

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 Ganztags – 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 2024

Abordnung und Versetzung

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

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

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

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

Der **Versetzungserlass** vom 24.11.89 sieht Versetzungen zur Gewährleistung einer gleichmä-ßigen Versorgung mit Lehrerinnen und Lehrern im Lande NRW vor (bezirksintern u. bezirks-übergreifend). Sie können entsprechend der Lehramtsbefähigung der Lehrkräfte erfolgen (schulformintern und schulformübergreifend) und sind im Rahmen pädagogischer bzw. fachli-cher 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 Einver-ständnisses 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. Be-urlaubung 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 Dienst-herr hat im Rahmen der Fürsorgepflicht (§ 45 BeamStG) die Versetzung dann durchzuführen, wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen. Hierbei sind persönliche und dienstliche In-teressen 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 In-teressen 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 Papier-beleg **LID 112** ist möglich. Anträge sind bis Ende Juli zu stellen. Der **allgemeine Versetzungs-termin** ist vorrangig **der 1.8.** eines Jahres und **der 1.2.** als zusätzlicher Termin. Aus zwingen-den Gründen können schulforminterne Versetzungen auch während des Schuljahres durchge-führt werden. Laufbahngleiche Versetzungen können nicht mehr im Rahmen des Bewerbungs-verfahrens auf ausgeschriebene Stellen, sondern ausschließlich im Rahmen des allgemeinen Versetzungsverfahrens durchgeführt werden.

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

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

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

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

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

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

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

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

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

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

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

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

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

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

13 Prävention/betriebliches Eingliederungsmanagement

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

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

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

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 Leitungamt im Sinne von § 60 Absatz 1 Schulgesetz 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 Lehrerbildung,
- 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 Leitungamt 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 LBeamVG 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 Ruhegehaltsatz erhöht sich um 20 %. Der Unfallruhegehalt beträgt mindestens $66 \frac{2}{3}$ %, höchstens jedoch 75 % der ruhegehaltstfähigen 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 ruhegehaltstfähigen 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 mindestens einem Jahr oder
2. wegen einer vorsätzlichen Tat, die nach den Vorschriften über Friedensverrat, [...] zu einer Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten

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

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

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

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

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

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

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

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

Elternzeit und Elterngeld

Bundeselterngeld- und Elternzeit (BEEG)
Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW (FrUrIV 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 berechnete Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt. Auf der Lohnsteuerkarte eingetragene Freibeträge und eine günstige Steuerklasse (III statt IV) erhöhen das Elterngeld. Lebt die berechnete 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.

Computerberechnung

Frau
Marga Musterfrau
Friedrichstr. 12
12345 Astadt

Telefon: 02345 678901

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 Ganztags
mit mehr als 10 Stellen**

**VO zur Ausführung des § 93 Abs. 2 SchulG (BASS 11 – 11 Nr. 1) – ab 01.08.2023
[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 Ganztags Hauptschulen 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 abzurechnen. Kommen für eine Schule verschiedene Relationen "Schüler je Stelle" in Betracht, so sind die Grundstellenzahlen für jede zu den einzelnen Relationen gehörende Schülerzahl gesondert nach Maßgabe des § 7 Abs.1 Satz 1 zu errechnen und die Einzelwerte zu addieren. [...]

7.3 (zu § 7 Abs. 3)

7.3.1. Bei der Berechnung der Grundstellenzahl für die einzelne Schule ist die Summe wie folgt zu runden:

- Die Stellen sind auf halbe bzw. ganze Stellen abzurunden, wenn sie über 10,00 liegen. [...]

§ 9 Unterrichtsmehrbedarf [Ganztagsstellenzuschlag]

(1) Das 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 an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen /Lehrkräfte für Sonderpädagogik, Lehrkräfte anderer Lehrämter) [...]

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 Aufgaben [...] erhalten [...] für jede Praxissemesterstudierende [...] jeweils zwei Anrechnungsstunden für das jeweilige Schulhalbjahr.

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 01.08.2023

Gymn. Sek I G 9 Kl. 5-10 **19,87**
Gesamtschule Sek I **18,63**
Sekundarschule **16,27**

Gymnasium Sek II **12,70**
Gesamtschule Sek II **12,70**
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 Ganztags) 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 Ganztags) 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 Ganztags
$23,77 * 0,2 = 4,75$	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

	<--Leistungszeit 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

	<--Leistungszeit 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

	<--Leistungszeit 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

	<--Leistungszeit 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)

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

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

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 [...]

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 Zurruesetzung 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 Zurruesetzung 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 lebenspartnerschaftsähnlicher 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 nicht-eheliche) 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 Minstdauer 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 Teilzeitbeschäftigten 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: $22 \cdot 0,833 = 18,326$ 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 $5521 \cdot 0,667 = 3683 \text{ €}$ 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: $3.732 - 3582 = 150 \text{ €}$ 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:**

$$14.624 \cdot 12 - 11.049 \cdot 12 = 3575 \cdot 12 = 42.900 \text{ €}$$

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.

