

Handreichungen für die ProReKo-Schulen zur Wahrnehmung dienstrechtlicher Befugnisse - Teil 1 -

Es wird darauf hingewiesen, dass eine Aktualisierung im Hinblick auf den seit 1. November 2006 gültigen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) zurzeit vorgenommen wird.

Bei etwaigen diesbezüglichen Fragen wenden Sie sich bitte an das Dezernat 7 der jeweiligen Standorte der Landesschulbehörde.

Inhaltsverzeichnis

(Kapitel 35 bis 71 siehe Teil 2 der Handreichungen)

Allgemeines

- 1 Auswirkungen der Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse

Ausschreibung

- 2 Ausschreibung

Einstellung

- 3 Einstellung - Begründung des Beamtenverhältnisses auf Probe
- 4 Einstellung - Abschluss von Arbeitsverträgen
- 5 Abschluss von Honorar- und Werkverträgen mit Angestellten
- 6 Abschluss von BAT-Arbeitsverhältnissen für nicht lehrendes Personal

Probezeit

- 7 Verlängerung und Verkürzung der Probezeit von Beamtinnen und Beamten
- 8 Verlängerung und Verkürzung der Probezeit von Angestellten
- 9 Bewährungsfeststellung in der Probezeit für Beamtinnen und Beamte
- 10 Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe wegen Nichtbewährung in fachlicher Hinsicht
- 11 Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit
- 12 Erste Verleihung eines Amtes (Anstellung von Beamtinnen und Beamten)

Dienstliche Beurteilung

- 13 Dienstliche Beurteilung von Beamtinnen und Beamten aus Anlass der Bewerbung um Beförderungsstellen oder andere herausgehobene Funktionen (mit Ausnahme der Stellen der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie ihrer ständigen Vertreterinnen und Vertreter)

Beförderung

- 14 Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung (Oberstudienrätin/Oberstudienrat, A 14; Studiendirektorin/Studiendirektor, A 15)
- 15 Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung (Lehrerin/Lehrer für Fachpraxis, A 10; Jugendleiterin/Jugendleiter, A 11);
- 16 Übertragung eines Dienstpostens, der aufgrund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist (A 10/A 11 und A 14/A 15)
- 17 Übertragung einer höher zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit bei Angestellten und Änderung des Arbeitsvertrages von Angestellten (z. B. durch Höhergruppierung bei Bewährung)
- Anhang: Entscheidungen zum Auswahlverfahren bei Ernennung und Beförderung

Abordnung und Versetzung

- 18 Abordnung von Beamtinnen und Beamten
- 19 Versetzung von Beamtinnen und Beamten
- 20 Versetzung und Abordnung von Angestellten

Beendigung des Beamten- oder Arbeitsverhältnisses

- 21 Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf eigenen Antrag
- 22 Abschluss von Auflösungsverträgen mit Angestellten
- 23 Abmahnung und Kündigung von Angestellten durch den Arbeitgeber
- 24 Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand vor Erreichen der Altersgrenze
- 25 Eintritt in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten bei Erreichen der Altersgrenze
- 26 Entscheidung über das Hinausschieben der Altersgrenze bei Beamtinnen und Beamten

- 27 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze; Entscheidung über die Weiterbeschäftigung von Angestellten über das 65. Lebensjahr hinaus

Krankheit

- 28 Entscheidung über die amtsärztliche Überprüfung privatärztlicher Atteste von Beamtinnen und Beamten
29 Überprüfung privatärztlicher Atteste von Angestellten
30 Krankenbezüge für Angestellte

Dienstunfähigkeit

- 31 Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit

Nebentätigkeit

- 32 Genehmigung von Nebentätigkeiten

Mandatsurlaub

- 33 Erteilung von Mandatsurlaub

Aussagegenehmigungen

- 34 Erteilung von Aussagegenehmigungen

ab Kapitel 35 siehe Teil 2 der Handreichungen

Elternzeit und Mutterschutz

- 35 *Entscheidung über Elternzeit*
36 *Festsetzung der Mutterschutzfristen*
37 *Entscheidung über Stillzeiten*

Mehrarbeit und Überstunden

- 38 *Anordnung und Genehmigung/Nichtgenehmigung von Mehrarbeit oder Überstunden*

Dienstreisen

- 39 *Anordnung und Genehmigung/Nichtgenehmigung von Dienstreisen und Dienstgängen*

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung

- 40 *Teilzeitbeschäftigung auf Antrag (§ 80 a NBG)*

- 41 *Einstellungsteilzeit (§ 80 c NBG)*
- 42 *Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 d NBG)*
- 43 *Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 87 a NBG)*
- 44 *Altersteilzeit für Beamtinnen und Beamte*

Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung

- 45 *Allgemeine Hinweise zur Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung unter Weitergewährung der Bezüge*
- 46 *Sonderurlaub für Aus- und Fortbildung sowie für Sportveranstaltungen (§ 2 Nds. SUrlVO)*
- 47 *Urlaub für Zwecke der Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Organisationen und Verbände (§ 3 Nds. SUrlVO)*
- 48 *Urlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten (§ 4 Nds. SUrlVO)*
- 49 *Dauer des Urlaubs nach den §§ 2, 3 und 4 Abs. 3 Nds. SUrlVO (§ 5 Nds. SUrlVO)*
- 50 *Urlaub zur Ableistung eines freiwilligen Jahres (§ 6 Nds. SUrlVO)*
- 51 *Urlaub für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit (§ 7 Nds. SUrlVO)*
- 52 *Urlaub zum Erwerb der Befähigung für eine andere Laufbahn oder zur Ableistung einer Probezeit (§ 8 Nds. SUrlVO)*
- 53 *Urlaub aus persönlichen Gründen (§ 9 Nds. SUrlVO)*
- 54 *Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege (§ 9 a Nds. SUrlVO)*
- 55 *Kuren (§ 9 b Nds. SUrlVO)*
- 56 *Urlaub für Heimfahrten (§ 10 Nds. SUrlVO)*
- 57 *Urlaub in anderen Fällen (§ 11 Nds. SUrlVO)*
- 58 *Weitere bei der Gewährung von Sonderurlaub relevante Vorschriften (§§ 12, 13 und 14 Nds. SUrlVO)*

Dienstaufsichtsbeschwerde

- 59 *Dienstaufsichtsbeschwerde*

Zeugnisse und Bescheinigungen

- 60 *Erteilung von Arbeits- und Dienstzeugnissen*
- 61 *Ausstellung von Bescheinigungen*

Dienstjubiläum

- 62 *Dienstjubiläum für Lehrkräfte im Angestellten- oder Beamtenverhältnis*

Personalakte

- 63 *Personalakte*

Dienstunfall, Sachschadensersatz und Haftung

- 64 *Dienstunfall*
- 65 *Sachschadensersatz*
- 66 *Haftung*

Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst bei Beamtinnen und Beamten

67 Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst bei Beamtinnen und Beamten

Disziplinarverfahren

68 Disziplinarverfahren

Gestellungsverträge

69 Gestellungsverträge

Wiederverwendung aus dem Ruhestand

70 Wiederverwendung aus dem Ruhestand

Stufenplan

71 Stufenplan

I. Allgemeine Hinweise

Mit der Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse geht die Zuständigkeit hierfür in vollem Umfang auf die Schulen über. Die dienstrechtliche Zuständigkeit bezieht sich auf die an den Schulen tätigen Landesbediensteten und schließt u. a. ein

- a) Einstellungen – Begründung des Beamtenverhältnisses und Abschluss von Arbeitsverträgen,
- b) Abordnung
 - von Beamtinnen und Beamten der BesGr. A 15 einschließlich Amtszulage und abwärts ohne Dienststellenleitungsfunktion
 - von Angestellten der VergGr. I a BAT und abwärts ohne Dienststellenleitungsfunktion
- c) Versetzung der unter b) genannten Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten
- d) Verlängerung und Verkürzung der Probezeit nach § 18 NLVO für Beamtinnen und Beamte sowie nach § 5 BAT für Angestellte,
- e) Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe wegen Nichtbewährung in fachlicher Hinsicht nach § 39 Abs. 1 Nr. 2 NBG,
- f) Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit nach § 11 NBG,
- g) nicht nur vorübergehende Übertragung eines Dienstpostens, der aufgrund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt (BesGr. A 10, A 11, A 14 oder A 15) zugeordnet ist,
- h) Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung (Oberstudienrätin/Oberstudienrat, BesGr. A 14, oder Studiendirektorin/Studiendirektor, BesGr. A 15) nach § 14 Abs. 1 Satz 2 NBG,
- i) Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung (Lehrerin/Lehrer für Fachpraxis, BesGr. A 10, Jugendleiterin/Jugendleiter, BesGr. A 11, oder Fachlehrerin/Fachlehrer, BesGr. A 12) nach § 14 Abs. 1 Satz 2 NBG,
- j) Übertragung einer höher zu bewertenden oder mit dem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit bei Angestellten,
- k) Änderung des Arbeitsvertrages bei Angestellten (z. B. durch Höhergruppierung bei Bewährung),
- l) Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf eigenen Antrag nach § 38 NBG,

- m) Abmahnung, Kündigung und Abschluss von Auflösungsverträgen bei Angestellten nach §§ 53, 54, 58 BAT,
- n) Versetzung in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten vor Erreichen der Altersgrenze nach §§ 57, 60 NBG,
- o) Eintritt in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten bei Erreichen der Altersgrenze nach §§ 51, 60 NBG,
- p) Weiterbeschäftigung von Angestellten über das 65. Lebensjahr hinaus nach § 60 Abs. 2 BAT.

Die Befugnisse beziehen sich auf Beamtinnen und Beamte der BesGr. A 15 einschließlich Amtszulage und abwärts ohne Dienststellenfunktion sowie auf Angestellte der VergGr. I a BAT und abwärts ohne Dienststellenfunktion; ausgenommen sind lediglich die Befugnisse nach h) und i) für die nach BesGr. A 15 mit Amtszulage bewerteten Dienstposten. Das heißt, die Dienstpostenübertragung und Beförderung zur stellvertretenden Schulleiterin oder zum stellvertretenden Schulleiter obliegt weiterhin der Landesschulbehörde. Gleichfalls bei den Schulbehörden verbleiben alle Befugnisse für die Schulleiterinnen und Schulleiter und die Besetzung der entsprechenden Dienstposten, und zwar unabhängig davon, wie der Dienstposten bewertet ist.

Neben der Übertragung der o. a. dienstrechtlichen Befugnisse sind den ProReKo-Schulen mit dem Erlass des MK vom 21. Dez. 2004 (SVBI. 2005 S. 12) weitere Aufgaben nach dem NBG übertragen worden. Diese Befugnisse umfassen die Entscheidungen über

- a) **amtsärztliche Überprüfungen** privatärztlicher Atteste von Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten,
- b) **Mehrarbeit** nach § 80 Abs. 2 NBG für die Beamtinnen und Beamten sowie nach § 17 BAT und Nr. 3 der SR 2 II BAT für Angestellte,
- c) **Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung** nach §§ 80 a bis 80 d und § 87 a NBG für Beamtinnen und Beamte sowie nach § 50 BAT für Angestellte,
- d) **Mutterschutzfristen** nach § 88 Abs. 1 NBG i. V. m. §§ 1 und 3 Mutterschutzverordnung für Beamtinnen sowie §§ 3 und 6 Mutterschutzgesetz für Angestellte,
- e) **Elternzeit** nach §§ 88 Abs. 1 NBG i. V. m. §§ 1 und 2 Elternzeitverordnung für Beamtinnen und Beamte sowie nach §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz für Angestellte,
- f) **Dienstaufsichtsbeschwerden.**

Mit der Neufassung des Gem. Erl. d. MK und d. MS vom 20. Dez. 2004 (SVBI. 2005 S. 78) zur Übertragung der Befugnis zur Entscheidung über Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung auf die

Schulen und Seminare sind den ProReKo-Schulen auch im Bereich Sonderurlaub erweiterte Befugnisse übertragen worden.

Im Rahmen der übertragenen dienstrechtlichen Befugnisse sind die ProReKo-Schulen nicht für die Gewährung von Anrechnungsstunden gemäß §§ 16 und 17 ArbZVO-Lehr zuständig.

Lehrkräften können Anrechnungsstunden nach §§ 16 und 17 ArbZVO-Lehr nur auf der Grundlage der einschlägigen Grundsatzverordnungen oder einer auf bestimmte Maßnahmen bezogenen Entscheidung des MK bzw. der Landesschulbehörde gewährt werden. In der Regel werden die Lehrkräfte benannt, die Aufgaben beschrieben und die Anrechnungsstunden festgesetzt; die zuständige ProReKo-Schule ist lediglich für die Umsetzung des Erlasses zuständig. Dabei hat sie keinen eigenständigen Ermessens- und Entscheidungsspielraum.

Als Ausgleich für die gewährten Anrechnungsstunden können die ProReKo-Schulen Mittel aus dem Zentralfonds erhalten, soweit es sich um eine neue Bewilligung handelt und keine Anrechnung von bereits im Schulbudget enthaltenen Anrechnungsstunden vorzunehmen ist und entsprechende Mittel vorhanden sind.

Der Ausgleich erfolgt nicht oder nur teilweise, wenn das jeweilige Vorhaben vorrangig im Interesse oder auf Wunsch der ProReKo-Schule erfolgt.

Die ProReKo-Schulen werden gebeten, eine Durchschrift des Bescheides über die Gewährung der Anrechnungsstunden an das Referat 12, Herrn Neelmeier, zu leiten. Aufgrund der Mitteilung erfolgt dann die entsprechende Mittelzuweisung.

Die Schulen erledigen ihre neuen Aufgaben im eigenen Namen und in eigener Verantwortung. Es entspricht dem Projektzweck, dass die Landesschulbehörde damit regelmäßig keine Entscheidungen im Einzelfall mehr treffen wird. Lediglich im Rahmen der Aufsicht sind allgemeine oder auf Einzelfälle bezogene Weisungen der Landesschulbehörde möglich. Die Aufgabenwahrnehmung der Schulen umfasst nicht nur positive, sondern auch negative Entscheidungen, d. h. auch die Ablehnung von Anträgen.

Fragen oder Zweifelsfälle sollten dennoch an die ausdrücklich hierfür berufenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesschulbehörde herangetragen werden. Fehler, die später schwerer oder gar nicht zu korrigieren sind und die sich gegebenenfalls anschließende Prüfung der Kostenverantwortlichkeit lassen sich so eher vermeiden. Allerdings können in der Regel verbindliche Antworten nur dann gegeben werden, wenn ihnen nachvollziehbare Fragestellungen zugrun-

de liegen. Die Landesschulbehörde übt nach § 120 Abs. 3 NSchG die Fachaufsicht über die (ProReKo-)Schulen aus.

Die Entwürfe der von den Schulen getroffenen Entscheidungen und die zugrunde liegenden Unterlagen (z. B. Anträge) sind in die dort zu führenden Personalakten aufzunehmen. Wegen der besonderen Sensibilität beim Umgang mit Personaldaten ist die Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen (z. B. verschlossene Aufbewahrung, Zugang nur für berechtigte Personen) von Bedeutung.

Nicht übertragen sind den Schulen die dienstrechtlichen Befugnisse im Bereich der **Dienstunfallfürsorge** gemäß §§ 30 ff. BeamtVG, des **Sachschadensersatzes** gemäß § 96 NBG, der **Schadensersatzfragen aus Amtspflichtverletzung** gemäß § 839 BGB i. V. m. Art. 34 GG, die **Freistellung von Lehrkräften unter Fortzahlung der Dienstbezüge** gemäß §§ 37, 40 NPersVG, die Befugnis zur **vorübergehenden Verminderung der Unterrichtsstunden aus gesundheitlichen Gründen gemäß § 11 ArbZVO-Lehr** und die damit im Zusammenhang stehende **amtsärztliche Untersuchung nach § 54 NBG**, die Prüfung der **Dienstunfähigkeit** und die **Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit** nach §§ 55, 56 NBG, die **Befugnis zur Einleitung des Verfahrens einer Reaktivierung** gemäß § 59 NBG, die Befugnis zur **Anordnung und Genehmigung von Dienstreisen und Dienstgängen** der Landesbediensteten an Schulen, die Befugnis zur **Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge** nach § 9 BBesG, die Befugnis zur **Gewährung von Altersteilzeit bei Angestellten**, die **disziplinarrechtlichen Befugnisse**, die Befugnis zum **Ausspruch des Verbotes der Amtsführung** nach § 67 NBG, alle personalrechtlichen Befugnisse, die die **Person der Schulleiterin oder des Schulleiters** betreffen und alle personalrechtlichen Befugnisse, die die **Referendarinnen und Referendare** betreffen. In diesen Fällen ist ggf. die Personalakte der Landesschulbehörde zur Bearbeitung zuzuleiten; die Personalakten der Schulleiterinnen und Schulleiter verbleiben ohnehin bei der Landesschulbehörde.

II. Hinweise zu den Widerspruchs- und Verwaltungsgerichtsverfahren

Die Beamtinnen und Beamten können sich regelmäßig gegen alle Maßnahmen mit Auswirkungen im Beamtenrecht wenden. Das sind zunächst solche, die das Grundverhältnis betreffen. Die Beurteilung ist nach dem objektiven Sinngehalt der Intention der Maßnahme vorzunehmen. Zu diesen grundlegenden Entscheidungen (sog. Verwaltungsakte) gehören z. B. Teilzeitgenehmigungen, Erteilung von Sonderurlaub, Versetzung in den Ruhestand.

Ein Rechtsschutz gegen andere Maßnahmen kommt in Betracht, wenn sich die Maßnahme im Einzelfall als Verletzung der individuellen Rechtssphäre auswirkt.

Nach § 8 a Abs. 1 und 2 des Niedersächsischen Ausführungsgesetzes zur Verwaltungsgerichtsordnung (Nds. AG VwGO) ist in den Fällen, in denen im Zeitraum vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2009 ein Verwaltungsakt bekannt gegeben oder ein beantragter Verwaltungsakt abgelehnt worden ist, ein Widerspruchsverfahren nicht durchzuführen. Nach § 8 a Abs. 3 Nr. 2 des Nds. AG VwGO gilt die Abschaffung des Widerspruchsverfahrens jedoch nicht in Bezug auf Verwaltungsakte, die von Schulen erlassen werden. Allerdings geht die Regelung in § 192 Abs. 1, 3 und 4 NBG als Spezialregelung der allgemeinen Regelung des § 8 a Abs. 3 Nr. 2 Nds. AG VwGO vor. Da § 192 Abs. 4 Satz 2 NBG als Spezialregelung nur schulrechtliche und besoldungs-, versorgungs-, beihilfe-, heilfürsorge-, reisekosten-, trennungsgeld- und umzugsrechtliche Angelegenheiten auführt, ist ein Widerspruchsverfahren bei beamtenrechtlichen Maßnahmen der Schulen, die in der Zeit vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2009 erlassen werden, nicht durchzuführen (Ausnahme: Widersprüche gegen dienstliche Beurteilungen).

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 4 BeamtVG zählt die Unfallfürsorge gemäß § 30 Abs. 2 BeamtVG zu der Beamtenversorgung und stellt deshalb eine „Maßnahme in versorgungsrechtlichen Angelegenheiten“ im Sinne des § 192 Abs. 4 Satz 2 NBG dar. Insoweit bedarf es im Falle der Anerkennung bzw. Nichtanerkennung eines Dienstunfalls weiterhin eines Vorverfahrens.

Der Ersatz von Sachschäden nach § 96 NBG stellt dagegen keine „Maßnahme in versorgungsrechtlichen Angelegenheiten“ dar; ein Widerspruchsverfahren ist daher in den Fällen eines abgelehnten Antrages nach § 96 NBG nicht durchzuführen.

Entscheidungen über die Gewährung und den Widerruf von Zulagen nach §§ 42 ff. BBesG und § 12 NBesG sind besoldungsrechtliche Angelegenheiten im Sinne des § 192 Abs. 4 Satz 2 NBG, so dass in diesen Fällen ebenfalls ein Widerspruchsverfahren durchzuführen ist.

Auch „Grundentscheidungen“ über Reisekosten, Umzugskosten bzw. Trennungsgeld sind Maßnahmen im Sinne des § 192 Abs. 4 Satz 2 NBG; daher sind beispielsweise in Versetzungsbescheiden, bei denen zugleich Regelungen über die Umzugskostenvergütung getroffen werden, zwei unterschiedliche Rechtsbehelfsbelehrungen erforderlich (Versetzung – Klage, Regelung der Umzugskostenvergütung – Widerspruch).

Fürsorgeleistungen nach § 87 NBG (z. B. Hörgeräte, damit Dienstunfähigkeit vermieden wird) und die Gewährung von Vorschüssen fallen dagegen nicht unter die o. a. Regelung des § 192 Abs. 4 Satz 2 NBG; in diesen Fällen ist daher kein Widerspruch möglich.

Bei Entscheidungen von Schulen nach dem NSchG und der darauf beruhenden Verordnungen und Erlasse ist weiterhin ein Widerspruchsverfahren durchzuführen.

Sollte es zu einem Rechtsstreit vor Gericht kommen, ist die Schule die Beklagte. Sie setzt sich in diesem Fall mit der Landesschulbehörde in Verbindung, um das weitere Vorgehen und die Vertretung der Schule durch Bedienstete der Landesschulbehörde oder durch eine Rechtsanwältin oder einen Rechtsanwalt abzustimmen.

Für alle Klagen aus dem Beamtenverhältnis – auch der Anbahnung – ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben. Umgekehrt gilt Gleiches für Klagen des Dienstherrn gegen die Beamtinnen oder Beamten. Aus Art. 33 GG und § 8 NBG als Abwehr- und Teilhaberecht folgt die Zulässigkeit der Konkurrentenklage. Dieser Rechtsschutz greift bereits vor Ernennung der Konkurrentin oder des Konkurrenten.

a) Anträge im vorläufigen Rechtsschutzverfahren

Bei der Konkurrentenklage wenden sich unterlegene Bewerberinnen oder Bewerber gegen die bevorstehende Ernennung einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers. Es handelt sich bei den so genannten „Konkurrentenklagen“ um Anträge im vorläufigen Rechtsschutz nach § 123 VwGO. Da eine Anfechtungsklage gegen eine solche Ernennung unzulässig ist, richtet sich die Verpflichtungsklage in diesen Fällen auf eine Überprüfung des Auswahlverfahrens und eine erneute Entscheidung über die eigene Bewerbung. Der Rechtsschutz der oder des Unterlegenen endet mit dem Stellenbesetzungsverfahren. Hierzu gehören die Beförderung bzw. Ernennung und die Planstelleneinweisung nach § 49 LHO. Der Grundsatz der „Ämterstabilität“ setzt somit dem Konkurrentenschutz die zeitliche Grenze, bis zu der vorläufiger Rechtsschutz nach § 123 VwGO zur Sicherung des Anspruchs auf fehlerfreie Ermessensausübung und Einhaltung des gesetzlichen Verfahrens in Frage kommt. Um einen ausreichenden Rechtsschutz der unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber sicherzustellen, ist der Dienstherr aus Art. 33 Abs. 2 GG i. V. m. Art. 19 Abs. 4 GG verpflichtet, vor der Stellenbesetzung die unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber vom Ausgang des Verfahrens zu unterrichten. Diese sind in die Lage zu versetzen, einen Leistungsvergleich mit der ausgewählten Konkurrentin oder dem ausgewählten Konkurrenten anzustellen. Nach dieser Mitteilung und vor der Stellenbesetzung ist eine Zweiwochenfrist einzuhalten, um den unterlegenen Konkurrentinnen und Konkurrenten Ge-

legenheit zu geben, eine Rechtsschutzentscheidung zu treffen. Wird diese Frist missachtet, besteht die Möglichkeit von Schadensersatzansprüchen gegen den Dienstherrn.

Den unterlegenen Konkurrentinnen und Konkurrenten steht als Rechtsschutz bei Beförderungskonkurrenzen zur Verhinderung „vollendeter Tatsachen“ die einstweilige Sicherungsanordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 1 VwGO zur Verfügung. In der Hauptsache müssten sie eine Verpflichtungsklage in der Form der Bescheidungsklage auf eine neue Auswahlentscheidung sowie eine allgemeine Leistungsklage auf vorläufige Untersagung der Ernennung der Konkurrentin oder des Konkurrenten und Information über das Ergebnis der neuen Auswahlentscheidung erheben.

Die Sicherungsanordnung ist begründet, wenn die Auslese unter den in die Auswahlerwägungen Einzubeziehenden in verfahrens- oder in materiellrechtlicher Hinsicht nicht fehlerfrei getroffen worden ist. So ist verfahrensmäßig die Beteiligung des Personalrates erforderlich, und zwar sowohl bei einer Beförderung (§ 65 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG) als auch bei einer der Erprobung nach § 14 Abs. 2 Nr. 4 NBG dienenden Übertragung eines höher bewerteten Dienstpostens (§ 65 Abs. 1 Nr. 5 NPersVG). Der Auswahl muss die Ausschreibung des höher bewerteten Dienstpostens vorausgehen, falls nicht mit Zustimmung des Personalrates hierauf verzichtet wird (§ 65 Abs. 1 Nr. 16 NPersVG).

Infolge des Vorrangs der oder des Bestgeeigneten nach Art. 33 Abs. 2 GG muss die Auswahl nach objektiven Eignungskriterien erfolgen (§ 8 Abs. 1 Satz 1 NBG). Dabei ist maßgeblich auf die jüngste Beurteilung abzustellen. Bei annähernd gleich günstiger Eignung kann sich das Anforderungsprofil mit einzelnen, für die künftige Amtsführung wichtigen Kriterien, entscheidend auswirken. Erst wenn unter Hinzuziehung auch vorheriger Beurteilungen keine Eignungsunterschiede festgestellt werden können, darf sich das verbleibende Beförderungsermessen an Hilfskriterien wie z. B. Frauenförderung, der Förderung Schwerbehinderter oder anderer sozialer Gesichtspunkte orientieren.

Nach Abschluss des Verfahrens erhält die Schule die Originalunterlagen zurück.

b) Klage im Hauptsacheverfahren

Wird Klage beim zuständigen Verwaltungsgericht erhoben, so hat - außer bei Klagen von Lehrkräften gegen eine Abordnung oder Versetzung (§ 192 Abs. 3 Nr. 3 NBG) - auch die Anfechtungsklage aufschiebende Wirkung. Die Klage richtet sich gegen die Schule, die die Erstentscheidung getroffen hat. Die Klageschrift wird daher der Schule zur Erwidmung zugestellt.

Wird die Schule nach entsprechender Abstimmung vor Gericht von der Landesschulbehörde vertreten, sind sowohl die Klageschrift als auch alle sonstigen Schreiben des Gerichts mit einem Begleitbericht und sämtlichen Originalunterlagen einschließlich der Personalakte unverzüglich an die Landesschulbehörde weiterzuleiten. Weiterhin ist eine Prozessvollmacht für die zuständigen Dezernentinnen oder Dezernenten der Landesschulbehörde gemäß der anliegenden Vorlage beizufügen.

In der Verwaltungsrechtssache

(Name des Klägers) ./ (Name der Schule)

(Geschäftsnummer des Verwaltungsgerichts)

erteile ich ... (Namen nur eintragen, falls bekannt)

bei der ... (Landesschulbehörde Lüneburg, Abteilung) Prozessvollmacht.

Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

Dienstsiegel

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- Art. 19 Grundgesetz (GG)
- Art. 33 Grundgesetz (GG)
- § 8 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 192 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 35 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)
- § 58 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)
- § 70 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)
- § 80 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)
- § 123 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)
- § 11 Verwaltungskostengesetz (VwKG)
- § 65 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- § 49 Landeshaushaltsordnung (LHO)
- Erlass zum Verwaltungskostengesetz: hier Billigkeitsmaßnahmen gem. § 11 Abs. 5 des Verwaltungskostengesetzes für Amtshandlungen, die sich auf ein bestehendes oder früheres Dienst- (oder Arbeits-)verhältnis im öffentlichen Dienst oder ein bestehendes oder

früheres beamtenrechtliches Versorgungsverhältnis beziehen (Gem. RdErl. d. Nds. FinM, d. Nds. MP – StK – u. d. übr. Nds. Min. v. 17. Aug.1966 – 50 00 27 –, Nds. MBl. S. 821).

- Erlass zur Übertragung von Aufgaben nach dem NBG auf die Schulen und die Seminare (Erlass des MK vom 21. Dez. 2004, SVBl. 2005 S. 13)

Art. 19 GG

Grundrechtseinschränkungen; Wesensgehaltssperre; Rechtsweggarantie

(1) Soweit nach diesem Grundgesetz ein Grundrecht durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes eingeschränkt werden kann, muss das Gesetz allgemein und nicht nur für den Einzelfall gelten. Außerdem muss das Gesetz das Grundrecht unter Angabe des Artikels nennen.

(2) In keinem Falle darf ein Grundrecht in seinem Wesensgehalt angetastet werden.

(3) Die Grundrechte gelten auch für inländische juristische Personen, soweit sie ihrem Wesen nach auf diese anwendbar sind.

(4) Wird jemand durch die öffentliche Gewalt in seinen Rechten verletzt, so steht ihm der Rechtsweg offen. Soweit eine andere Zuständigkeit nicht begründet ist, ist der ordentliche Rechtsweg gegeben. Artikel 10 Abs. 2 Satz 2 bleibt unberührt.

Art. 33 GG

Staatsbürgerliche Rechte und Pflichten

(1) Jeder Deutsche hat in jedem Lande die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

(3) Der Genuss bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte, die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sowie die im öffentlichen Dienste erworbenen Rechte sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. Niemandem darf aus seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Bekenntnis oder einer Weltanschauung ein Nachteil erwachsen.

(4) Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.

(5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln.

§ 8 NBG

Auslese

(1) Die Auslese und die Ernennung der Bewerberinnen und Bewerber sowie Beamtinnen und Beamten sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Niemand darf

wegen seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Rasse, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seiner Herkunft oder seiner Beziehungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

(2) Die Bewerber sind in geeigneten Fällen durch Stellenausschreibungen zu ermitteln. Die gesetzlichen Vorschriften über die Auswahl von Beamtinnen und Beamten auf Zeit bleiben unberührt.

(3) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich die Bewerbung einer Frau um Einstellung nur infolge der Geburt eines Kindes verzögert hat, und hat sie sich binnen 24 Monaten nach der Geburt dieses Kindes oder sechs Monate nach Erfüllung der ausbildungsmäßigen Einstellungsvoraussetzungen beworben, so ist der Grad ihrer fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu einem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie sich ohne die Geburt des Kindes hätte bewerben können. Führt die Prüfung zu dem Ergebnis, dass eine Frau ohne diese Verzögerung eingestellt worden wäre, kann sie vor anderen Bewerberinnen und Bewerbern eingestellt werden. Die Zahl der Stellen, die diesen Frauen in einem Einstellungstermin vorbehalten werden kann, bestimmt sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der Bewerberinnen und Bewerber mit Verzögerung zu denjenigen, bei denen eine solche nicht vorliegt; Bruchteile von Stellen sind zu Gunsten der betroffenen Frauen aufzurunden. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach § 4 Abs. 1 Sätze 1 und 2 des Bundeserziehungsgeldgesetzes sowie nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes zugrunde zu legen.

(4) Verzögert sich die Bewerbung um Einstellung nur wegen der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2, so gilt Absatz 3 einschließlich des berücksichtigungsfähigen Zeitraums der Pflege für die Pflegeperson entsprechend.

(5) Die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens festzustellen; die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde kann ärztliche Gutachten von beamteten Ärzten oder Vertrauensärzten zulassen.

§ 192 NBG

Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte

(1) Für alle Klagen der Beamten, Ruhestandsbeamten, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

(2) Für Klagen des Dienstherrn gilt das Gleiche.

(3) Für Klagen nach Absatz 1, einschließlich der Leistungs- und Feststellungsklagen, gelten die Vorschriften des 8. Abschnitts der Verwaltungsgerichtsordnung mit folgenden Maßgaben:

1. Eines Vorverfahrens bedarf es auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist.
2. Den Widerspruchsbescheid erlässt die oberste Dienstbehörde. Sie kann die Entscheidung für Fälle, in denen sie die Maßnahme nicht selbst getroffen hat, durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen; die Anordnung ist im Niedersächsischen Ministerialblatt zu veröffentlichen.
3. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Abordnung oder die Versetzung haben keine aufschiebende Wirkung.

(4) ¹Abweichend von Absatz 3 bedarf es keines Vorverfahrens, wenn die Maßnahme während des Zeitraums vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2009 getroffen worden ist. ²Satz 1 gilt nicht für Maßnahmen, denen die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zugrunde liegt, für dienstliche Beurteilungen und für Maßnahmen in besoldungs-, versorgungs-, beihilfe-, heilfürsorge-, reisekosten-, trennungsgeld- und umzugskostenrechtlichen Angelegenheiten.

(5) ¹Bei Auflösung einer Landesbehörde gilt § 8 b des Niedersächsischen Ausführungsgesetzes zur Verwaltungsgerichtsordnung mit der Maßgabe, dass im Fall eines Wechsels des Dienstherrn die bisherige oberste Dienstbehörde Nachfolgebehörde ist, soweit Gegenstand des Verfahrens Rechte oder Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis sind. ²Satz 1 gilt entsprechend für die vor Erhebung einer Leistungs- oder Feststellungsklage durchzuführenden Vorverfahren.

(6) Bei Klagen nach Absatz 2 wird der Dienstherr durch die oberste Dienstbehörde vertreten, der der Beamte untersteht oder bei Beendigung des Beamtenverhältnisses unterstanden hat. Die oberste Dienstbehörde kann die Vertretung durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen; die Anordnung ist im Niedersächsischen Ministerialblatt zu veröffentlichen.

§ 35 VwVfG

Begriff des Verwaltungsaktes

Verwaltungsakt ist jede Verfügung, Entscheidung oder andere hoheitliche Maßnahme, die eine Behörde zur Regelung eines Einzelfalls auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts trifft und die auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet ist. Allgemeinverfügung ist ein Verwaltungsakt, der sich an einen nach allgemeinen Merkmalen bestimmten oder bestimmbaren Personenkreis richtet oder die öffentlich-rechtliche Eigenschaft einer Sache oder ihre Benutzung durch die Allgemeinheit betrifft.

§ 58 VwGO

Fristbeginn und Rechtsbehelfsbelehrung

(1) Die Frist für ein Rechtsmittel oder einen anderen Rechtsbehelf beginnt nur zu laufen, wenn der Beteiligte über den Rechtsbehelf, die Verwaltungsbehörde oder das Gericht, bei denen der Rechtsbehelf anzubringen ist, den Sitz und die einzuhaltende Frist schriftlich belehrt worden ist.

(2) Ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsbehelfs nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung, Eröffnung oder Verkündung zulässig, außer wenn die Einlegung vor Ablauf der Jahresfrist infolge höherer Gewalt unmöglich war oder eine schriftliche Belehrung dahin erfolgt ist, dass ein Rechtsbehelf nicht gegeben sei. § 60 Abs. 2 gilt für den Fall höherer Gewalt entsprechend.

§ 70 VwGO

Frist für die Erhebung des Widerspruchs

(1) Der Widerspruch ist innerhalb eines Monats, nachdem der Verwaltungsakt dem Beschwerdeführer bekannt gegeben worden ist, schriftlich oder zur Niederschrift bei der Behörde zu erheben, die den Verwaltungsakt erlassen hat. Die Frist wird auch durch Einlegung bei der Behörde, die den Widerspruchsbescheid zu erlassen hat, gewahrt.

(2) §§ 58 und 60 Abs. 1 bis 4 gelten entsprechend.

§ 80 VwGO

Aufschiebende Wirkung

(1) Widerspruch und Anfechtungsklage haben aufschiebende Wirkung. Das gilt auch bei rechtsgestaltenden und feststellenden Verwaltungsakten sowie bei Verwaltungsakten mit Doppelwirkung (§ 80 a).

(2) Die aufschiebende Wirkung entfällt nur

1. bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten,
2. bei unaufschiebbaren Anordnungen und Maßnahmen von Polizeivollzugsbeamten,
3. in anderen durch Bundesgesetz oder für Landesrecht durch Landesgesetz vorgeschriebenen Fällen, insbesondere für Widersprüche und Klagen Dritter gegen Verwaltungsakte, die Investitionen oder die Schaffung von Arbeitsplätzen betreffen,

4. in den Fällen, in denen die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten von der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, besonders angeordnet wird.

Die Länder können auch bestimmen, dass Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben, soweit sie sich gegen Maßnahmen richten, die in der Verwaltungsvollstreckung durch die Länder nach Bundesrecht getroffen werden.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 4 ist das besondere Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsakts schriftlich zu begründen. Einer besonderen Begründung bedarf es nicht, wenn die Behörde bei Gefahr im Verzug, insbesondere bei drohenden Nachteilen für Leben, Gesundheit oder Eigentum vorsorglich eine als solche bezeichnete Notstandsmaßnahme im öffentlichen Interesse trifft.

(4) Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, kann in den Fällen des Absatzes 2 die Vollziehung aussetzen, soweit nicht bundesgesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten kann sie die Vollziehung auch gegen Sicherheit aussetzen. Die Aussetzung soll bei öffentlichen Abgaben und Kosten erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsakts bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte.

(5) Auf Antrag kann das Gericht der Hauptsache die aufschiebende Wirkung in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 bis 3 ganz oder teilweise anordnen, im Falle des Absatzes 2 Nr. 4 ganz oder teilweise wiederherstellen. Der Antrag ist schon vor Erhebung der Anfechtungsklage zulässig. Ist der Verwaltungsakt im Zeitpunkt der Entscheidung schon vollzogen, so kann das Gericht die Aufhebung der Vollziehung anordnen. Die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung kann von der Leistung einer Sicherheit oder von anderen Auflagen abhängig gemacht werden. Sie kann auch befristet werden.

(6) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 ist der Antrag nach Absatz 5 nur zulässig, wenn die Behörde einen Antrag auf Aussetzung der Vollziehung ganz oder zum Teil abgelehnt hat. Das gilt nicht, wenn

1. die Behörde über den Antrag ohne Mitteilung eines zureichenden Grundes in angemessener Frist sachlich nicht entschieden hat oder
2. eine Vollstreckung droht.

(7) Das Gericht der Hauptsache kann Beschlüsse über Anträge nach Absatz 5 jederzeit ändern oder aufheben. Jeder Beteiligte kann die Änderung oder Aufhebung wegen veränderter oder im ursprünglichen Verfahren ohne Verschulden nicht geltend gemachter Umstände beantragen.

(8) In dringenden Fällen kann der Vorsitzende entscheiden.

§ 123 VwGO

Zulässigkeit und Zuständigkeit für den Erlass einstweiliger Anordnungen

- (1) Auf Antrag kann das Gericht, auch schon vor Klageerhebung, eine einstweilige Anordnung in Bezug auf den Streitgegenstand treffen, wenn die Gefahr besteht, dass durch eine Veränderung des bestehenden Zustands die Verwirklichung eines Rechts des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert werden könnte. Einstweilige Anordnungen sind auch zur Regelung eines vorläufigen Zustands in Bezug auf ein streitiges Rechtsverhältnis zulässig, wenn diese Regelung, vor allem bei dauernden Rechtsverhältnissen, um wesentliche Nachteile abzuwenden oder drohende Gewalt zu verhindern oder aus anderen Gründen nötig erscheint.
- (2) Für den Erlass einstweiliger Anordnungen ist das Gericht der Hauptsache zuständig. Dies ist das Gericht des ersten Rechtszugs und, wenn die Hauptsache im Berufungsverfahren anhängig ist, das Berufungsgericht. § 80 Abs. 8 ist entsprechend anzuwenden.
- (3) Für den Erlass einstweiliger Anordnungen gelten §§ 920, 921, 923, 926, 928 bis 932, 938, 939, 941 und 945 der Zivilprozessordnung entsprechend.
- (4) Das Gericht entscheidet durch Beschluss.
- (5) Die Vorschriften der Absätze 1 bis 3 gelten nicht für die Fälle der §§ 80 und 80 a.

