältnis im Ersatzschuldienst steht ist von der Teilnahme am Einstellungsverfahren derzeit ausgeschlossen, es sei denn, er erhält von seinem Schulträger eine Freigabeerklärung oder kann eine Kündigungsbestätigung vorlegen. In dieser Freigabeerklärung muss der Träger erklären, dass er mit dem Wechsel der Lehrkraft aus seinem Beschäftigungsverhältnis in den staatlichen Schuldienst einverstanden ist. Dies beinhaltet auch die Erklärung, dass gegebenenfalls auf die Einhaltung von Kündigungsfristen seitens der Lehrkraft verzichtet wird.

Die Lehrkraft, die einen solchen Wechsel anstrebt, muss aber beachten, dass nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 Beamtenversorgungsgesetz NRW ein Ruhegehalt nach beamtenrechtlichen Grundsätzen nur gewährt wird, wenn eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet wurde. Hierbei ist natürlich der Zeitraum gemeint, der auf die Ernennung zum Beamten oder zur Beamtin auf Probe folgt. Die Anrechnung von Tätigkeiten als Planstelleninhaberin oder Planstelleninhaber sieht diese Vorschrift nicht vor. Wird also eine Planstelleninhaberin oder ein Planstelleninhaber, der in den staatlichen Schuldienst unter Berufung in ein Beamtenverhältnis zunächst für drei Monate auf Probe, dann leibzeitlich wechselt, innerhalb dieser Fünf-Jahres-Frist dienstunfähig, wird ihr oder

ihm keine Pension gewährt. Es kann jedoch ein Unterhaltsbeitrag geleistet werden. Manche Träger beurlauben die Planstelleninhaber für den gesamten Zeitraum, so dass eine Absicherung für diesen Zeitraum erfolgt. Andernfalls empfiehlt der Verband *lehrer nrw* eine private Absicherung (BUZ).

Ein Planstelleninhaber, der vorher noch keine Probezeit im öffentlichen Schuldienst abgeleistet hat, muss nach § 52 Abs. 3 Laufbahnverordnung NRW mindestens drei Monate Probezeit im öffentlichen Dienst ableisten. Damit während dieser Probezeit ein etwaiger Anspruch auf Versorgung erhalten bleibt, kann der Planstelleninhaber während dieser Zeit von seinem privaten Träger beurlaubt werden, so dass sein Vertragsverhältnis als Planstelleninhaber erst dann endet, wenn seine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgt.

Lehrkräfte aus dem Ersatzschuldienst dürfen bei der Übernahme in den Landesdienst in dem Amt angestellt werden, das sie vorher im Ersatzschuldienst innehatten. Eine Verpflichtung seitens des Landes besteht allerdings nicht.

Hinsichtlich der Altersgrenze bei der Übernahme in den öffentlichen Schuldienst bestimmt § 6 Abs. 5 Laufbahnverordnung NRW, dass Planstelleninhaber an Ersatzschulen in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden dürfen, wenn sie das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Bei Wegfall einer Ersatzschule nach § 111 SchulG NRW in den einstweiligen Ruhestand versetzte Planstelleninhaber dürfen in das Beamtenverhältnis auf Probe eingestellt werden, wenn sie das 60. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Allen Rückkehrwilligen ist dringend zu empfehlen, besonders die Fragen der Kündigungsmodalitäten oder der Gestaltung eines eventuellen Auflösungsvertrages mit dem privaten Schulträger, der Altersgrenze, der Rechtsstellung im öffentlichen Schuldienst nach einer Übernahme, der Ansprüche auf Versorgung nach Übernahme in den öffentlichen Schuldienst sowie des Anspruchs auf Zahlung der jährlichen Sonderzuwendung vor dem entscheidenden Schritt sorgfältig zu klären. Der Verband *lehrer nrw* steht auch hier seinen Mitgliedern jederzeit beratend zur Verfügung.

5. Schließung einer Ersatzschule

Es stellt sich die Frage, ob Planstelleninhaber, die aufgrund der Schließung einer Ersatzschule gemäß § 111 SchulG NRW in den Ruhestand versetzt worden sind, entsprechend § 42 LBG NRW vom Land Nordrhein-Westfalen in den aktiven Dienst im öffentlichen Schuldienst berufen werden können. Bitte beachten Sie: Sollte bei Schließung einer Ersatzschule der Schulträger den Planstelleninhaber nicht weiter beschäftigen können, müssen die Schulaufsichtsbehörden die Lehrkraft vorrangig (nach Möglichkeit in der gleichen Besoldungsgruppe) im öffentlichen Schuldienst einstellen. Bis zur endgültigen Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit und nach Beendigung der fünfjährigen Wartezeit befindet sich der Planstelleninhaber im einstweiligen Ruhestand (71,75 Prozent der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der derzeitigen Besoldungsgruppe). Zwar besteht keine Verpflichtung des Landes, die aufgrund einer Schulschließung in den Ruhestand versetzten

Lehrkräfte zu übernehmen, aber sofern das Land die betroffene Lehrkraft auf Grund des fächerspezifischen Bedarfs im öffentlichen Schuldienst einsetzen kann, wird es eine solche Übernahme bzw. Reaktivierung in den öffentlichen Schuldienst vornehmen. Dies erklärt sich schon aus fiskalischen Erwägungen, da es für das Land kostengünstiger ist, einer Lehrkraft für die geleistete Arbeit Besoldung statt Altersruhegeld ohne Gegenleistung zu gewähren.

Allerdings: Im Falle der Schließung einer Schule sind Ersatzschullehrer, die im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, im Gegensatz zu Planstelleninhabern nicht automatisch durch das Land abgesichert. § 111 SchulG NRW verlangt lediglich, dass das Land prüfen muss, inwieweit eine Unterbringung im öffentlichen Schuldienst auf freien und besetzbaren Stellen ermöglicht werden kann.

6. Der Referent für Privat- und Ersatzschulen im Verband *lehrer nrw*

Beratung in Einzelfragen zum Dienst an Ersatzschulen erteilt RR i. R.
Rolf Fischer, Referent für Privat- und Ersatzschulen im Verband
lehrer nrw.

Anfragen richten Sie bitte an die Verbandsgeschäftsstelle

Graf-Adolf-Straße 84
40210 Düsseldorf
Tel. 02 11 / 164 09 71



Kontakt

lehrer nrw

Verband für den Sekundarbereich

Graf-Adolf-Straße 84

40210 Düsseldorf

Telefon 02 11 / 1 64 09 71

Telefax 02 11 / 1 64 09 72

E-Mail info@lehrernrw.de

Web lehrernrw.de

lehrernrw