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

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 (LBeamVG 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: $WST = (D5J \times 0,65 \times GES) / ARB$ $RGZ = D5J / TZW \times GES \times 0,8$

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 $3 \times 0,5 = 1,5$ 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 $28 \text{ h} \times 0,65 = 18,2 \text{ h}$ bzw. $25,5 \text{ h} \times 0,65 = 16,57 \text{ h}$ 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: $0,65 \times 21,54 \text{ h} = 14,0 \text{ h}$.

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

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 $(3,0 \times 65\% \text{ von } 19,0 \text{ h}) = 37,05 \text{ h}$ zu leisten. Zusätzlich müssen $3 \times 0,5 = 1,5 \text{ Std. AE ab 55 J}$ 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 $(3,0 \times 65\% \text{ von } 17,0 \text{ h}) = 33,15 \text{ h}$ zu leisten. Zusätzlich müssen $3 \times 0,5 = 1,5 \text{ Std. AE ab 55 J}$ 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 $3 \times 65\% \text{ von } 28,0 \text{ h} = 54,6 \text{ h}$ in der ATZ unterrichten. Zusätzlich müssen $3 \times 1 = 3 \text{ Std. AE ab 55 J}$ 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 $3 \times 65\% \text{ von } 25,5 \text{ h} = 49,72 \text{ h}$ in der ATZ unterrichten. Zusätzlich müssen $3 \times 1 = 3 \text{ Std. AE ab 55 J}$ 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 $28 \times 0,65 = 18,2 \text{ h}$ bzw. $25,5 \times 0,65 = 16,57 \text{ h}$ 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 letzten 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 Einkommensteueranmeldung 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
 Friedrichstr. 12
 12345 Astadt

Tel: 02345 678901
 GebTag: 05.02.1961

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 (BeamStG) - §§ 8,9 und 71 LBesG NRW

§ 27 Begrenzte Dienstfähigkeit (BeamStG)

(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:	$4.954 € \cdot 20/28$	= 3.539 €
Differenz der Dienstbezüge:	$4.954 - 3.539$	= 1.415 €
Zuschlag wegen Teildienstfähigkeit	$1.415 € \cdot 50/100$	= 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.
Unterhältige 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 unterhältigen Teilzeitbeschäftigung 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 ruhegehaltstfähigen 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 Pflichtstundenzahl 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, Aufsichtsführung, 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. Projekttag 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 BeamStG 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, Sprechta-ge) sollen proportional zur Arbeitszeitermäßigung **[Schulleiter müssen also Teilzeitkräfte bei Vertretungen weniger einsetzen als Vollzeitkräfte.]** wahrgenommen werden. Bei Schulwand-erungen 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 Hint- anstellung der Fürsorgepflicht des Vorgesetzten gegenüber den Mitarbeitern.]** für Vertre- tungsunterricht zu sorgen (§ 12 Abs. 4, § 13). Die Schulleiterin oder der Schulleiter ist verantwor- tlich dafür, dass alle Vorbereitungen zum Unterrichtsbeginn des neuen Schuljahres abge- schlossen 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 Umfangs ihrer Teilnahmeverpflichtung bezüglich der Zahl der Veranstaltungen geltend machen. Lehramtsanwärterinnen und Lehramtsanwärtern ist an ihren Ausbildungsschulen die Gelegenheit zu geben, bei der Begleitung von Schulwanderungen und Schulfahrten Erfahrungen zu gewinnen
- Schulwanderungen und Schulfahrten müssen einen deutlichen Bezug zum Unterricht haben, 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] beigelegte 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 **Höchstdauer** von sechs Monaten für die Wiedereingliederung ist nur für Beamte vorgesehen. Bei Angestellten und schwerbehinderten Angestellten ist eine zeitliche Begrenzung nicht festgelegt. Nur Reha-Träger gehen auch davon aus, dass nach sechs Monaten die Wiedereingliederung beendet ist.
- Die **Dienstbezüge** während der Wiedereingliederung entsprechen in ihrer Höhe den Bezügen vor der Maßnahme. Eine Kürzung wegen der verringerten Arbeitszeit wird also nicht vorgenommen. Wenn bei Angestellten die Gehaltsfortzahlungsphase in die Krankengeldphase während der Eingliederungszeit übergeht, ist die Krankenkasse und der zuständige Reha-Träger einzuschalten. Sollte danach die Wiedereingliederung fortgesetzt werden, wird das Krankengeld gezahlt, 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 Arzt schreiben 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

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 Lehrerbildung 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)

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

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 entsprechend bei einem Wechsel von einem anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber.

§ 44 Sonderregelungen für Beschäftigte als Lehrkräfte

Nr. 1 Zu § 1 - Geltungsbereich –

1 Diese Sonderregelungen gelten für Beschäftigte als Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (zum Beispiel Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). 2 Sie 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 –

1 Die §§ 6 bis 10 finden keine Anwendung. 2 Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten in der jeweils geltenden Fassung. 3 Sind 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:

1 Für 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. 2 Die 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 Änderungsstarifvertrages 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.

Jubiläum – Dienstzeiten und Vergütung

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 unterhältigen Teilzeitbeschäftigung im Rahmen einer Beurlaubung aus familiären Gründen. Die Zeit braucht nicht zusammenhängend abgeleistet zu sein. Derselbe Zeitraum darf nur einmal berücksichtigt werden.