§ 11 NVwKostG

Billigkeitsmaßnahmen

- (1) Kosten, die dadurch entstanden sind, dass die Behörde die Sache unrichtig behandelt hat, sind zu erlassen.
- (2) Die Behörde kann die von ihr festgesetzten Kosten stunden, wenn die sofortige Einziehung für den Schuldner mit erheblichen Härten verbunden ist und wenn der Anspruch durch die Stundung nicht gefährdet wird. Sie kann die Kosten ermäßigen oder von der Erhebung absehen, wenn dies im Einzelfall mit Rücksicht auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Kostenschuldners oder sonst aus Billigkeitsgründen geboten ist.
- (3) Wird ein Antrag auf Vornahme einer Amtshandlung
 - a) ganz oder teilweise abgelehnt,
 - b) zurückgenommen, bevor die Amtshandlung beendet ist,so kann die Gebühr bis auf ein Viertel des vollen Betrages ermäßigt werden.
- (4) Wird ein Antrag wegen Unzuständigkeit abgelehnt, oder beruht ein Antrag auf unverschuldetem Unkenntnis, so kann die Gebühr außer Ansatz bleiben.

(5) Das zuständige Ministerium kann im Einvernehmen mit dem Finanzministerium bestimmen, dass für besondere Arten von Amtshandlungen eine Gebühr ganz oder teilweise nicht zu erheben ist, wenn die Erhebung der Gebühr unbillig ist oder dem öffentlichen Interesse widerspricht.

§ 65 NPersVG

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte mit:

1. Einstellung mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis nach Ablegung der Laufbahnprüfung auf Grund von Rechtsvorschriften endet (§ 40 Abs. 2 NBG),
2. Anstellung und Beförderung,
3. Übertragung eines Amtes, das mit einer Amtszulage oder Stellenzulage verbunden ist,
4. Zulassung zum Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn,
5. nicht nur vorübergehende Übertragung eines Dienstpostens, der auf Grund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist,
6. Verlängerung der Probezeit,
7. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
8. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
9. Zuweisung nach § 123 a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
10. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die Beamtin oder der Beamte ihr nicht zustimmt,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
12. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
13. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf nach den §§ 39 und 40 NBG,
14. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
15. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit,
16. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Dienstposten soll mit einer Beamtin oder einem Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppe besetzt werden,
17. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub,
18. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Fortbildung,

19. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
 20. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
 21. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.
- (2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter mit:
1. Einstellung,
 2. Eingruppierung, Höher- oder Herabgruppierung, Bestimmung der Fallgruppe, Zahlung tariflicher oder außertariflicher Zulagen,
 3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
 4. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages,
 5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
 6. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
 7. Zuweisung nach tarifrechtlichen Regelungen entsprechend § 123 a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
 8. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die oder der Beschäftigte ihr nicht zustimmt,
 9. ordentliche Kündigung einschließlich Änderungskündigung,
 10. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
 11. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung,
 12. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung,
 13. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
 14.
 - a) Aufstellung von Richtlinien über die Gewährung des Bildungsurlaubs nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz,
 - b) Entscheidung, in welcher Reihenfolge mehrere Bewerberinnen und Bewerber Bildungsurlaub erhalten,
 - c) Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs, falls ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Dienststelle nicht erreichbar ist,
 15. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Arbeitsplatz soll mit einer oder einem Beschäftigten der entsprechenden Vergütungs- oder Lohngruppe besetzt werden,
 16. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsbefreiung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungs- und Bildungsurlaub,

17. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
18. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf personelle Maßnahmen sowie Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 16 und Absatz 2 Nr. 15 für:

1. Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte, soweit Stellen der Besoldungsgruppe A 16, der Besoldungsordnungen B und der Besoldungsordnungen R von der Besoldungsgruppe R 3 an aufwärts sowie entsprechender Vergütungsgruppen betroffen sind,
2. Leiterinnen oder Leiter von Dienststellen und ständige Vertreterinnen oder Vertreter sowie Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten der Dienststelle entscheiden,
3. Beschäftigte, die nach Umfang und Gewicht ihres Aufgabenbereichs überwiegend künstlerisch oder wissenschaftlich tätig sind, sofern für deren Beschäftigung die Beurteilung der künstlerischen oder wissenschaftlichen Befähigung entscheidend ist.

(4) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen

1. im Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht, Disziplinarrecht, Recht der freien Heilfürsorge sowie bei der Festsetzung von Vergütung und Lohn, soweit nicht in den Absätzen 1 und 2 etwas anderes bestimmt ist,
2. von Abordnungen und Umsetzungen, die auf einem Reform- oder Umstrukturierungskonzept beruhen,
 - a) das auch mindestens Rahmenbedingungen für den notwendigen personellen Vollzug enthält und
 - b) an dessen Ausarbeitung die bei den für den personellen Vollzug zuständigen Dienststellen gebildeten Personalräte oder an ihrer Stelle die zuständigen Stufenvertretungen oder von diesen bestimmte Mitglieder beteiligt waren, wenn diese den in Buchstabe a genannten Teilen des Konzepts zugestimmt haben.

§ 49 LHO

Besetzung von Stellen

(1) Ein Amt darf nur zusammen mit der Einweisung in eine besetzbare Planstelle verliehen werden. Das gilt nicht, soweit für wissenschaftliches Personal an den wissenschaftlichen Hochschulen Stellen für beamtete Hilfskräfte (§ 17 Abs. 6) ausgebracht werden.

(2) Wer als Beamtin oder Beamter befördert wird, kann mit Wirkung vom Ersten des Monats, in dem die Ernennung wirksam geworden ist, in die entsprechende, zu diesem Zeitpunkt besetzbare Planstelle eingewiesen werden. Sie oder er kann mit Rückwirkung von höchstens drei Monaten zum Ersten eines Monats in eine besetzbare Planstelle eingewiesen werden, wenn sie

oder er während dieser Zeit die Obliegenheiten dieses oder eines gleichwertigen Amtes wahrgenommen und die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für die Beförderung erfüllt hat.

(3) Die im Haushaltsplan vorgesehenen Planstellen dürfen auch mit Beamtinnen und Beamten einer niedrigeren Besoldungsgruppe derselben Laufbahn oder einer anderen Laufbahn derselben Laufbahngruppe besetzt werden, soweit das dienstliche Bedürfnis es zulässt. Entsprechendes gilt für Beamtinnen und Beamte einer niedrigeren Laufbahn, die zum Aufstieg in die nächsthöhere Laufbahn zugelassen sind, wenn sie in die Aufgaben der neuen Laufbahn eingeführt werden.

(4) Abweichend von Absatz 3 Satz 1 dürfen

1. Planstellen für Schulleiterinnen und Schulleiter von Gesamtschulen und deren ständige Vertretung auch mit Beamtinnen und Beamten einer Lehrerlaufbahn des gehobenen Dienstes besetzt werden,
2. in Fällen, in denen aufgrund der schulrechtlichen Vorschriften Ämter mit zeitlicher Begrenzung übertragen werden, Stellen auch mit Beamtinnen und Beamten besetzt werden, die anderen als den in Absatz 3 Satz 1 genannten Laufbahnen angehören.

(5) Jede Planstelle und jede andere Stelle darf nur mit einer Person besetzt werden. Ausnahmen können im Haushaltsplan zugelassen werden.

(6) Das Finanzministerium ist ermächtigt, Abweichungen von den Stellenplänen zuzulassen, wenn und soweit Rechtsvorschriften mit zwangsläufigen Auswirkungen auf die Stellenpläne geändert werden.

(7) Abweichungen von den Stellenübersichten (§ 17 Abs. 6) und von der Gesamtzahl der in den Bedarfsnachweisen ausgewiesenen Stellen (§ 17 Abs. 7) sind nur mit Einwilligung des Finanzministeriums zulässig.

Verwaltungskostengesetz: hier Billigkeitsmaßnahmen gem. § 11 Abs. 5 des Verwaltungskostengesetzes für Amtshandlungen, die sich auf ein bestehendes oder früheres Dienst- (oder Arbeits-)verhältnis im öffentlichen Dienst oder ein bestehendes oder früheres beamtenrechtliches Versorgungsverhältnis beziehen

(Gem. RdErl. d. Nds. FinM, d. Nds. MP – StK – u. d. übr. Nds. Min. v. 17. Aug. 1966 – 50 00 27 -, Nds. MBl. S. 821)

Auf Grund des § 11 Abs. 5 des Verwaltungskostengesetzes vom 7. Mai 1962 (Nds. GVBl. S. 43) wird bestimmt, dass für Amtshandlungen, die sich auf ein bestehendes oder früheres Dienst- (oder Arbeitsverhältnis) im öffentlichen Dienst oder ein bestehendes oder beamtenrechtliches Versorgungsverhältnis im öffentlichen Dienst oder ein bestehendes oder früheres beamtenrechtliches Versorgungsverhältnis beziehen, Gebühren nicht zu erheben sein.

Dasselbe gilt für Amtshandlungen auf Grund des Gesetzes zur Regelung der Rechtsverhältnisse der unter Art. 131 des Grundgesetzes fallenden Personen, des Gesetzes zur Regelung der Wiedergutmachung nationalsozialistischen Unrechts für Angehörige des öffentlichen Dienstes, des § 99 des Gesetzes zur allgemeinen Regelung durch den Krieg und den Zusammenbruch des Deutschen Reiches entstandener Schäden, des § 18 des Fremdrentengesetzes in der Fassung des Art. 1 des Fremdrenten- und Auslandsrenten-Neuregelungsgesetzes oder des Art. 6 §§ 18, 22 dieses Gesetzes.

Übertragung von Aufgaben nach dem NBG auf die Schulen und Seminare

Erlass des MK vom 21. Dez. 2004

- VORIS 20411 -

Bezug: Erl. d. MK v. 21. Juli 1997 (SVBl. S. 303), geändert durch Erl. d. MK v. 15. Dez. 2000 (SVBl. 2001 S. 61)

I.

Die nachfolgend unter den Nrn. 1 bis 5 aufgeführten Befugnisse des unmittelbaren Dienstvorgesetzten werden nach § 3 Abs. 3 Satz 2 NBG zur Ausführung auf die öffentlichen Schulen übertragen; eine Übertragung der Dienstvorgesetzeneigenschaft ist damit nicht verbunden.

Diese Zuständigkeitsregelung bezieht sich auf die an den Schulen tätigen Landesbediensteten, ausgenommen Schulleiterinnen und Schulleiter, und betrifft die Entscheidungen über

1. **Aussagegenehmigungen** nach §§ 68 bis 70 NBG, soweit es sich nicht um die Verweigerung der Genehmigung nach § 70 Abs. 1 NBG handelt, für Beamtinnen und Beamte sowie nach § 9 BAT bzw. § 11 MTArb für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. **Nebentätigkeiten** nach § 73 NBG für Beamtinnen und Beamte sowie nach § 11 BAT bzw. § 13 MTArb i. V. m. dem Gemeinsamen Runderlass des MF und der anderen obersten Landesbehörden vom 2. Dez. 1992 (Nds. MBl. 1993 S. 119) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
3. **Stillzeiten** nach § 88 Abs. 1 NBG i. V. m. § 7 Mutterschutzverordnung für Beamtinnen sowie nach § 7 Mutterschutzgesetz für Arbeitnehmerinnen,
4. **Mandatsurlaub** nach § 108 b Abs. 3 NBG für Beamtinnen und Beamte sowie nach § 108 b Abs. 3 i. V. m. § 261 Abs. 2 und 3 NBG für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
5. **Bescheinigungen** im Zusammenhang mit dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis, soweit den Schulen die dafür erforderlichen Daten zur Verfügung stehen.

Für Klagen gegen Entscheidungen, die während des Zeitraums vom 1. Jan. 2005 bis zum 31. Dez. 2009 getroffen werden, bedarf es keiner vorherigen Durchführung eines Widerspruchsverfahrens. Die Landesschulbehörde ist für die Vertretung vor den Gerichten zuständig.

II.

Die in Abschnitt I Satz 2 Nrn. 1 bis 5 genannten Befugnisse werden zur Ausführung auf die Studienseminare übertragen, soweit sie sich auf die an den Seminaren tätigen Landesbediensteten, ausgenommen Seminarleiterinnen und Seminarleiter, Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter sowie Fachleiterinnen und Fachleiter, beziehen; Abschnitt I Satz 1 Halbsatz 2 gilt entsprechend. Die Zuständigkeit für Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter sowie Fachleiterinnen und Fachleiter richtet sich nach Abschnitt I.

III.

Den Schulleiterinnen und Schulleitern der Schulen, die an dem Schulversuch Berufsbildende Schulen in Niedersachsen als Regionale Kompetenzzentren (ProReKo) teilnehmen, obliegen zusätzlich zu den in Abschnitt I Satz 2 Nrn. 1 bis 5 genannten Befugnissen auch die Entscheidungen über

1. **amtsärztliche Überprüfungen** privatarztlicher Atteste von Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten,
2. **Mehrarbeit** nach § 80 Abs. 2 NBG für die Beamtinnen und Beamten sowie nach § 17 BAT und Nr. 3 der SR 2 I I BAT für Angestellte,
3. **Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung** nach §§ 80 a bis 80 d und § 87 a NBG für Beamtinnen und Beamte sowie nach § 50 BAT für Angestellte,
4. **Mutterschutzfristen** nach § 88 Abs. 1 NBG i. V. m. §§ 1 und 3 Mutterschutzverordnung für Beamtinnen sowie §§ 3 und 6 Mutterschutzgesetz für Angestellte,
5. **Elternzeit** nach § 88 Abs. 1 NBG i. V. m. §§ 1 und 2 Elternzeitverordnung für Beamtinnen und Beamte sowie nach §§ 15 und 16 Bundeserziehungsgeldgesetz für Angestellte,

6. Dienstaufsichtsbeschwerden.

Soweit die in Satz 1 genannten Entscheidungen Schulleiterinnen und Schulleiter betreffen, ist die Landesschulbehörde zuständig. Für Klagen gegen Entscheidungen nach den Sätzen 1 und 2, die während des Zeitraumes vom 1. Jan. 2005 bis zum 31. Dez. 2009 getroffen werden, bedarf es keiner vorherigen Durchführung eines Widerspruchsverfahrens. Die Landesschulbehörde ist für die Vertretung vor den Gerichten zuständig.

IV.

Dieser Erlass tritt am 1. Jan. 2005 in Kraft. Gleichzeitig wird der Bezugserlass aufgehoben.

I. Allgemeine Hinweise**a) Einstellungen**

Liegen an einer ProReKo-Schule die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen für eine Einstellung vor, so sind im Vorfeld der Einstellung verschiedene Überlegungen anzustellen.

Zunächst ist zu bedenken, in welchem Bereich die neu einzustellende Kraft eingesetzt werden soll, wie das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle also aussieht (Beispiele: welches Berufsfeld, welches Zweifach bei einer Theorielehrkraft; welche Ausbildung bei Schullehrerinnen und Schullehrern). Diese Frage sollte schulintern zwischen der Schulleitung und den Abteilungen unter Beteiligung des Personalrats, der Frauenbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung geklärt werden.

Rechtlich zuständig für die Entscheidung dieser Frage ist die Schulleiterin oder der Schulleiter. Der Personalrat und die Frauenbeauftragte sind vorab darüber zu unterrichten (§ 60 Abs. 1 NPersVG, § 20 Abs. 1 NGG), dass eine Stellenausschreibung mit einem bestimmten Anforderungsprofil beabsichtigt ist; sie können eigene Vorschläge einreichen.

Einer Einstellung muss vor dem Hintergrund des Art. 33 Abs. 2 GG, der allen Deutschen (bzw. EU-Angehörigen) nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleichen Zugang zu öffentlichen Ämtern gewährleistet, in der Regel eine **öffentliche** Ausschreibung vorausgehen.

In Ausnahmefällen kann von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, etwa wenn eine Vertretungskraft schnell benötigt wird und nur kurzfristig eingestellt werden soll. Soll in einem solchen Fall von einer öffentlichen Ausschreibung abgesehen werden, so ist gemäß § 20 Abs. 1 Satz 2 Nr. 9 NGG die Frauenbeauftragte zu beteiligen. Das Beteiligungsverfahren ist in § 21 NGG geregelt. Nach § 101 Abs. 2 Nr. 1 NPersVG ist die Mitbestimmung oder Benehmensherstellung des Personalrates bei einem Verzicht auf Ausschreibung nach § 52 Abs. 1 Satz 2 NSchG bei Einstellung in den Schuldienst ausgeschlossen. Gemäß § 101 Abs. 3 Nr. 1 NPersVG ist gemäß § 75 NPersVG das Benehmen mit dem Personalrat herzustellen, bei der Festlegung der Kriterien zur Bestimmung des Bewerberkreises zur Einstellung in den Schuldienst, wenn nach § 52 Abs. 1 Satz 2 NSchG auf eine Ausschreibung verzichtet wird.

Unabhängig von der Ausschreibung haben die Dienststellen der öffentlichen Arbeitgeber gemäß § 82 SGB IX den Arbeitsämtern frühzeitig frei werdende und neu zu besetzende Arbeitsplätze zu melden. Dieser Grundsatz gilt nicht für Lehrkräfte.

Bei nicht lehrendem Schulpersonal (z. B. Schulassistentinnen und Schulassistenten) ist die Stelle vor einer Ausschreibung der Vermittlungsstelle der Jobbörse (Nr. 3.2.2 des RdErl. d. MI v. 9. Febr. 2001, Nds. MBl. S. 98) zu melden. Eine Ausschreibung darf erst nach einer Stellenfreigabe gemäß Nr. 3.2.4 dieses Runderlasses erfolgen. Für Lehrkräfte mit Lehramtsprüfung existiert z. B. eine Vorwegfreigabe gemäß Nr. 3.2.3 des Runderlasses.

b) Beförderungen

Die Pflicht zu einer dienststelleninternen Ausschreibung ergibt sich aus unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen und ist zumindest unter dem Gesichtspunkt des § 7 Abs. 1 NGG i. V. m. den hierzu ergangenen Verwaltungsvorschriften unabdingbar.

aa) Beförderungsstellen der Besoldungsgruppe A 15:

→ öffentliche Ausschreibung; u. a. SVBL

bb) Beförderungsstellen der Besoldungsgruppe A 14:

→ öffentliche Ausschreibung

cc) Beförderungsstellen der Besoldungsgruppe A 11:

→ schulinterne Ausschreibung

Bei höhengleichen Versetzungen kann auf eine Ausschreibung verzichtet werden. In diesen Fällen entfällt die Mitbestimmung des Personalrats nach § 65 Abs. 1 Nr. 16 bzw. § 65 Abs. 2 Nr. 15 NPersVG.

II. Hinweise zum Verfahren

Eine **öffentliche** Ausschreibung erfordert eine externe, d. h. außerhalb der Dienststelle erfolgende Bekanntmachung. In Betracht kommen die Veröffentlichung im Internet unter der Homepage der Schule, der Aushang in allen niedersächsischen Studienseminaren für das Lehramt an berufsbildenden Schulen (ggf. auch Gymnasien) oder eine Veröffentlichung in Tages- oder Fachzeitschriften oder Publikationsorganen von Berufsverbänden. Es besteht auch die Möglichkeit, an dem zentralen Ausschreibungsverfahren der Landeschulbehörde teilzunehmen.

Für alle Ausschreibungen gilt:

In der Ausschreibung muss die besetzbare Stelle deutlich beschrieben werden. Zudem sind die von den Bewerberinnen und Bewerbern einzureichenden Unterlagen sowie die Frist, binnen derer die vollständige Bewerbung vorliegen muss, und die für die Auswahl relevanten Anforderungen zu benennen. Es ist zweckmäßig, auch erwünschte Eigenschaften, Fähigkeiten und Erfahrungen anzugeben, auf die es bei Konkurrenz sonst gleich qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber ankommen kann, jedoch dürfen solche Merkmale nicht als zwingende Eignungsvoraussetzungen dargestellt werden. Die Darstellung des Anforderungsprofils kann wegen des Einflusses auf die Bewerbungsentscheidung wie eine Vorverlagerung der Auswahl wirken und den Dienstherrn bei der späteren Gewichtung von eignungsrelevanten und leistungsbezogenen Hilfsauswahlkriterien zugunsten derjenigen Bewerberinnen und Bewerber binden, die die ihm bekannten Zusatzbedingungen erfüllen.

Der Ablauf der Bewerbungsfrist schließt die Zulassung nachträglicher Bewerbungen nicht aus. Es handelt sich um keine Ausschlussfrist, sondern lediglich um eine Ordnungsfrist. Bei sachgerechten Erwägungen können auch verspätet eingegangene Bewerbungen in die Auswahl mit einbezogen werden. Ist bereits eine Vorauswahl getroffen, so kommt die Zulassung nachträglicher Bewerbungen einem Verfahrensabbruch gleich, der nur aus sachlichen Gründen zulässig ist.

Gemäß § 7 Abs. 2 und 3 NGG müssen Ausschreibungen so abgefasst sein, dass Frauen sich angesprochen fühlen und dass auf die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung hingewiesen wird. Außerdem ist darauf hinzuweisen, dass schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

III. Beispiele

a) Keine Teilnahme am zentralen Verfahren

Eine Stellenausschreibung könnte wie folgt formuliert sein:

An den Berufsbildenden Schulen ... ist zum die Stelle einer Lehrkraft zu besetzen.

Bewerberinnen und Bewerber müssen die Befähigung für die Laufbahn des Lehramtes an berufsbildenden Schulen mit der beruflichen Fachrichtung ... und dem Unterrichtsfach ... besitzen oder über einen Abschluss als Diplom-Handelslehrerin/Diplom-Handelslehrer verfügen.

(Gegebenenfalls ist darauf hinzuweisen, dass auch Bewerberinnen und Bewerber mit anderen Berufsfeldern/Zweifächern sich bewerben können. Im Übrigen können auch die Einstellungs Voraussetzungen, die sich aus Anlage 1 des Erlasses des MK vom 4. Dezember 2003 ergeben, herangezogen werden).

Zusätzliche Anforderungen, Bemerkungen (Beispiele: Betriebswirtschaftliche Kenntnisse erforderlich, Einsatz vorrangig im BVJ Wirtschaft).

Eine Teilzeitbeschäftigung ist grundsätzlich möglich. Schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Die Einstellung erfolgt bei Vorliegen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen im Beamtenverhältnis, ansonsten im Angestelltenverhältnis.

Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen richten Sie bitte bis zum ... an ...

b) Teilnahme am zentralen Verfahren (Veröffentlichung im SVBl.)

Um ein pünktliches Erscheinen des Schulverwaltungsblattes zum 1. eines Monats zu gewährleisten, ist jeweils der 5. des Vormonats Redaktionsschluss!

Im Übrigen wird allen Ausschreibungen im Schulverwaltungsblatt folgender Text vorangestellt:

„Nachstehend werden gemäß §§ 45 Abs. 1 und 53 Abs. 1 des Niedersächsischen Schulgesetzes freie oder frei werdende Planstellen an öffentlichen Schulen ausgeschrieben:

Muster der Ausschreibung:

- a) *Name der Schule und Schulform*
- b) *Schulträger*
- c) *Art der Stelle, Termin des Freiwerdens oder der voraussichtlichen Einrichtung (sofern kein Termin angegeben wird, ist die Stelle sofort zu besetzen)*
- d) *Soweit erforderlich zusätzliche Angaben über die Schule, die Stelle, die gewünschte fachliche oder persönliche Eignung, die Religionszugehörigkeit*
- e) *Bei Besetzung auf Zeit: Dauer, für die die Stelle zu besetzen ist (außerdem ist unter der Ausschreibung ohne Kennbuchstabe eine Angabe über Wohnungsbeschaffung zulässig)*

- f) *Name, Amtsbezeichnung und Tel.-Nr. der zuständigen Dezernentin/des zuständigen Dezernenten, die/der Auskunft über die Stelle geben kann oder*
- g) *Name, Amtsbezeichnung und Tel.-Nr. der Schulleiterin/des Schulleiters der ProReKo-Schule.*

Die Stellenausschreibungen richten sich sowohl an weibliche als auch an männliche Bewerber. Gemäß § 5 Satz 1 NGG sind Frauen bei der Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig zu berücksichtigen. Ziel der Landesregierung ist es, den Anteil der Frauen in herausgehobenen Positionen in der Landesverwaltung zu erhöhen. Frauen werden daher nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt.

Die zu besetzenden Stellen sind grundsätzlich teilzeitgeeignet. Bei Funktionsstellen kann durch Teilzeitbeschäftigung nur die Unterrichtsverpflichtung, nicht die Funktionstätigkeit, ermäßigt werden.

Bei der Ausschreibung von Stellen an ProReKo-Schulen gilt, dass Bewerbungen unmittelbar an die Schulleiterin oder den Schulleiter zu richten sind. Bewerberinnen/Bewerber, die nicht an einer ProReKo-Schule tätig sind, zeigen dies gleichzeitig der Landesschulbehörde an. Bewerberinnen/Bewerber, die an einer anderen ProReKo-Schule tätig sind, zeigen dies gleichzeitig der Schulleiterin/dem Schulleiter an. Bewerberinnen und Bewerber, die an einer ProReKo-Schule tätig sind, und sich auf eine Planstelle an einer Nicht-ProReKo-Schule bewerben, richten ihre Bewerbung an die Landesschulbehörde und zeigen dies gleichzeitig der Schulleiterin/dem Schulleiter an.

Die Bewerbungsschreiben mit tabellarischem Lebenslauf sind dreifach einzureichen. Der tabellarische Lebenslauf muss Name, Geburtsdatum, Familienstand, Lehrbefähigung einschließlich der Fächer und der Ergebnisse der ersten und zweiten Staatsprüfung, derzeitige Schule, Amtsbezeichnung und ggf. derzeitige Funktion enthalten. Bei Bewerbungen für Grundschulen und Hauptschulen muss auch die Religionszugehörigkeit in der Übersicht angegeben werden (§ 52 Abs. 5 NSchG).

Die Bewerberinnen und Bewerber sind darauf hinzuweisen, dass diese Angaben auch an die Schule, an der die Stelle besetzt werden soll, und an die entsprechenden Schulträger im Rahmen der Beteiligungsverfahren nach dem Niedersächsischen Schulgesetz weitergegeben werden.

Bewerbungen müssen **spätestens vier Wochen** nach dem Tage der Ausschreibung bei der ProReKo-Schule, die die Stelle ausgeschrieben hat, eingehen. Als Tag der Ausschreibung gilt das auf dem Titelblatt dieses Heftes vermerkte Ausgabedatum.

Grundsätzlich werden alle Stellen zur Besetzung auf Lebenszeit ausgeschrieben. Die Stellen können aber auch auf Zeit übertragen werden (§ 44 Abs. 1 und 5 NSchG).

Name der Schule	Bearbeiter, Telefon-Nr.	Datum
-----------------	-------------------------	-------

Druckauftrag für das SVBI. Heft

Ich bitte, den anliegenden Text (Überschrift)

abzudrucken

<input type="checkbox"/> im SVBI. Heft /	<input type="checkbox"/> im nächsten SVBI.
<input type="checkbox"/> Die Datei ist als E-Mail am _____ an die Redaktion gesandt worden.	<input type="checkbox"/> Die Datei ist auf Diskette beigefügt.

Der Text soll unter der Rubrik Stellenausschreibungen abgedruckt werden.

Wird von der Redaktion ausgefüllt:

Text an Druckerei	Datei ab an Druckerei
Korrekturen erhalten	weitergegeben an Referat
Zurück vom Referat	an Druckerei

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- Art. 33 Grundgesetz (GG)
- § 7 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- § 20 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- § 21 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- § 60 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- § 65 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- Anlage 1 zum Erlass des MK vom 4. Dezember 2003

Art. 33 GG

Staatsbürgerliche Rechte und Pflichten

(1) Jeder Deutsche hat in jedem Lande die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.

(2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

(3) Der Genuss bürgerlicher und staatsbürgerlicher Rechte, die Zulassung zu öffentlichen Ämtern sowie die im öffentlichen Dienste erworbenen Rechte sind unabhängig von dem religiösen Bekenntnis. Niemandem darf aus seiner Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem Bekenntnis oder einer Weltanschauung ein Nachteil erwachsen.

(4) Die Ausübung hoheitsrechtlicher Befugnisse ist als ständige Aufgabe in der Regel Angehörigen des öffentlichen Dienstes zu übertragen, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen.

(5) Das Recht des öffentlichen Dienstes ist unter Berücksichtigung der hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums zu regeln.

§ 7 NGG

Stellenausschreibung

(1) In allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind Stellen intern und grundsätzlich öffentlich auszuschreiben.

(2) Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden.

(3) In die Ausschreibung ist der Hinweis auf mögliche Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen.

(4) Die Frauenbeauftragte kann eine zweite Ausschreibung verlangen, wenn sich keine Frau beworben hat.

§ 20 NGG

Aufgaben und Befugnisse

(1) Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. Sie ist an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Dazu gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Teilzeitregelungen,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Zulassungen zum Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn,
5. Versetzungen,
6. die Planung und Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
8. Entsendungen in Gremien (§ 12),
9. Ausnahmen von der Pflicht zur öffentlichen Stellenausschreibung (§ 7 Abs. 1).

Die Frauenbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Frauenrelevanz äußern.

(2) Die Rechte der zuständigen Personalräte, Richtervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

(3) Die Frauenbeauftragte hat ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau in der Dienststelle.

(4) Der Frauenbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren; Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Frauenbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person nach Information im Einzelfall eingewilligt hat. Sie hat das Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und sonstigen Personalauswahlgesprächen.

(5) Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten unmittelbar an die Frauenbeauftragte ihrer Dienststelle wenden.

(6) Die Frauenbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. Sie beruft mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle ein (Frauenversamm-

lung). Kann nach den räumlichen oder dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung der weiblichen Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

§ 21 NGG

Beanstandungsrecht, Aussetzung der Vollziehung

(1) Hält die Frauenbeauftragte eine beabsichtigte Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 für unvereinbar mit diesem Gesetz, so hat sie das Recht, diese Maßnahme binnen einer Woche nach ihrer Unterrichtung zu beanstanden. Bei unaufschiebbaren Maßnahmen kann die Dienststelle die Frist verkürzen. Im Falle der Beanstandung hat die Dienststelle unter Abwägung der Einwände neu zu entscheiden. Hält die Dienststelle an ihrer Entscheidung fest, so hat sie dieses schriftlich gegenüber der Frauenbeauftragten zu begründen.

(2) Eine Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 darf nicht vollzogen werden, solange die Frauenbeauftragte sie noch nach Absatz 1 beanstanden kann. Eine fristgerecht beanstandete Maßnahme darf vor der erneuten Entscheidung der Dienststelle nicht vollzogen werden.

(3) Wird die Frauenbeauftragte nicht oder nicht rechtzeitig an einer Maßnahme nach § 20 Abs. 1 Satz 2 beteiligt, so kann sie verlangen, dass der Vollzug der Maßnahme bis zum Ablauf einer Woche nach ihrer Unterrichtung ausgesetzt wird.

§ 60 NPersVG

Informationsrecht des Personalrats

(1) Die Dienststelle hat den Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Ihm sind die hierfür erforderlichen Unterlagen und Tatsachen zugänglich zu machen oder bekannt zu geben. Die Unterrichtung ist rechtzeitig, solange eine beabsichtigte Maßnahme noch gestaltet werden kann. Sie ist umfassend, wenn alle der Dienststelle für die Entscheidung zur Verfügung stehenden Unterlagen oder von ihr der Entscheidung sonst zu Grunde gelegten Tatsachen dem Personalrat in den Grenzen des Absatzes 2 vorgelegt, zugänglich gemacht oder bekannt gegeben werden.

(2) Unterlagen, die personenbezogene Daten enthalten, sind dem Personalrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach folgenden Maßgaben vorzulegen oder zugänglich zu machen:

1. aus Anlass von Einstellungen eingereichte Bewerbungsunterlagen, auf Verlangen des Personalrats die Bewerbungsunterlagen aller Bewerberinnen und Bewerber,

2. einzelne Personaldaten oder die listenmäßige Zusammenfassung von Personaldaten, soweit sie für beteiligungspflichtige Personalentscheidungen oder für die Wahrnehmung allgemeiner Aufgaben erforderlich sind,
3. zusammenfassende Ergebnisse amtsärztlicher Gutachten, psychologischer Eignungsgutachten oder Eignungstests aus Anlass von Einstellungen, wenn die Dienststelle bei ihrer Entscheidung darauf abstellen will und die betroffene Person einwilligt,
4. dienstliche Beurteilungen, wenn die oder der Beschäftigte die Vorlage an den Personalrat verlangt; die Gesamtnote ist dem Personalrat zugänglich zu machen, wenn ihre Kenntnis für beteiligungspflichtige Personalentscheidungen erforderlich ist,
5. Ausdrucke personenbezogener Daten aus automatisierten Dateien, wenn der Personalrat prüfen will, ob Dienstvereinbarungen über die Einrichtung und Anwendung automatisierter Verfahren oder die Maßgaben eingehalten werden, unter denen er ihrer Einrichtung und Anwendung zugestimmt hat.

Personalakten dürfen nur mit Zustimmung der Betroffenen durch ein von ihnen bestimmtes Mitglied des Personalrats eingesehen werden. Für dieses Mitglied entfällt die Schweigepflicht nach § 9 gegenüber den anderen Mitgliedern des Personalrats über solche Daten, die für die Beschlussfassung des Personalrats bedeutsam sind.

(3) Einem vom Personalrat benannten Mitglied ist die Teilnahme zu gestatten:

1. bei dem mündlichen Teil von Prüfungen, die eine Dienststelle von den Beschäftigten ihres Bereichs abnimmt; dies gilt nicht für die Beratungen,
2. bei Vorstellungs- oder Eignungsgesprächen der Dienststelle im Rahmen von Auswahlverfahren zur Vorbereitung mitbestimmungspflichtiger Maßnahmen,
3. bei Personalgesprächen mit der für Personalentscheidungen der Dienststelle zuständigen Stelle, wenn die oder der Beschäftigte dies wünscht.

Die Dienststelle kann den Personalrat in geeigneten Fällen in die Vorbereitung beteiligungspflichtiger Maßnahmen einbeziehen. Sie soll einem Mitglied die Teilnahme in von der Dienststelle eingerichteten Projektgruppen, Planungsgruppen oder vergleichbaren Gruppen, die beteiligungspflichtige Maßnahmen vorbereiten, gestatten.

§ 65 NPersVG

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte mit:

1. Einstellung mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis nach Ablegung der Laufbahnprüfung aufgrund von Rechtsvorschriften endet (§ 40 Abs. 2 NBG),

2. Anstellung und Beförderung,
3. Übertragung eines Amtes, das mit einer Amtszulage oder Stellenzulage verbunden ist,
4. Zulassung zum Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn,
5. nicht nur vorübergehende Übertragung eines Dienstpostens, der aufgrund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist,
6. Verlängerung der Probezeit,
7. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
8. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
9. Zuweisung nach § 123 a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
10. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die Beamtin oder der Beamte ihr nicht zustimmt,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
12. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
13. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf nach den §§ 39 und 40 NBG,
14. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
15. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit,
16. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Dienstposten soll mit einer Beamtin oder einem Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppe besetzt werden,
17. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub,
18. Aufstellung von Grundsätzen über die Fortbildung,
19. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
20. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
21. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Angestellte und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit:

1. Einstellung,
2. Eingruppierung, Höher- oder Herabgruppierung, Bestimmung der Fallgruppe, Zahlung tariflicher oder außertariflicher Zulagen,
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
4. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages,

5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
6. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreiten,
7. Zuweisung nach tarifrechtlichen Regelungen entsprechend § 123a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
8. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die oder der Beschäftigte ihr nicht zustimmt,
9. ordentliche Kündigung einschließlich Änderungskündigung,
10. Anordnungen, welche die Freiheit der Wahl der Wohnung beschränken,
11. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung,
12. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung,
13. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
14.
 - a) Aufstellung von Richtlinien über die Gewährung des Bildungsurlaubs nach dem Niedersächsischen Bildungsgesetz,
 - b) Entscheidung, in welcher Reihenfolge mehrere Bewerberinnen und Bewerber Bildungsurlaub erhalten,
 - c) Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs, falls ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Dienststelle nicht erreichbar ist,
15. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Arbeitsplatz soll mit einer oder einem Beschäftigten der entsprechenden Vergütungs- oder Lohngruppe besetzt werden,
16. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsbefreiung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub und Bildungsurlaub,
17. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
18. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf personelle Maßnahmen sowie Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 16 und Absatz 2 Nr. 16 für:

1. Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte, soweit Stellen der Besoldungsgruppe A 16, der Besoldungsordnungen B und der Besoldungsordnungen R von der Besoldungsgruppe R 3 an aufwärts sowie entsprechender Vergütungsgruppen betroffen sind,
2. Leiterinnen oder Leiter von Dienststellen und ständige Vertreterinnen oder Vertreter sowie Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten der Dienststelle entscheiden,
3. Beschäftigte, die nach Umfang und Gewicht ihres Aufgabenbereichs überwiegend künstlerisch oder wissenschaftlich tätig sind, sofern für deren Beschäftigung die Beurteilung der künstlerischen oder wissenschaftlichen Befähigung entscheidend ist.

(4) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen

1. im Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht, Disziplinarrecht, Recht der freien Heilfürsorge sowie bei der Festsetzung von Vergütung und Lohn, soweit nicht in den Absätzen 1 und 2 etwas anderes bestimmt ist,
2. von Abordnungen und Umsetzungen, die auf einem Reform- oder Umstrukturierungskonzept beruhen,
 - a) das auch mindestens Rahmenbedingungen für den notwendigen personellen Vollzug enthält und
 - b) an dessen Ausarbeitung die bei den für den personellen Vollzug zuständigen Dienststellen gebildeten Personalräte oder an ihrer Stelle die zuständigen Stufenvertretungen oder von diesen bestimmte Mitglieder beteiligt waren, wenn diese den in Buchstabe a genannten Teilen des Konzepts zugestimmt haben.

Anlage 1 zum Erlass des MK vom 4. Dezember 2003

Fußnoten:

- Sofern in der **Fachrichtung Sozialpädagogik** Pädagoginnen/Pädagogen und/oder Psychologinnen/Psychologen (ggf. braucht nur eine der Alternativen genannt zu werden) mit Diplom- bzw. Magisterabschluss eingestellt werden können:

* Für diese Stellen können auch **Pädagoginnen/Pädagogen** oder **Psychologinnen/Psychologen** mit wissenschaftlichem Hochschulabschluss berücksichtigt werden, die die Voraussetzungen für die Einstellung in die Laufbahn des Lehramts an Fachschulen und an Berufsfachschulen gem. § 12 Bes. NLVO erfüllen, d. h. die u. a. eine der Vorbildung entsprechende praktische hauptberufliche Tätigkeit von vier Jahren nach Erlangung des Hochschulabschlusses nachweisen können.

- Sofern in **gewerblichen Fachrichtungen** Diplom-Inhaberinnen/-Inhaber (Agrarwissenschaften, Chemie, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Physik) eingestellt werden können:

** Für diese Stellen können auch **Diplom-Inhaberinnen/-Inhaber** entsprechender Fachrichtung (wissenschaftliches Hochschulstudium) berücksichtigt werden, die die Voraussetzungen für die Einstellung in die Laufbahn des Lehramts an Fachschulen und an Berufsfachschulen gem. § 12 Bes. NLVO erfüllen, d. h. die u. a. eine der Vorbildung entsprechende praktische hauptberufliche Tätigkeit von vier Jahren nach Erlangung des Diplomabschlusses nachweisen können.

In den Bereichen Medizin und Pharmazie schließen die Studiengänge mit dem **Staatsexamen** (nicht mit der Diplomprüfung) ab.

- Sofern für **allgemein bildende Unterrichtsfächer** gymnasiale Lehrkräfte eingestellt werden können:

*** Für diese Stellen können auch Bewerberinnen und Bewerber mit der Befähigung für das **Lehramt an Gymnasien** mit der auf Seite ... angegebenen Fächerkombination eingestellt werden. Bewerberinnen und Bewerber mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien mit Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder entsprechenden beruflichen Tätigkeiten und Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt (nicht Lehrtätig-

keit) werden bevorzugt berücksichtigt. Unterrichtserfahrungen an berufsbildenden Schulen werden Erfahrungen in der Berufs- und Arbeitswelt gleichgestellt.

- Sofern Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen zur Deckung eines dringenden Unterrichtsbedarfs in beruflichen Fachrichtungen, für die geeignete Laufbahnbewerbenden und –bewerber (Lehrkräfte mit der Befähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen und nach § 12 Bes. NLVO) nicht zur Verfügung stehen, bzw. zur Deckung des Unterrichtsbedarfs im IT-Bereich eingestellt werden können. Voraussetzung ist, dass die Stellen zunächst nachrangig für Bewerberinnen und Bewerber nach § 12 Bes. NLVO ausgeschrieben sind (Ausnahme die berufliche Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften).

**** Für diese Stellen können auch Hochschulabsolventinnen/Hochschulabsolventen eingestellt werden, die über einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen in der beruflichen Fachrichtung oder einschlägige Kenntnisse und Erfahrungen im IT-Bereich verfügen.

- Sofern Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen zur Deckung eines dringenden Unterrichtsbedarfs im Bereich der **Fremdsprachen**, für die keine geeigneten Bewerberinnen und Bewerber mit der Befähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen zur Verfügung stehen, eingestellt werden können. Voraussetzung ist, dass die Stellen zunächst nachrangig für Bewerberinnen und Bewerber mit der Befähigung für das Lehramt an Gymnasien ausgeschrieben sind.

***** Für diese Stellen können auch Universitätsabsolventinnen und Universitätsabsolventen eingestellt werden, die über einschlägige geeignete Fachkenntnisse in der Fremdsprache verfügen.

I. Allgemeine Hinweise

In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer

- Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaft besitzt,
- die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung eintritt,
- die gesetzliche Altersgrenze noch nicht erreicht hat (45. Lebensjahr) [Ausnahme: Die Bewerberinnen und Bewerber haben am Tag, an dem sie den Antrag gestellt haben, die Höchstgrenze noch nicht überschritten und die Einstellung erfolgt binnen eines Jahres nach der Antragstellung (§ 42 Abs. 1 Nr. 1 NLVO)],
- die für seine Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung (Laufbahnbefähigung) besitzt.

Werden diese Voraussetzungen nicht erfüllt, erfolgt die Einstellung im Angestelltenverhältnis. Ausnahmen für „andere Bewerber“ (§ 10 NBG) können in ganz besonderen Fällen durch den Landespersonalausschuss zugelassen werden. Der Gesetzgeber fordert anstelle der normalerweise vorgesehenen Laufbahnprüfung oder sonst vorgeschriebenen Vor- und Fachausbildung für die anderen Bewerber die Befähigung durch Lebens- und Berufserfahrung. Es ist die Prognose zu stellen, ob die jeweilige Person damit in der Lage ist, die ihr im Beamtenverhältnis zu übertragenden Aufgaben wahrzunehmen.

a) Theorielehrkräfte

aa) Laufbahnbefähigung nach § 4 NLVO

Die Laufbahnbefähigung gemäß § 4 NLVO liegt vor, wenn

- die Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen in Niedersachsen abgelegt wurde,
- in den folgenden Bundesländern beide Staatsprüfungen in einer beruflichen Fachrichtung und einem allgemeinen Unterrichtsfach abgelegt wurden, das nach niedersächsischem

Recht für das Lehramt an berufsbildenden Schulen vorgesehen ist (Runderlass des MK vom 1. Mai 2005 – 13.4-03 111 VORIS 20411)

Baden-Württemberg:	des höheren Schuldienstes an beruflichen Schulen **
Bayern:	für das Lehramt an beruflichen Schulen **
Hamburg:	des Lehramtes an berufsbildenden Schulen **
Hessen:	des Lehramtes an beruflichen Schulen **
Nordrhein-Westfalen:	des Lehramts an berufsbildenden Schulen **
Rheinland-Pfalz:	des Lehramts an berufsbildenden Schulen **
Saarland:	des Lehramts des höheren Dienstes an berufsbildenden Schulen **
Sachsen-Anhalt:	des höheren Lehramtes an berufsbildenden Schulen
Schleswig-Holstein:	der Studienräte an berufsbildenden Schulen **
Thüringen:	des Lehramtes an berufsbildenden Schulen

***) soweit die Erste Staatsprüfung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen oder die Prüfung als Diplom-Handelslehrer abgelegt wurde.

Darüber hinaus ist der Nachweis einer mindestens einjährigen, für die jeweils berufliche Fachrichtung förderlichen berufspraktischen Tätigkeit erforderlich (§ 3 Abs. 1 Ziffer 3 b der PVO-Lehr II vom 18. Jan. 2001; Nds. GVBl. Nr. 28, S. 655 ff.).

In allen anderen Fällen ist die Entscheidung des Niedersächsischen Kultusministeriums erforderlich; sie sind über die Landesschulbehörde dem MK zuzuleiten.

bb) Laufbahnbefähigung nach § 12 Bes. NLVO

Zur Erteilung des theoretischen Unterrichts an den öffentlichen berufsbildenden Schulen werden in Niedersachsen grundsätzlich Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramtes an berufsbildenden Schulen eingestellt (Laufbahn des höheren Dienstes).

Daneben ist in Niedersachsen noch eine besondere Laufbahn des Lehramts an Fachschulen und an Berufsfachschulen eingerichtet worden.

In das Beamtenverhältnis auf Probe kann danach eingestellt werden, wer ein Studium der Agrarwissenschaften, Chemie, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Medizin, Pädagogik, Pharmazie, Physik oder Psychologie nach einer Regelstundenzahl von mindestens drei Jahren und sechs Monaten an einer Universität oder an einer gleichgestellten Hochschule mit

einer Prüfung oder an einer anderen Hochschule mit einer infolge der Akkreditierung gleichgestellten Prüfung (§ 30 Niedersächsische Laufbahnverordnung) mit Ausnahme einer Lehramtsprüfung abgeschlossen und danach eine der Vorbildung entsprechende praktische hauptberufliche Tätigkeit von vier Jahren ausgeübt hat (§ 12 Abs. 2 der Besonderen Niedersächsischen Laufbahnordnung).

Die Laufbahnbefähigung nach § 12 Bes. NLVO besitzen Bewerberinnen und Bewerber, die ein Studium der Agrarwissenschaften, Chemie, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Medizin, Pädagogik, Pharmazie, Physik oder Psychologie in einem Studiengang an einer Hochschule – ausgenommen sind Fachschulen – durch Prüfung (mit Ausnahme einer Lehramtsprüfung) abgeschlossen haben und danach eine der **Vorbildung entsprechende praktische hauptberufliche Tätigkeit** (im studierten Fach) von vier Jahren ausgeübt haben. Eine Teilzeitbeschäftigung wird nur im geleisteten Stundenumfang angerechnet (z. B.: ein Jahr Teilzeit mit 50 % der regulären Arbeitszeit = ½ Jahr hauptberufliche Tätigkeit).

Die geforderte hauptberufliche Tätigkeit kann nicht nachträglich durch eine Tätigkeit als Lehrkraft im öffentlichen Dienst nachgewiesen werden. Es ist also nicht möglich, Bewerberinnen und Bewerber im Angestelltenverhältnis einzustellen mit dem Ziel, sie später ins Beamtenverhältnis zu übernehmen. Lediglich im Fall des § 12 Abs. 3 Bes. NLVO wird bei einem abgeschlossenen Studium der Psychologie oder Pädagogik und der Befähigung für die Laufbahn des Lehramtes an Grund- und Hauptschulen, Sonderschulen oder Realschulen oder der Jugendleiterinnen und Jugendleiter oder der Fachlehrerinnen und Fachlehrer eine dieser Befähigung entsprechende Tätigkeit bis zu drei Jahren auf die nach § 12 Abs. 2 NLVO geforderte hauptberufliche Tätigkeit angerechnet. Diese Ausnahme ist zugelassen, da besonders im Bereich Pädagogik eine hauptberufliche Tätigkeit fast ausschließlich durch eine Lehrtätigkeit nachgewiesen werden kann.

Dieser Personenkreis hat gemäß Erlass des Kultusministeriums an einer berufsbegleitenden pädagogischen Qualifizierung teilzunehmen. Die Qualifizierung erstreckt sich über drei Jahre mit abschließender Prüfung nach § 11 NBG.

b) Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis nach § 4 Bes. NLVO

Zum 1. August 2004 wurde § 4 Bes. NLVO (früher § 3 Bes. NLVO) neu gefasst. Der Vorbereitungsdienst wurde durch eine 2 ½-jährige berufsbegleitende schulpraktische Qualifikation mit abschließender Prüfung im Beamtenverhältnis auf Probe (BesGr. A 9) ersetzt. Die Laufbahn der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis wurde von einer Laufbahn mit Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung in eine Laufbahn ohne Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung umgestaltet.

Die Einstellung erfolgt bis zur Vollendung des 45. Lebensjahres nun unmittelbar im Beamtenverhältnis auf Probe. Während der Probezeit wird die Teilnahme an pädagogisch-didaktischen Qualifizierungsmaßnahmen vorgeschrieben und das Ablegen einer Bewährungsprüfung nach § 11 Abs. 1 Nr. 3 NBG verlangt. Während dieser Zeit werden die Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis im Hinblick auf die damit verbundene Mehrbelastung von der Erteilung zusätzlicher Unterrichtsstunden im Rahmen des verpflichteten Arbeitszeitkontos ausgenommen. Die Qualifizierungsmaßnahmen werden in der Verantwortung der Studienseminare für das Lehramt an berufsbildenden Schulen durchgeführt. In das Beamtenverhältnis auf Probe kann eingestellt werden, wer

1. den erfolgreichen Besuch einer Realschule oder einen entsprechenden Bildungsstand,
2. eine abgeschlossene Berufsausbildung und den Abschluss einer mindestens dreisemestrigen geeigneten Fachschulausbildung
oder
eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine geeignete Meisterprüfung
oder
eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung und Prüfung
und
3. eine mindestens zweijährige hauptberufliche Tätigkeit nach Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Nummer 2

nachweist; § 37 Abs. 3 – ausgenommen Satz 1 Nr. 2 – NLVO ist entsprechend anzuwenden.

In Fachgebieten, in denen es keine Fachschulausbildung oder Meisterprüfung gibt, kann anstatt der in Abs. 2 Nrn. 2 und 3 genannten Voraussetzungen eine in diesem Fachgebiet abgeschlossene Berufsausbildung und eine nachfolgende entsprechende sechsjährige praktische Tätigkeit nachgewiesen werden.

Während der 2 ½-jährigen Probezeit sind pädagogisch-didaktische Qualifizierungsmaßnahmen zu durchlaufen. Vor Ablauf der Probezeit ist durch eine Prüfung festzustellen, ob sich die Beamtin oder der Beamte in der Probezeit bewährt hat (§ 11 Abs. 1 Nr. 3 NBG). Nach erfolgreich abgeschlossener Probezeit erfolgt in der Regel die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Die Qualifizierung während der Probezeit erfolgt an den Schulen und an den Studienseminaren für das Lehramt an berufsbildenden Schulen in Braunschweig, Hannover, Oldenburg und Stade.

Für die Teilnahme an den pädagogisch-didaktischen Qualifizierungsmaßnahmen der Studienseminare werden die Lehrkräfte mit vier Stunden von ihrer regulären Unterrichtsverpflichtung

(27,5 Wochenstunden) freigestellt. In den verbleibenden 23,5 Wochenstunden unterrichten sie eigenverantwortlich und zum Teil in Anwesenheit einer erfahrenen Lehrkraft. Darüber hinaus sind Hospitationen im Umfang von insgesamt 20 Unterrichtsstunden verbindlich vorgesehen.

Der Kompetenzerwerb für die Ausübung der sehr anspruchsvollen Lehrertätigkeit wird somit praxisorientiert und durch professionelle Qualifizierungsmaßnahmen als auch selbst gesteuert ermöglicht.

Näheres wird in dem RdErl. d. MK vom 2. August 2004, SVBl. S. 397, geregelt (Qualifizierung und Prüfung der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis). Der Erlass enthält in Nr. 2.2 einen Hinweis, dass das endgültige Nichtbestehen der Bewährungsprüfung zu einer Beendigung des Beamtenverhältnisses auf Probe führt (Entlassung gemäß § 7 Abs. 5 Satz 1 NLVO).

Die Einstellungs Voraussetzungen für diese Laufbahn sind unverändert geblieben. In Bezug auf die Anerkennung der Gleichwertigkeit einer Ausbildung und Prüfung im Sinne von § 4 Abs. 2 Nr. 2 Bes. NLVO (vorher: § 3 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO) sind die in § 2 Abs. 2 der Verordnung über die Ausbildung und die Laufbahnverordnung für Lehrer für Fachpraxis an berufsbildenden Schulen im Lande Niedersachsen vom 24. Februar 1977 (Nds. GVBl. S. 64, SVBl. S. 69), geändert durch Verordnung vom 31. März 1981 (Nds. GVBl. S. 95, SVBl. S. 123), aufgeführten Fallgruppen schon bisher von der allgemeiner formulierten Regelung in der Bes. NLVO umfasst worden.

Es ist darauf hinzuweisen, dass im Berufsfeld Wirtschaft und Verwaltung weiterhin keine Lehrkräfte für Fachpraxis eingestellt werden. Im Berufsfeld Ernährung und Hauswirtschaft kommt die Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Ausbildung nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 der zuletzt genannten Verordnung nur ausnahmsweise in Betracht, wenn für die Besetzung der Stelle keine Bewerberinnen oder Bewerber zur Verfügung stehen, die die Einstellungs Voraussetzungen nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 -1. oder 2. Alternative – Bes. NLVO erfüllen.

Der Bewerbung sollten ein Lebenslauf und Nachweise über die Erfüllung der Einstellungs Voraussetzungen (z. B. Realschulabschluss oder gleichwertiger Bildungsstand, abgeschlossene Berufsausbildung, Fachschulausbildung, Meisterprüfung, bisherige Tätigkeiten) beigelegt werden. Die Einstellungsbehörden geben auch Auskunft zu etwaigen weiteren Fragen, insbesondere zu der Frage des Bedarfs für die Einstellung von Lehrkräften für Fachpraxis.

Bewerberinnen und Bewerber, die bereits unbefristet im Angestelltenverhältnis beschäftigt sind, können in das Beamtenverhältnis übernommen werden, wenn sie die beamtenrechtlichen Einstellungs Voraussetzungen erfüllen.

Lehrkräfte für Fachpraxis gehören zur Laufbahngruppe des gehobenen Dienstes. Ihr Eingangsamtsamt ist die Besoldungsgruppe A 9 NBesO (Nds. Besoldungsordnung). Eine Beförderung in ein Amt der Besoldungsgruppe A 10 NBesO ist möglich.

Die Dienstbezüge für eine 30-jährige verheiratete Lehrkraft für Fachpraxis (ohne Kinder) können zurzeit (Stand Nov. 2004) betragen:

Grundgehalt, fünfte Dienstaltersstufe (Bes. Gr. A 9)	2.135,39 €
Allgemeine Stellenzulage	71,22 €
Familienzuschlag, Stufe 1	105,28 €
<hr/>	
Summe (brutto)	2.311,89 €

c) Ernennung

Die Auslese und die Ernennung sind nach Eignung (auch gesundheitlicher Eignung), Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Rasse, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seiner Herkunft oder seiner Beziehungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

Das Beamtenverhältnis beginnt mit Aushändigung der Urkunde, es sei denn, dass in der Urkunde ein späterer Zeitpunkt angegeben ist. Ist der Einstellungstag ein Wochenende oder Feiertag, ist die Urkunde vorher auszuhändigen. Eine Ernennung kann nicht rückwirkend erfolgen. Die Ernennung ist frühestens mit dem Tage der persönlichen Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam. Eine Ernennung für einen zurückliegenden Zeitraum ist unzulässig und insoweit unwirksam. Die Ernennung für einen in der Zukunft liegenden Zeitpunkt - der in der Urkunde ausdrücklich genannt sein muss - ist zulässig. Die Aushändigung der Urkunde erfolgt gegen ein Empfangsbekanntnis.

Während des Beamtenverhältnisses auf Probe führen die Beamtinnen und Beamten in der Laufbahn des höheren Dienstes (1. und 2. Staatsprüfung) die Dienstbezeichnungen Assessorin oder Assessor. Beamtinnen und Beamte besonderer Fachrichtungen (§ 12 NLVO, ohne Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung) führen als Dienstbezeichnung die Amtsbezeichnung des Eingangsamtes mit dem Zusatz zur Anstellung (z. B.: Studienrat z. A.).

II. Hinweise zum Verfahren

Nach der Auswahl sind die Einstellungszusagen zu fertigen und die Untersuchungsaufträge für das Gesundheitsamt beizufügen, damit die Bewerberinnen und Bewerber den Untersuchungstermin beim Gesundheitsamt beantragen können.

a) Einstellungsunterlagen

Folgende Einstellungsunterlagen sind von den Bewerberinnen und Bewerbern vorzulegen bzw. zu beantragen:

- Lebenslauf,
- beglaubigte Zeugnisse über Schul-, Hochschul- und Berufsausbildung,
- Unterlagen über die notwendige hauptberufliche Tätigkeit (§ 4 und § 12 Bes. NLVO),
- beglaubigte Abstammungsurkunden, Heiratsurkunde, Abstammungsurkunde der Kinder, falls geschieden: Tenor des Scheidungsurteils,
- Führungszeugnis zur Vorlage bei Behörden (von den Bewerberinnen und Bewerbern zu beantragen; wird direkt an die Dienststelle übersandt; Kosten werden nicht übernommen; sollte nicht älter als ein halbes Jahr sein),
- Lohnsteuerkarte,
- Personalfragebogen mit Besoldungsfragebogen,
- Erklärung über wirtschaftliche Verhältnisse; Erklärung über Straffreiheit ist abzugeben,
- Gesundheitszeugnis des zuständigen Gesundheitsamtes (erster Wohnsitz der Bewerberinnen und Bewerber); es bestehen unterschiedliche Anforderungen an das Gesundheitszeugnis bei Angestellten sowie Beamtinnen und Beamten.

Die gesundheitliche Eignung für Beamtinnen und Beamte (VV zu § 8 NBG) setzt die gesundheitliche Eignung für die Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (unbedingt erforderlich) voraus. Die Aussage des Gesundheitsamtes muss enthalten, dass die Möglichkeit des Eintritts dauernder Dienstunfähigkeit schon vor Erreichen der Altersgrenze nach dem jetzigen Kenntnisstand mit einem hohen Grad an Wahrscheinlichkeit auszuschließen ist. Schwerbehinderte (ab einem Grad der Behinderung von 50) sind gesundheitlich geeignet, wenn mit einem hohen Grad der Wahrscheinlichkeit angenommen werden kann, dass vor Ablauf der Probezeit voraussichtlich keine dauernde Dienstunfähigkeit eintreten wird. Für das Gesundheitszeugnis fallen für Beamtinnen und Beamte innerhalb Niedersachsens keine Kosten an; ansonsten sind die Kosten von der Schule direkt an das Gesundheitsamt zu zahlen oder den Bewerberinnen und Bewerbern zu erstatten. Liegt die uneingeschränkte gesundheitliche Eignung für die Über-

nahme ins Beamtenverhältnis nicht vor, kann nur die Einstellung im Angestelltenverhältnis erfolgen.

Vor der Einstellung in ein Beamtenverhältnis wird von den Bewerberinnen und Bewerbern die Vorlage eines polizeilichen Führungszeugnisses sowie eine Erklärung verlangt, dass sie sich in geordneten wirtschaftlichen Verhältnissen befinden. Mit Letzterer soll sichergestellt werden, dass sie bei ihren dienstlichen Tätigkeiten nicht anfällig für „Anfechtungen“ (Angebot finanzieller Vorteile für die Vornahme dienstlicher Handlungen, Erpressbarkeit) sind, sich mit voller „Hingabe“ ihrer Hauptbeschäftigung widmen können (und z. B. nicht zusätzliche Nebentätigkeiten aufnehmen müssen, um ihre Schulden tilgen zu können) und ihren Kopf für diese frei haben, also nicht von finanziellen Sorgen belastet werden.

Die Einstellung kann abgelehnt werden, wenn aufgrund begangener (und nach dem Bundeszentralregistergesetz noch verwertbarer) Straftaten Zweifel an der persönlichen Eignung bestehen. Dabei ist auf den staatlichen Erziehungsauftrag abzustellen.

Die Eignung umfasst dabei anlage- und entwicklungsbedingte Persönlichkeitsmerkmale, psychische Kräfte sowie emotionale und intellektuelle Voraussetzungen der Persönlichkeit der Bewerberinnen bzw. Bewerber. Vor Einstellung in das Beamtenverhältnis sind daher als Bestandteil der Eignungsfeststellung evtl. strafgerichtliche Verfehlungen zu prüfen. Zu beurteilen ist jeweils, ob durch die strafrechtliche Verurteilung bzw. durch das anhängige Ermittlungsverfahren die Bewerberinnen oder Bewerber ggf. die notwendige Eignung nicht mitbringen.

Bei dem sog. Bafög-Betrug handelt es sich um eine nicht zu vernachlässigende Straftat, da hier die ohnehin knappen öffentlichen Mittel aufgrund der Vortäuschung falscher Tatsachen zu Unrecht in Anspruch genommen werden. Das hierin zum Ausdruck kommende Verständnis ist ohne Zweifel verurteilenswert. Zu berücksichtigen ist aber, dass die begangene Straftat nicht ohne weiteres dazu führt, dass die Bewerberinnen oder Bewerber als völlig ungeeignet für die Tätigkeit als Lehrkraft angesehen werden müssen. Da es sich bei der Einstellung um eine Prognoseentscheidung handelt – wie auch bei der Bewährungsfeststellung in der Probezeit – ist eine Ablehnung unter leichteren Voraussetzungen möglich als eine Sanktionierung des Verhaltens von schon im Landesdienst stehenden Beamtinnen und Beamten, welche den konkreten Nachweis einer Pflichtverletzung erfordert.

b) Beteiligungen

Folgende Zustimmungen sind von der Schule zu beantragen:

- Schulpersonalrat (wird die Zustimmung nicht erteilt, ist das Nichteinigungsverfahren gemäß § 70 NPersVG einzuleiten),
- Schwerbehindertenvertretung (nur wenn die Bewerberinnen und Bewerber schwerbehindert (Grad der Behinderung von wenigstens 50) oder gleichgestellt sind (Grad der Behinderung von weniger als 50, aber wenigstens 30)).

Im Übrigen ist nach § 20 NGG die Frauenbeauftragte zu beteiligen.

c) Diensteid

Gemäß § 65 NBG haben die Beamtinnen und Beamten einen Diensteid zu leisten. Die Vereidigung soll möglichst am Tage des Dienstantritts erfolgen; sie darf jedoch nicht vor Wirksamwerden der Ernennung stattfinden. Dies gilt auch für die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis, die in das Beamtenverhältnis übernommen werden. Über die Vereidigung wird eine Niederschrift gefertigt.

d) Sonstige Erklärungen

Folgende Erklärungen sind von dem Einzustellenden abzugeben:

- Protokoll über die Belehrung für die Beschäftigten in Schulen und sonstigen Gemeinschaftseinrichtungen nach § 35 Infektionsschutzgesetz,
- Vereidigung nach § 65 NBG und Verpflichtung nach dem Verpflichtungsgesetz.
- Informationsblatt über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege- und Geburtsfällen an Beamtinnen, Beamte, Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamte, Hinterbliebene, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter

Eine Durchschrift der Einstellungsverfügung sowie eine Durchschrift der Urkunde ist für das NLBV zu fertigen und mit der Personalakte zu übersenden. Das Datum der Aushändigung der Urkunde ist auf der Verfügung einzutragen. Es ist eine Probezeitberechnung anzufertigen, um den Termin für die Bewährungsfeststellung festzulegen (siehe Kapitel 7).

Der Rd.Erl. d. MI, d. StK u. d. übr. Min. v. 15. Januar 1996 (Nds. MBl., S. 184) regelt die Beschaffenheit und Ausgestaltung von Ernennungsurkunden.

e) **Ausnahme von der Altersgrenze des § 18 Abs. 7 NLVO**

Der gleiche Zugang „zu jedem öffentlichen Amt“, den Art. 33 Abs. 2 GG gewährleistet, steht unter dem Vorbehalt der gesetzlichen Bestimmung von Einstellungs-Höchstaltersgrenzen. Das Beamtenverhältnis ist grundsätzlich „auf Lebenszeit“ angelegt; es geht, wenn die Beamtinnen und Beamten die Altersgrenze erreichen, in den Ruhestand über. Angesichts dieser von Art. 33 Abs. 2 GG erfassten Strukturprinzipien ist dem Beamtenverhältnis im Regelfall Dauerhaftigkeit wesensgemäß, und zwar eine Dauerhaftigkeit, durch welche die Arbeitsleistung der Beamtinnen und Beamten und ihr Anspruch auf Versorgung während des Ruhestandes in ein angemessenes Verhältnis gebracht werden. Daraus ergibt sich ohne weiteres die Befugnis des Gesetzgebers, eine angemessene Mindestdauer durch die Bestimmung von Einstellungs-Höchstaltersgrenzen sicherzustellen. Nach der in Niedersachsen maßgeblichen laufbahnrechtlichen Vorschrift des § 18 Abs. 7 Satz 1 NLVO ist die für Einstellungen maßgebliche Höchstaltersgrenze die Vollendung des 45. Lebensjahres.

Nach § 42 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 NLVO können das Innenministerium und das Finanzministerium auf Vorschlag der obersten Dienstbehörde für einzelne Fälle Ausnahmen von dem Höchstalter für die Einstellung als Laufbahnbewerber zulassen. Vorausgesetzt ist danach zunächst ein entsprechender Vorschlag der obersten Dienstbehörde; nur dann, wenn die oberste Dienstbehörde (hier: das Niedersächsische Kultusministerium, § 3 Abs. 1 NBG) den Vorschlag macht, eine Ausnahme von der Höchstaltersgrenze zuzulassen, wird das durch § 42 Abs. 1 NLVO dem Innenministerium und dem Finanzministerium eingeräumte Ermessen eröffnet. Die Frage, ob den genannten Ministerien ein solcher Vorschlag unterbreitet wird, hat die oberste Dienstbehörde in eigener Verantwortung nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden, denn der obersten Dienstbehörde als Fachministerium steht hinsichtlich der Personalentscheidungen eine Eigenverantwortung zu (vgl. Art. 38 Abs. 3 Nds. Verf. i. V. m. Nr. 1.2 des Beschlusses der Landesregierung vom 7. Juni 1994, Nds. MBl., S. 995, § 18 Abs. 7 Satz 3 NLVO).

III. Beispiele

Beispiel 1: Bei einer Einstellung mit Wirkung vom 1. November 2003 (Samstag) müsste der Zusatz mit Wirkung vom 1. November 2003 verwandt werden. Die Aushändigung der Urkunde kann vor dem 1. November 2003 oder spätestens am 1. November 2003 vorgenommen werden.

Beispiel 2: Wird eine Urkunde ohne Terminangabe verwendet, wird die Ernennung mit dem Tage der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam. Soll die Ernennung am 1. Novem-

ber 2003 wirksam werden, muss sie am 1. November 2003 ausgehändigt werden. Wird die Urkunde aber wegen des Wochenendes erst am Montag, 3. November 2003, ausgehändigt, wird die Ernennung erst zu diesem Zeitpunkt wirksam.

Beispiel 3: Bei einer vor dem 1. November 2003 ausgehändigten Urkunde darf die Vereidigung unter Beachtung der Bestimmungen des § 65 NBG erst am 1. November 2003 (Samstag) oder am 3. November 2003 (Montag) erfolgen.

Beispiel 4: Einstellungsverfügung für Assessorinnen und Assessoren

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom ... Datum, frühestens vom Tage der Aushändigung der Ernennungsurkunde, stelle ich Sie als Studienassessor/-in in den niedersächsischen Landesdienst an ... Schule in ... Ort ein. Sie erhalten Dienstbezüge nach Besoldungsgruppe A 13 BBes0. Ihr Besoldungsdienstalter und die Höhe Ihrer Dienstbezüge werden Ihnen noch mitgeteilt. Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld aus Anlass der Einstellung können nicht gewährt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Beispiel 5: Urkunde für Assessorinnen und Assessoren

Im Namen des Landes Niedersachsen

ernenne ich

Anrede

Vorname, Nachname

mit Wirkung vom

unter der Berufung in das Beamtenverhältnis

auf Probe

zum

Studienassessor (in)

Stempel des Landes Niedersachsen

Ort, Datum

Name der Schule

Im Auftrage

Beispiel 6: Einstellungsverfügung für Studienrätinnen und Studienräte (§ 12 Bes. NLVO)

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom ... Datum, frühestens vom Tage der Aushändigung der Ernennungsurkunde, stelle ich Sie als Studienrätin/Studienrat z. A. in den niedersächsischen Landesdienst an ... Schule in ... Ort ein. Sie erhalten Dienstbezüge nach Besoldungsgruppe A 13 BBes0. Ihr Besoldungsdienstalter und die Höhe Ihrer Dienstbezüge werden Ihnen noch mitgeteilt. Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld aus Anlass der Einstellung können nicht gewährt werden. Ich weise darauf hin, dass Sie nach dem Erlass des Nds. Kultusministeriums vom 1. November 2001 in der jeweils gültigen Fassung, Voris Nr. 22410 - Maßnahmen zur berufsbegleitenden pädagogischen Qualifizierung der Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen ohne Lehramtsstudium für den Einsatz als Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen - während einer dreijährigen Qualifizierungsphase in die schulpraktischen Aufgaben von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen eingeführt und in der Lehrtätigkeit gefördert werden. Wird die abschließende Prüfung endgültig nicht bestanden, so liegt die Bewährung in der Probezeit nicht vor und Sie müssen aus dem Beamtenverhältnis entlassen werden (§ 39 Abs. 1 Nr. 2 NBG).

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Beispiel 7: Urkunde für Studienrätinnen und Studienräte (§ 12 Bes. NLVO)

Im Namen des Landes Niedersachsen

ernenne ich

Anrede

Vorname, Nachname

mit Wirkung vom

unter der Berufung in das Beamtenverhältnis

auf Probe

zum

Studienrat z. A. (Studienrätin z. A.)

Stempel des Landes Niedersachsen

Ort, Datum

Name der Schule

Im Auftrage

Beispiel einer Begleitverfügung:

*Durchschrift(en) für
Niedersächsisches Landesamt
für Bezüge und Versorgung*

Die Ernennung wird/wurde wirksam am:

Buchungsstelle: 0722 – 422 11

Die Personalakten füge ich mit der Bitte um Rückgabe bei.

Im Auftrage

Beispiel 8: Einstellungsverfügung für Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis



Frau
Michaela Musterfrau

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Sehr geehrte Frau Musterfrau,

mit Wirkung vom 1. August 2004, frühestens vom Tage der Aushändigung der Ernennungsurkunde, stelle ich Sie als Lehrerin für Fachpraxis z. A. in den niedersächsischen Landesdienst an den Berufsbildenden Schulen ... Ort ... ein.

Sie erhalten Dienstbezüge nach Besoldungsgruppe A 9 NBesO.

Ihr Besoldungsdienstalter und die Höhe Ihrer Dienstbezüge werden Ihnen noch mitgeteilt.

Nach § 17 des Nds. Beamtengesetzes endet Ihr Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen mit Wirksamwerden der Ernennung.

Bis zur endgültigen Übernahme der Zahlung der Dienstbezüge durch das automatisierte Verfahren wird Ihnen ein Abschlag in Höhe der bisherigen Angestelltenvergütung gewährt.

Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld aus Anlass der Einstellung können nicht gewährt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Beispiel einer Begleitverfügung:

Durchschrift(en) für Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung

Buchungsstelle neu: 0722-422 11

Die Ernennung wird/wurde wirksam am:

Die Personalakte ist mit der Bitte um Rückgabe beigelegt.

Im Auftrage

Beispiel 9: Urkunde für Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis

Im Namen des Landes Niedersachsen
erkenne ich

Frau/Herrn
Michaela/Michael Musterfrau/-mann

mit Wirkung vom 1. August 2004

unter Berufung in das Beamtenverhältnis

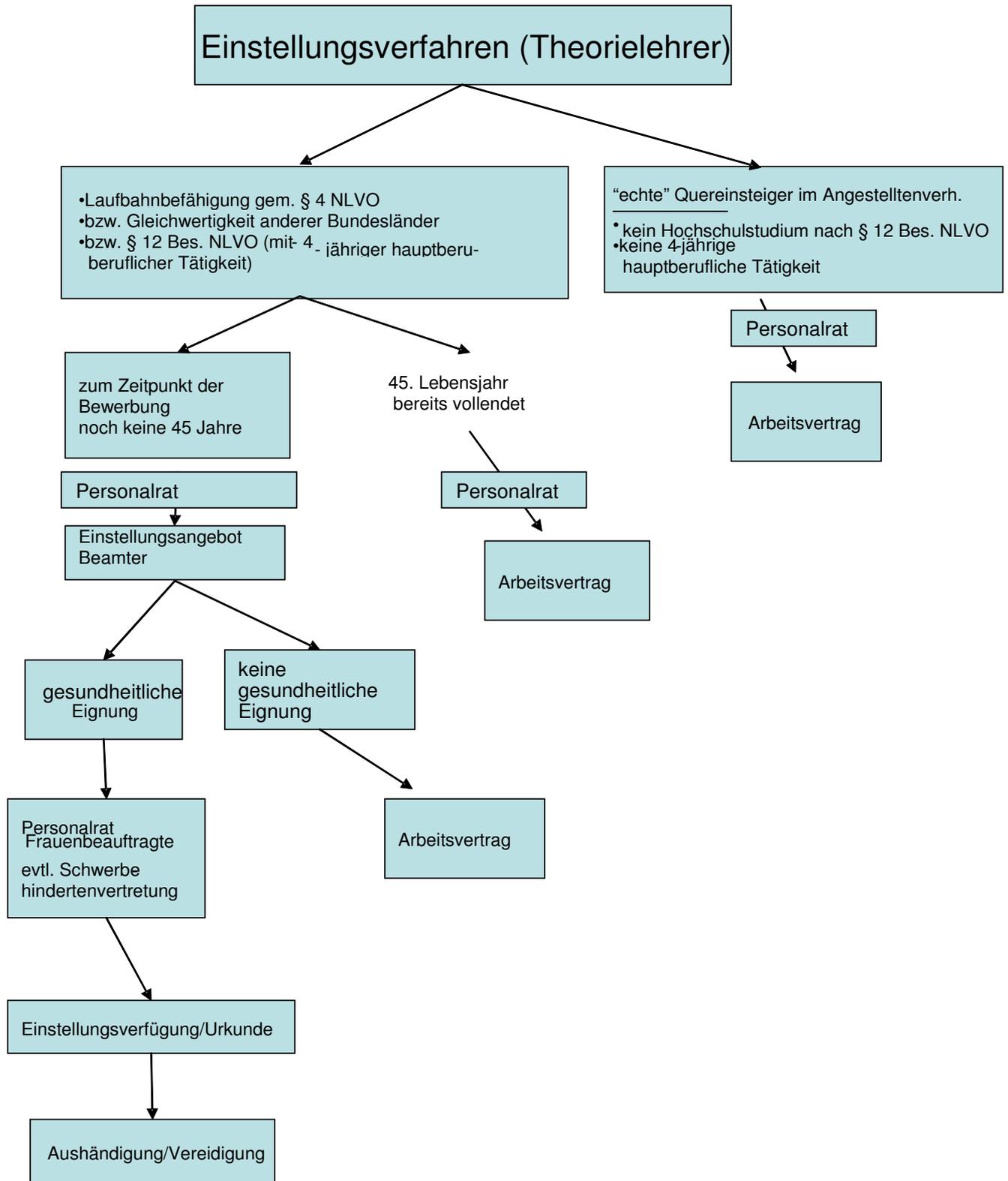
auf Probe

zur/zum

Lehrerin/Lehrer für Fachpraxis z. A.

... Ort ..., den ... Juli 2004

Berufsbildende Schulen



Hinweis zu dem Schaubild: Eine endgültige Einstellungszusage darf erst nach Beteiligung der Frauenbeauftragten und des Personalrates (gegebenenfalls Schwerbehindertenvertretung) erfolgen.

Übersicht: Beamtinnen und Beamte im höheren Dienst

	Dienstbezeichnung	Art des Beamtenverhältnisses
Vorbereitungsdienst	Studienreferendarin/Studienreferendar (§ 14 Abs. 2 NLVO)	Beamtin/Beamter auf Widerruf
Probezeit	Studienassessorin/Studienassessor (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 NLVO)	Beamtin/Beamter auf Probe
Anstellung (§ 10 NLVO)	Studienrätin/Studienrat	Beamtin/Beamter auf Lebenszeit

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 7 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 8 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 9 Niedersächsische Beamtengesetz (NBG)
- § 10 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 65 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 4 Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)
- § 18 Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)
- § 42 Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)
- § 3 Besondere Niedersächsische Laufbahnverordnung (Bes. NLVO)
- § 12 Besondere Niedersächsische Laufbahnverordnung (Bes. NLVO)
- Maßnahmen zur berufsbegleitenden pädagogischen Qualifizierung der Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen ohne Lehramtsstudium für den Einsatz als Lehrkräfte des höheren Dienstes an berufsbildenden Schulen (Erlass vom 6. Juni 2001) – Auszug –.
- Qualifizierung und Prüfung der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis (Q-Erl. Lehr F) vom 02.08.2004

§ 7 NBG

- Informationsblatt über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, und Geburtsfällen an Beamtinnen und Beamte, Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamte, Hinterbliebene, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter

Fälle und Formen der Ernennung

(1) Einer Ernennung bedarf es

1. zur Begründung des Beamtenverhältnisses (Einstellung),
2. zur Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art nach § 6 Abs. 1 Nrn. 1 bis 4,
3. zur ersten Verleihung eines Amtes (Anstellung),
4. zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung,
5. zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.

(2) Die Ernennung geschieht durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde. In der Urkunde müssen enthalten sein

1. bei der Einstellung die Worte "unter Berufung in das Beamtenverhältnis" mit dem die Art des Beamtenverhältnisses bestimmenden Zusatz "auf Lebenszeit", "auf Zeit" mit der Angabe der Zeitdauer der Berufung, "auf Probe", "auf Widerruf" oder "als Ehrenbeamter",
2. bei der Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art die Worte der Nummer 1, die diese Art bestimmen,
3. bei der Verleihung eines Amtes die Amtsbezeichnung.

(3) Entspricht die Ernennungsurkunde nicht der in Absatz 2 Satz 2 vorgeschriebenen Form, so liegt keine Ernennung vor. Der Formfehler ist unschädlich, wenn bei einer Einstellung nur der die Art des Beamtenverhältnisses bestimmende Zusatz (Absatz 2 Satz 2 Nr. 1) fehlt, sich aber nachweisen lässt, welche Art des Beamtenverhältnisses die zuständige Stelle begründen wollte; in diesem Fall ist die Urkunde entsprechend zu ergänzen. Lässt sich der Nachweis nach Satz 2 nicht führen, so gilt der Ernante als Beamter auf Widerruf.

§ 8 NBG

Auslese

(1) Die Auslese und die Ernennung der Bewerber und Beamten sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Rasse, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seiner Herkunft oder seiner Beziehungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

(2) Die Bewerber sind in geeigneten Fällen durch Stellenausschreibungen zu ermitteln. Die gesetzlichen Vorschriften über die Auswahl von Beamten auf Zeit bleiben unberührt.

(3) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich die Bewerbung einer Frau um Einstellung nur infolge der Geburt eines Kindes verzögert hat, und hat sie sich innerhalb von 24 Monaten nach der Geburt dieses Kindes oder sechs Monate nach Erfüllung der ausbildungsmäßigen Einstellungsbedingungen beworben, so ist der Grad ihrer fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu einem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie sich ohne die Geburt des Kindes hätte bewerben können. Führt die Prüfung zu dem Ergebnis, dass eine Frau ohne diese Verzögerung eingestellt worden wäre, kann sie vor anderen Bewerbern eingestellt werden. Die Zahl der Stellen, die diesen Frauen in einem Einstellungstermin vorbehalten werden kann, bestimmt sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der Bewerber mit Verzögerung zu denjenigen, bei denen eine solche nicht vorliegt; Bruchteile von Stellen sind zu Gunsten der betroffenen

Frauen aufzurunden. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach § 4 Abs. 1 Sätze 1 und 2 des Bundeserziehungsgeldgesetzes sowie nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes zugrunde zu legen.

(4) Verzögert sich die Bewerbung um Einstellung nur wegen der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2, so gilt Absatz 3 einschließlich des berücksichtigungsfähigen Zeitraums der Pflege für die Pflegeperson entsprechend.

(5) Die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens festzustellen; die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde kann ärztliche Gutachten von beamteten Ärzten oder Vertrauensärzten zulassen.

§ 9 NBG

Einstellungsvoraussetzungen für Laufbahnbewerber

(1) In das Beamtenverhältnis darf nur berufen werden, wer

1. Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Gemeinschaft besitzt,
2. die Gewähr dafür bietet, dass er jederzeit für die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes eintritt,
3. die gesetzliche Altersgrenze noch nicht erreicht hat,
4. die für seine Laufbahn vorgeschriebene Vorbildung besitzt sowie, falls auf Grund von Vorschriften nach § 28 kein Vorbereitungsdienst abzuleisten ist, die durch diese Vorschriften bestimmten besonderen Einstellungsvoraussetzungen nachweist (Laufbahnbewerber).

(2) Wenn die Aufgaben es erfordern, darf nur ein Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes in das Beamtenverhältnis berufen werden (Artikel 48 Abs. 4 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft).

(3) Das Innenministerium kann Ausnahmen von Absatz 1 Nr. 1 und Absatz 2 zulassen, wenn für die Gewinnung des Beamten ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht.

§ 10 NBG

Einstellungsvoraussetzungen für andere Bewerber

(1) In das Beamtenverhältnis kann abweichend von § 9 Abs. 1 Nr. 4 auch berufen werden, wer die erforderliche Befähigung durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben hat (anderer Bewerber). Das gilt nicht für die Laufbahnen, für die eine bestimmte Vorbildung, Ausbildung oder Prüfung durch Gesetz oder Verordnung vorgeschrieben ist oder die ihrer Eigenart nach eine besondere laufbahnmäßige Vorbildung und Fachausbildung erfordern.

(2) Die Befähigung eines anderen Bewerbers für die Laufbahn, in der er verwendet werden soll, wird vom Landespersonalausschuss festgestellt.

(3) Als anderer Bewerber darf in das Beamtenverhältnis nur berufen werden, wer mindestens das 30., aber noch nicht das 50. Lebensjahr vollendet hat. Der Landespersonalausschuss kann im Einzelfall Ausnahmen zulassen.

§ 65 NBG

Diensteid

(1) Der Beamte hat folgenden Diensteid zu leisten:

"Ich schwöre, dass ich, getreu den Grundsätzen des republikanischen, demokratischen und sozialen Rechtsstaates, meine Kraft dem Volke und dem Lande widmen, das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland und die Niedersächsische Verfassung wahren und verteidigen, in Gehorsam gegen die Gesetze meine Amtspflichten gewissenhaft erfüllen und Gerechtigkeit gegenüber jedermann üben werde. So wahr mir Gott helfe."

Der Eid kann auch ohne die Worte "So wahr mir Gott helfe" geleistet werden.

(2) Erklärt ein Beamter, dass er aus Glaubens- oder Gewissensgründen keinen Eid leisten wolle, so kann er statt der Worte "Ich schwöre" die Worte "Ich gelobe" oder die nach dem Bekenntnis seiner Religionsgemeinschaft oder nach der Überzeugung seiner Weltanschauungsgemeinschaft an die Stelle des Eides tretende Beteuerungsformel sprechen.

(3) In den Fällen, in denen das Innenministerium nach § 9 Abs. 3 eine Ausnahme von § 9 Abs. 3 Nr. 1 zugelassen hat, kann von einer Eidesleistung abgesehen werden; der Beamte hat, wenn gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, zu geloben, dass er seine Amtspflichten gewissenhaft erfüllen wird.

§ 4 NLVO

Erwerb der Befähigung

(1) Die Laufbahnbewerber erwerben die Befähigung für ihre Laufbahn

1. durch Ableisten des Vorbereitungsdienstes und, soweit vorgeschrieben, durch Bestehen der Laufbahnprüfung,
2. durch Anerkennung einer Hochschulprüfung als Laufbahnprüfung (§ 28),
3. durch Zuerkennung der Befähigung nach § 17 Abs. 1 Nr. 2,
4. nach den Vorschriften über Beamte besonderer Fachrichtungen ohne Vorbereitungsdienst und Laufbahnprüfung (Teil II, Abschnitt III),
5. als Aufstiegsbeamte durch Ableisten der Einführungszeit und durch Bestehen der Aufstiegsprüfung oder durch Feststellung der Befähigung,
6. nach den Vorschriften über den Laufbahnwechsel (§§ 5,6),
7. nach den Vorschriften über die Zulassung zu einer Sonderlaufbahn (§ 16 Abs. 6).

Die Befähigung für die Laufbahn des höheren allgemeinen Verwaltungsdienstes kann auch durch einen Ausbildungsgang nach § 5b des Deutschen Richtergesetzes in der Fassung des Gesetzes vom 10. September 1971 (Bundesgesetzbl. I S. 1557) erworben werden. Die Befähigung für die Laufbahn des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes wird auch durch die nach einem Studium an der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege abgelegte Laufbahnprüfung für den gehobenen kirchlichen allgemeinen Verwaltungsdienst nach dem Recht der Evangelischen Landeskirchen in Niedersachsen erworben.

(2) Bei anderen Bewerbern muss die durch Lebens- und Berufserfahrung innerhalb oder außerhalb des öffentlichen Dienstes erworbene Befähigung für die Laufbahn, in der sie verwendet werden sollen, durch den Landespersonalausschuss festgestellt werden (§ 10 Abs. 2 NBG), bei den in § 39 Abs. 2 NBG und § 47 Abs. 2 NBG bezeichneten Beamten durch das Landesministerium (§ 199a NBG).

§ 18 NLVO

Dauer der Probezeit, Altersgrenze

(1) Die Probezeit dauert in den Laufbahnen

1. des einfachen Dienstes ein Jahr,
2. des mittleren Dienstes zwei Jahre,
3. des gehobenen Dienstes zwei Jahre und sechs Monate
4. des höheren Dienstes drei Jahre.

Sie kann für Beamte, die die Laufbahnprüfung oder die die Befähigung vermittelnde zweite Prüfung für Laufbahnen des höheren Dienstes oder die Abschlussprüfung eines Ausbildungsganges nach § 5b des Deutschen Richtergesetzes in der Fassung des Gesetzes vom 10. September 1971 (Bundesgesetzbl. I S. 1557) oder eine Hochschulprüfung, die nach § 28 einer Lauf-

bahnprüfung gleichwertig ist, mindestens mit der Note „gut“ bestanden haben, bis auf die Hälfte der regelmäßigen Probezeit gekürzt werden, wenn die praktische Bewährung dies rechtfertigt.

(2) Dienstzeiten im öffentlichen Dienst sollen auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Zeiten, die nach den Laufbahn- sowie Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften auf eine Ausbildungszeit angerechnet worden oder Voraussetzung für den Erwerb der Befähigung sind, dürfen nicht berücksichtigt werden. Dienstzeiten nach § 12 Abs. 1 Satz 1 und 2 in der nächstniedrigeren Laufbahn derselben Fachrichtung können auf die Probezeit angerechnet werden.

(3) Auf die Probezeit für die Laufbahn des Staatsanwaltes können alle Tätigkeiten angerechnet werden, die nach gesetzlicher Vorschrift auf die Probezeit für das Richteramt angerechnet werden können.

(4) Die Probezeit kann im Einzelfall bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren verlängert werden, wenn die Bewährung wegen

1. nicht ausreichender Leistung,
2. nicht einwandfreier Führung,
3. Krankheit,
4. Wechsel des Dienstherrn,
5. längerer Beurlaubung oder
6. Teilzeitbeschäftigung

bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden kann. Sie kann auch auf Antrag des Beamten verlängert werden.

(5) Die Mindestprobezeit dauert in den Laufbahnen

1. des einfachen Dienstes drei Monate,
2. des mittleren Dienstes sechs Monate,
3. des gehobenen und des höheren Dienstes ein Jahr.

Von der Probezeit in Laufbahnen des höheren Dienstes sollen mindestens neun Monate außerhalb einer obersten Dienstbehörde des Bundes oder eines Landes geleistet werden.

(6) Die Dienstzeit als Professor (§ 24 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes) oder als Juniorprofessor (§ 30 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes) kann über die in Absatz 5 Satz 1 getroffene Regelung hinaus auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen; die Mindestprobezeit dauert drei Monate.

(7) In das Beamtenverhältnis auf Probe kann eingestellt werden, wer das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. § 14 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 oder Nr. 3 ist entsprechend anzuwenden. Das Fachministerium kann nach den besonderen Erfordernissen der Laufbahnen abweichend von Satz 1 Mindestaltersgrenzen festsetzen oder die Höchstaltersgrenze herabsetzen.

§ 42 NLVO

Ausnahmen

(1) Das Innenministerium und das Finanzministerium können auf Vorschlag der obersten Dienstbehörde für einzelne Fälle oder für Gruppen von Fällen Ausnahmen von folgenden Vorschriften zulassen:

1. Höchstalter für die Einstellung als Laufbahnbewerber: § 14 Abs. 4 und 5, § 18 Abs. 7, eine Ausnahme gilt als zugelassen, wenn
 - a) der Bewerber an dem Tage, an dem er den Antrag gestellt hat, die Höchstaltersgrenze noch nicht überschritten hatte und die Einstellung innerhalb eines Jahres nach Antragstellung erfolgt ist oder
 - b) ein früherer Beamter innerhalb eines Jahres nach seiner Entlassung wieder bei einem niedersächsischen Dienstherrn eingestellt wird oder
 - c) in den Fällen des § 8 ein Beamter eines niedersächsischen Dienstherrn während der Beurlaubung in ein neues Beamtenverhältnis berufen wird,
2. Anstellung während der Probezeit: § 10 Abs. 1 Satz 1,
3. Mindestdienstzeit für die Verleihung eines Beförderungsamtes: § 11 Abs. 2 und 3, § 34 Abs. 2, § 35 Abs. 4,
4. Mindestdienstzeit für den Aufstieg:
§ 32a Abs. 1, § 32b Abs. 1 Nr. 1, § 32c Abs. 1, § 32d Satz I Nr. 1, § 32e Abs. 1, Anlage 2b Satz I Nr. 2

Ausnahmen von der Vorschrift über die Anstellung während der Probezeit (Satz 1 Nr. 2) und von den Mindestdienstzeitvorschriften (Satz 1 Nrn. 3 und 4) dürfen nur zugelassen werden, wenn sich nachweislich der berufliche Werdegang aus von dem Beamten nicht zu vertretenden Gründen in einem Maße verzögert hat, das ihre Anwendung unbillig erscheinen lassen würde.

(2) Bei der Zulassung von Ausnahmen nach Absatz 1 für die in § 39 Abs. 2 und § 47 Abs. 2 NBG bezeichneten Beamten tritt an die Stelle des Innenministeriums und des Finanzministeriums das Landesministerium; Absatz 1 Satz 2 ist nicht anzuwenden

§ 4 Bes. NLVO

Laufbahn der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis

(1) Vorbereitungsdienst und Ablegen der Laufbahnprüfung werden nicht gefordert.

(2) In das Beamtenverhältnis auf Probe kann eingestellt werden, wer

1. den erfolgreichen Besuch einer Realschule oder einen entsprechenden Bildungsstand,

2. eine abgeschlossene Berufsausbildung und den Abschluss einer mindestens dreisemestrigen geeigneten Fachschulausbildung
oder
eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine geeignete Meisterprüfung
oder
eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung und Prüfung
und
3. eine mindestens zweijährige hauptberufliche Tätigkeit nach Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Nummer 2 nachweist; § 37 Abs. 3 - ausgenommen Satz 1 Nr. 2 - NLVO ist entsprechend anzuwenden.

(3) In Fachgebieten, in denen es keine Fachschulausbildung oder Meisterprüfung gibt, kann anstatt der in Absatz 2 Nrn. 2 und 3 genannten Voraussetzungen eine in diesem Fachgebiet abgeschlossene Berufsausbildung und eine nachfolgende entsprechende sechsjährige praktische Tätigkeit nachgewiesen werden.

(4) Während der Probezeit sind pädagogisch-didaktische Qualifizierungsmaßnahmen zu durchlaufen. Vor Ablauf der Probezeit ist durch eine Prüfung festzustellen, ob sich die Beamtin oder der Beamte in der Probezeit bewährt hat (§ 11 Abs. 1 Nr. 3 NBG).

§ 12 Bes. NLVO

Laufbahn des Lehramts an Fachschulen und an Berufsfachschulen

(1) Vorbereitungsdienst und Ablegung der Laufbahnprüfung werden nicht gefordert (§ 26 Abs. 1 Nrn. 2 und 3, § 28 NBG).

(2) In das Beamtenverhältnis auf Probe kann eingestellt werden, wer ein Studium der Agrarwissenschaften, Chemie, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Medizin, Pädagogik, Pharmazie, Physik oder Psychologie in einem Studiengang an einer Hochschule - ausgenommen sind Fachhochschulen - durch Prüfung (§ 30 NLVO) mit Ausnahme einer Lehramtsprüfung abgeschlossen und danach eine der Vorbildung entsprechende praktische hauptberufliche Tätigkeit (§ 37 Abs. 3 NLVO) von vier Jahren ausgeübt hat.

(3) Bei einem abgeschlossenen Studium der Psychologie oder Pädagogik und der Befähigung für eine der in den §§ 4, 5, Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und § 18 genannten Laufbahnen wird eine dieser Befähigung entsprechende Tätigkeit bis zu drei Jahren auf die nach Absatz 2 geforderte hauptberufliche Tätigkeit angerechnet.

(4) Vor Ablauf der Probezeit ist eine Prüfung nach § 11 Abs. 1 Nr. 3 NBG abzulegen.

Maßnahmen zur berufsbegleitenden pädagogischen Qualifizierung der Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen ohne Lehramtsstudium für den Einsatz als Lehrkräfte des höheren Dienstes an berufsbildenden Schulen

(Erlass des MK vom 6. Juni 2001) – Auszug -

1. Allgemeines

Die Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen ohne Lehramtsstudium (nachfolgend: Lehrkräfte) werden nach Maßgabe der nachfolgenden Regelungen während der Probezeit in die schulpraktischen Aufgaben einer Lehrkraft an berufsbildenden Schulen eingeführt und in ihrer Lehrtätigkeit gefördert.

2. Die Lehrkraft im Probedienst

Die Lehrkraft erteilt während der Probezeit selbständig Unterricht im Rahmen ihrer Pflichtstunden. Ihr soll entsprechend ihrer Vorbildung und ihrer berufspraktischen Qualifizierung Gelegenheit gegeben werden, vertiefte Unterrichtserfahrungen zu gewinnen.

Für Maßnahmen, die der schulpraktischen Einführung oder der Förderung der Lehrtätigkeit dienen, soll die Lehrkraft während der Probezeit durchschnittlich mit vier Wochenstunden von der Unterrichtserteilung freigestellt werden. Im Rahmen dieser Freistellungen nimmt die Lehrkraft an einer Arbeitsgemeinschaft zur pädagogischen Qualifizierung teil und hospitiert im Unterricht erfahrener Lehrkräfte.

3. Organisation der Qualifizierung

Die pädagogische Qualifizierung erfolgt in Arbeitsgemeinschaften, deren Aufgabe es jeweils ist, den Lehrkräften die Didaktik und Methodik des Unterrichtes, unter Berücksichtigung der fachspezifischen Besonderheiten zu vermitteln und sie hinsichtlich der Stellung der berufsbildenden Schulen innerhalb des Bildungswesens und der beruflichen Bildung, der rechtlichen Grundlagen der Schulverwaltung und der Schulorganisation, der Gestaltung des Schullebens sowie der Rechte und Pflichten der Lehrkräfte zu unterweisen. Die Arbeitsgemeinschaften werden in Studienseminaren für das Lehramt an berufsbildenden Schulen eingerichtet.

Die zuständige Schulbehörde beauftragt auf Vorschlag des Studienseminars eine Auszubildende oder einen Auszubildenden des Studienseminars mit der Wahrnehmung der Aufgaben einer Leiterin oder eines Leiters der Arbeitsgemeinschaft. Ihr oder ihm obliegt insbesondere die Koordinierung der Verwaltungsabläufe in der Arbeitsgemeinschaft, die Durchführung des berufsbezogenen Fachseminars, die Förderung des Unterrichtes der Lehrkraft durch Beratungsbesuche, die inhaltliche und organisatorische Abstimmung der Veranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft mit den Hospitationslehrkräften an den Schulen, die Dokumentation der Qualifizierungsmaßnahmen und die Mitwirkung in dem zur Feststellung der Bewährung zu errichtenden Prüfungsausschuss. Für diese Aufgaben erhält sie oder er eine Anrechnung gemäß § 16 der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr).

Die Leiterin oder der Leiter der Arbeitsgemeinschaft wird in geeigneter Weise von dem Ausbildungspersonal des Studienseminars und den Fachberaterinnen und Fachberatern der Schulbehörde unterstützt. Die schulpädagogischen und die fachdidaktischen Seminare der Arbeitsge-

meinschaft können in die bestehenden Seminarstrukturen des Studienseminars eingebunden werden.

4. Abschluss der Qualifizierung

4.1 Allgemeines

Die Qualifizierungsmaßnahmen der Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen ohne Lehramtsstudium für den Einsatz als Lehrkräfte des höheren Dienstes an berufsbildenden Schulen schließen mit einer Prüfung ab. Durch die Prüfung soll die Lehrkraft nachweisen, dass sie sich in der Probezeit im Schuldienst bewährt hat.

Informationsblatt über die Gewährung von Beihilfen in Krankheits-, Pflege-, und Geburtsfällen an Beamtinnen, Beamte, Ruhestandsbeamtinnen, Ruhestandsbeamte, Hinterbliebene, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter

Die Beihilfegewährung richtet sich in Niedersachsen nach § 87c Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG) i. V. m. den Beihilfavorschriften des Bundes (BhV) in der Fassung vom 01.11.2001, zuletzt geändert durch Rundschreiben vom 30.01.2004.

Dieses Informationsblatt soll Ihnen einen Überblick über wesentliche Inhalte des Beihilferechts geben. Ansprüche irgendwelcher Art können Sie aus diesen Hinweisen nicht herleiten. Auf Einzelfälle kann dieses Informationsblatt naturgemäß nicht eingehen. Im Zweifel setzen Sie sich bitte mit Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle in Verbindung.

Beihilfeberechtigte Personen und berücksichtigungsfähige Angehörige (§§ 2 u. 3 BhV)

Beamtinnen, Beamte, Beamtenanwärterinnen und -anwärter, Ruhestandsbeamtinnen und -beamte sowie deren Hinterbliebene erhalten, solange sie Anspruch auf Dienstbezüge/ Anwärterbezüge, Ruhegehalt, Witwen- oder Waisengeld haben, Beihilfen für sich und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Bei Beurlaubungen ohne Dienstbezüge (mit Ausnahme des zustehenden gesetzlichen Erziehungsurlaubes) werden keine Beihilfen gewährt.

Nicht beihilfeberechtigt sind Beamtinnen und Beamte, wenn ihr Dienstverhältnis auf weniger als ein Jahr befristet ist, es sei denn, dass sie insgesamt mindestens ein Jahr ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt sind.

Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter, deren Arbeitsverhältnisse vor dem 01.01.99 begründet worden sind, erhalten Beihilfen in entsprechender Anwendung der Vorschriften für Beamtinnen und Beamte; ausgenommen ist die Beihilfe bei dauernder Pflegebedürftigkeit. Soweit bei freiwillig Kranken- und Pflegeversicherten Zuschüsse des Arbeitgebers zum Krankenversicherungsbeitrag gewährt werden, sind die beihilfefähigen Aufwendungen um die Versicherungsleistungen zu kürzen. Außerdem sind für diesen Personenkreis die Tarifverträge vom 26.05.1964 betreffend „Beihilfen an Angestellte, Arbeiter, Lehrlinge und Anlernlinge des Landes Niedersachsen“ zu beachten. Pflichtversicherte sind grundsätzlich auf die ihnen zustehenden Sach- und Dienstleistungen (Behandlungen auf Krankenschein/Chipkarte) angewiesen. Beihilfen werden ausnahmsweise gewährt, wenn die Krankenkasse nur Zuschüsse leistet (z. B. bei Zahnersatz, nicht jedoch bei Brillen oder Wahlleistungen im Krankenhaus). Nicht vollbeschäftigte Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter erhalten eine zustehende Beihilfe nur anteilig im Verhältnis ihrer Stundenzahl zu einer Vollbeschäftigung (§ 40 BAT bzw. § 46 MTArb).

Berücksichtigungsfähige Angehörige sind

a) Ehegatten von Beihilfeberechtigten, soweit sie nicht selbst beihilfeberechtigt sind,

b) die im Familienzuschlag nach dem Bundesbesoldungsgesetz berücksichtigungsfähigen Kinder von Beihilfeberechtigten, soweit diese nicht aus eigenem Recht beihilfeberechtigt sind.

Bei Fragen zum Familienzuschlag wenden Sie sich bitte an Ihre Bezüge- oder Versorgungsstelle.

Für Aufwendungen von Ehegatten ist besonders zu beachten:

Grundsätzlich nicht beihilfefähig sind Aufwendungen von Ehegatten der Beihilfeberechtigten, wenn sie im vorletzten Kalenderjahr vor der Antragstellung insgesamt höhere Einkünfte (§ 2 Abs. 3 EStG) als 18.000 EUR erzielt haben.

Beihilfefähige Aufwendungen (§ 5 BhV)

Beihilfefähig sind die nachstehend genannten Aufwendungen, wenn sie dem Grunde nach notwendig (daher ist grundsätzlich die Diagnose erforderlich), der Höhe nach angemessen sind und die Beihilfefähigkeit nicht ausdrücklich ausgeschlossen ist. Über die Notwendigkeit und Angemessenheit entscheidet die Beihilfefestsetzungsstelle, sie kann hierzu ein amts- oder vertrauensärztliches (-zahnärztliches) Gutachten einholen.

Die Angemessenheit der Aufwendungen für ärztliche und zahnärztliche Leistungen beurteilt sich ausschließlich nach dem Gebührenrahmen der Gebührenordnungen für Ärzte (GOÄ) und Zahnärzte (GOZ). Angemessen sind grundsätzlich die Schwellenwerte (1,15-facher Gebührensatz für Laborleistungen, 1,8-facher Gebührensatz für medizinisch-technische Leistungen bzw. 2,3-facher Gebührensatz für persönliche ärztliche Leistungen). Überschreitungen bis zum 1,3-, 2,5- bzw. 3,5-fachen Satz bedürfen einer besonderen Begründung. Aus der Begründung müssen die individuellen Besonderheiten des Krankheitsfalles, die für die Erhöhung des Steigerungsfaktors maßgebend sind, enthalten sein. Allgemeine, abstrakte Hinweise sind nicht ausreichend. Begründungen, wie z. B. „schwierige Leistungen“, „besonders zeitaufwendig“, „besondere Umstände“ sowie in der GOÄ und GOZ bereits berücksichtigte Bewertungskriterien sind keine Besonderheiten, die eine Überschreitung der Höchstgrenze rechtfertigen.

Die Angemessenheit der Leistungen einer Heilpraktikerin oder eines Heilpraktikers richtet sich nach dem Gebührenverzeichnis für Heilpraktiker (GebüH), wobei Aufwendungen bis zur Höhe des Mindestsatzes der GebüH, jedoch höchstens bis zum Schwellenwert der GOÄ bei vergleichbaren Leistungen angemessen sind.

Nicht beihilfefähig sind insbesondere

- Sach- und Dienstleistungen, die in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder einer Ersatzkasse Versicherte (Pflicht- oder auch freiwillige Mitglieder) auf Grund ihres Versicherungsverhältnisses beanspruchen können und die so ausgestaltet sind, dass ihnen bei Inanspruchnahme grundsätzlich keine Aufwendungen entstehen.
- gesetzlich vorgesehene Zuzahlungen und Kostenanteile sowie Aufwendungen für von der Krankenversorgung ausgeschlossene Arznei-, Hilfs- und Heilmittel.
- Aufwendungen für Beamtinnen oder Beamte, denen Heilfürsorge zusteht (z. B. Polizeidienst).
- Aufwendungen für die persönliche Tätigkeit von nahen Angehörigen (Ehegatte, Kinder und Eltern des Behandelten). Entstandene Sachkosten sind beihilfefähig.

Beihilfefähige Aufwendungen bei Krankheit (§ 6 BhV)

Aus Anlass einer Krankheit sind beihilfefähig die Aufwendungen für ärztliche, zahnärztliche und psychotherapeutische Leistungen sowie Leistungen eines Heilpraktikers. Voraussetzungen und Umfang der Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für psychotherapeutische Behandlungen bestimmen sich nach Anlage 1, von Aufwendungen für zahnärztliche und kieferorthopädische Leistungen nach Anlage 2 zu § 6 Abs. 1 Nr. 1 BhV.

Aufwendungen für zahnärztliche Leistungen (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 BhV)

Die entstandenen Aufwendungen für zahntechnische Leistungen, Edelmetalle und Keramik - außer Glaskeramik - sind in Höhe von 40 v. H. beihilfefähig.

Aufwendungen für funktionsanalytische und funktionstherapeutische Leistungen sind nur bei bestimmten Krankheitsbefunden beihilfefähig. Außerdem ist die Vorlage des erhobenen Befundberichts mit dem nach Nr. 800 GOZ vorgeschriebenen Formblatt erforderlich. Aufwendungen für Implantate sind ebenfalls nur bei bestimmten Krankheitsbefunden beihilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind u. a. Aufwendungen für

- große Brücken zum Ersatz von mehr als vier fehlenden Zähnen je Kiefer oder mehr als drei fehlenden Zähnen je Seitenzahngebiet,
- Leistungen, die auf Grundlage einer Vereinbarung nach § 2 Abs. 3 GOZ erbracht werden,
- Glaskeramik einschließlich Nebenkosten,

- Zahnersatz, Inlays und Zahnkronen, funktionsanalytische und funktionstherapeutische Leistungen sowie implantologische Leistungen für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und ihre berücksichtigungsfähigen Angehörigen. Dies gilt nicht, wenn die Leistungen auf einem Unfall beruhen, der während der Zeit des Vorbereitungsdienstes eingetreten ist. Dies gilt ferner nicht, wenn die oder der Beihilfeberechtigte zuvor drei oder mehr Jahre ununterbrochen im öffentlichen Dienst beschäftigt gewesen ist.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein weiteres Informationsblatt.

Psychotherapeutische Behandlung (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 BhV)

Aufwendungen für tiefenpsychologische fundierte und analytische Psychotherapie sowie Verhaltenstherapie sind u. a. nur dann beihilfefähig, wenn die Festsetzungsstelle **vor Beginn** der Behandlung die Beihilfefähigkeit auf Grund eines Gutachterverfahrens anerkannt hat.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein entsprechendes Informationsblatt sowie einen Antrag auf Anerkennung der Beihilfefähigkeit der Aufwendungen für Psychotherapie.

Arznei- und Verbandmittel (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 BhV)

Aufwendungen für Arznei- und Verbandmittel sind, sofern sie von einer/einem Ärztin/Arzt, Zahnärztin/Zahnarzt oder Heilpraktikerin/Heilpraktiker vorher schriftlich verordnet oder von diesen bei der Behandlung selbst verbraucht werden, grundsätzlich beihilfefähig.

Nicht beihilfefähig sind in der Regel Aufwendungen für **nicht verschreibungspflichtige Arzneimittel** sowie sonstige, in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht mehr verordnungsfähige Arzneimittel (z. B. Husten- und Schnupfenmittel oder Abmagerungsmittel). Diese Einschränkung gilt nicht für Kinder bis zum vollendeten 12. Lebensjahr und Kinder mit Entwicklungsstörungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.

Arzneimittel müssen auf dem Rezept eine siebenstellige Pharmazentralnummer (PZN) enthalten, die von den Apotheken eingetragen wird. Nur bei Medikamenten, die im Ausland bezogen werden, ist die Angabe der PZN nicht erforderlich.

Aufwendungen für empfängnisregelnde Mittel für Personen nach Vollendung des 20. Lebensjahres sind nur zur Behandlung einer Krankheit beihilfefähig.

Zu Eigenbehalten siehe Abzugsbeträge und Belastungsgrenzen - § 12 BhV.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein weiteres Informationsblatt.

Heilbehandlung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 BhV)

Die nach vorheriger ärztlicher Verordnung entstandenen Aufwendungen für Heilbehandlungen sind im Rahmen geltender Höchstbeträge beihilfefähig.

Hierzu gehören insbesondere Bäder, Massagen, Bestrahlungen, Krankengymnastik, Bewegungs-, Beschäftigungs- und Sprachtherapie.

Die Heilbehandlungen müssen von einem staatlich anerkannten Beschäftigungs- und Arbeitstherapeuten, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Krankengymnasten, Logopäden, Masseur oder Masseur und medizinischen Bademeister oder Podologen durchgeführt werden.

Ein Verzeichnis über die Höchstsätze können Sie bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle anfordern.

Hilfsmittel (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 BhV)

Hilfsmittel sind Gegenstände, die möglichst weitgehend die Aufgaben eines nicht oder nicht voll funktionsfähigen Körperorgans übernehmen oder ausgefallene oder verminderte Körperfunktionen ergänzen oder erleichtern. Hilfsmittel müssen **vor** der Beschaffung ärztlich verordnet werden und geeignet sein, die Folgen eines regelwidrigen Körperzustandes zu lindern, zu bessern, zu beheben oder zu beseitigen. Beihilfefähig sind die notwendigen und angemessenen Aufwendungen für die Anschaffung von Hilfsmitteln und Geräten zur Selbstbehandlung und Selbstkontrolle - ggf. im Rahmen von Höchstbeträgen -, wenn sie ärztlich verordnet und in einem besonderen Katalog (Anlage 3 zu § 6 Abs. 1 Nr. 4 BhV) aufgeführt sind.

Kosten für Betrieb und Unterhaltung von Hilfsmitteln und Geräten sind nur beihilfefähig, soweit sie innerhalb eines Kalenderjahres über 100 EUR hinausgehen. Für Reparaturen ist keine ärztliche Verordnung erforderlich. Nicht beihilfefähig sind Aufwendungen für Batterien für Hörgeräte von Personen, die das achtzehnte Lebensjahr vollendet haben. Gegenstände, die der allgemeinen Lebenshaltung zuzurechnen sind (z. B. Bandscheibenmatratzen, Bestrahlungslampen, Blutdruckmessgeräte, Fieberthermometer, Fitnessgeräte, Gesundheitsschuhe, Heizkissen und -decken, Mundduschen, elektrische Zahnbürsten, staubdichte Matratzenbezüge, Bettwäsche für Allergiker, Rheumawäsche, Wärmedecken und -flaschen) sind keine Hilfsmittel im Sinne der BhV.

Zu Eigenbehalten siehe Abzugsbeträge und Belastungsgrenzen - § 12 BhV.

Sehhilfen (§ 6 Abs. 1 Nr. 4 BhV)

Aufwendungen für Brillen und Kontaktlinsen sind beihilfefähig für

- **Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres** und
- **Erwachsene, deren Sehschärfe auf jedem Auge bei bestmöglicher Korrektur trotz Verwendung**

von Sehhilfen maximal 30 % beträgt oder die unter erheblichen Gesichtsfeldausfällen leiden.

Für diesen Personenkreis sind die Aufwendungen für die Beschaffung von Brillen und unter besonderen Voraussetzungen für Kontaktlinsen im Rahmen von Höchstbeträgen beihilfefähig, wenn bei der erstmaligen Beschaffung eine vorherige schriftliche Verordnung durch den Augenarzt erfolgt ist. Bei Erwachsenen muss auch bei weiteren Beschaffungen stets eine vorherige augenärztliche Verordnung vorgelegt werden. Für die erneute Beschaffung einer Brille oder von Kontaktlinsen genügt bei Kindern die Refraktionsbestimmung durch einen Augenoptiker, wenn nicht aufgrund einer medizinischen Indikation erstmals besondere Gläser oder Kontaktlinsen erforderlich sind. Die Aufwendungen für die Refraktionsbestimmung sind bis zu 13 EUR je Seehilfe beihilfefähig.

Die Aufwendungen für die Ersatzbeschaffung sind nur bei dem o. g. Personenkreis und nur dann beihilfefähig, wenn bei gleichbleibender Sehschärfe seit dem Kauf der bisherigen Brille drei Jahre vergangen sind oder vor Ablauf dieses Zeitraumes die Ersatzbeschaffung ggf. nur der Gläser – notwendig geworden ist, weil

- sich die Sehschärfe geändert hat,
 - die bisherige Brille verlorengegangen oder unbrauchbar geworden ist oder
 - sich bei Kindern die Kopfform geändert hat.
- Aufwendungen für Brillenfassungen sind nicht beihilfefähig.

Zur Feststellung der beihilfefähigen Aufwendungen ist in jedem Fall eine Aufteilung der Brillenkosten erforderlich in

- Kosten für die Fassung (nicht beihilfefähig),
- Kosten für entspiegelte Gläser in weiß (in der gekauften Qualität),
- Mehrkosten für Tönung,
- Mehrkosten für Leicht- oder Kunststoffgläser.

Nicht beihilfefähig sind die Aufwendungen für Bildschirmbrillen, Brillenetuis und Brillenversicherungen.

Mehraufwendungen für Kontaktlinsen können nur in medizinisch zwingenden Ausnahmefällen bei bestimmten Indikationen im Rahmen von Höchstbeträgen als beihilfefähig anerkannt werden. Pflege- und Reinigungsmittel für Kontaktlinsen sind nicht beihilfefähig.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein weiteres Informationsblatt.

Krankenhausbehandlung (§ 6 Abs. 1 Nr. 6 BhV)

Krankenanstalten bieten Regel- und Wahlleistungen an. Beihilfefähig sind die Kosten in Höhe der Pfllegesätze für allgemeine Krankenhausleistungen, Fallpauschalen, Sonderentgelte.

Aufwendungen für Wahlleistungen (z. B. Zweibettzimmer oder Wahlarztbehandlung) sind nicht beihilfe-

fähig. Ausgenommen sind nur Aufwendungen für Wahlleistungen von Personen, die unter Art. 131 des Grundgesetzes fallen.

Die Kosten für Leistungen bei Behandlungen in (Privat-)Krankenanstalten, die weder die Bundespflegeverordnung noch das Krankenhausentgeltgesetz anwenden, sind bis zur Höhe der Aufwendungen für vergleichbare Behandlungen in Krankenhäusern der Maximalversorgung beihilfefähig. In Niedersachsen sind als Krankenhäuser der Maximalversorgung die Universitätskliniken (Medizinische Hochschule Hannover und Universitätsklinik Göttingen) anzusehen.

Vorübergehende häusliche Krankenpflege und Behandlungspflege (§ 6 Abs. 1 Nr. 7 BhV)

Die nach ärztlicher Bescheinigung über Art, Dauer und Stundenzahl notwendigen Pflegekosten für Grundpflege und hauswirtschaftliche Versorgung sowie für Behandlungspflege sind bis zur Höhe der Kosten für eine vollbeschäftigte Berufspflegekraft beihilfefähig bei

- Pflege durch Berufs- oder geeignete Ersatzpflegekräfte,
- Pflege durch Kinder, Großeltern, Enkelkinder, Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwiegereltern und Geschwister des/der Pflegebedürftigen, wenn wegen der Pflege eine mindestens halbtägige Berufstätigkeit aufgegeben wird und dadurch ein Ausfall an Arbeitseinkommen eintritt. Beihilfefähig sind dann die Kosten in Höhe des pflegebedingten Verdienstausfalls, wobei Obergrenze die durchschnittlichen Kosten einer Berufspflegekraft - zuzüglich notwendiger Fahrtkosten - sind.

Grundpflege umfasst z. B. Waschen, Betten, Körperpflege, Bewegungsübungen. Hauswirtschaftliche Versorgung beinhaltet z. B. Kochen, Einkaufen, Reinigen der Wohnung. Die Grundpflege muss überwiegen.

Zu Abzugsbeträgen siehe Eigenbehalte und Belastungsgrenze - § 12 BhV.

Familien- und Haushaltshilfe (§ 6 Abs. 1 Nr. 8 BhV)

Die Aufwendungen für eine Familien- und Haushaltshilfe sind bis zum Betrag von 6 EUR stündlich, höchstens 36 EUR täglich beihilfefähig. Voraussetzung ist, dass die den Haushalt führende nicht oder nur geringfügig erwerbstätige Person (Ausnahme: Alleinerziehende) wegen stationärer Unterbringung oder Todes den Haushalt nicht weiterführen kann und die beihilfeberechtigte Person pflegebedürftig ist oder im Haushalt mindestens ein Kind unter 12 Jahre oder eine/ein pflegebedürftige/r Angehörige/r verbleibt und keine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt weiterführen kann.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein weiteres Informationsblatt.

Beförderungskosten (§ 6 Abs. 1 Nr. 9 BhV)

Die Beförderungskosten sind beihilfefähig bis zur Höhe der Kosten der niedrigsten Klasse regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel für Fahrten

- im Zusammenhang mit stationären Leistungen (z. B. Krankenhausaufenthalte); Aufwendungen für Verlegungen zwischen Krankenhäusern sind nur aus zwingenden medizinischen Gründen oder mit vorheriger Genehmigung der Beihilfestelle berücksichtigungsfähig,
- die als Rettungsfahrten zum Krankenhaus erfolgen, auch wenn eine stationäre Behandlung nicht erforderlich ist,
- von Beihilfeberechtigten und berücksichtigungsfähigen Angehörigen, die während der Fahrt eine besondere Betreuung benötigen oder bei denen dies zu erwarten ist (Krankentransport)
- zu ambulanten Behandlungen in Ausnahmefällen nach vorheriger Genehmigung durch die Beihilfefestsetzungsstelle. Ausnahmefälle sind insbesondere Dialysebehandlungen sowie onkologische Strahlen- und Chemotherapien,
- zu ambulanten Krankenhausbehandlungen sowie vor- und nachstationären Behandlungen, und ambulanten Operationen, wenn dadurch eine voll- oder teilstationäre Krankenhausbehandlung vermieden oder verkürzt wird oder diese nicht durchführbar ist, bis zu einer Höhe von 200 EUR je einfache Fahrt.

Bei Fahrten mit regelmäßig verkehrenden Verkehrsmitteln sind mögliche Fahrpreisermäßigungen in Anspruch zu nehmen. Höhere Beförderungskosten - insbesondere für andere Verkehrsmittel - dürfen nur berücksichtigt werden, wenn sie unvermeidbar waren; wird in diesen Fällen ein privater PKW benutzt, ist höchstens der Betrag der Wegstreckenentschädigung nach dem Bundesreisekostengesetz beihilfefähig.

Zu Eigenbehalten siehe Abzugsbeträge und Belastungsgrenzen - § 12 BhV.

Unterkunft bei notwendigen auswärtigen ambulanten ärztlichen Leistungen (§ 6 Abs. 1 Nr. 10 BhV)

Die Unterkunft bei notwendigen auswärtigen ambulanten ärztlichen Leistungen ist bis zum Höchstbetrag von 26 EUR täglich beihilfefähig. Ist eine Begleitperson erforderlich, so gelten auch für diese die Höchstbeträge. Die Unterkunft und Verpflegung bei einer ärztlich verordneten Heilbehandlung in einer Einrichtung, die der Betreuung und Behandlung von Kranken oder Behinderten dient, ist bis zur Höhe von 5,50 EUR täglich beihilfefähig.

Künstliche Befruchtung (§ 6 Abs. 1 Nr. 13)

Aufwendungen für eine künstliche Befruchtung einschließlich der im Zusammenhang damit verordneten Arzneimittel sind in bestimmtem Umfang beihilfefähig. Die Regelungen des § 27a Fünftes Buch Sozialgesetzbuch gelten entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle der Krankenkasse die Beihilfefestset-

zungsstelle tritt. Der Behandlungsplan muss vor Beginn der Behandlung von der Beihilfefestsetzungsstelle genehmigt werden.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein weiteres Informationsblatt.

Wissenschaftlich nicht allgemein anerkannte Behandlungsmethoden (§ 6 Abs. 2 BhV)

Die Beihilfefähigkeit von Aufwendungen für eine Untersuchung oder Behandlung nach einer wissenschaftlich nicht allgemein anerkannten Methode kann begrenzt oder ausgeschlossen werden.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein weiteres Informationsblatt.

Sanatoriumsbehandlungen (§ 7 BhV)

Aufwendungen für Sanatoriumsbehandlungen sind höchstens für drei Wochen - unter Beachtung der Voranerkennungspflicht - in Abständen von vier Jahren beihilfefähig. In kürzeren Zeitabständen können Sanatoriumsbehandlungen nur unter bestimmten medizinischen Voraussetzungen als beihilfefähig anerkannt werden. Ein vorheriger Abbruch des Sanatoriumsaufenthaltes aus nicht medizinischen Gründen führt zum Verlust der Beihilfefähigkeit der Aufwendungen.

Beihilfefähig sind die Arztkosten, Aufwendungen für Arzneimittel (ggf. abzüglich der Eigenanteile), Heilbehandlungen, Kosten für die Unterkunft, Verpflegung und Pflege bis zum niedrigsten Satz des Sanatoriums, Beförderungskosten in begrenzter Höhe, Kurtaxe und die Kosten für den ärztlichen Schlussbericht sowie ggf. die Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe zur notwendigen Weiterführung des Haushalts. Für Begleitpersonen von Schwerbehinderten, deren Notwendigkeit behördlich festgestellt ist, sind die Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung bis zu 70 v. H. des niedrigsten Satzes des Sanatoriums beihilfefähig. Bei Kindern genügt die amts- oder vertrauensärztliche Feststellung, dass wegen des Alters des Kindes und seiner Langzeittherapie erfordernden schweren Erkrankung zur stationären Nachsorge eine Begleitperson aus medizinischen Gründen notwendig ist.

Zu Eigenbehalten siehe Abzugsbeträge und Belastungsgrenzen - § 12 BhV.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein weiteres Informationsblatt.

Heilkuren (§ 8 Abs. 1 bis 6 BhV)

Aufwendungen für Heilkuren können **nur für den Bediensteten selbst** anerkannt werden. Bei Versorgungsempfängerinnen oder Versorgungsempfängern und deren Angehörigen sind Heilkuren grundsätzlich nicht beihilfefähig. Beihilfefähig sind die Aufwendungen für Unterkunft und Verpflegung für höchstens 3 Wochen bis zu 16 EUR täglich. Für Begleitpersonen von Schwerbehinderten sind unter bestimmten Voraussetzungen die Aufwendungen bis zu 13 EUR täg-

lich beihilfefähig. Sofern Aufwendungen pauschal in Rechnung gestellt werden und eine Preisvereinbarung mit einem Sozialleistungsträger besteht, sind die pauschalberechneten Aufwendungen beihilfefähig. Die weitere Erstattung erfolgt wie bei einer Sanatoriumsbehandlung.

Zu Eigenbehalten siehe Abzugsbeträge und Belastungsgrenzen - § 12 BhV.

Mutter-Kind-Kuren (§ 8 Abs. 7 BhV)

Aufwendungen für Müttergenesungskuren oder Mutter-Kind-Kuren in Form einer Rehabilitationskur in einer Einrichtung des Müttergenesungswerks oder einer gleichwertigen Einrichtung, sind wie bei Heilkuren für Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige beihilfefähig. Dies gilt auch für Vater-Kind-Maßnahmen in dafür geeigneten Einrichtungen.

Dauernde Pflegebedürftigkeit (§ 9 BhV)

Dauernd pflegebedürftig sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen Verrichtungen des täglichen Lebens für mindestens 6 Monate in erheblichem oder höherem Maße der Hilfe bedürfen. Bei dauernder Pflegebedürftigkeit sind die Aufwendungen für eine notwendige häusliche, teilstationäre oder stationäre Pflege beihilfefähig. Die Pflegeversicherungen bzw. Pflegekassen sind für die Feststellung der Pflegebedürftigkeit zuständig.

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall weitere Informationsblätter.

Hospizaufenthalte (§ 9 a BhV)

Beihilfeberechtigte und berücksichtigungsfähige Angehörige, die keiner Krankenhausbehandlung bedürfen, haben Anspruch auf Beihilfe zu den Aufwendungen stationärer oder teilstationärer Versorgung in Hospizen, in denen palliativmedizinische Behandlung erbracht wird, wenn eine ambulante Versorgung im eigenen Haushalt oder in der Familie nicht erbracht werden kann. Die Aufwendungen sind auf Grund einer ärztlichen Bescheinigung beihilfefähig für die Versorgung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) in Hospizen jedoch höchstens bis zur Höhe des Zuschusses, den die gesetzliche Krankenversicherung erbringt. Darüber hinaus können Leistungen bei dauernder Pflegebedürftigkeit erbracht werden, sofern die zuständige Pflegekasse anteilig Leistungen erbringt. Die Beihilfe ist zu mindern, wenn unter Anrechnung der Leistungen anderer Sozialleistungsträger die tatsächlichen kalendertäglichen Kosten überschritten werden.

Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheiten (§ 10 BhV)

Beihilfefähig sind

- bei Kindern bis zur Vollendung des 6. Lebensjahres die Kosten für Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten, die eine körperliche oder

- geistige Entwicklung des Kindes in nicht geringfügigem Maße gefährden,
- bei Kindern und Jugendlichen die Kosten für eine Jugendgesundheitsuntersuchung zwischen dem vollendeten 13. und dem vollendeten 14. Lebensjahr, wobei die Untersuchung auch bis zu 12 Monate vor und nach diesem Zeitintervall durchgeführt werden kann,
- bei Frauen vom Beginn des 20. Lebensjahres, bei Männern vom Beginn des 45. Lebensjahres an einmal jährlich die Kosten für eine Untersuchung zur Früherkennung von Krebserkrankungen,
- bei Personen von der Vollendung des 35. Lebensjahres an die Kosten für eine Gesundheitsuntersuchung, insbesondere zur Früherkennung von Herz-, Kreislauf- und Nierenerkrankungen sowie der Zuckerkrankheit. Diese Aufwendungen sind jedes zweite Jahr beihilfefähig.

Aufwendungen für amtlich empfohlene Schutzimpfungen sind grundsätzlich beihilfefähig; ausgenommen jedoch solche aus Anlass privater in Gebiete außerhalb der Europäischen Union.

Geburtsfälle (§ 11 BhV)

Die Aufwendungen sind beihilfefähig für die Schwangerschaftsüberwachung, die notwendigen Arztkosten sowie die verordneten Arzneimittel und Heilbehandlungen, die Krankenhausleistungen bzw. die Kosten einer Hausentbindung einschließlich der Hebammengebühren, im Bedarfsfall die Kosten für eine Familien- und Haushaltshilfe und die Beförderungskosten.

Abzugsbeträge und Belastungsgrenzen (§ 12 BhV)

Die beihilfefähigen Aufwendungen mindern sich

um zehn vom Hundert der Kosten, mindestens um 5 EUR, höchstens um 10 EUR, jeweils um nicht mehr als die tatsächlichen Kosten bei

- Arznei- und Verbandmitteln. Maßgebend für den Abzugsbetrag ist der Apothekenabgabepreis bzw. der Festbetrag der jeweiligen Packung (Einheit) des verordneten Arznei- und Verbandmittels. Dies gilt auch bei Mehrfachverordnungen (rep.) bzw. bei der Abgabe der verordneten Menge in mehreren Packungen. Die Abzugsbetragsregelung gilt unabhängig vom Bezugsweg des Arznei- und Verbandmittels,
- Hilfsmitteln im Sinne von § 6 Abs.1 Nr. 4 BhV. Dieser Abzug ist nicht vorzunehmen, wenn Höchstbeträge für Hilfsmittel festgesetzt sind (z. B. Sehhilfen für Kinder, Hörgeräte),
- zum Verbrauch bestimmten Hilfsmitteln höchstens um 10 EUR je Monatsbedarf und Indikation. Der Mindestabzug von 5 EUR gilt hier nicht,
- Fahrtkosten im Sinne von § 6 Abs. 1 Nr. 9 BhV sowie

um 10 EUR je Kalendertag bei

- vollstationären Krankenhausleistungen nach § 6 Abs. 1 Nr. 6 Satz 1 Buchstabe a und Satz 2 BhV und Anschlussheilbehandlungen höchstens für insgesamt 28 Tage im Kalenderjahr,
- Sanatoriumsaufenthalten (Aufwendungen nach § 7 Abs. 1 Nr. 2 BhV),
- Heilkuren, bei denen die Aufwendungen nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 BhV und Unterkunft und Verpflegung pauschal in Rechnung gestellt werden und eine Preisvereinbarung mit einem Sozialleistungsträger besteht (Aufwendungen nach § 8 Abs. 2 Satz 3 BhV).
- um zehn vom Hundert der Kosten und 10 EUR je Verordnung für die ersten 28 Tage je Kalenderjahr der Inanspruchnahme bei häuslicher Krankenpflege nach § 6 Abs. 1 Nr. 7 BhV.

Je Kalendervierteljahr (Quartal) ist bei jeder jeweils ersten Inanspruchnahme von ärztlichen oder psychotherapeutischen und zahnärztlichen Leistungen durch den Beihilfeberechtigten und seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen jeweils ein Betrag in Höhe von 10 Euro von der Beihilfe abzuziehen.

Dieser Betrag, der der Praxisgebühr nachgebildet ist, ist nicht in der Arztpraxis zu entrichten, sondern wird im Rahmen der Beihilfegewährung vom NLBV abgezogen.

Eigenbehalte sind nicht abzuziehen bei Aufwendungen für

- Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, ausgenommen Fahrtkosten,
- Schwangere im Zusammenhang mit Schwangerschaftsbeschwerden und der Entbindung,
- ärztliche und zahnärztliche Vorsorgeleistungen sowie Leistungen zur Früherkennung von Krankheiten,
- Leistungen soweit für Heilbehandlungen und Hilfsmittel vom Bundesministerium des Innern beihilfefähige Höchstbeträge festgesetzt worden sind.

Eigenbehalte sind innerhalb eines Kalenderjahres auf Antrag nicht mehr von den beihilfefähigen Aufwendungen abzuziehen, soweit die/der Beihilfeberechtigte und seine berücksichtigungsfähigen Angehörigen zusammen die Belastungsgrenze überschreiten (§ 12 Abs. 2 BhV).

Bei Ihrer Beihilfefestsetzungsstelle erhalten Sie im Bedarfsfall ein weiteres Informationsblatt.

Auslandsbehandlung (§ 13 BhV)

Außerhalb der Bundesrepublik Deutschland entstandene Aufwendungen sind nur beihilfefähig, wenn es sich um Aufwendungen nach § 6 und §§ 9 bis 11 handelt und wie sie in Deutschland beim Verbleiben am Wohnort entstanden und beihilfefähig gewesen wären. Soweit ein Beleg inhaltlich nicht den im Inland geltenden Anforderungen entspricht, kann die Festsetzungsstelle im Rahmen des Satzes 1 nach billigem Ermessen die Angemessenheit der Aufwendungen feststellen, wenn der Beihilfeberechtigte mindestens eine Bescheinigung des Krankheitsbildes und der un-

gefähr erbrachten Leistungen, auf Anforderung auch eine Übersetzung der Belege, vorlegt. Bei innerhalb der Europäischen Union entstandenen beihilfefähigen Aufwendungen einschließlich stationärer Leistungen in öffentlichen Krankenhäusern wird kein Kostenvergleich durchgeführt.

Aufwendungen für außerhalb der Bundesrepublik Deutschland durchgeführte Sanatoriumsaufenthalte und Heilkuren sind ausnahmsweise beihilfefähig, wenn bei Antritt der Reise

1. bei ambulanten Heilkuren der Kurort im Heilkurortverzeichnis Ausland aufgeführt ist, die Voraussetzungen des § 8 vorliegen und
2. bei Maßnahmen außerhalb der Europäischen Union durch ein amts- oder vertrauensärztliches Gutachten nachgewiesen ist, dass die Maßnahme wegen der wesentlich größeren Erfolgsaussicht außerhalb der Europäischen Union zwingend notwendig ist.

Beihilfebemessungssatz (§ 14 BhV)

Die Beihilfe wird nach einem personenbezogenen v.H.-Satz berechnet. Maßgebend für die Ermittlung des v.H.-Satzes sind die Familienverhältnisse zum Zeitpunkt des Entstehens der beihilfefähigen Aufwendungen. Von Beihilfeberechtigten wird erwartet, dass sie sich und ihre Familie mit einem angemessenen Beitrag krankenversichern, damit sie nicht durch Krankheits-, Pflege-, oder Geburtsfälle in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten.

Der Bemessungssatz beträgt für beihilfefähige Aufwendungen, die entstanden sind für

1. die beihilfeberechtigte Person **50 v. H**
2. die beihilfeberechtigte Person bei mindestens zwei berücksichtigungsfähigen Kindern **70 v. H.** Bei mehreren Beihilfeberechtigten beträgt der Bemessungssatz nur bei einer von ihnen zu bestimmenden Person **70 v. H.**
3. den berücksichtigungsfähigen nicht selbst beihilfeberechtigten Ehegatten **70 v. H.**
4. ein berücksichtigungsfähiges Kind sowie eine selbst beihilfeberechtigte Waise **80 v. H.**
5. die Empfängerin oder den Empfänger von Versorgungsbezügen (hierzu gehört z. B. auch die Witwe oder Witwer einer verstorbenen Beamtin oder eines Beamten oder Ruhestandsbeamten) **70 v. H.**

Bei individuellem Leistungsausschluss oder bei Leistungseinstellungen durch die Krankenkasse erhöht sich der Bemessungssatz um 20 v. H. auf höchstens 90 v. H. Er erhöht sich nicht, wenn z. B. der Leistungsausschluss durch den Wechsel der Krankenversicherung eintritt.

Für freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung (mit der Höhe nach gleichen Leistungsansprüchen wie Pflichtversicherte) erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 v. H. der nach Abzug der Kassenleistung verbleibenden beihilfefähigen Aufwendungen. Der Bemessungssatz wird nicht auf 100 v. H. erhöht, wenn ein monatlicher Zuschuss zum Kranken-

kassenbeitrag von mindestens 21 EUR gewährt wird. Wird zu den Beiträgen für eine private Krankenversicherung ein Zuschuss von mindestens 41 EUR monatlich gewährt, ermäßigt sich der Bemessungssatz um 20 v. H. Es besteht jedoch die Möglichkeit, auf den Beitragszuschuss ganz oder teilweise zu verzichten. Wenden Sie sich in diesem Fall bitte an den Leistungsträger (z. B. Rentenversicherungsanstalt).

Zu Ihrer Information möchte ich noch darauf hinweisen, dass Sie innerhalb von 6 Monaten nach Berufung in das Beamtenverhältnis oder der Feststellung einer Behinderung die Möglichkeit haben, sich im beihilfe-konformen Standardtarif der privaten Krankenversicherung zu versichern (§ 257 Abs. 2a Nr. 2c SGB V). Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an ein privates Krankenversicherungsunternehmen.

Begrenzung der Beihilfe (§ 15 BhV)

Die Beihilfe darf zusammen mit den aus demselben Anlass gewährten Leistungen aus einer Kranken- und Pflegeversicherung, aufgrund von Rechtsvorschriften oder arbeitsvertraglicher Vereinbarung die dem Grunde nach beihilfefähigen Aufwendungen (das sind nicht nur die angemessenen, sondern auch die tatsächlich entstandenen Aufwendungen) nicht übersteigen. Überschreiten Beihilfe und Erstattungen zusammen die dem Grunde nach beihilfefähigen Aufwendungen, ist die Gesamtbeihilfe um den Überschussbetrag zu kürzen.

Die zustehenden Leistungen müssen von der beihilfeberechtigten Person nachgewiesen werden.

Sofern Sie privat versichert sind, legen Sie bitte bei der erstmaligen Antragstellung Ihren Versicherungsschein vor. Aus diesen Unterlagen müssen die Leistungen in v. H.-Sätzen ersichtlich sein. Von in gesetzlichen Krankenkassen versicherten Personen müssen die Erstattungen der Krankenkasse zu den einzelnen Kostenrechnungen usw. vorgelegt werden.

Beihilfen nach dem Tod des Beihilfeberechtigten (§ 16 BhV)

Bis zum Zeitpunkt bzw. in Unkenntnis des Todes des Beihilfeberechtigten von der Beihilfestelle abgesandte Beihilfebescheide werden aus Anlass des Todes nicht zurückgenommen.

Die daraufhin zu zahlenden Beihilfen stehen den Erben uneingeschränkt zu. Wird der Beihilfebescheid erst abgesandt, nachdem die Todesanzeige bei der Beihilfestelle eingegangen ist (Eingangsstempel der Poststelle), steht die Beihilfe nicht mehr zu; auch dann nicht, wenn das Bescheiddatum vor dem Todestag liegt.

Nach dem Tod eines Beihilfeberechtigten haben der hinterbliebene Ehegatte oder die Kinder des Verstorbenen einen Anspruch auf Gewährung einer Beihilfe zu den Aufwendungen, die dem Verstorbenen vor seinem Tode noch entstanden waren, (§ 16 Abs. 1 BhV). Die Beihilfe wird demjenigen gewährt, der die Originalbelege zuerst vorlegt.

Andere als die in § 16 Abs. 1 BhV bezeichneten Personen erhalten nach § 16 Abs. 2 BhV eine Beihilfe nur, soweit sie die von dritter Seite berechneten Aufwendungen bezahlt haben und die Originalbelege vorlegen. Rechnungen, die zu Lebzeiten des Verstorbenen bezahlt wurden, sind nur beihilfefähig, wenn die Aufwendungen von Erben - Nachweis durch den Erbschein - geltend gemacht werden. Gläubiger gehören nicht zu den anderen Personen im Sinne des § 16 Abs. 2 BhV.

Verfahren (§ 17 BhV)

Die Beihilfe wird auf schriftlichen Antrag der beihilfeberechtigten Person gewährt; für die Antragstellung verwenden Sie bitte den dafür vorgesehenen Beihilfeantrag.

Antragsformulare erhalten Sie bei den Zentralen Informations- und Beratungsstellen (ZIB) in den Standorten des NLBV. Sie finden den Beihilfeantrag und weitere Hinweisblätter auch auf der Internetseite www.nlbv.niedersachsen.de.

Eine Beihilfe kann nur gewährt werden, wenn die mit dem Antrag geltend gemachten Aufwendungen insgesamt mehr als 200 EUR betragen. Erreichen die Aufwendungen aus 10 Monaten diese Summe nicht, kann nach Ablauf von 10 Monaten (ausgehend von den Rechnungsdaten bzw. der Kaufdaten bei Heilmitteln) eine Beihilfe gewährt werden, wenn die Aufwendungen 15 EUR übersteigen.

Auf die Ausschlussfrist von einem Jahr wird ausdrücklich hingewiesen. Hiernach kann eine Beihilfe nur gewährt werden, wenn die Aufwendungen **innerhalb eines Jahres** (in Todesfällen für 1 Jahr ab Todestag), nachdem sie entstanden sind (Ausstellungsdatum der Rechnung, Kaufdatum des Medikaments oder Hilfsmittels), geltend gemacht werden. Maßgebend ist der Antragseingang bei der Beihilfefestsetzungsstelle (Eingangsstempel der Poststelle).

Legen Sie bitte Originalrechnungen/Originalverordnungen, Durchschriften oder beglaubigte Abschriften vor. Die Belege müssen für die Beihilfefestsetzungsstelle nachprüfbar sein. Sie müssen deshalb folgende Angaben enthalten: der/die Rechnungsaussteller/in, die behandelte Person, den Rechnungsbetrag, das Rechnungsdatum, die gewährten Leistungen (spezifiziert), bei Krankheitsaufwendungen die Diagnose und den Zeitraum der Behandlung.

Beihilfen zu Aufwendungen für Kinder werden bei mehreren beihilfeberechtigten Personen nur demjenigen gewährt, der die Originalbelege zuerst vorlegt.

Auf Antrag können Abschlagszahlungen, insbesondere bei Krankenhausaufenthalten, gewährt werden.

Ist die/der Beihilfeberechtigte aus Krankheits- oder anderen Gründen zur Unterzeichnung des Antrags nicht imstande, ist der Antrag von einer hierzu bevollmächtigten Person (Betreuer) zu unterschreiben. Die schriftliche Vertretungsvollmacht ist beizufügen. Solange die Willensbildung des Beihilfeberechtigten zur Erteilung einer Vertretungsvollmacht derart eingeschränkt ist, dass er selbst einen Vertreter nicht mehr

bestimmen kann, muss das durch einen Arzt bescheinigt werden. Falls eine Änderung des Gesundheitszustandes nicht absehbar ist, bedarf es der Bestellung eines Betreuers durch das zuständige Amtsgericht.

Weitere Informationen erhalten Sie auch unter www.nlbv.niedersachsen.de im Internet.

Die Beihilfavorschriften sind in der jeweils neuesten Fassung erhältlich im Fachbuchhandel und beim Pinkvoss Verlag, Postfach 81 04 50, 30504 Hannover.

Für weitere Erläuterungen steht Ihnen Ihre Beihilfestelle - auch telefonisch - gern zur Verfügung.

Qualifizierung und Prüfung der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis (Q–Erl. Lehr F)

RdErl. d. MK vom 2. 8. 2004 – I/3 – 84 126/ 410 -

- VORIS 20 411 –

Bezug: a) RdErl. v. 4.8.2003 - I/3-84 126 - (n. v)

b) RdErl. v. 14.1.2004 - I/3-84 126 - (n. v.)

Inhaltsübersicht

Erster Teil

Allgemeines

1. Geltungsbereich

Zweiter Teil

Qualifizierungsphase

2. Dauer der Qualifizierungsphase
3. Anrechnungszeiten
4. Qualifizierungseinrichtungen, Qualifizierende, Vorgesetzte
5. Seminarveranstaltungen
6. Schulischer Teil der Qualifizierungsphase
7. Note der Qualifizierungsphase

Dritter Teil

Prüfung

8. Prüfungszweck, Prüfungsteile
9. Prüfungsausschuss
10. Benotung der Prüfungsleistungen
11. Prüfungsunterricht
12. Mündliche Prüfung
13. Zuhörende
14. Täuschung, Ordnungsverstoß
15. Rücktritt
16. Gesamtnote
17. Niederschrift
18. Zeugnis, Berufsbezeichnung
19. Wiederholung der Prüfung
20. Einsicht in die Prüfungsakte

Vierter Teil

Schlussbestimmungen

21. Übergangsbestimmungen
22. In-Kraft-Treten

Erster Teil

Allgemeines

1. Geltungsbereich

Dieser Erlass regelt für Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis im Beamtenverhältnis auf Probe die Qualifizierungsphase (§ 4 Abs. 4 der Besonderen Niedersächsischen Laufbahnverordnung – Bes. NLVO -) und die abschließende Bewährungsprüfung (§11 Abs.1 Nr. 3 Niedersächsisches Beamtengesetz – NBG -).

Zweiter Teil

Qualifizierungsphase

2. Dauer der Qualifizierungsphase

- 2.1 Die Qualifizierungsphase dauert zweieinhalb Jahre und wird mit der Bewährungsprüfung abgeschlossen. Sie kann bis zu sechs Monate verlängert werden, wenn die Prüfung nicht bestanden wurde oder bis zu 12 Monate, wenn sie aus von den zu Qualifizierenden nicht zu vertretenden Gründen nicht rechtzeitig abgeschlossen werden kann.
- 2.2 Bei endgültigem Nichtbestehen der Prüfung endet mit Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse die Qualifizierungsphase und das Beamtenverhältnis auf Probe wird wegen mangelnder Bewährung in der Probezeit durch Entlassung beendet (§ 7 Abs. 5 Niedersächsische Laufbahnverordnung – NLVO -).

3. Anrechnungszeiten

- 3.1 Auf die Dauer der Qualifizierungsphase werden bereits abgeleistete Ausbildungszeiten einer entsprechenden oder gleichwertigen Laufbahn oder einer gleichwertigen Ausbildung bis zu 18 Monate auf Vorschlag des Studienseminars durch die Bezirksregierung angerechnet. Außerdem können auf Antrag Zeiten einer Ausbildung oder Tätigkeit, die der Qualifizierung förderlich sind, auf die Qualifizierungsphase angerechnet werden.
- 3.2 Eine Anrechnung von Zeiten, die zur Erfüllung der Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 4 Bes. NLVO herangezogen wurden, ist ausgeschlossen.
- 3.3 Es ist eine Qualifizierungsphase von mindestens zwölf Monaten abzuleisten.

4. Qualifizierungseinrichtungen, Qualifizierende, Vorgesetzte

4.1 Die Qualifizierung erfolgt an

4.1.1 Studienseminaren und

4.1.2 öffentlichen berufsbildenden Schulen oder den jeweiligen Schulformen anerkannter Ersatzschulen.

4.2 Qualifizierende sind

4.2.1 die Seminarleiterin oder der Seminarleiter sowie deren oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter,

4.2.2 die oder der für die Qualifizierungsmaßnahme zuständige Fachleiterin oder Fachleiter für besondere Aufgaben oder eine von der Seminarleitung mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragte Lehrkraft,

4.2.3 die von den Ausbildenden nach Nummer 4.2.1 mit der pädagogischen oder fachdidaktischen Qualifizierung beauftragten Lehrkräfte,

4.2.4 die Schulleiterin oder der Schulleiter,

4.2.5 Fachlehrkräfte der Schule, an der die zu Qualifizierenden unterrichten.

4.3 Vorgesetzte oder Vorgesetzter der zu Qualifizierenden ist die Schulleiterin oder der Schulleiter der Schule, an der die zu Qualifizierenden überwiegend unterrichten. Die Gesamtverantwortung für die Qualifizierung liegt bei der Seminarleitung. Die Qualifizierenden nach Nummern 4.2.1. bis 4. 2. 3 sind Weisungsberechtigte; in der Schule sind dies die Schulleitung und die Fachlehrkräfte.

5. Seminarveranstaltungen

Die zu Qualifizierenden nehmen teil

5.1 an den allgemeinen Veranstaltungen des Studienseminars,

5.2 an den Veranstaltungen eines pädagogischen Seminars,

5.3 an den Veranstaltungen eines fachdidaktischen Seminars des jeweiligen Berufsfeldes.

6. Schulischer Teil der Qualifizierungsphase

6.1 Die zu Qualifizierenden haben gemäß § 3 Abs. 3 Nr. 5 der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen – ArbZVO-Lehr - eine Unterrichtsverpflichtung von 27,5 Unterrichtsstunden. Gemäß § 19 ArbZVO – Lehr werden sie für Qualifizierungsmaßnahmen der Studienseminare wöchentlich mit vier Unterrichtsstunden freigestellt.

- 6.2 Im Rahmen der verbleibenden Unterrichtsverpflichtung hat die qualifizierende Schule einen durch eine Fachlehrkraft betreuten Unterricht in einem der Qualifizierung förderlichen Umfang sicherzustellen.
- 6.3 Über die eigene Unterrichtsverpflichtung hinaus sind in der gesamten Qualifizierungsphase Hospitationen im Umfang von mindestens 20 Unterrichtsstunden unter Anleitung der Qualifizierenden nach Nr. 4.2.5 durchzuführen.

7. *Note der Qualifizierungsphase*

Die Qualifizierenden nach Nummern 4.2.2 bis 4.2.4 geben jeweils eine Beurteilung über die Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen der zu Qualifizierenden ab. Die Beurteilungen schließen mit einer Note nach Nummer 10.1 ab. Die Note der Qualifizierungsphase wird von der Seminarleitung aus dem arithmetischen Mittel der Beurteilungen ermittelt. Sie ist den zu Qualifizierenden spätestens 14 Tage vor dem ersten Prüfungsunterricht bekannt zu geben.

Dritter Teil

Prüfung

8. *Prüfungszweck, Prüfungsteile*

- 8.1 Durch das Bestehen der Prüfung wird nachgewiesen, dass sich der Prüfling in der Probezeit im Schuldienst bewährt hat.
- 8.2 Die Prüfung umfasst die Prüfungsteile Prüfungsunterricht I, Prüfungsunterricht II und mündliche Prüfung.
- 8.3 Die Prüfung wird mit der Bekanntgabe der Note der Qualifizierungsphase eingeleitet.

9. *Prüfungsausschuss*

- 9.1 Die Prüfung wird vor einem Prüfungsausschuss abgelegt.
- 9.2 Das Studienseminar setzt im Benehmen mit der Schule die Prüfungstermine fest und bildet für jeden Prüfling einen Prüfungsausschuss. Diesem gehören an
- 9.2.1 ein vorsitzendes Mitglied,
- 9.2.2 die Leiterin oder der Leiter eines pädagogischen Seminars, an dem der Prüfling teilgenommen hat,
- 9.2.3 der oder die Qualifizierende nach Nummer 4.2.3,
- 9.2.4 die Schulleiterin oder der Schulleiter der Schule, an der der Prüfling überwiegend Unterricht erteilt hat.

Die Mitglieder haben Stellvertreterinnen oder Stellvertreter.

- 9.3 Vorsitzendes Mitglied darf nur sein, wer bei der Bezirksregierung oder an einem Studienseminar tätig ist und die Befähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen oder für das Lehramt gemäß § 12 Bes. NLVO besitzt oder wer als Leiterin oder Leiter einer öffentlichen berufsbildenden Schule tätig ist. Für den Prüfungsunterricht I kann, wenn dieser an einem anderen Tag als der Prüfungsunterricht II stattfindet, ein anderes vorsitzendes Mitglied bestimmt werden als für die übrigen Prüfungsteile. Dieses vorsitzende Mitglied gehört nur für diesen Prüfungsteil dem Prüfungsausschuss an.
- 9.4 Entscheidungen, die die Prüfung betreffen, werden vom vorsitzenden Mitglied getroffen, soweit in diesem Erlass nichts anderes bestimmt ist.

10. Benotung der Prüfungsleistungen

10.1 Jede Prüfungsleistung erhält von den einzelnen Prüfenden eine der folgenden Noten:

- sehr gut (1) = eine den Anforderungen im besonderen Maß entsprechende Leistung,
gut (2) = eine den Anforderungen voll entsprechende Leistung,
befriedigend (3) = eine den Anforderungen im Allgemeinen entsprechende Leistung,
ausreichend (4) = eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht,
mangelhaft (5) = eine den Anforderungen nicht entsprechende Leistung, die jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden könnten,
ungenügend (6) = eine den Anforderungen nicht entsprechende Leistung, bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden könnten.

10.2 Weichen die Einzelnoten voneinander ab und kann der Prüfungsausschuss sich nicht auf eine Note einigen, so ermittelt das vorsitzende Mitglied die Note aus dem arithmetischen Mittel der Einzelnoten. Ergeben sich bei der Rechnung Dezimalstellen, so ist nur die erste Dezimalstelle zu berücksichtigen; es wird nicht gerundet. Die rechnerisch ermittelten Zahlen sind den Noten wie folgt zugeordnet:

1,0 bis 1,4	sehr gut
1,5 bis 2,4	gut
2,5 bis 3,4	befriedigend
3,5 bis 4,4	ausreichend
4,5 bis 5,4	mangelhaft
über 5,4	ungenügend

Bei weiteren rechnerischen Ermittlungen von Noten sind diese Zahlen maßgeblich.

- 10.3 Nach der Benotung eines Prüfungsteils gibt das vorsitzende Mitglied dem Prüfling auf Verlangen die Note bekannt.

11. Prüfungsunterricht

- 11.1 Der Prüfling hält Prüfungsunterricht in der Fachpraxis des jeweiligen Berufsfeldes (Prüfungsunterricht I und II).
- 11.2 Der Prüfling wählt für jeden Prüfungsunterricht im Einvernehmen mit der oder dem zuständigen Qualifizierenden nach Nummer 4.2.3 die Klasse oder Lerngruppe.
- 11.3 Das Thema oder den Themenbereich für jeden Prüfungsunterricht bestimmen der oder die Qualifizierende nach Nummer 4.2.3. Geeignete Anregungen des Prüflings sollen berücksichtigt werden.
- 11.4 Das Thema oder der Themenbereich wird dem Prüfling acht Tage vor dem jeweiligen Unterrichtstermin von der Schulleiterin oder dem Schulleiter bekannt gegeben. Finden der Prüfungsunterricht I und II an einem Tag statt, so erfolgt die Bekanntgabe fünfzehn Tage vor dem Unterrichtstermin. Finden der Prüfungsunterricht I und II innerhalb von sieben Tagen statt, so erfolgt die Bekanntgabe für den Prüfungsunterricht II fünfzehn Tage vor dessen Termin. Ist der Tag vor dem Prüfungsunterricht oder der ermittelte Tag der Bekanntgabe des Themas oder Themenbereichs ein Sonntag oder ein gesetzlicher Feiertag, so wird der Tag der Bekanntgabe auf den nächsten davor liegenden Werktag mit Ausnahme des Sonnabends vorverlegt.
- 11.5 Für jeden Prüfungsunterricht fertigt der Prüfling einen schriftlichen Entwurf an. Dieser ist am Tag vor dem Prüfungsunterricht im Studienseminar oder bei einer vereinbarten Stelle abzugeben; Nummer 11.4 gilt entsprechend.
- 11.6 Der Prüfungsunterricht wird jeweils am Prüfungstag besprochen und vom Prüfungsausschuss nach Beratung benotet. Zu Beginn und zum Ende der Besprechung ist dem Prüfling Gelegenheit zu geben, sich zum Unterricht zu äußern.

12. Mündliche Prüfung

- 12.1 Die mündliche Prüfung soll als letzter Prüfungsteil stattfinden. Der Prüfling soll nachweisen, dass er auf der Grundlage aktueller erziehungswissenschaftlicher, fachpraktischer und entsprechender fachdidaktischer Erkenntnisse und Fähigkeiten unter Berücksichtigung von Rechts- und Verwaltungsvorschriften Probleme der pädagogischen Praxis analysieren und Handlungsmöglichkeiten für den Fachpraxisunterricht entwickeln und darstellen kann.

- 12.2 Die Gegenstände der mündlichen Prüfung sind – bezogen auf die Tätigkeit der Lehrkräfte für Fachpraxis – zu entnehmen
- 12.2.1 dem pädagogischen Bereich einschließlich sonstiger schulischer Fragen, wobei es insbesondere gehen kann um die Gebiete
- a) Berufspädagogik, pädagogische Psychologie und pädagogische Soziologie, bezogen auf die Berufspraxis der jeweiligen Schulform,
 - b) Schulentwicklung,
 - c) Stellung und Aufgabe der Schule in der Gesellschaft,
 - d) Schul- und Beamtenrecht,
 - e) berufliche Bildung und Berufsbildungssystem
- und
- 12.2.2 der Didaktik und Methodik des Berufsfeldes in dem der Prüfling Prüfungsunterricht erteilt hat.
- 12.2.3 Die mündliche Prüfung findet als Einzelprüfung statt und dauert etwa 30 Minuten.
- 12.2.4 Der Prüfungsausschuss erteilt für die Bereiche nach Nummern 12.2.1 und 12.2.2 eine Teilnote. Aus dem arithmetischen Mittel der Teilnoten ermittelt das vorsitzende Mitglied des Prüfungsausschusses die Note der mündlichen Prüfung. Nummer 10 gilt entsprechend.

13. Zuhörende

Das vorsitzende Mitglied des Prüfungsausschusses kann als Zuhörende beim Prüfungsunterricht und bei dessen Besprechung sowie bei der mündlichen Prüfung zulassen

- 13.1 zu Qualifizierende desselben Studienseminars, sofern der Prüfling der Anwesenheit nicht widerspricht,
- 13.2 andere Personen aus dienstlichen Gründen.

Bei der Beratung und Benotung dürfen Zuhörende nach Nummer 13.1 nicht anwesend sein.

14. Täuschung, Ordnungsverstoß

- 14.1 Versucht der Prüfling, das Ergebnis der Prüfung durch Täuschung zu beeinflussen oder verstößt er erheblich gegen die Ordnung, so wird für den betroffenen Prüfungsteil in der Regel die Note „ungenügend“ erteilt. In leichten Fällen kann die Wiederholung des Prüfungsteils aufgegeben oder von Maßnahmen abgesehen werden. Die Entscheidung trifft das vorsitzende Mitglied des Prüfungsausschusses.

14.2 Wird dem Studienseminar eine Täuschung erst nach Aushändigung des Prüfungszeugnisses bekannt, so kann die Prüfung nur innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss der Prüfung für nicht bestanden erklärt werden.

15. Rücktritt

15.1 Tritt der Prüfling ohne Genehmigung des vorsitzenden Mitgliedes des Prüfungsausschusses von einem Prüfungsteil zurück, so erhält er für den betreffenden Prüfungsteil die Note „ungenügend“. Tritt er ohne Genehmigung von der gesamten Prüfung zurück, so ist die Prüfung nicht bestanden.

15.2 Wird der Rücktritt genehmigt, so gilt die Prüfung oder der Prüfungsteil als nicht unternommen. Die Genehmigung darf nur erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, insbesondere wenn der Prüfling wegen Krankheit verhindert ist. Der Rücktrittsgrund ist unverzüglich nachzuweisen; die Vorlage eines amtsärztlichen Zeugnisses kann verlangt werden.

16. Gesamtnote

16.1 Das vorsitzende Mitglied des Prüfungsausschusses ermittelt die Gesamtnote als arithmetisches Mittel der Note der Qualifizierungsphase gemäß Nummer 7 und der Prüfungsnote. Die Prüfungsnote errechnet sich als arithmetisches Mittel aus der Note der Prüfungsunterrichte I und II und der Note der mündlichen Prüfung gemäß Nr. 12.

16.2 Die Berechnung erfolgt bis auf eine Stelle nach dem Komma; es wird nicht gerundet. Die rechnerisch ermittelte Zahl ist den Gesamtnoten wie folgt zugeordnet:

1,0 bis 1,4	sehr gut
1,5 bis 2,4	gut
2,5 bis 3,4	befriedigend
3,5 bis 4,4	ausreichend
4,5 bis 6,0	nicht bestanden

16.3 Die Prüfung ist bestanden, wenn die Gesamtnote mindestens „ausreichend“ lautet. Sie ist jedoch nicht bestanden, wenn die Noten in zwei Prüfungsteilen mangelhaft oder in einem Prüfungsteil ungenügend lauten oder wenn die Noten für einen Prüfungsteil und die Qualifizierungsphase mangelhaft oder ungenügend lauten.

16.4 Die Prüfung wird nicht fortgesetzt, wenn sie nach Nr. 16.3 nicht mehr bestanden werden kann.

17. Niederschrift

Über den Prüfungsunterricht, die mündliche Prüfung und die Bekanntgabe des Gesamtergebnisses der Prüfung ist eine Niederschrift anzufertigen.

18. Zeugnis, Berufsbezeichnung

- 18.1 Über die bestandene Prüfung stellt das Studienseminar dem Prüfling ein Zeugnis aus.
- 18.2 Wer die Prüfung bestanden hat, darf die Berufsbezeichnung "Lehrerin für Fachpraxis an berufsbildenden Schulen" oder "Lehrer für Fachpraxis an berufsbildenden Schulen" führen.
- 18.3 Das Nichtbestehen wird vom Studienseminar schriftlich bestätigt.

19. Wiederholung der Prüfung

- 19.1 Eine nicht bestandene Prüfung kann einmal wiederholt werden.
- 19.2 Die Wiederholungsprüfung muss spätestens 14 Tage vor Ende der verlängerten Qualifizierungsphase abgeschlossen sein. Das Studienseminar bestimmt auf Vorschlag des Prüfungsausschusses den Prüfungszeitpunkt. Die Prüfung bleibt eingeleitet.
- 19.3 Die Prüfung ist insgesamt zu wiederholen. Die Note der Qualifizierungsphase wird nicht neu gebildet. Nummer 16.4 gilt entsprechend.

20. Einsicht in die Prüfungsakte

Der Prüfling kann seine Prüfungsakte innerhalb eines Jahres nach Bekanntgabe des Gesamtergebnisses der Prüfung einsehen.

Vierter Teil

Schlussbestimmungen

21. Übergangsbestimmungen

- 21.1 Auszubildende, die vor In-Kraft-Treten dieses Erlasses in den Vorbereitungsdienst eingestellt worden sind, werden nach den bisherigen Vorschriften ausgebildet und geprüft.
- 21.2 In den niedersächsischen Schuldienst im Angestelltenverhältnis eingestellte Lehrkräfte für Fachpraxis werden – sofern die beamtenrechtlichen Voraussetzungen vorliegen – nach Möglichkeit zum 1.8.2004 in das Beamtenverhältnis auf Probe übernommen. Sie sind verpflichtet, an den in diesem Erlass genannten Qualifizierungsmaßnahmen teilzu-

nehmen. Die im Angestelltenverhältnis abgeleisteten Zeiten sind auf die Dauer der Qualifizierungsphase anzurechnen; Nummern 3.2 und 3.3 bleiben unberührt.

22. *In-Kraft-Treten*

Dieser RdErl. tritt am 2.8.2004 in Kraft. Gleichzeitig werden die Bezugserlasse aufgehoben.

I. Allgemeine Hinweise

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen werden in der Regel als Beamtinnen oder Beamte beschäftigt. Eine Einstellung im Angestelltenverhältnis nach dem Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) erfolgt daher, wenn die Übernahme in ein Beamtenverhältnis nicht möglich ist, z.B. bei fehlender Laufbahnbefähigung, mangelnder gesundheitlicher Eignung, Überschreitung der Altersgrenze nach § 18 Abs. 7 NLVO oder Einsatz als Vertretungslehrkraft (Feuerwehr- oder Springer-Lehrkraft).

Maßgeblich für die Ausgestaltung eines mit einer Lehrkraft abzuschließenden Arbeitsvertrages sind neben dem BAT und den diesen ergänzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geltenden Fassung insbesondere auch das Nachweisgesetz (NachwG) vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) vom 21. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1966), der RdErl. des MK über die „Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen“ vom 15. Januar 1996 (Nds. MBl. S. 334, SVBl. S. 107), zuletzt geändert durch RdErl. vom 2. Februar 1998 (Nds. MBl. S. 476, SVBl. S. 173) - nachfolgend kurz Eingruppierungserlass genannt - sowie verschiedene Einzelerlasse (siehe d).

II. Hinweise zum Verfahren

a) Prüfung der Einstellungsvoraussetzungen

Für die zunächst durchzuführende Prüfung, ob alle Einstellungsvoraussetzungen erfüllt sind (persönliche Voraussetzungen der künftigen Lehrkräfte, Durchführung der Mitbestimmungs- und Beteiligungsverfahren nach NPersVG, NGG und SGB IX, haushaltsrechtliche Voraussetzungen, Vorliegen eines sachlichen Grundes bei befristeten Verträgen nach SR 2 y BAT) kann das nachfolgend unter f dargestellte **Muster eines Prüfungsvermerks** verwendet werden. In diesem Vermerk ist auch festzuhalten, in welche Verg.Gr. und nach welcher Nr. der Anlage zum Eingruppierungserlass die Angestellten einzugruppieren sind und welche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden soll.

b) Eingruppierung

Nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen Verg.Gr. der Anlage 1a zum BAT in der zurzeit geltenden Fassung gilt die Anlage 1a nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist. Letzteres ist im Bereich der ProReKo-Schulen nicht der Fall. Es liegt somit ein tariffreier Raum vor, sodass es einer einzelvertraglichen Vergütungsabrede bedarf. Daher ist gemäß Nr. 2 des Eingruppierungserlasses im Arbeitsvertrag jeweils zu vereinbaren, dass sich die Eingruppierung nach den Eingruppierungserlassen des Kultusministeriums in der jeweils geltenden Fassung bestimmt.

Über die Eingruppierung ist anhand der allgemeinen Bestimmungen des Eingruppierungserlasses und der in der Anlage hierzu enthaltenen Tätigkeitsmerkmale zu entscheiden. Für Lehrkräfte an Berufsbildenden Schulen sind die Merkmale des Abschnitts V dieser Anlage (Nrn. 60 ff.) maßgebend.

In Zweifelsfällen ist gemäß Nr. 2.10 des Eingruppierungserlasses die Entscheidung des Kultusministeriums einzuholen. Es wird empfohlen, die Angelegenheit zuvor mit der zuständigen Stelle bei der Bezirksregierung zu erörtern. Dort sind möglicherweise Entscheidungen des Kultusministeriums in vergleichbaren Fällen bekannt, die auf den betreffenden Fall übertragbar sind und eine erneute Anfrage entbehrlich erscheinen lassen.

c) Fallkonstellationen Bewerbungen auf Planstellen

aa) Bewerberinnen und Bewerber, die die Befähigung für eine Laufbahn des höheren Schuldienstes besitzen, jedoch nicht die Voraussetzungen des § 18 Abs. 7 NLVO erfüllen:

- weil sie das 45. Lebensjahr überschritten haben oder
- bei ihnen die gesundheitliche Eignung zur Übernahme ins Beamtenverhältnis nicht vorliegt.

Die Eingruppierung richtet sich nach Merkmal 60 der Anlage zum Eingruppierungserlass.

bb) Bewerberinnen und Bewerber, die die Voraussetzungen des § 12 Bes.NLVO (4jährige hauptberufliche Tätigkeit und Studium) erfüllen, aber nicht ins Beamtenverhältnis übernommen werden können, weil sie zum Beispiel:

- das 45. Lebensjahr überschritten haben,
- bei ihnen die gesundheitliche Eignung nicht vorliegt

oder

cc) Bewerberinnen und Bewerber, die nicht die Voraussetzungen des § 12 Bes. NLVO erfüllen (Quereinsteiger)

Hierzu zählen Bewerberinnen und Bewerber, die nicht die Voraussetzungen des § 12 Bes. NLVO erfüllen, weil sie z.B.

- keine 4-jährige hauptberufliche Tätigkeit aufweisen,
- ein Hochschulstudium abgeschlossen haben, das nicht in § 12 Bes. NLVO aufgeführt ist (z.B. Medientechnik), oder
- IT-Fachkräfte (Fachhochschulabschluss) sind.

Die Eingruppierung richtet sich nach Merkmal 61.1 (wenn ein universitärer Abschluss für zwei Unterrichtsfächer geeignet ist = Verg.Gr. IIa BAT, bei einem Fach Verg.Gr. III, siehe Nr. 2.3 des Eingruppierungserlasses) oder nach Merkmal 61.2 (Diplom-Dolmetscherin oder Diplom-Dolmetscher und Diplom-Übersetzerin und Diplom-Übersetzer). Bei einem Fachhochschulabschluss richtet sich die Eingruppierung nach den Merkmalen 61.4 und 61.5.

Personenkreis bb) und cc) nimmt an der dreijährigen Qualifizierungsmaßnahme im Studienseminar teil.

dd) Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis

Bis zum 1. August 2004 wurden Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis übergangsweise nur als Angestellte eingestellt. Nunmehr kann eine Einstellung im Beamtenverhältnis auf Probe erfolgen (siehe Kapitel 3).

Lehrkräfte für Fachpraxis, die auch künftig z. B. wegen Überschreitens der Altersgrenze oder fehlender gesundheitlicher Eignung nicht verbeamtet werden können, können mit Wirkung vom 1. August 2004 nach Merkmal 64 der Anlage zum Eingruppierungserlass für Lehrkräfte in die Vergütungsgruppe V b BAT eingruppiert werden, sofern sie die Voraussetzungen des § 4 Abs. 2 und 3 Bes. NLVO erfüllen. Entsprechendes gilt ebenfalls für Fachpraxislehrkräfte, die bereits im Landesdienst angestellt, aber aufgrund eines fehlenden Vorbereitungsdienstes nach der bisherigen Rechtslage lediglich nach Merkmal 65.1 in die Vergütungsgruppe V c BAT eingruppiert worden sind. Aus den sich damit aus der Kündigung der Sonderzuwendungs- und Urlaubsgeldtarifverträge sowie der Arbeitszeitvorschriften ergebenden Konsequenzen – Rd.Erl. des MF vom 28. April 2004 – 25 8101/N – ist hinzuweisen.

ee) Lehrkräfte Praxis Pflege, Ergotherapie etc. im Angestelltenverhältnis

Die Eingruppierung richtet sich **nicht** nach dem Eingruppierungserlass, hier ist die Landes- schulbehörde zu beteiligen.

d) Form und Inhalt des Arbeitsvertrages

Nach § 4 BAT wird der Arbeitsvertrag schriftlich abgeschlossen.

Der Mindestinhalt des Arbeitsvertrages bestimmt sich vor allem nach den Anforderungen gemäß § 2 Abs. 1 NachwG. Danach sind die Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Niederschrift über die wesentlichen Vertragsbedingungen auszuhändigen. Hierzu gehören Namen und Anschrift der Vertragsparteien, der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses, bei befristeten Arbeitsverhältnissen die vorhersehbare Dauer, der Arbeitsort, eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der auszuübenden Tätigkeit, die Höhe des Arbeitsentgelts, die vereinbarte Arbeitszeit, die Dauer des Erholungsurlaubs und die Kündigungsfristen sowie ein allgemeiner Hinweis auf die anzuwendenden Tarifverträge. Diese Verpflichtung entfällt, wenn die geforderten Angaben bereits in dem Arbeitsvertrag enthalten sind (§ 2 Abs. 4 NachwG).

- **Bedienstete mit unbefristeten Arbeitsverträgen, die auf Stelle geführt werden**

Sofern zukünftig Theorielehrkräfte und Lehrkräfte für Fachpraxis in einem unbefristeten Angestelltenverhältnis eingestellt werden, sind diese Arbeitsverhältnisse unter Hinweis auf die Teilnahmeverpflichtung an den pädagogisch-didaktischen Qualifizierungsmaßnahmen mit einer auflösenden Bedingung zu versehen, wie folgt zu formulieren ist:

Die Lehrkraft verpflichtet sich zur Teilnahme an den nach § 4 Abs. 4 Bes. NLVO von den vergleichbaren Lehrkräften im Beamtenverhältnis auf Probe § 12 Bes. NLVO zu durchlaufenden pädagogisch-didaktischen Qualifizierungsmaßnahmen und zur Ablegung der anschließenden Prüfung. Hierbei handelt es sich um eine Bestimmung gemäß § 21 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), die bei Nichteinhaltung der Verpflichtung und bei endgültigem Nichtbestehen der Prüfung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

Die nachfolgend unter Abschnitt III. (Beispiele) dargestellten Vertragsmuster entsprechen insgesamt den vorstehenden Anforderungen des NachwG. Lediglich die Angabe des Arbeitsortes fehlt darin. Dieser soll im Arbeitsvertrag auch nicht benannt werden. Andernfalls besteht die Gefahr, dass sich eine Lehrkraft weigert, gegen ihren Willen aus dienstlichen Gründen an einen anderen Arbeitsort abgeordnet oder versetzt zu werden, und sich dabei auf ihr tatsächlich oder auch nur vermeintlich zustehendes Recht auf Einsatz an einem bestimmten Arbeitsort beruft. Die Benennung des Arbeitsortes im Arbeitsvertrag könnte daher zu unnötigen Missverständnissen und rechtlichen Problemen führen. Dem Erfordernis des NachwG wird letztlich auch da-

durch Genüge getan, dass der Arbeitsort lediglich in der Einstellungsverfügung aufgeführt wird. Diesbezüglich wird auf die ebenfalls angefügten Muster für Einstellungsverfügungen (Abschnitt III.) verwiesen.

- **Bedienstete mit befristeten Arbeitsverträgen, die aus Haushaltsmitteln bezahlt werden**

Für den unterrichtlichen Bereich können die Schulen *befristete* Arbeitsverhältnisse mit Lehrkräften im Rahmen von BAT-Arbeitsverhältnissen eingehen. Durch eine Vereinbarung von befristeten Arbeitsverträgen wird den Schulen der bedarfsgerechte Einsatz von Lehrkräften erheblich erleichtert. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet nach Ablauf der Frist, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Es finden insoweit auch die Kündigungsschutzbestimmungen auf befristete Verträge keine Anwendung.

Um der Gefahr des Missbrauchs der vertraglichen Gestaltungsfreiheit zu begegnen und um Nachteile für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer wegen des Fehlens jeglicher Kündigungsbeschränkungen zu vermeiden, fordert die Rechtsprechung, dass die Befristung *durch sachliche Gründe gerechtfertigt* sein muss.

Für BAT-Arbeitsverträge schreibt die *Sonderregelung 2 y BAT* das Erfordernis eines sachlich gerechtfertigten Grundes grundsätzlich fest.

Die sachliche Rechtfertigung eines befristeten Arbeitsvertrages ist zu beurteilen nach dem berechtigten Interesse zumindest einer Vertragspartei, nach der Üblichkeit im Arbeitsleben und danach, was verständige und verantwortungsbewusste Parteien zu vereinbaren pflegen. In der Rechtsprechung hat sich eine Typologie anerkannter Befristungsgründe herausgebildet. Als die wichtigsten Befristungsgründe wären zu nennen:

- *Vertretung für zeitweilig ausfallende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Erkrankung, Mutterschutz, Elternzeit), aufgabenbezogene Aushilfe, Forschungsprojekte, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, eigener Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, saisonaler Einsatz, befristet zur Verfügung stehende Haushaltsmittel.*

Nach dem zum 01.01.2001 in Kraft getretenen *Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge* vom 21.12.2000 ist es auch zulässig, einen Arbeitsvertrag *ohne* Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zu befristen und einen zunächst kürzer befristeten Arbeitsvertrag innerhalb der zweijährigen Höchstbefristungsdauer höchstens dreimal zu verlängern. Diese erleichterte Befristung eines Arbeitsvertrages ist nur bei einer Neueinstellung zulässig, d. h. bei der erstmaligen Beschäftigung einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber.

Die Befristung von Arbeitsverhältnissen zur Vertretung über die Zeit der Sommerferien hinaus ist nur möglich, wenn der konkrete Befristungsgrund auch mit Beginn des neuen Schuljahres weiterhin besteht. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass ein Vertretungsgrund zum Schuljahresende mit dem Beginn der Sommerferien entfällt, da zu Beginn des darauf folgenden Schuljahres die Sicherstellung des Unterrichts in der Regel durch die allgemeinen Maßnahmen zur Abdeckung der Unterrichtsversorgung erfolgt.

- **Bedienstete mit Stundenrahmenverträgen, die aus Haushaltsmitteln bezahlt werden**

Mit Lehrkräften können BAT-Beschäftigungsverhältnisse auch als solche mit variabler Arbeitszeit - so genannte *Stundenrahmenverträge* - vereinbart werden.

Stundenrahmenverträge sind in der Regel für einen Einsatz im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses mit variabler Arbeitszeit für die Dauer eines Schulhalbjahres oder eines Schuljahres nach den Bestimmungen des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge vom 20.12.2000 in der jeweils geltenden Fassung zu vereinbaren.

Bei diesen Vertragsverhältnissen sind die Beschäftigten zur Erbringung einer stundenmäßig festgelegten Vertretungsleistung über einen längeren Zeitraum verpflichtet, ohne eine festgeschriebene konkrete Arbeitszeit zu haben. Der von der Schule geplante Einsatz wird mehr oder weniger kurzfristig mitgeteilt. Im Gegensatz zur herkömmlichen Arbeitszeit bestimmt der Arbeitgeber bei der variablen Arbeitszeit allein, wann die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer der Arbeitspflicht nachzukommen hat. Zu Beginn der Vertragsbeziehung wird ein Rahmenvertrag geschlossen. Das Stundendeputat wird vom Arbeitgeber im vereinbarten Bezugszeitraum (Schulhalbjahr / Schuljahr) nach Bedarf abgerufen.

Dabei ist allerdings zu beachten, dass nach dem o. g. Teilzeitarbeitsgesetz die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nur dann verpflichtet ist, die Arbeit an einem bestimmten Tag aufzunehmen, wenn der Arbeitseinsatz vier Tage vor Arbeitsanfall abgerufen wird. Dies kann bei einem sofortigen Einsatz zu Schwierigkeiten führen, ist aber dann unproblematisch, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer freiwillig dem sofortigen Einsatz zustimmt. Daher empfiehlt es sich, beispielsweise einen Pool von Stundenrahmenkräften zu haben oder die Möglichkeiten von Mehrarbeit und anderen Arbeitsverträgen parallel zu Stundenrahmenverträgen zu nutzen, damit bei Ablehnung kurzfristiger Arbeitsaufnahmen einzelner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer andere dem Abruf nachkommen können.

Da nicht abgeforderte Stunden bei einem Stundenrahmenvertrag zu Lasten des Arbeitgebers, der Schule, verfallen, bleibt der erforderliche Stundenumfang sorgfältig abzuschätzen.

Die bei einem Stundenrahmenvertrag durchschnittlich zu erteilende und im Arbeitsvertrag zu vereinbarende Wochenstundenzahl, die für die Berechnung der Vergütung zu Grunde zu legen ist, wird in der Weise ermittelt, dass die vereinbarte Gesamtstundenzahl durch die durchschnittliche Zahl der Schulwochen (40 Wochen im Schuljahr, 20 Wochen im Schulhalbjahr) plus dem tarifvertraglichen Erholungsurlaubsanspruch (6 Wochen im Schuljahr, 3 Wochen im Schulhalbjahr) geteilt wird. (Z. B. ergibt sich bei einer vereinbarten Gesamtstundenzahl von 230 Unterrichtsstunden ./ 46 Wochen eine durchschnittliche Wochenstundenzahl von 5 Unterrichtsstunden im Schuljahr.)

Für die einzelvertragliche Vergütungsvereinbarung ist die Landesschulbehörde zu beteiligen.

Abgesehen von dem vorstehend erwähnten Mindestinhalt des Arbeitsvertrages sind unter Umständen aufgrund von Erlassen spezielle Regelungen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Derzeit sind zu beachten der:

- **Schnellbrief des MF vom 25. Juni 2003 betr. Kündigung der Sonderzuwendungs- und Urlaubsgeld-Tarifverträge**

Aufgrund der Kündigung der Sonderzuwendungs- und Urlaubsgeld-Tarifverträge besteht für neu abgeschlossene Arbeitsverträge, die nach dem 31. Juli 2003 wirksam werden, weder ein Rechtsanspruch auf die Sonderzuwendung ab 2003 noch auf das Urlaubsgeld ab 2004. Der § 2 Satz 3 der Arbeitsverträge für Angestellte war daher neu zu fassen. Die entsprechende Vertragspassage ist in den Mustern unter Abschnitt III. enthalten.

- **Schnellbrief des MF vom 25. Juli 2003 betr. Informationspflichten des Arbeitgebers bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

Um der gesetzlichen Informationspflicht des Arbeitgebers nach § 2 Abs. 2 Nr. 3 SGB III zu genügen, ist bei Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages unter § 1 mit einem durch den Schnellbrief des MF vorgegebenen Wortlaut darauf hinzuweisen, dass die Angestellten zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitsgeld verpflichtet sind, sich unverzüglich nach Abschluss des Vertrages oder, bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als drei Monaten, sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden und aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen. Ein entsprechender Text wurde in die Muster unter Abschnitt III. eingearbeitet.

- **RdErl. d. MK vom 22. Oktober 2003 – 104-03 210 (3) – i.V.m. RdErl. d. MK vom 15. Juni 2000 – 104-03 210 (3) – betr. verpflichtende Arbeitszeitkonten für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis**

Nach dem Rd.Erl. vom 22. Oktober 2003 sind in dem RdErl. vom 15. Juni 2000 getroffenen Regelungen über die Erteilung zusätzlicher Unterrichtsstunden im Rahmen von verpflichtenden Arbeitszeitkonten bei der Einstellung von Lehrkräften im Teilzeit- Angestelltenverhältnis generell anzuwenden. Es ist daher eine entsprechende Vertragsklausel über die zusätzliche Unterrichtsverpflichtung in den Arbeitsvertrag mit einer nicht vollbeschäftigten Lehrkraft aufzunehmen.

e) Unterzeichnung des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag ist den Angestellten grundsätzlich vor Arbeitsaufnahme zur Unterzeichnung vorzulegen. Dies ist insbesondere bei befristeten Beschäftigungen zu beachten. Wenn in einem solchen Fall möglicherweise erst nach einigen Tagen der Arbeitsleistung die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages verlangt wird, können die Lehrkräfte die Unterzeichnung unter Umständen verweigern und geltend machen, dass der Arbeitsvertrag gemäß § 16 TzBfG als auf unbestimmte Zeit geschlossen gilt, da keine wirksame schriftliche Vereinbarung über eine Befristung des Arbeitsvertrages gemäß § 14 Abs. 4 TzBfG vorliegt.

Insbesondere ist auch bei Abschluss eines befristeten Vertrages im Anschluss an ein vorher ebenfalls befristetes Arbeitsverhältnis stets sicherzustellen, dass die Lehrkräfte noch vor Beginn, spätestens jedoch am ersten Tag des Verlängerungszeitraumes die neuen Verträge unterzeichnen. Andernfalls geht die Schule das Risiko ein, dass gemäß § 15 Abs. 5 TzBfG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zustande kommt.

f) Muster für Prüfungsvermerk, Einstellungsverfügungen und Arbeitsverträge

(Ort, Datum)

(Schule)

Einstellung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis

Name, Vorname	Geburtsdatum
----------------------	---------------------

1. Vermerk:

Die Voraussetzungen sind durch folgende Unterlagen nachgewiesen	Datum	Bemerkungen
a) Amtsärztliches Gesundheitszeugnis oder Erklärung über die Belehrung gemäß § 35 IfSG		
b) Führungszeugnis		
c) Erklärung über gerichtliche Strafen		
d) 1. Staatsprüfung für das Lehramt an _____		
e) Pädagogische Prüfung für das Lehramt an _____		
f) andere Prüfungen _____ _____		
g) Bei Lehrbefähigung für kath. Religion: missio canonica		
h) Bei Lehrbefähigung für ev. Religion: Zugehörigkeit zur ev. Kirche		
i) Zuletzt ausgeübte Tätigkeit als Lehrkraft	von - bis	Als
j) Schwerbehinderung Beteiligung (§ 95 (2) SGB IX)	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Ja, GdB
k) Beteiligung Frauenbeauftragte (§ 20 NGG)		
l) Zustimmung Personalrat		

m) Nur bei befristeten Arbeitsverhältnissen:
Befristungsgrund: Aushilfsangestellte/r zur Vertretung für die Lehrkraft

Amtsbezeichnung, Vorname, Name
Grund des Ausfalls dieser Lehrkraft

- Planstelle steht zur Verfügung.
- Beschäftigungsvolumen ist vorhanden.

Die/Der Angestellte wird haushaltsmäßig vergütet aus

- Planstelle
- Stelle
- Abschöpfung aus Planstelle/Stelle
- Haushaltsmitteln

Finanzkreis: _____

Die Eingruppierung erfolgt in Verg.Gr. ____ BAT entsprechend Nr. ____ der Anlage zum Eingruppierungserlass des MK vom _____.

Zahl der Regelstunden	Zahl der wöchentlichen Unterrichtsstunden <input type="checkbox"/> vollbeschäftigt <input type="checkbox"/> teilbeschäftigt mit ____ Unterrichtsstunden	Bruchteil d. Verg.
-----------------------	--	--------------------

(nachrichtlich

bisherige

Verträge:

Festgestellt: _____
Sachbearbeiter/in

2. Verfügung, Durchschriften, Arbeitsvertrag s. Anlage
3. Festlegung der unten angegebenen Wv.

(Schulleiter/in)

Wv.-Datum	Anlass
	Unterlagen vom NLBV zurück
	Besuchsbericht
	Ende d. Beschäftigungsverhältnisses (bei befristeten Verträgen)
	Endgültige Eingruppierung (Bewerbung im Vorbereitungsdienst bzw. Vorbehalt MK)
	Ende der Probezeit
	Bewährungsaufstieg
	Berechnung Beschäftigungs- und Dienstzeit

III. Beispiele

a) Einstellungsverfügung: unbefristeter Arbeitsvertrag

Schule

Bearbeitet von

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Durchwahl

Ort

Sehr geehrte(r) ...!

Mit Wirkung vom Tage der Arbeitsaufnahme, frühestens mit Wirkung vom ... stelle ich Sie als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis in den niedersächsischen Landesdienst an den ... in ... ein.

Sie werden in der Tätigkeit (einer Lehrerin/eines Lehrers für Fachpraxis oder Studienrätin/Studienrat) beschäftigt.

Ihre Probezeit beträgt 6 Monate.

Falls Sie in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht arbeiten, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

Entsprechend der künftig auszuübenden Tätigkeit sind Sie in die Vergütungsgruppe BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

Über die Höhe Ihrer Vergütung erhalten Sie weitere Nachricht.

Für das Arbeitsverhältnis ist der schriftliche Arbeitsvertrag maßgebend.

Auf die Sonderregelungen für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis (SR2I BAT) weise ich hin.

Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld aus Anlass der Einstellung können nicht gewährt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Studienseminar

Für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen

Durchschrift übersende ich mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Durchschrift(en) für Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung

Buchungsstelle:

Die Personalakte ist mit der Bitte um Rückgabe beigelegt.

Im Auftrage

Arbeitsvertrag für Laufbahnbewerber, die nicht ins Beamtenverhältnis übernommen werden können, da zu alt, bzw. keine gesundheitliche Eignung (II cc aa)

Zwischen

dem Land Niedersachsen

- vertreten durch die Landesschulbehörde, Abteilung Braunschweig -

- Arbeitgeber -

und

- Angestellte ... -

wohnhaft in

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Herr ... wird mit Wirkung vom ..., frühestens mit dem Tage der Arbeitsaufnahme als vollbeschäftigte Lehrkraft im Angestelltenverhältnis auf unbestimmte Zeit in den niedersächsischen Schuldienst eingestellt.

Nach Nr. 3 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I BAT) in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) hat der Angestellte bis zum Ende des Schulhalbjahres, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet, längstens für zehn Schuljahre, über die regelmäßige Unterrichtsverpflichtung hinaus zusätzliche Unterrichtsstunden zu erteilen. Die Zahl der danach wöchentlich zusätzlich zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt bis zum Schuljahr 2005/2006 1 Unterrichtsstunde und in den Schuljahren 2006/2007 bis 2012/2013 2 Unterrichtsstunden. Bei einer Änderung des überwiegenden Unterrichtseinsatzes bestimmt sich die Zahl der zusätzlich zu erteilenden Unterrichtsstunden nach der entsprechenden Vorschrift des § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 ArbZVO-Lehr. Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und später in einer Ausgleichsphase nach Maßgabe des § 5 Abs. 3 bis 5 ArbZVO-Lehr ausgeglichen.

Bei einem Wechsel von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung besteht weiterhin die Verpflichtung am Arbeitszeitkonto entsprechend den o. a. Regelungen teilzunehmen.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarif (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geltenden Fassung.

Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Im Hinblick auf die Kündigung der §§ 15 bis 17 BAT und der Sonderregelungen hierzu wird arbeitsvertraglich die Geltung der Nr. 3 SR II BAT vereinbart.

Der gekündigte Tarifvertrag über die Beihilfe findet keine Anwendung.

Die gekündigten Tarifverträge über die Sonderzuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 und ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass die Sonderzahlungen in der Höhe gewährt werden, wie sie die vergleichbaren Beamtinnen und Beamte des Landes erhalten.

§ 3

Die Probezeit beträgt 6 Monate.

Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl an Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

§ 4

Die Vergütung bestimmt sich nach dem Eingruppierungserlass des Niedersächsischen Kultusministers in der jeweils geltenden Fassung.

Der Angestellte ist danach in Vergütungsgruppe ... BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

§ 5

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 6

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

(Ort) ..., den

Für den Arbeitgeber
(Dienststelle)

Angestellter

.....

.....

Arbeitsvertrag für § 12er, Quereinsteiger und Lehrer für Fachpraxis, die an der Qualifizierung teilnehmen (II c bb bis dd)

Zwischen

dem Land Niedersachsen

- vertreten durch die Landesschulbehörde, Abteilung Braunschweig -

- Arbeitgeber -

und

- Angestellte ... -

wohnhaft in

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Herr ... wird mit Wirkung vom ..., frühestens mit dem Tage der Arbeitsaufnahme als vollbeschäftigte Lehrkraft im Angestelltenverhältnis auf unbestimmte Zeit in den niedersächsischen Schuldienst eingestellt.

Nach Nr. 3 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I I BAT) in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) hat der Angestellte bis zum Ende des Schulhalbjahres, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet, längstens für zehn Schuljahre, über die regelmäßige Unterrichtsverpflichtung hinaus zusätzliche Unterrichtsstunden zu erteilen. Die Zahl der danach wöchentlich zusätzlich zu erteilenden Unterrichtsstunden beträgt bis zum Schuljahr 2005/2006 1 Unterrichtsstunde und in den Schuljahren 2006/2007 bis 2012/2013 2 Unterrichtsstunden. Bei einer Änderung des überwiegenden Unterrichtseinsatzes bestimmt sich die Zahl der zusätzlich zu erteilenden Unterrichtsstunden nach der entsprechenden Vorschrift des § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 ArbZVO-Lehr. Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und später in einer Ausgleichsphase nach Maßgabe des § 5 Abs. 3 bis 5 ArbZVO-Lehr ausgeglichen.

Bei einem Wechsel von einer Vollbeschäftigung in eine Teilzeitbeschäftigung besteht weiterhin die Verpflichtung am Arbeitszeitkonto entsprechend den o. a. Regelungen teilzunehmen.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltentarif (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) geltenden Fassung.

Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

Im Hinblick auf die Kündigung der §§ 15 bis 17 BAT und der Sonderregelungen hierzu wird arbeitsvertraglich die Geltung der Nr. 3 SR II BAT vereinbart.

Der gekündigte Tarifvertrag über die Beihilfe findet keine Anwendung.

Die gekündigten Tarifverträge über die Sonderzuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 und ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass die Sonderzahlungen in der Höhe gewährt werden, wie sie die vergleichbaren Beamtinnen und Beamte des Landes erhalten.

§ 3

Die Probezeit beträgt 6 Monate.

Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl an Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

(§ 4 für Lehrkräfte in der Tätigkeit als Studienrat)

§ 4

Die Lehrkraft verpflichtet sich zur Teilnahme an den von den vergleichbaren Lehrkräften im Beamtenverhältnis auf Probe zu durchlaufenden pädagogisch-didaktischen Qualifizierungsmaßnahmen und zur Ablegung der anschließenden Prüfung. Hierbei handelt es sich um eine Bestimmung gem. § 21 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), die bei Nichteinhaltung der Verpflichtung und bei endgültigem Nichtbestehen der Prüfung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

(§ 4 für Lehrer für Fachpraxis)

§ 4

Die Lehrkraft verpflichtet sich zur Teilnahme an den nach § 4 Abs. 4 Bes. NLVO von den vergleichbaren Lehrkräften im Beamtenverhältnis auf Probe zu durchlaufenden pädagogisch-didaktischen Qualifizierungsmaßnahmen und zur Ablegung der anschließenden Prüfung. Hierbei handelt es sich um eine Bestimmung gem. § 21 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), die bei Nichteinhaltung der Verpflichtung und bei endgültigem Nichtbestehen der Prüfung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führt.

§ 5

Die Vergütung bestimmt sich nach dem Eingruppierungserlass des Niedersächsischen Kultusministers in der jeweils geltenden Fassung.

Der Angestellte ist danach in Vergütungsgruppe ... BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

§ 6

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 7

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

(Ort) ..., den

Für den Arbeitgeber
(Dienststelle)

Angestellter

.....

.....

b) Einstellungsverfügung: befristeter Arbeitsvertrag

Schule

Bearbeitet von

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Durchwahl

Ort

Sehr geehrte(r) ...!

Mit Wirkung vom Tage der Arbeitsaufnahme, frühestens mit Wirkung vom ... bis zum ... stelle ich Sie als Lehrkraft im Angestelltenverhältnis zur Vertretung ... (Befristungsgrund) ... in den niedersächsischen Landesdienst an den Berufsbildenden Schulen ... in ... ein.

Sie werden in der Tätigkeit (einer Lehrerin/eines Lehrers für Fachpraxis oder Studienrätin/Studienrat) beschäftigt.

Die Beschäftigungszeit gilt gemäß Tarifvertrag als Probezeit.

Entsprechend der künftig auszuübenden Tätigkeit sind Sie in die Vergütungsgruppe BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

Über die Höhe Ihrer Vergütung erhalten Sie weitere Nachricht.

Für das Arbeitsverhältnis ist der schriftliche Arbeitsvertrag maßgebend.

Auf die Sonderregelungen für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis (SR2II BAT) und für Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2 y BAT) weise ich hin.

Ich weise darauf hin, dass Sie nach dem Erlass des Nds. Kultusministeriums vom 1. November 2001 in der jeweils gültigen Fassung, Voris Nr. 22410, - Maßnahmen zur berufsbegleitenden pädagogischen Qualifizierung der Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen ohne

Lehramtsstudium für den Einsatz als Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen – während einer dreijährigen Qualifizierungsphase in die schulpraktischen Aufgaben von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen eingeführt und in der Lehrtätigkeit gefördert werden.

Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld aus Anlass der Einstellung können nicht gewährt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Studienseminar

Für das Lehramt an Berufsbildenden Schulen

Durchschrift übersende ich mit der Bitte um Kenntnisnahme.

Durchschrift(en) für Niedersächsisches Landesamt für Bezüge und Versorgung

Buchungsstelle:

Die Personalakte ist mit der Bitte um Rückgabe beigelegt.

Im Auftrage

Beispielsvertrag befristeter Arbeitsvertrag für Lehrkräfte - BAT

Zwischen
dem Land Niedersachsen
-vertreten durch (Schule)
-Arbeitgeber-
und

Frau/Herrn , geb. am
-Angestellte/Angestellter-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Herr wird ab auf bestimmte Zeit nach SR 2 y BAT für die Zeit bis zum
zur Vertretung ¹ (Befristungsgrund)

- als vollbeschäftigte Lehrkraft im Angestelltenverhältnis
 als nicht vollbeschäftigte Lehrkraft im Angestelltenverhältnis

in den niedersächsischen Schuldienst an der eingestellt.

Sie/Er hat durchschnittlich regelmäßig Unterrichtsstunden wöchentlich zu erteilen.

In dringenden Fällen sind auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Stunden zu leisten.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung, insbesondere den SR 2 y BAT. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

Die gekündigten Tarifverträge über die Sonderzuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 und ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 sowie über die Beihilfe finden keine Anwendung.

Stattdessen gilt folgende Vereinbarung:

¹ z. B. aus Anlass der Erkrankung, der Mutterschutzfrist einer Lehrkraft

Bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung erhält die oder der Angestellte eine Zuwendung und ein Urlaubsgeld in der Höhe, wie sie das Land vergleichbaren Beamtinnen und Beamten gewährt.

Die gekündigten §§ 15 bis 17 BAT und die Sonderregelungen hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils maßgebend ist (zurzeit 40 Stunden).

§ 3

Die Probezeit beträgt ² Monate.

Hat die/der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

§ 4

Die Vergütung bestimmt sich nach dem Eingruppierungserlass des Niedersächsischen Kultusministeriums in der jeweils geltenden Fassung. Die/der Angestellte ist danach in Vergütungsgruppe ³ BAT eingruppiert (§ 22 Abs.3 BAT).

(§ 5

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: ³

- Das Land Niedersachsen versteuert das Bruttoeinkommen gem. § 40 a Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal mit 2 %. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erklärt sich im Gegenzug damit einverstanden, dass diese Steuerlast durch Abzug von den BruttoBezügen auf sie / ihn gem. § 40 Abs. 3 EStG abgewälzt wird. Die Rückkehr zur individuellen Besteuerung ist auf Antrag jederzeit möglich.)

² max. sechs Monate

³ Die Nebenabrede ist im Bedarfsfall auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (bis 400,- Euro) zu vereinbaren.

§ 6

Es besteht Einvernehmen, dass das Arbeitsverhältnis - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf der in § 1 vereinbarten Frist endet.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld besteht die Verpflichtung, sich bei einer Beschäftigungsdauer

- a) von weniger als 3 Monaten unverzüglich nach Abschluss dieses Vertrages
 - b) von mehr als 3 Monaten sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses
- persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden und aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

§ 7

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 8

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

, den

Für den Arbeitgeber

Angestellte/Angestellter

(personalführende Dienststelle - Schule)

Im Auftrage

Beispielsvertrag Arbeitsvertrag mit variabler Arbeitszeit - Stundenrahmenvertrag

**Zwischen
dem Land Niedersachsen**

vertreten durch *(Schule)*

**- Arbeitgeber -
und**

Frau/Herrn

geb. am

wohnhaft in

- Angestellte(r) -

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Herr wird auf bestimmte Zeit nach SR 2 y BAT als Aushilfsangestellte(r) zur
stundenweisen Erteilung von (Vertretungs)unterricht auf Abruf

nach den Vorgaben der §§ 12 und 14 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) vom
21.12.2000 in der jeweils geltenden Fassung

an der/den *(Schule(n))*

mit durchschnittlich regelmäßig Unterrichtsstunden wöchentlich, dass entspricht einer
Gesamtstundenzahl von Unterrichtsstunden im Schul(halb)jahr

*(durchschnittliche Wochenstundenzahl x 23 Wochen im Schulhalbjahr / 46 Wochen im Schul-
jahr)*

für das Schul(halb)jahr vom bis

(z. B. zur Vertretung von zeitweilig ausfallenden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern und zur
Wahrung der Unterrichtskontinuität)

(Befristungsgrund)

befristet eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung, insbesondere den SR 2 y BAT. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

Die gekündigten Tarifverträge über die Sonderzuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 und ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 sowie über die Beihilfe finden keine Anwendung.

Stattdessen gilt folgende Vereinbarung:

Bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung erhält die oder der Angestellte eine Zuwendung und ein Urlaubsgeld in der Höhe, wie sie das Land vergleichbaren Beamtinnen und Beamten gewährt.

Die gekündigten §§ 15 bis 17 BAT und die Sonderregelungen hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils maßgebend ist (zurzeit 40 Stunden).

§ 3

Die Probezeit beträgt bei befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz vier Wochen bei Arbeitsverhältnissen von weniger als zwölf Monaten / sechs Wochen bei Arbeitsverhältnissen von mindestens zwölf Monaten.

§ 4

Die Vergütung bestimmt sich nach dem Eingruppierungserlass des Niedersächsischen Kultusministeriums in der jeweils geltenden Fassung. Die/der Angestellte ist danach in Vergütungsgruppe BAT eingruppiert (§22 Abs. 3 BAT).

§ 5

Der tarifmäßige Erholungsurlaub (§ 48 BAT) wird einvernehmlich in den Schulferien des Kalenderjahres gewährt.

§ 6

Sollte es wegen einer Änderung des Einsatzbedarfs notwendig werden, die vereinbarte Unterrichtsverpflichtung anzupassen, verpflichtet sich die Lehrkraft nach Aufforderung des Arbeitgebers mit dem Ziel einer Einigung über eine andere Unterrichtsverpflichtung zu verhandeln. Die Zeiten für die Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Vor- und Nacharbeit sind in der Gesamtarbeitszeit enthalten.

(§ 7

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: ⁴

- Das Land Niedersachsen versteuert das Bruttoeinkommen gem. § 40 a Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal mit 2 %. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erklärt sich im Gegenzug damit einverstanden, dass diese Steuerlast durch Abzug von den Bruttobezügen auf sie / ihn gem. § 40 Abs. 3 EStG abgewälzt wird. Die Rückkehr zur individuellen Versteuerung ist auf Antrag jederzeit möglich.)

§ 8

Es besteht Einvernehmen, dass das Arbeitsverhältnis - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf der in § 1 vereinbarten Frist endet.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird bei einem *Stundenrahmenvertrag* die Vergütung auf der Grundlage der tatsächlich erteilten Vertretungsstunden abgerechnet.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld besteht die Verpflichtung, sich bei einer Beschäftigungsdauer

- a) von weniger als 3 Monaten unverzüglich nach Abschluss dieses Vertrages
- b) von mehr als 3 Monaten sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses

persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden und aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

§ 9

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

⁴ Die Nebenabrede ist im Bedarfsfall auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (bis 400,- Euro) zu vereinbaren.

§ 10

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages.

(Ort, Datum)

(personalführende Behörde - Schule)

Im Auftrage

(Arbeitgeber)

(Angestellte(r))

c) Beispiel für einen Arbeitsvertrag mit Lehrkräften im Angestelltenverhältnis Praxis Pflege, Ergotherapie etc. (siehe Fallkonstellation unter Abschnitt II c ee)

Zwischen dem Land Niedersachsen

- vertreten durch die Schulleitung -

- Arbeitgeber -

und

Frau/Herr:..., geb. am....

- Angestellte/r -

wohnhaft in...

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Herr ... wird ab ..., frühestens mit dem Tage des Dienstantritts, als vollbeschäftigte Lehrkraft im Angestelltenverhältnis auf unbestimmte Zeit in den niedersächsischen Schuldienst eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundes-Angestelltenvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

Im Hinblick auf die Kündigung der §§ 15 bis 17 BAT und der Sonderregelung hierzu wird arbeitsvertraglich die Geltung der Nr. 3 SR 2 I BAT vereinbart.

Der gekündigte Tarifvertrag über die Beihilfe findet keine Anwendung.

Die gekündigten Tarifverträge über die Sonderzuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 und ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass die Sonderzahlungen in der Höhe gewährt werden, wie sie die vergleichbaren Beamtinnen und Beamten des Landes erhalten.

§ 3

Die Probezeit beträgt 6 Monate. Hat die/der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl an Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

§ 4

Die Vergütung bestimmt sich nach dem Eingruppierungserlass des Niedersächsischen Kultusministeriums in der jeweils geltenden Fassung. Die/Der Angestellte ist danach in Vergütungsgruppe...BAT eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

§ 5

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 6

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

Ort, Datum

Für den Arbeitgeber

Angestellte/r

Schule

.....

.....

Name

Name

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 4 Besondere Niedersächsische Laufbahnverordnung (Bes. NLVO)
- § 12 Besondere Niedersächsische Laufbahnverordnung (Bes. NLVO)
- § 4 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 5 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 12 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 19 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 20 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 22 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § SR 2 II Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) - Auszug
- § SR 2 y Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) - Auszug
- § 28 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 2 Nachweisgesetz (NachwG)
- § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- § 15 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- § 21 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
- § 5 Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZO-Lehr)
- Erlass zur Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen (Rd.Erl. d. MK v. 15.1.1996 – 104-03 211/11 (64) – zuletzt geändert durch RdErl. v. 2.2.1998 –)

§ 4 Bes. NLVO

Laufbahn der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis

- (1) Vorbereitungsdienst und Ablegen der Laufbahnprüfung werden nicht gefordert.
- (2) In das Beamtenverhältnis auf Probe kann eingestellt werden, wer
1. den erfolgreichen Besuch einer Realschule oder einen entsprechenden Bildungsstand,
 2. eine abgeschlossene Berufsausbildung und den Abschluss einer mindestens dreisemestrigem geeigneten Fachschulausbildung
oder
eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine geeignete Meisterprüfung
oder
eine als gleichwertig anerkannte Ausbildung und Prüfung
und

3. eine mindestens zweijährige hauptberufliche Tätigkeit nach Erfüllung der Voraussetzungen gemäß Nummer 2 nachweist; § 37 Abs. 3 - ausgenommen Satz 1 Nr. 2 - NLVO ist entsprechend anzuwenden.

(3) In Fachgebieten, in denen es keine Fachschulausbildung oder Meisterprüfung gibt, kann anstatt der in Absatz 2 Nrn. 2 und 3 genannten Voraussetzungen eine in diesem Fachgebiet abgeschlossene Berufsausbildung und eine nachfolgende entsprechende sechsjährige praktische Tätigkeit nachgewiesen werden.

(4) Während der Probezeit sind pädagogisch-didaktische Qualifizierungsmaßnahmen zu durchlaufen. Vor Ablauf der Probezeit ist durch eine Prüfung festzustellen, ob sich die Beamtin oder der Beamte in der Probezeit bewährt hat (§ 11 Abs. 1 Nr. 3 NBG).

§ 12 Bes. NLVO

Laufbahn des Lehramts an Fachschulen und an Berufsfachschulen

(1) Vorbereitungsdienst und Ablegung der Laufbahnprüfung werden nicht gefordert (§ 26 Abs. 1 Nrn. 2 und 3, § 28 NBG).

(2) In das Beamtenverhältnis auf Probe kann eingestellt werden, wer ein Studium der Agrarwissenschaften, Chemie, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Medizin, Pädagogik, Pharmazie, Physik oder Psychologie in einem Studiengang an einer Hochschule - ausgenommen sind Fachhochschulen - durch Prüfung (§ 20 NLVO) mit Ausnahme einer Lehramtsprüfung abgeschlossen und danach eine der Vorbildung entsprechende praktische hauptberufliche Tätigkeit (§ 37 Abs. 3 NLVO) von vier Jahren ausgeübt hat.

(3) Bei einem abgeschlossenen Studium der Psychologie oder Pädagogik und der Befähigung für eine der in den §§ 4,5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und § 18 genannten Laufbahnen wird eine dieser Befähigung entsprechende Tätigkeit bis zu drei Jahren auf die nach Absatz 2 geforderte hauptberufliche Tätigkeit angerechnet.

(4) Vor Ablauf der Probezeit ist eine Prüfung nach § 11 Abs. 1 Nr. 3 NBG abzulegen.

§ 4 BAT

Schriftform, Nebenabreden

(1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen; dem Angestellten ist eine Ausfertigung auszuhändigen.

Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

(2) Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart

§ 5 BAT

Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird. Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

§ 12 BAT

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonde-

ren Fällen im Einvernehmen mit der für das Tarifrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

(3) Während der Probezeit darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 19 BAT

Beschäftigungszeit

(1) Beschäftigungszeit ist die bei demselben Arbeitgeber nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres in einem Arbeitsverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen ist. Ist der Angestellte aus seinem Verschulden oder auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden, so gilt die vor dem Ausscheiden liegende Zeit nicht als Beschäftigungszeit, es sei denn, dass er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung der Beschäftigungszeit aus sonstigen Gründen eine unbillige Härte darstellen würde.

(2) Übernimmt ein Arbeitgeber eine Dienststelle oder geschlossene Teile einer solchen von einem Arbeitgeber, der von diesem Tarifvertrag oder dem BAT-O erfasst wird oder einen dieser Tarifverträge oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhaltes anwendet, so werden die bei der Dienststelle bis zur Übernahme zurückgelegten Zeiten nach Maßgabe des Absatzes 1 als Beschäftigungszeit angerechnet. Satz 1 findet im Bereich des Bundes sinngemäß Anwendung bei Übernahme von Einrichtungen der Stationierungstreitkräfte oder von geschlossenen Teilen solcher Einrichtungen für die Zeit nach dem 5. Mai 1955.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte, jedoch nicht für Ehrenbeamte und für Beamte, die nur nebenbei beschäftigt werden.

(4) Andere als die vorgenannten Zeiten dürfen bei Bund und Ländern nur durch Entscheidung der obersten Dienstbehörde im Einvernehmen mit der für das Personalwesen (Tarifrecht) zuständigen obersten Dienstbehörde als Beschäftigungszeiten angerechnet werden. Bei den Mitgliedern im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände soll die Anrechnung anderer als der vorgenannten Zeiten als Beschäftigungszeiten bis einem Wechsel zwischen der Gemeinde und ihrem in privater Rechtsform geführten Betrieb erfolgen.

Übergangsvorschriften (Auszug) gemäß § 2 des 66. Änderungs-TV zum BAT vom 24. April 1991:

(1) Innerhalb des über den 31. März 1991 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses a) bleibt die vor dem 1. April 1991 erreichte Beschäftigungs- und Dienstzeit unberührt;

Übergangsvorschrift (Auszug) gemäß § 4 des 69. Änderungs-TV zum BAT vom 25. April 1994:
Für die Dauer des über den 30. April 1994 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bleiben die vor dem 1. Mai 1994 erreichte Beschäftigungszeit, Dienstzeit, Bewährungszeit und Zeit einer Tätigkeit unberührt. Abweichend von Satz 1 werden auf Antrag des Angestellten Beschäftigungszeiten, Dienstzeiten, Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit nach dem 31. Dezember 1987 nach den §§ 19, 20, 23a und 23b BAT in der ab 1. Mai 1994 geltenden Fassung ab 1. Mai 1994 berücksichtigt, wenn dies für den Angestellten günstiger ist. Der Antrag ist spätestens bis zum 31. Dezember 1994 (Ausschlussfrist) schriftlich zu stellen. Ansprüche, die vom Arbeitgeber anerkannt worden sind, bleiben unberührt; Ansprüche, die schriftlich geltend gemacht worden sind oder nach dem 30. April 1994 geltend gemacht werden, sind gemäß § 70 BAT zu erfüllen.

§ 20 BAT

Dienstzeit

(1) Die Dienstzeit umfasst die Beschäftigungszeit (§ 19) und die nach den Absätzen 2 bis 6 angerechneten Zeiten einer früheren Beschäftigung, soweit diese nicht schon bei der Berechnung der Beschäftigungszeit berücksichtigt sind.

(2) Anzurechnen sind die Zeiten einer nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres beruflich im Beamten-, Angestellten- oder Arbeiterverhältnis verbrachten Tätigkeit

- a) beim Bund, bei den Ländern, bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden und sonstigen Mitgliedern der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehören,
- b) bei kommunalen Spitzenverbänden,
- c) bei Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, die diesen Tarifvertrag, den **BAT-O** oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

Volksdeutschen Vertriebenen und Umsiedlern sind Zeiten gleichartiger Tätigkeit im Dienste eines öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Herkunftsland in sinngemäßer Anwendung des Satzes 1 anzurechnen.

Protokollnotiz zu Absatz 2 Buchst. a und c:

Maßgebend für die Mitgliedschaft bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder oder der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände bzw. die Anwendung eines Tarifvertrages wesentlich gleichen Inhalts ist der Einstellungstag des Angestellten.

(3) Die in Absatz 2 aufgeführten Zeiten werden nicht angerechnet, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis gekündigt oder vorzeitig aufgelöst hat, oder wenn es aus einem von ihm verschuldeten Grunde beendet worden ist. Dies gilt nicht, wenn der Angestellte im Anschluss an

das bisherige Arbeitsverhältnis zu einer anderen Dienststelle desselben Arbeitgebers oder zu einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes im Sinne des Absatzes 2 übergetreten ist oder wenn er das Arbeitsverhältnis wegen eines mit Sicherheit erwarteten Personalabbaues oder wegen Unfähigkeit zur Fortsetzung der Arbeit infolge einer Körperbeschädigung oder einer in Ausübung oder infolge seiner Arbeit erlittenen Gesundheitsschädigung aufgelöst hat oder die Nichtanrechnung eine unbillige Härte darstellen würde. Die Sätze 1 und 2 gelten sinngemäß für ehemalige Beamte.

(4) (nicht besetzt)

(5) Die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres kann ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war.

(6) Anzurechnen sind ferner

- a) die Zeiten erfüllter Dienstpflicht in der Bundeswehr, Zeiten des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und Zeiten des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz sowie Zeiten einer Tätigkeit als Entwicklungshelfer, soweit diese vom Wehr- oder Zivildienst befreit,
- b) die im Soldatenverhältnis in der Bundeswehr zurückgelegten Zeiten, soweit sie nicht nach Buchstabe a anzurechnen sind; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden,
- c) im Bereich des Bundes die Zeiten nach dem 5. Mai 1955, die nach Vollendung des 18. Lebensjahres ununterbrochen im Dienst der Stationierungstreitkräfte abgeleistet worden sind, wenn sich der Angestellte unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit den Stationierungstreitkräften um Einstellung beim Bund beworben hat und innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses eingestellt wird; Absatz 3 Satz 1 und 2 ist sinngemäß anzuwenden.

Übergangsvorschriften (Auszug) gemäß § 2 des 66. Änderungs-TV zum BAT vom 24. April 1991:

(1) Innerhalb des über den 31. März 1991 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses a) bleibt die vor dem 1. April 1991 erreichte Beschäftigungs- und Dienstzeit unberührt;

Übergangsvorschrift (Auszug) gemäß § 4 des 69. Änderungs-TV zum BAT vom 25. April 1994:

Für die Dauer des über den 30. April 1994 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bleiben die vor dem 1. Mai 1994 erreichte Beschäftigungszeit, Dienstzeit, Bewährungszeit und Zeit einer Tätigkeit unberührt. Abweichend von Satz 1 werden auf Antrag des Angestellten Beschäftigungszeiten, Dienstzeiten, Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit nach dem 31. Dezember 1987 nach den §§ 19, 20, 23a und 23b BAT in der ab 1. Mai 1994 geltenden Fassung ab 1. Mai 1994 berücksichtigt, wenn dies für den Angestellten günstiger ist. Der Antrag ist spätestens bis zum 31. Dezember 1994 (Ausschlussfrist) schriftlich zu stellen. Ansprüche, die vom Arbeitgeber anerkannt worden sind, bleiben unberührt; Ansprüche, die schriftlich geltend gemacht

worden sind oder nach dem 30. April 1994 geltend gemacht werden, sind gemäß § 70 BAT zu erfüllen.

§ 22 BAT

Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.

2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.
- (3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

BAT SR 2I I Abschnitt (Auszug)

Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2I I BAT)

(Anlage 2I I BAT)

Zuletzt geändert durch den 78. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes- Angestelltentarifvertrages vom 31. Januar 2003

Nr. 1 Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte als Lehrkräfte an allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (Berufs-, Berufsfach- und Fachschulen). Sie gelten nicht für Lehrkräfte an Schulen und Einrichtungen der Verwaltung, die der Ausbildung oder Fortbildung von Angehörigen des öffentlichen Dienstes dienen, 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. 3 Zu §§ 15, 16, 16a, 17, 34 und 35 - Arbeitszeit - Vergütung Nichtvollbeschäftigter - Zeitzuschläge, Überstundenvergütung

Die §§ 15, 16, 16a, 17, 34 Abs. 1 Unterabs. 1 Satz 3 und Unterabs. 2 und § 35 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln.

Nr. 5 Zu Abschnitt XI - Urlaub

(1) Die §§ 47 bis 49 finden keine Anwendung. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Sind entsprechende Beamte nicht vorhanden, so ist der Urlaub im Arbeitsvertrag zu regeln.

(2) Wird die Lehrkraft während der Schulferien durch Unfall oder Krankheit arbeitsunfähig, so hat sie dies unverzüglich anzuzeigen. Die Fristen des § 37 Abs. 2 und 4 bzw. § 71 Abs. 2 beginnen mit dem Tage der Arbeitsunfähigkeit. Die Lehrkraft hat sich nach Ende der Schulferien oder, wenn die Krankheit länger dauert, nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.

Nr. 6 Zu § 60 Abs. 1 - Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze

Die Vorschriften für die beamteten Lehrkräfte gelten entsprechend. Sehen die beamtenrechtlichen Vorschriften ein Ausscheiden vor Vollendung des 65. Lebensjahres vor, endet das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf des Schulhalbjahres (31. Januar bzw. 31. Juli), in dem der Angestellte das 65. Lebensjahr vollendet hat.

Sonderregelungen für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und für Aushilfsangestellte (SR 2y BAT) (Auszug)

(Anlage 2y BAT)

Zuletzt geändert durch den 78. Tarifvertrag zur Änderung des Bundes- Angestelltentarifvertrages vom 31. Januar 2003

Nr. 1 Zu §§ 1 und 2 - Geltungsbereich

Diese Sonderregelungen gelten für Angestellte,

- a) deren Arbeitsverhältnis mit Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Zeitangestellte),
- b) die für eine Aufgabe von begrenzter Dauer eingestellt sind und bei denen das Arbeitsverhältnis durch Eintritt eines bestimmten Ereignisses oder durch Ablauf einer kalendermäßig bestimmten Frist enden soll (Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer),
- c) die zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe eingestellt werden (Aushilfsangestellte).

Protokollerklärung:

1. Zeitangestellte dürfen nur eingestellt werden, wenn hierfür sachliche oder in der Person des Angestellten liegende Gründe vorliegen.
2. Der Abschluss eines Zeitvertrages für die Dauer von mehr als fünf Jahren ist unzulässig. Mit Ärzten, Zahnärzten und Tierärzten können Zeitverträge bis zu einer Dauer von sieben Jahren geschlossen werden, wenn sie zum Facharzt weitergebildet werden.
3. Ein Arbeitsvertrag für Aufgaben von begrenzter Dauer darf nicht abgeschlossen werden, wenn bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages zu erwarten ist, dass die vorgesehenen Aufgaben nicht innerhalb einer Frist von fünf Jahren erledigt werden können.
4. Angestellte, die unter Nr. 1 dieser Sonderregelungen fallen, sind bei der Besetzung von Dauerarbeitsplätzen bevorzugt zu berücksichtigen, wenn die sachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind.
5. Die Aufgaben der Flüchtlingslager (Auffang- und Durchgangslager) sind keine Aufgaben von begrenzter Dauer im Sinne dieser Sonderregelungen.

6. Abweichend von der Protokollnotiz Nr. 1 können Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 und 3 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) begründet werden. Das gilt nicht für Arbeitsverhältnisse, für die die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes unmittelbar oder entsprechend gelten.

Für die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses nach § 14 Abs. 2 und 3 TzBfG gilt Folgendes:

- a) Es ist im Arbeitsvertrag anzugeben, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis nach § 14 Abs. 2 oder 3 TzBfG handelt.
- b) Die Dauer des Arbeitsverhältnisses soll in der Regel zwölf Monate nicht unterschreiten; sie muss mindestens sechs Monate betragen.
- c) Als Probezeit gelten abweichend von § 5 Satz 1 bei Arbeitsverhältnissen
 - aa) von weniger als zwölf Monaten die ersten vier Wochen,
 - bb) von mindestens zwölf Monaten die ersten sechs Wochen des Arbeitsverhältnisses.
- d) Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist
 - aa) in den ersten vier Wochen der Beschäftigung eine Woche,
 - bb) nach Ablauf der vierten Woche der Beschäftigung zwei Wochen.
- e) Ein Arbeitsverhältnis, das für eine längere Dauer als zwölf Monate vereinbart wurde, kann auch nach Ablauf der Probezeit gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Wochen zum Schluss eines Kalendermonats. Ein Arbeitsverhältnis, das für eine Dauer von längstens zwölf Monaten vereinbart wurde, kann nach Ablauf der Probezeit nur aus wichtigem Grund gekündigt werden. Als wichtiger Grund im Sinne des Satzes 1 dieses Unterabsatzes für eine Kündigung durch den Angestellten gilt auch die Aufnahme eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses; zwischen den Arbeitsvertragsparteien soll Einvernehmen über eine angemessene Auslaufzeit erzielt werden.
- f) Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob der Angestellte auf Dauer oder befristet weiterbeschäftigt werden kann.
- g) Die Nrn. 2, 3 und 7 dieser Sonderregelungen finden keine Anwendung. § 21 TzBfG gilt in den Fällen, in denen die auflösende Bedingung nicht auf Gründen in der Person des Angestellten beruht, mit der Maßgabe, dass bei der Anwendung des § 15 Abs. 2 TzBfG an Stelle der Frist von zwei Wochen eine solche von vier Wochen tritt, sofern das Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt des Eintritts der auflösenden Bedingung länger als ein Jahr bestanden hat.

Nr. 2 Zu § 4 - Schriftform, Nebenabreden

(1) Im Arbeitsvertrag ist zu vereinbaren, ob der Angestellte als Zeitangestellter, als Angestellter für Aufgaben von begrenzter Dauer oder als Aushilfsangestellter eingestellt wird.

(2) Im Arbeitsvertrag des Zeitangestellten ist die Frist anzugeben, mit deren Ablauf das Arbeitsverhältnis enden soll.

Im Arbeitsvertrag des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer ist die Aufgabe zu bezeichnen und anzugeben, mit Ablauf welcher Frist oder durch Eintritt welchen Ereignisses das Arbeitsverhältnis enden soll. Im Arbeitsvertrag des Aushilfsangestellten ist anzugeben, ob und für welche Dauer er zur Vertretung oder zeitweilig zur Aushilfe beschäftigt wird.

Nr. 3 Zu § 8 - Allgemeine Pflichten

Der Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen auch zur Erledigung anderer Aufgaben von begrenzter Dauer sowie zur Vertretung oder zeitweiligen Aushilfe herangezogen werden. In diesen Fällen gilt, falls eine höherwertige Tätigkeit übertragen wird, nur § 24 Abs. 1.

Nr. 7 Zu Abschnitt XII- Beendigung des Arbeitsverhältnisses

An Stelle der §§ 53, 55, 56 und 60 gelten die nachstehenden Vorschriften:

(1) Das Arbeitsverhältnis des Zeitangestellten endet mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(2) Das Arbeitsverhältnis des Angestellten für eine Aufgabe von begrenzter Dauer und des Aushilfsangestellten endet durch Eintritt des im Arbeitsvertrag bezeichneten Ereignisses oder mit Ablauf der im Arbeitsvertrag bestimmten Frist.

(3) Ein Arbeitsverhältnis, das mit Eintritt des im Arbeitsvertrag bestimmten Ereignisses oder mit Ablauf einer längeren Frist als einem Jahr enden soll, kann auch vorher gekündigt werden.

Die Kündigungsfrist beträgt im ersten Monat der jetzigen Beschäftigung eine Woche.

Hat die Beschäftigung im jetzigen Arbeitsverhältnis länger als einen Monat gedauert, so beträgt die Kündigungsfrist in einem oder mehreren aneinander gereihten Arbeitsverhältnissen bei demselben Arbeitgeber

von insgesamt mehr als einem Monat 2 Wochen,

von insgesamt mehr als 6 Monaten 4 Wochen,

von insgesamt mehr als einem Jahr 6 Wochen

zum Schluss eines Kalendermonats,

von insgesamt mehr als 2 Jahren 3 Monate,

von insgesamt mehr als 3 Jahren 4 Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Eine Unterbrechung bis zu drei Monaten ist unschädlich, es sei denn, dass das Ausscheiden von dem Angestellten verschuldet oder veranlasst war. Die Unterbrechungszeit bleibt unberücksichtigt.

(4) Endet das Arbeitsverhältnis eines Angestellten für Aufgaben von begrenzter Dauer durch das im Arbeitsvertrag bezeichnete Ereignis, so hat der Arbeitgeber dem Angestellten den Zeit-

punkt der Beendigung spätestens vier Wochen vorher mitzuteilen. Der Anspruch auf Zahlung der Vergütung (§ 26) erlischt frühestens vier Wochen nach Zugang dieser Mitteilung.

§ 28 NBG

Beamte besonderer Fachrichtungen

Für Beamte besonderer Fachrichtungen können an Stelle des Vorbereitungsdienstes und der Laufbahnprüfung (§§ 23 bis 26) andere nach § 22 Abs. 3 gleichwertige Befähigungsvoraussetzungen vorgeschrieben werden, wenn es die besonderen Verhältnisse der Laufbahn erfordern.

§ 2 NachweisG

Nachweispflicht

(1) Der Arbeitgeber hat spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
2. der Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses,
3. bei befristeten Arbeitsverhältnissen: die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses,
4. der Arbeitsort oder, falls der Arbeitnehmer nicht nur an einem bestimmten Arbeitsort tätig sein soll, ein Hinweis darauf, dass der Arbeitnehmer an verschiedenen Orten beschäftigt werden kann,
5. eine kurze Charakterisierung oder Beschreibung der vom Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit,
6. die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Zuschläge, der Zulagen, Prämien und Sonderzahlungen sowie anderer Bestandteile des Arbeitsentgelts und deren Fälligkeit,
7. die vereinbarte Arbeitszeit,
8. die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs,
9. die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
10. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden sind.

Der Nachweis der wesentlichen Vertragsbedingungen in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Bei Arbeitnehmern, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 des Vierten

Buches Sozialgesetzbuch ausüben, ist außerdem der Hinweis aufzunehmen, dass der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung die Stellung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers erwerben kann, wenn er nach § 5 Abs. 2 Satz 2 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch auf die Versicherungsfreiheit durch Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber verzichtet.

(2) Hat der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zu erbringen, so muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

(3) Die Angaben nach Absatz 1 Satz 2 Nr. 6 bis 9 und Absatz 2 Nr. 2 und 3 können ersetzt werden durch einen Hinweis auf die einschlägigen Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen und ähnlichen Regelungen, die für das Arbeitsverhältnis gelten. Ist in den Fällen des Absatzes 1 Satz 2 Nr. 8 und 9 die jeweilige gesetzliche Regelung maßgebend, so kann hierauf verwiesen werden.

(4) Wenn dem Arbeitnehmer ein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgehändigt worden ist, entfällt die Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2, soweit der Vertrag die in den Absätzen 1 bis 3 geforderten Angaben enthält.

§ 14 TzBfG

Zulässigkeit der Befristung

(1) Die Befristung eines Arbeitsvertrages ist zulässig, wenn sie durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist. Ein sachlicher Grund liegt insbesondere vor, wenn

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind, und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

(2) Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig; bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung nach Satz 1 ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Durch Tarifvertrag kann die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung abweichend von Satz 1 festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren.

(3) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf keines sachlichen Grundes, wenn der Arbeitnehmer bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 58. Lebensjahr vollendet hat. Die Befristung ist nicht zulässig, wenn zu einem vorhergehenden unbefristeten Arbeitsvertrag mit demselben Arbeitgeber ein enger sachlicher Zusammenhang besteht. Ein solcher enger sachlicher Zusammenhang ist insbesondere anzunehmen, wenn zwischen den Arbeitsverträgen ein Zeitraum von weniger als sechs Monaten liegt. Bis zum 31. Dezember 2006 ist Satz 1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des 58. Lebensjahres das 52. Lebensjahr tritt.

(4) Die Befristung eines Arbeitsvertrages bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

§ 15 TzBfG

Ende des befristeten Arbeitsvertrages

- (1) Ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag endet mit Ablauf der vereinbarten Zeit.
- (2) Ein zweckbefristeter Arbeitsvertrag endet mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- (3) Ein befristetes Arbeitsverhältnis unterliegt nur dann der ordentlichen Kündigung, wenn dies einzelvertraglich oder im anwendbaren Tarifvertrag vereinbart ist.
- (4) Ist das Arbeitsverhältnis für die Lebenszeit einer Person oder für längere Zeit als fünf Jahre eingegangen, so kann es von dem Arbeitnehmer nach Ablauf von fünf Jahren gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate.
- (5) Wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, oder nach Zweckerreichung mit Wissen des Arbeitgebers fortgesetzt, so gilt es als auf unbestimmte Zeit verlängert, wenn der Arbeitgeber nicht unverzüglich widerspricht oder dem Arbeitnehmer die Zweckerreichung nicht unverzüglich mitteilt.

§ 21 TzBfG

Auflösend bedingte Arbeitsverträge

Wird der Arbeitsvertrag unter einer auflösenden Bedingung geschlossen, gelten § 4 Abs. 2, § 5, § 14 Abs. 1 und 4, § 15 Abs. 2, 3 und 5 sowie die §§ 16 bis 20 entsprechend.

§ 5 ArbZVO-Lehr

Verpflichtende Arbeitszeitkonten

(1) Vollbeschäftigte und teilzeitbeschäftigte Lehrkräfte haben bis zum Ende des Schulhalbjahres, in dem sie das 50. Lebensjahr vollenden, längstens für zehn Schuljahre, über die Unterrichtsverpflichtung nach § 4 Abs. 1 hinaus wöchentlich zusätzliche Unterrichtsstunden während folgender Schuljahre zu erteilen:

1. an Grundschulen in den Schuljahren 1998/99 bis 2008/09 1 Unterrichtsstunde
2. an Hauptschulen und Orientierungsstufen

	a) im Schuljahr 1998/99	1 Unterrichtsstunde
	b) in den Schuljahren 1999/2000 bis 2008/09	1,5 Unterrichtsstunden
3.	an Realschulen, Sonderschulen und Gesamtschulen	
	a) im Schuljahr 1998/99	1 Unterrichtsstunde
	b) in den Schuljahren 1999/2000 bis 2008/09	2 Unterrichtsstunden, an Hauptschulzweigen und Orientierungsstufen Kooperativer Gesamtschulen 1,5 Unterrichtsstunden
4.	an Gymnasien, Abendgymnasien und Kollegs	
	a) im Schuljahr 2000/01	1 Unterrichtsstunde
	b) in den Schuljahren 2001/02 bis 2010/11	2 Unterrichtsstunden
5.	an berufsbildenden Schulen	
	a) in den Schuljahren 2002/03 bis 2005/06	1 Unterrichtsstunde
	b) in den Schuljahren 2006/07 bis 2012/13	2 Unterrichtsstunden

Satz 1 gilt nicht für schwer behinderte Lehrkräfte mit einem Grad der Behinderung von wenigstens 50.

(2) Die von der jeweiligen Lehrkraft in der Ansparphase nach Absatz 1 Satz 1 zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben und später in einer Ausgleichsphase ausgeglichen.

(3) Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden in einem der Ansparphase entsprechenden Zeitraum wie folgt ausgeglichen:

1. nach einer zehn Schuljahre umfassenden Ansparphase vom Beginn des darauf folgenden Schuljahres an,
2. nach einer weniger als zehn Schuljahre umfassenden Ansparphase
 - a) an Grundschulen, Hauptschulen, Orientierungsstufen, Realschulen, Sonderschulen und Gesamtschulen vom Beginn des Schuljahres 2009/10 an,
 - b) an Gymnasien, Abendgymnasien und Kollegs vom Beginn des Schuljahres 2011/12 an,
 - c) an berufsbildenden Schulen vom Beginn des Schuljahres 2013/14 an.

(4) Die zusätzlich erteilten Unterrichtsstunden werden in einem der Ansparphase entsprechenden Zeitraum abweichend von Absatz 3

1. an Grundschulen, Hauptschulen, Orientierungsstufen, Realschulen, Sonderschulen und Gesamtschulen vom Beginn des Schuljahres 2004/05 an,

2. an Gymnasien, Abendgymnasien und Kollegs vom Beginn des Schuljahres 2006/07 an,
 3. an berufsbildenden Schulen vom Beginn des Schuljahres 2008/09 an
- ausgeglichen, sofern die Lehrkraft vor Beginn der jeweiligen Ausgleichsphase nach den Nummern 1 bis 3 das 55. Lebensjahr vollendet hat. Das Kultusministerium wird ermächtigt, durch Verordnung die in Satz 1 festgelegte Altersgrenze für die jeweils folgenden Schuljahre unter Berücksichtigung der Entwicklung der Unterrichtsversorgung an den einzelnen Schulformen herabzusetzen.

(5) Auf Antrag kann die Bezirksregierung für zusätzlich erteilte Unterrichtsstunden eine von den Absätzen 3 und 4 abweichende Dauer oder einen späteren Beginn der Ausgleichsphase bewilligen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Der Ausgleich soll sich auf mindestens ein Schulhalbjahr, bei einem darüber hinausgehenden Zeitraum auf ganze Schulhalbjahre erstrecken; er kann auch durch eine vollständige Freistellung von der Unterrichtsverpflichtung bis zur Dauer von zwei Schuljahren erfolgen.

Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen

RdErl. d. MK v. 15. 1. 1996 — 104-03 211/11 (64) -zuletzt geändert durch RdErl. v. 2.2.1998-

— **VORIS 20462 00 00 07 007** —

— Im Einvernehmen mit dem MF —

Bezug: RdErl. v. 11. 4. 1986 (Nds. MBl. S. 424, SVBl. S. 138)
— **VORIS 20462 00 00 07 004** —

1. Geltungsbereich

1.1 Die Bestimmungen dieses RdErl. gelten für die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen und für die das Land gemäß § 112 NSchG die persönlichen Kosten trägt.

1.2 Dieser RdErl. gilt nicht für die in Teil II Abschnitt D der Anlage 1 a zum BAT genannten Lehrkräfte an Schulen für nichtärztliche Heilberufe und für die in Vorklassen für nicht-schulpflichtige Kinder beschäftigten Lehrkräfte, deren Eingruppierung in Teil II Abschnitt G der Anlage 1 a zum BAT geregelt ist.

2. Eingruppierung allgemein

2.1 Nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen VergGr. der Anlage 1 a zum BAT in der zur Zeit geltenden Fassung gilt die Anlage 1 a nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte — auch wenn sie nicht unter die Sonderregelungen 2 I I fallen — beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist (vgl. Nr. 1.2). Es liegt somit ein tariffreier Raum vor, so dass es einer einzelvertraglichen Vergütungsabrede bedarf. Im Arbeitsvertrag ist daher zu vereinbaren, dass sich die Eingruppierung nach den Eingruppierungserlassen des MK in der jeweils geltenden Fassung bestimmt. In einem Vermerk sind die für die Eingruppierung maßgebenden Tatsachen und Gesichtspunkte (überwiegende Unterrichtstätigkeit, Lehrbefähigung, sonstige Ausbildung, Bewährungs- und Unterrichtstätigkeiten usw.) festzuhalten. Lehrkräften ohne Befähigung i. S. der Nr. 2.7 ist im Begleitschreiben mitzuteilen, an welcher Schulform, in welchen Fächern und — an Integrierten Gesamtschulen — in welchen Jahrgangsklassen zeitlich mindestens die Hälfte der Unterrichtstätigkeit (§ 22 BAT) auszuüben ist.

2.2 Für den Begriff „abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung“ gilt die Protokollnotiz Nr. 1 zu Teil I der Anlage 1 a zum BAT.

Danach sind wissenschaftliche Hochschulen Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen und Fachhochschulen werden somit von der Begriffsbestimmung nicht erfasst.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern — ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester oder ähnliches — vorgeschrieben ist.

Der geforderten Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern steht eine nach einer früheren Prüfungsordnung für den jeweiligen Studiengang vorgeschriebene Mindeststudienzeit von sechs Semestern gleich.

2.3 Die in der **Anlage** in den Merkmalen 3.1, 3.2, 23.1, 31, 32.1, 32.2, 41, 42.1 und 61.1 genannten Lehrkräfte, deren Studienabschluss nur für ein Unterrichtsfach geeignet ist, werden bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Eingruppierungsmerkmals in der nächstniedrigeren VergGr. eingestuft und nach sechsjähriger Bewährung eine VergGr. höhergruppiert. Gegenüber der VergGr. II a gilt hierbei die VergGr. III als nächstniedrigere VergGr.

Ein weiterer Bewährungsaufstieg ist ausgeschlossen. Das gilt auch für die nach früheren Bestimmungen eingruppierten Lehrkräfte.

Ein Studienabschluss ist für ein Unterrichtsfach geeignet, wenn dieser Abschluss mit den wesentlichen Inhalten der Prüfung im vergleichbaren Fach einer ersten Staatsprüfung übereinstimmt, die der Unterrichtstätigkeit entspricht. Für das zweite Unterrichtsfach kann vom Bildungsstand nach einer Vor- oder Zwischenprüfung ausgegangen werden.

2.4 Die in der Anlage aufgeführten Merkmale für Lehrkräfte mit einer Ausbildung im Ausland (z. B. Bachelor of Arts, Master of Arts) gelten nur bei überwiegender Unterrichtstätigkeit in den Studien- und Prüfungsfächern oder — bei einem Studium der Germanistik — in der Muttersprache. Bei anderweitigem Einsatz behalte ich mir die Entscheidung über die Eingruppierung vor.

2.5 Merkmale für Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt oder mit einer Ersten Staatsprüfung für ein Lehramt (z. B. Merkmale 1 und 2 der Anlage) gelten für die in anderen Ländern vor- und ausgebildeten Lehrkräfte nur, wenn der Bildungsgang demjenigen in Niedersachsen zeitlich und inhaltlich uneingeschränkt gleichwertig ist. In anderen Fällen behalte ich mir die Entscheidung vor.

2.6 Merkmale für den Unterricht in wissenschaftlichen Fächern gelten nur, soweit die auszuübende Tätigkeit nicht von anderen Merkmalen erfasst wird.

2.7 Lehrkräfte mit der Befähigung für eine Lehrerlaufbahn nach den geltenden Laufbahnvorschriften, nach § 232 a NBG oder als andere Bewerber (§ 10 NBG) werden an allen Schulformen entsprechend ihrer Lehrbefähigung vergütet, jedoch nicht höher als die Lehrkräfte der Schulform, an der sie beschäftigt werden. Diese Einschränkung gilt nicht für Lehrkräfte an Orientierungsstufen und an Integrierten Gesamtschulen sowie für Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Sonderschulen, die an Grund- und Hauptschulen sonderpädagogische Fördermaßnahmen durchführen. Diese Lehrkräfte werden entsprechend ihrer Lehrbefähigung vergütet.

Die Vergütung schließt eine widerruflich gewährte Zulage ein.

2.8 Lehrkräfte ohne Befähigung i. S. der Nr. 2.7 sind an Orientierungsstufen und in den Klassen 5 und 6 der Integrierten Gesamtschulen wie Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen, wenn sie an Integrierten Gesamtschulen überwiegend die Schuljahrgänge 7 bis 10 unterrichten, wie Lehrkräfte an Realschulen, und bei einem Einsatz zeitlich mindestens zur Hälfte im Sekundarbereich II wie Lehrkräfte an Gymnasien einzugruppierten.

2.9 Beschäftigungszeiten an Privatschulen und an deutschen Auslandsschulen können auf die geforderte Zeit der entsprechenden Unterrichtstätigkeit angerechnet werden, wenn diese Schulen in ihren Lehr- und Erziehungszielen den öffentlichen Schulen in der Bundesrepublik Deutschland entsprechen und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

2.10 Für die einzelvertragliche Vergütungsvereinbarung der von den in der Anlage aufgeführten Eingruppierungsmerkmalen nicht erfassten Lehrkräfte und in Zweifelsfällen ist meine Eingruppierungsfeststellung maßgebend. Zur Beurteilung und Bewertung sind mir die vollständigen Personalakten oder Bewerbungsunterlagen mit Lebenslauf, beglaubigten Zeugnissen über die Vor- und Ausbildung und die abgelegten Prüfungen (ggf. mit deutscher Übersetzung) vorzulegen. Ferner ist darzulegen, an welcher Schulform und in welchen Fächern die Lehrkraft überwiegend unterrichtet oder eingesetzt werden soll. Die Berichte sollen eine tabellarische Darstellung des Bildungsganges mit Hinweisen auf die Unterlagen und eine Stellungnahme zur Eingruppierung enthalten.

2.11 Bis zu einer endgültigen Entscheidung im Einzelfall sind die Lehrkräfte nach den Merkmalen zu vergüten, deren Eingruppierungskriterien sie unbedenklich erfüllen. Die Lehrkräfte sind ausdrücklich auf den vorläufigen Charakter der Vergütungsvereinbarung schriftlich hinzuweisen.

3. Höhergruppierung bei Bewährung

3.1 Soweit Tätigkeitsmerkmale einen Bewährungsaufstieg enthalten, sind auf die Bewährungszeit Zeiten einer Lehrtätigkeit nach dem BAT anrechenbar, die dem Merkmal und der VergGr. entsprechen, aus der die Lehrkraft im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppiert werden kann. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihr übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Zur Durchführung des Fallgruppenaufstiegs ist § 23 b Abschnitt A BAT entsprechend anzuwenden.

Die Bewährungszeit braucht nicht ununterbrochen abgeleistet zu sein, Zeiten vor und nach einer Unterbrechung sind zusammenzurechnen. Als Unterbrechung gelten nicht Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 des Mutterschutzgesetzes, Zeiten eines Erholungsurlaubs, Zeiten einer Arbeitsbefreiung nach § 52 BAT oder Zeiten einer Freistellung nach dem NBildUG. Ausnahmen hiervon können sich ergeben bei einer im Verhältnis zu der geforderten Zeit der Bewährung extrem langen Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz. Eine im Verhältnis zu der geforderten Zeit extrem lange Dauer ist in der Regel dann anzunehmen, wenn die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder der Beschäftigungsverbote mehr als ein Viertel der geforderten Zeit der Bewährung ausgemacht hat (vgl. Abschnitt IV der Anlage zum RdErl. des MF vom 12. 5. 1993, Nds. MBl. S. 538).

3.2 Die Zeit einer Lehrtätigkeit an Ersatzschulen (§ 142 NSchG) kann unter den gleichen Voraussetzungen wie im öffentlichen Schuldienst auf die Bewährungszeit angerechnet werden.

3.3 Für die Berücksichtigung von vor dem 1. 7. 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegten Zeiten auf die Bewährungszeit gilt § 72 Abschnitt B BAT entsprechend.

3.4 Die Bewährung muss durch geeignete Unterlagen (z. B. Bericht der oder des zuständigen oder beauftragten Beamten oder Beamten der Schulbehörde, Berichte über Unterrichtsbeschäftigungen) in den Personalakten nachgewiesen werden.

4. Lehrkräfte mit einer im Ausland oder in der ehemaligen DDR absolvierten Ausbildung

4.1 Bis zum 8. 5. 1945 außerhalb des früheren Reichsgebietes oder danach außerhalb des Geltungsbereichs des Beamtenrechtsrahmengesetzes ausgebildete Lehrkräfte sind auf Grund der auszuübenden Unterrichtstätigkeit — soweit sie in der Anlage nicht besonders erfasst sind — nach den Merkmalen für die übrigen Lehrkräfte einzugruppierten, wenn ihre Ausbildung uneingeschränkt gleichwertig ist. Hierbei ist nicht entscheidend, für welche Schulform oder Schulstufe die Qualifikation erworben wurde. Es kommt vielmehr darauf an, mit welchem Ausbildungsgang in Niedersachsen oder in anderen Bundesländern die Ausbildung und Prüfung nach Art und Anlage uneingeschränkt gleichwertig sind. Als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule gilt auch ein abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule im Ausland oder in der ehemaligen DDR, wenn es uneingeschränkt gleichwertig ist. Die Entscheidung behalte ich mir vor, soweit die Studienabschlüsse in der Anlage nicht besonders aufgeführt sind.

4.2 Eine angemessene andere Vor- und Ausbildung oder eine nur dem Rang nach gleichwertige Befähigung reicht für die Gleichwertigkeit nicht aus.

Die uneingeschränkte Gleichwertigkeit hat die Lehrkraft nachzuweisen (Urteil des BAG vom 30. 1. 1980, AP Nr. 6, §§ 22 und 23 BAT Lehrer).

4.3 Bestehen Zweifel über den Wert der nachgewiesenen Ausbildung, so ist nach Nr. 2.10 zu verfahren. Bei Lehrkräften, die nicht allgemeinübliche Ausbildungsgänge in der ehemaligen DDR, in den europäischen Ländern oder in den USA durchlaufen haben, ist zunächst zu der in der ehemaligen DDR erworbenen Qualifikation eine Stellungnahme des Berliner Instituts für Lehrerfort- und -weiterbildung und Schulentwicklung — Gutachterstelle für deutsches Schul- und Studienwesen — in 10715 Berlin, Uhlandstraße 97, und in den übrigen Fällen eine Stellungnahme der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen in 53113 Bonn, Lennéstraße 6, einzuholen.

5. Gewährung persönlicher Zulagen Ist die Summe aus Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe, in der die Lehrkraft eingruppiert ist, Ortszuschlag der Stufe 1 und allgemeiner Zulage nach § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17.5.1982 niedriger als das Endgrundgehalt der vergleichbaren beamteten Lehrkraft zuzüglich etwaiger Amt- oder Stellenzulagen - ohne die etwaige Stellenzulage nach Nr. 27 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B-, so erhalten Lehrkräfte mit einer Befähigung i. S. der Nr. 2.7, die gemäß § 44 Abs. 5 oder § 180 NSchG vorübergehend Aufgaben von Beförderungssämtern oder besondere Funktionen (§ 78 BBesG) wahrnehmen, in entsprechender Anwendung des § 24 BAT eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages. Voraussetzung ist das Vorhandensein einer entsprechenden besetzbaren Planstelle.

6. Gewährung widerruflicher Zulagen

6.1 Ist die Summe aus Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe, in der die Lehrkraft eingruppiert ist, Ortszuschlag der Stufe 1 und allgemeiner Zulage nach § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17.5.1982 niedriger als das Endgrundgehalt der vergleichbaren beamteten Lehrkraft zuzüglich etwaiger Amts- oder Stellenzulagen - ohne die etwaige Stellenzulage nach Nr. 27 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B-, so erhalten Lehrkräfte mit einer Befähigung i. S. der Nr. 2.7, die Aufgaben von Beförderungssämtern auf unbestimmte Zeit wahrnehmen, eine widerrufliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages. Voraussetzung ist das Vorhandensein einer entsprechenden besetzbaren Planstelle.

6.2 Die Lehrkräfte sind schriftlich darauf hinzuweisen, dass die Zulage jederzeit widerrufen werden kann und als widerrufen gilt, wenn sich die Berechnungsgrundlage ändert.

6.3 Die widerruflichen Zulagen gelten als Vergütung i. S. des § 26 Abs. 1 BAT.

7. Übergangsregelung und Inkrafttreten

7.1 Hat die Lehrkraft vor Inkrafttreten dieses RdErl. Vergütung (§ 26 BAT) aus einer höheren VergGr. erhalten als aus der VergGr., in der sie nach diesem RdErl. eingruppiert ist, wird diese Vergütung durch das Inkrafttreten dieses RdErl. nicht berührt. Diese Lehrkräfte verbleiben in der arbeitsvertraglich vereinbarten VergGr., eine Höhergruppierung ist ausgeschlossen.

7.2 Dieser RdErl. tritt mit Wirkung vom 1. 1. 1996 in Kraft. Gleichzeitig wird der Bezugserrlass aufgehoben.

An die
Bezirksregierungen
Nachrichtlich:
An das
Niedersächsische Landesamt für Bezüge und Versorgung

Anlage

I. Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen

	VergGr.
1. Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Grund- und Hauptschulen	III
2. Lehrkräfte mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a III
3. Lehrkräfte, die zeitlich mindestens zur Hälfte in wissenschaftlichen Fächern unterrichten,	
3.1 mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a III
3.2 wenn sie die fachwissenschaftliche Prüfung für das Lehramt an Realschulen bestanden haben oder außerhalb Niedersachsens die Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Realschulen erfüllen, mit dem Bachelor of Arts oder Bachelor of Science (Großbritannien), mit der Licence és lettre oder Licence és sciences (Frankreich)	IV a

3.3 mit einer anderweitigen abgeschlossenen Ausbildung für Lehrer an deutschen Grund- und Hauptschulen oder wenn sie in einem einjährigen Lehrgang für die Beschäftigung als Aushilfskraft vorbereitet worden sind nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b IV a
3.4 ohne die in den Merkmalen 3.1 bis 3.3 genannte Ausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b IV b
Die Merkmale 3.1 und 3.2 gelten nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	
Das Merkmal 3.3 gilt auch für Lehrkräfte, die die Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen in einem anderen Land ohne Studium an einer Pädagogischen Hochschule abgelegt haben.	

4. Lehrkräfte für Religion

4.1 mit abgeschlossener theologischer Ausbildung als Geistliche, mit abgeschlossenem theologischen Hochschulstudium, mit abgeschlossener Ausbildung und Ernennung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer bzw. Pastorin oder Pastor	III
4.2 mit der Ausbildung als Pfarrverwalterin oder Pfarrverwalter der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, als Pfarrdiakonin oder Pfarrdiakon der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg oder als Diakonin oder Diakon oder Gemeindehelferin oder Gemeindehelfer der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig oder der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg jeweils mit abgeschlossenem Religionspädagogischen Oberkurs oder einer gleichwertigen Zusatzausbildung oder mit katholischer religionspädagogischer Fachhochschulausbildung (einschließlich Ableistung des praktisch-pädagogischen Jahres)	IV b V b
4.3 mit sonstiger katechetischer Ausbildung	V b

5. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen und Fachlehrern an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen,

5.1 die die Befähigung nach § 5 Abs. 2 Nr. 2 Bes. NLVO i. d. F. vom 12. 2. 1979 (Nds. GVBl. S. 61) erworben haben,	IV b
5.2 die nach einer Ausbildung für ein Lehramt in musisch-technischen Fächern in einem anderen Land die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis für ein Amt mindestens der BesGr. A 9 erworben haben, nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b IV b
6. Lehrkräfte für Hauswirtschaft oder Textiles Gestalten	
6.1 mit Lehrbefähigung für alle Fächer nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b IV b
6.2 mit Lehrbefähigung für ein Fach, mit staatlicher Prüfung als Hauswirtschaftsleiterin oder Hauswirtschaftsleiter oder mit einer für die Unterrichtstätigkeit geeigneten gleichwertigen Ausbildung und Prüfung nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b V b
6.3 mit der Staatsprüfung in der Hauswirtschaft oder ländlichen Hauswirtschaft oder mit einer geeigneten gleichwertigen Ausbildung und Prüfung für beide Fächer	VI b

	nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.		
6.4	ohne die in den Merkmalen 6.1 bis 6.3 genannte Ausbildung (z. B. mit der Staatsprüfung in der Nadelarbeit, Meisterin oder Meister der Hauswirtschaft bzw. der ländlichen Hauswirtschaft, Meisterin oder Meister im Damenschneiderhandwerk, staatlich geprüfte Wirtschaftlerin oder staatlich geprüfter Wirtschaftler (städtische oder ländliche Hauswirtschaft) nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c	oder nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium oder die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben, mit entsprechender Tätigkeit nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
		VII	9.2 mit achtsemestrigen Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und staatlicher Prüfung für Musiklehrer und Zweiter Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik
		VI b	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
7. Lehrkräfte für Gestaltendes Werken und Technik			
7.1	mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule oder einen gleichwertigen Bildungsstand und ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt, nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c	9.3 die nicht nach Merkmal 9.1 oder 9.2 einzugruppiert sind nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
7.2	mit anderweitiger Lehrbefähigung (z. B. für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen) nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b	
7.3	ohne Lehrbefähigung nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b	
		V c	
		VII	
		VI b	
8. Lehrkräfte für Kunsterziehung,			
8.1	die die Prüfung im Fach Kunst im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder die Prüfung im künstlerischen Unterrichtsfach im Rahmen der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien in der Fachrichtung Bildende Kunst bestanden haben oder nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zur Meisterschülerin oder zum Meisterschüler ernannt worden sind, nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c	10. Lehrkräfte für Sport,
8.2	mit sechssemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder mit abgeschlossener sechssemestriger Ausbildung an einer Fachhochschule in den Fachrichtungen der Gestaltung oder an einer früheren Werkkunstschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b	10.1 die nach einem mindestens sechssemestrigen Hochschulstudium die Prüfung als Diplom-Sportlehrerin oder Diplom-Sportlehrer oder die Prüfung im Fach Sport (praktischer und wissenschaftlicher Teil) im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder der Wissenschaftlichen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bestanden haben, nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
8.3	ohne die in den Merkmalen 8.1 und 8.2 genannte Ausbildung nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b	10.2 mit staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit an Schulen oder mit viersemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit im freien Beruf
		IV a	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
		V c	10.3 mit zweisemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit im freien Beruf
		IV b	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
		V c	10.4 ohne die in den Merkmalen 10.1 bis 10.3 genannte Ausbildung nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
		VII	
		VI b	
		V b	
		IV b	
		V c	
		V b	
		V c	
		VII	
		VI b	
9. Lehrkräfte für Musik,			
9.1	die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung oder die künstlerische Abschlussprüfung oder die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt oder den Diplomgrad Diplom-Musiklehrerin oder Diplom-Musiklehrer erworben haben		11. Lehrkräfte für Kurzschrift oder Maschinenschreiben
			11.1 mit staatlicher Prüfung für beide Fächer nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
			11.2 mit staatlicher Prüfung für ein Fach nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
			11.3 ohne staatliche Prüfung nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.
			12. Ausländische Lehrkräfte für muttersprachlichen Unterricht
			12.1 Ausländische Lehrkräfte mit abgeschlossener Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft muttersprachlichen Unterricht gemäß Nr. 7 des RdErl. vom 3. 2. 1993 (SVBl. S. 27), zuletzt geändert durch RdErl. vom 13. 10. 1993 (SVBl. S. 403), erteilen,

	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.			
12.2	Ausländische Lehrkräfte ohne Ausbildung nach Merkmal 12.1 mit sonstiger Lehrerausbildung (z. B. in Lehrerbildungsinstituten) und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes, die Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft muttersprachlichen Unterricht gemäß Nr. 7 des RdErl. vom 3. 2. 1993 (SVBl. S. 27), zuletzt geändert durch RdErl. vom 13. 10. 1993 (SVBl. S. 403), erteilen, nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a	23.1 mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	III II a
		V b	23.2 mit einer anderweitigen abgeschlossenen Hochschulausbildung für das Lehramt an Sonderschulen (Hilfsschulen) nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a III
12.3	Ausländische Lehrkräfte mit der vollen Lehrbefähigung nach dem Recht ihres Heimatlandes, die Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft muttersprachlichen Unterricht erteilen, nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b	24. Lehrkräfte als Klassenleiterinnen oder Klassenleiter für Geistigbehinderte	
		IV b	24.1 mit der Befähigung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO und abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. sonderpädagogischer, heilpädagogischer, sozialpädagogischer oder sozialpsychiatrischer Ausbildung) nach mindestens sechsjähriger Bewährung nach Ablegung der Zusatzausbildung	IV b IV a
	Das Merkmal 12.3 gilt nur für Lehrkräfte, die vor Inkrafttreten der Merkmale 12.1 und 12.2 eingestellt wurden.	IV a	24.2 mit der Befähigung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO	IV a IV b
	Maßgebend für die Eingruppierung ist nicht die Staatsangehörigkeit der Lehrkraft, sondern der Besitz einer ausländischen Lehrbefähigung des Herkunftslandes der Schülerinnen und Schüler.		24.3 mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher, Kindergärtnerin oder Kindergärtner oder Hortnerin nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c V b
13. Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten			24.4 mit der in Merkmal 24.3 genannten Ausbildung und einer abgeschlossenen sonderpädagogischen Zusatzausbildung V b nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b
13.1	Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder mit der Befähigung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO	IV b	24.5 ohne die in den Merkmalen 24.1 bis 24.4 genannte Ausbildung nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b V c
13.2	Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher, Kindergärtnerin oder Kindergärtner, Hortnerin, Krankengymnastin oder Krankengymnast, Logopädin oder Logopäde, Beschäftigungstherapeutin oder Beschäftigungstherapeut nach mindestens vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c V b	Die Eingruppierung von Krankengymnastinnen, Krankengymnasten, Logopädinnen, Logopäden, Sprachtherapeutinnen, Sprachtherapeuten, Beschäftigungstherapeutinnen und Beschäftigungstherapeuten als Lehrkräfte behalte ich mir vor. Die Entscheidung ist vor der Einstellung einzuholen. Das gilt entsprechend, wenn Bewerberinnen und Bewerber mit der in Merkmal 24 genannten Ausbildung im übrigen Sonderschulbereich als Lehrkräfte beschäftigt werden sollen.	
14. Lehrkräfte an Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder			25. Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder	
	mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher, Kindergärtnerin oder Kindergärtner, Hortnerin, Krankengymnastin oder Krankengymnast, Logopädin oder Logopäde, Beschäftigungstherapeutin oder Beschäftigungstherapeut	V c	25.1 mit der Befähigung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO	IV b
			25.2 wenn sie neben der Ausbildung nach Merkmal 25.1 eine abgeschlossene sonderpädagogische, sozialtherapeutische oder sozialpsychiatrische Ausbildung und eine nachfolgende mindestens sechsjährige Bewährung nachweisen	IV a
II. Lehrkräfte an Sonderschulen				
				VergGr.
20.	Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Sonderschulen	II a	26. Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder	
21.	Lehrkräfte mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Sonderschulen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	III II a	26.1 mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher, Kindergärtnerin oder Kindergärtner, Hortnerin, Krankengymnastin oder Krankengymnast, Logopädin oder Logopäde, Sprachtherapeutin oder Sprachtherapeut oder Beschäftigungstherapeutin oder Beschäftigungstherapeut	V c
22.	Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Grund- und Hauptschulen	III	26.2 mit der in Merkmal 26.1 genannten Ausbildung und einer abgeschlossenen sonderpädagogischen Zusatzausbildung	V b
23.	Lehrkräfte, die zeitlich mindestens zur Hälfte in wissenschaftlichen Fächern unterrichten,			

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal gilt auch für Lehrkräfte mit einer geeigneten gleichwertigen Ausbildung. Die Entscheidung behalte ich mir vor.	IV b	34.1 mit einer der in Merkmal 8.1 genannten Ausbildungen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a III
27. Lehrkräfte für Religion, Kunsterziehung und Musik		34.2 mit einer der in Merkmal 8.2 genannten Ausbildungen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b IV a
sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Realschulen einzugruppieren.		34.3 ohne die in den Merkmalen 34.1 und 34.2 in Bezug genommenen Ausbildungen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b IV b
28. Sonstige Lehrkräfte		35. Lehrkräfte für Musik,	
sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen einzugruppieren.		35.1 die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung, die künstlerische Abschlussprüfung oder die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt oder den Diplomgrad Diplom-Musiklehrerin oder Diplom-Musiklehrer erworben haben oder nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium oder die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben, mit entsprechender Tätigkeit nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a III
<hr/>			
III. Lehrkräfte an Realschulen, an Realschulzweigen der Haupt- und Realschulen und an 10. Klassen von Grund- und Hauptschulen oder Hauptschulen			
<hr/>			
VergGr.			
30. Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Realschulen	II a		
31. Lehrkräfte mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen oder mit der in Merkmal 41 genannten Ausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	III II a		IV a III
32. Lehrkräfte, die zeitlich mindestens zur Hälfte in wissenschaftlichen Fächern unterrichten,		35.2 mit der Prüfung für das Fach Musik an Realschulen oder mit achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und staatlicher Prüfung als Musiklehrerin und Zweiter Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b IV a
32.1 mit einem für die ausübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	III II a		
32.2 mit einer der in Merkmal 3.2 genannten Ausbildungen	III	35.3 die nicht nach Merkmal 35.1 oder 35.2 einzugruppieren sind nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b IV b
32.3 mit einem für die ausübende Unterrichtstätigkeit geeigneten mindestens sechssemestrigen abgeschlossenen Hochschulstudium als Diplom-Dolmetscherin oder Diplom Dolmetscher oder Diplom-Übersetzerin oder Diplom-Übersetzer nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a III		
32.4 mit einer für die ausübende Unterrichtstätigkeit geeigneten Vor- oder Zwischenprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b IV a		
32.5 ohne die in den Merkmalen 32.1 bis 32.4 genannte Ausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal 32.1 gilt nicht für Lehrkräfte, die die Erste oder Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen abgelegt haben. Die Merkmale 32.1 und 32.2 gelten nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	V b IV b		
33. Lehrkräfte für Religion mit abgeschlossener theologischer Ausbildung als Geistliche, mit abgeschlossenem theologischen Hochschulstudium, mit abgeschlossener Ausbildung und Ernennung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer bzw. Pastorin oder Pastor	II a	36. Sonstige Lehrkräfte sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen einzugruppieren.	
34. Lehrkräfte für Kunsterziehung		IV. Lehrkräfte an Gymnasien	
		VergGr.	
		40. Lehrkräfte mit der Befähigung für eine Laufbahn des höheren Schuldienstes	II a
		41. Lehrkräfte mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder mit der Wissenschaftlichen oder Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien, mit dem Master-Grad (USA und Kanada), mit dem C.A.P.E.S., der Maîtrise oder Agrégation (Frankreich) oder mit dem polnischen UniversitätsAbschlußdiplom nach mindestens fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	II a I b
		42. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen und Studienräten, die zeitlich mindestens zur Hälfte in wissenschaftlichen Fächern unterrichten,	

42.1	mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	II a	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b
42.2	mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	I b	Lehrkräfte, die neben anderweitiger Ausbildung besondere künstlerische Fähigkeiten und Erfahrungen nachweisen, können nach dem Merkmal 44.2 eingruppiert werden. Die Entscheidung behalte ich mir vor.	
42.3	mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten mindestens sechssemestrigen abgeschlossenen Hochschulstudium als Diplom-Dolmetscherin oder Diplom-Dolmetscher oder Diplom-Übersetzerin oder Diplom-Übersetzer nach mindestens einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	III		
42.4	mit einer der in Merkmal 3.2 genannten Ausbildungen	II a	45. Lehrkräfte für Musik,	
42.5	mit einer für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten Vor- oder Zwischenprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	45.1	die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung, die künstlerische Abschlussprüfung oder die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt oder den Diplomgrad Diplom-Musiklehrerin oder Diplom-Musiklehrer erworben haben oder nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium oder die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben, mit entsprechender Tätigkeit	II b
42.6	ohne die in den Merkmalen 42.1 bis 42.4 genannte Ausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	III	45.2	
	Das Merkmal 42.1 gilt nicht für Lehrkräfte, die einen Studiengang abgeschlossen haben, der die Lehrbefähigung für den Sekundarbereich II nicht einschließt oder für den eine Mindeststudienzeit von weniger als acht Semestern vorgeschrieben ist.	IV a	mit achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und staatlicher Prüfung für Musiklehrer und Zweiter Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik	IV b
	Das Merkmal 42.1 gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	III	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a
	43. Lehrkräfte für Religion	IV b	45.3	
43.1	mit abgeschlossener theologischer Ausbildung als Geistliche, mit abgeschlossenem theologischen Hochschulstudium, mit abgeschlossener Ausbildung und Ernennung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer bzw. Pastorin oder Pastor nach mindestens fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a	mit anderweitiger Ausbildung und besonderen künstlerischen Fähigkeiten und Erfahrungen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Die Entscheidung über die Eingruppierung dieser Lehrkräfte behalte ich mir vor.	IV b
43.2	mit der Ausbildung als Pfarrverwalterin oder Pfarrverwalter der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, als Pfarrdiakonin oder Pfarrdiakon der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg oder als Diakonin oder Diakon oder Gemeindehelferin oder Gemeindehelfer der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig oder der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg jeweils mit abgeschlossenem Religionspädagogischen Oberkurs oder einer gleichwertigen Zusatzausbildung oder mit katholischer religionspädagogischer Fachhochschulausbildung (einschließlich Ableistung des praktisch-pädagogischen Jahres)	IV a	45.4	
43.3	mit sonstiger katechetischer Ausbildung	IV b	die nicht nach den Merkmalen 45.1 bis 45.3 einzugruppierten sind, nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b
	44. Lehrkräfte für Kunsterziehung			IV b
44.1	mit einer der in Merkmal 8.1 genannten Ausbildungen	II a	46. Lehrkräfte für Sport,	
44.2	mit einer der in Merkmal 8.2 genannten Ausbildungen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	I b	46.1	
44.3	ohne die in den Merkmalen 44.1 und 44.2 in Bezug genommenen Ausbildungen	IV a	die nach einem mindestens sechssemestrigen Hochschulstudium die Prüfung als Diplom-Sportlehrerin oder Diplom-Sportlehrer oder die Prüfung im Fach Sport (praktischer und wissenschaftlicher Teil) im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder der Wissenschaftlichen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bestanden haben,	II b
		IV b	46.2	
		IV a	mit staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit an Schulen oder mit viersemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit im freien Beruf nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b
		V b	46.3	
			mit zweisemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit im freien Beruf nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b
			46.4	
			ohne die in den Merkmalen 46.1 und 46.3 genannte Ausbildung nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b
			47. Sonstige Lehrkräfte	
			sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen einzugruppierten.	V b

V. Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen

	VergGr.		
		nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a
60.		Lehrkräfte mit der Befähigung für eine Laufbahn des höheren Schuldienstes	II a
61. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen und Studienräten			
61.1		mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	II a
61.2		mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten mindestens sechssemestrigen abgeschlossenen Hochschulstudium als Diplom-Dolmetscherin oder Diplom-Dolmetscher oder Diplom-Übersetzerin oder Diplom-Übersetzer nach mindestens einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	I b
61.3		mit einer der in Merkmal 3.2 genannten Ausbildungen	III
61.4		mit einer anderweitigen abgeschlossenen Ausbildung für Lehrerinnen und Lehrer an deutschen Berufsschulen oder mit einer für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten Vor- oder Zwischenprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	II b
61.5		ohne die in den Merkmalen 61.1 bis 61.4 genannte Ausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	III
61.6		ohne die in den Merkmalen 61.1 bis 61.4 genannte Ausbildung, die zeitlich zur Hälfte lediglich in den Fächern Fachkunde (ab 1. 8. 1983 an gewerblich-technischen Berufs- und Berufsfachschulen Technologie), Fachrechnen und Fachzeichnen oder Warenkunde, Verkaufskunde, Verkaufslehre und Werbelehre unterrichten nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a
		Das Merkmal 61.1 gilt nicht für Lehrkräfte, die einen Studiengang abgeschlossen haben, der die Lehrbefähigung für den Sekundarbereich II nicht einschließt oder für den eine Mindeststudienzeit von weniger als acht Semestern vorgeschrieben ist.	III
		Das Merkmal 61.1 gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	IV b
62. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Seefahrtoberlehrerinnen und Seefahrtoberlehrern,			
62.1		die die Befähigung für die Laufbahn der Seefahrtoberlehrerinnen und Seefahrtoberlehrer nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 Bes. NLVO erworben haben,	IV a
62.2		mit dem Befähigungszeugnis als Kapitänin oder Kapitän auf Großer Fahrt (AG) oder als Schiffssingenieurin oder Schiffssingenieur I (C 1)	II a
63. Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik und an hauswirtschaftlich-pflegerischen Berufsfachschulen			
63.1		mit der Befähigung für die Laufbahn der Fachlehrerinnen und Fachlehrer — an berufsbildenden Schulen — (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 Bes. NLVO)	III
63.2		in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen und Fachlehrern — an berufsbildenden Schulen —	IV a
			IV b
64. Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis (§ 3 Bes. NLVO)			V b
65. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis,			
65.1		die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 Bes. NLVO erfüllen oder, wenn eine Fachschulausbildung oder Meisterprüfung nicht möglich ist, neben der Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Bes. NLVO eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung und eine nachfolgende entsprechende vierjährige hauptberufliche Tätigkeit nachweisen,	V c
65.2		nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b
65.3		die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO erfüllen, nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b
65.4		ohne die in den Merkmalen 65.1 und 65.2 genannte Ausbildung nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c
66. Lehrkräfte für Religion, Kunsterziehung, Musik und Sport			VII
		sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Gymnasien einzugruppiert.	VI b
67. Sonstige Lehrkräfte			
		sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen einzugruppiert.	
- Es gilt der Text der amtlichen Bekanntmachung.			

I. Allgemeine Hinweise

Neben dem Abschluss von Arbeitsverhältnissen (siehe Kapitel 4) besteht auch die Möglichkeit freie Mitarbeiterverhältnisse bzw. Honorar-, eventuell auch Werkverträge zum „Einkaufen“ von Fachkompetenz von außen zu nutzen. Im Schulbereich ist diese Möglichkeit allerdings sehr begrenzt.

Der Begriff **Honorarvertrag** ist kein feststehender Begriff des Arbeitsrecht oder des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB). Manchmal wird die Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Honorar bezeichnet, häufiger wird die Bezeichnung Honorar bei **Selbständigen** gewählt. Beispielsweise wenn es sich um eine Vergütung für einen Werkvertrag über eine Dienstleistung, aber auch wenn es sich um einen Werkvertrag über eine Sachleistung handelt.

Als hier jedoch entscheidende Verwendung des Begriffs Honorarvertrag wird das sogenannte **freie Mitarbeiterverhältnis** zu nennen sein, bei dem es um eine eigenverantwortliche und eigenständig zu erbringende Tätigkeit geht. Auf die sprachliche Bezeichnung einer Vergütung kommt es dabei nicht an. Auch hinter den Begrifflichkeiten Honorar, Entschädigung, Aufwandsersatz o. ä. kann sich eine Vergütung für eine Arbeitsleistung verbergen. In Zweifelsfällen sind immer die Kriterien für die Arbeitnehmerschaft zu prüfen.

Bei einem Honorarvertrag handelt es sich um einen Unterfall eines Dienstvertrages (§§ 611 ff. BGB), um einen so genannten freien Dienstvertrag bzw. ein freies Mitarbeiterverhältnis. Honorarkräften im Rahmen eines freien Mitarbeiterverhältnisses werden weder bezahlter Urlaub noch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall noch andere tarifliche Leistungen gewährt. Honorarkräfte versichern sich selbst und führen auch die Einkommensteuer selbst ab.

Bei der rechtlichen Einordnung eines Honorarvertrages zur Abgrenzung von einem abhängigen Arbeitsverhältnis ist maßgeblich auf die **persönliche Abhängigkeit** der oder des zur Dienstleistung Verpflichteten zum Arbeitgeber abzustellen. Eine persönliche Abhängigkeit und damit ein Arbeitsverhältnis liegt dann vor, wenn über die beim Vertragsabschluss getroffenen Vereinbarungen hinaus noch methodische und didaktische Anweisungen zur Gestaltung des Unterrichts erteilt werden und befolgt werden müssen.

Nach der Rechtsprechung kann man bei Lehrkräften an allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen in aller Regel von einem abhängigen Arbeitsverhältnis ausgehen, sofern sie auf Handreichungen ProReKo Stand: 15. Oktober 2007

privatrechtlicher Grundlage beschäftigt werden. Dieser Personenkreis kommt daher **nicht** für die Vereinbarung eines freien Mitarbeiterverhältnisses in Betracht (Ausnahme: Landwirte). Bei einem freien Mitarbeiterverhältnis sind der Gegenstand der Tätigkeit, der Lehr- oder Arbeitsauftrag, konkret im Honorarvertrag angegeben. Ein Weisungsrecht des Auftraggebers besteht darüber hinaus nicht. Die Honorarkraft schuldet nur die reine Tätigkeit und kann nicht verpflichtet werden, weitere Aufgaben zu übernehmen.

Bei einem Werkvertrag gemäß §§ 631 ff. BGB wird die oder der Dienstleistende zur Herstellung eines versprochenen Werkes verpflichtet. Gegenstand eines Werkvertrages kann die Herstellung oder Veränderung einer Sache oder ein durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein, die oder der eigenverantwortlich zu erbringen ist. Die oder der Dienstleistende ist zur mangelfreien Herstellung des Werkes oder Herbeiführung des Erfolges verpflichtet. Allein für diesen Erfolg wird die Vergütung nach Abnahme des Werkes gezahlt.

II. Hinweise zum Verfahren

Eine saubere Abgrenzung und rechtliche Einordnung des einzugehenden Vertragsverhältnisses ist gerade in der Praxis nicht zu vernachlässigen. Die Auswirkungen, die sich ergeben, wenn sich im Nachhinein bei einem als Honorarverhältnis bezeichneten Vertrag dieser als abhängiges Arbeitsverhältnis herausstellt, sind nicht zu unterschätzen. Der Dienstherr müsste in einem solchen Fall Einkommensteuer und Sozialabgaben abführen bzw. nachentrichten, bei letzteren auch die Arbeitnehmeranteile. Ferner steht die oder der Dienstleistende womöglich in einem unbefristeten Dienstverhältnis und fällt unter den Geltungsbereich des BAT.

Die Vergütung bzw. das Honorar für solche Aufträge kann grundsätzlich im Rahmen des vorhandenen Budgets frei vereinbart werden. Nicht zulässig ist der Abschluss von Honorar- und Werkverträgen mit Bediensteten der Schule für Leistungen, die im Rahmen ihrer hauptamtlichen oder arbeitsvertraglichen Pflichten erbracht werden können oder müssen. Außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit können Leistungen, die zur Haupttätigkeit gehören, nur im Rahmen von Mehrarbeit bzw. Überstunden erbracht werden.

Bei Abschluss von Honorar- und Werkverträgen mit Bediensteten der Schule sind die Vorschriften des Nebentätigkeitsrechts (vgl. Kapitel 32) zu beachten. Andere Landes- oder kommunale Bedienstete sind auf die Notwendigkeit einer Nebentätigkeitsgenehmigung der jeweiligen Beschäftigungsdienststelle hinzuweisen.

Der Abschluss von Honorarverträgen, freien Mitarbeiterverhältnissen oder Werkverträgen ist personalvertretungsrechtlich nicht beteiligungspflichtig, da diese Personen in keinem Weisungsverhältnis zur Schulleitung stehen.

Neben den dienstrechtlichen sind auch die haushaltsrechtlichen Aspekte nicht außer Acht zu lassen. Gerade bei *freien Vereinbarungen* sind die Grundsätze für die Haushalts- und Wirtschaftsführung des Landes, wie sie sich aus der Landeshaushaltsordnung (LHO) ergeben, zu beachten. Hierüber ist sicherlich auch dem Landesrechnungshof gegenüber Rechenschaft abzulegen. Daneben sind beim Abschluss von Verträgen die Bestimmungen der §§ 55 ff. LHO einzuhalten. Hier sind im Wesentlichen die Grundsätze einer Vergabe (z. B. Ausschreibung) und Vergabevorschriften wie Verdingungsordnungen zu beachten.

III. Beispiel

Beispiel: Honorarvertrag/Freies Mitarbeiterverhältnis/Werkvertrag:

Honorarvertrag/Freies Mitarbeiterverhältnis/Werkvertrag

zwischen

der (Schulleitung) – im Folgenden Auftraggeber genannt –

und

Frau / Herrn / Firma - im Folgenden Auftragnehmer/-in genannt –

geb.:

wird folgender Werkvertrag/Honorarvertrag/folgendes freies Mitarbeiterverhältnis geschlossen:

§ 1

Der/Die Auftragnehmer/-in verpflichtet sich

(befristet von bis)

folgenden Auftrag durchzuführen/folgende Leistung zu erbringen.

(Dabei wird eine Stundenzahl von (wöchentlich) zu Grunde gelegt.)

(Die Vor-/Auftragszeiten werden in Abstimmung mit dem/der Auftragnehmer/-in vereinbart.)

(Der/Die Auftragnehmer/-in verpflichtet sich,

- die übernommene Tätigkeit persönlich auszuüben,*
- sich während der Veranstaltungen nicht parteipolitisch zu betätigen,*
- jegliche Art von Werbung und Verkauf für sich oder Dritte zu unterlassen.)*

§ 2

Der/Die Auftragnehmer/-in erhält für seine/ihre Tätigkeit/Leistung ein Honorar von ...

Euro (insgesamt/je vereinbarter und geleisteter Stunde)

Die Auszahlung des Honorars erfolgt nach Ableistung der vereinbarten Tätigkeit.

Das Honorar ist in voller Höhe fällig, sobald der Auftraggeber die Leistung über eine Beurteilung des Ergebnisses abgenommen hat.

Das Honorar ist in Abschlagszahlungen von ... Euro, jeweils zum ... zu überweisen. Die Abführung der auf das Honorar zu entrichtenden Steuern und Sozialabgaben obliegt dem/der Auftragnehmer/-in.

(Über das Honorar hinaus werden folgende Nebenleistungen zur Verfügung gestellt: z. B. Fahrtkosten)

§ 3

Der Die Auftragnehmer/-in führt die Leistung in eigener Verantwortung aus. Für Schäden, die durch sein ihr schuldhaftes Verhalten entstanden sind, haftet er/sie nach den gesetzlichen Vorschriften. Dies gilt sowohl für Ansprüche des Auftraggebers als auch für solche von Dritten. (Der Auftrag ist nach den Erfordernissen des (Unterrichts-)Ziels auszurichten).

Weisungen an den Auftragnehmer/die Auftragnehmerin werden nicht erteilt.

§ 4

Bei Erkrankung oder sonstiger Verhinderung hat der/die Auftragnehmer/-in die Schulleitung unverzüglich zu verständigen.

Ausgefallene Stunden werden nicht vergütet. Sie können nach Rücksprache und Zustimmung durch den Auftraggeber gegen Vergütung nachgeholt werden.

§ 5

Das Vertragsverhältnis kann beiderseits – auch im Fall der Befristung – mit einer Frist von vier Wochen zum ... gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt. Die Kündigungserklärung muss schriftlich erfolgen.

§ 6 Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.)

§ 7

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages.

(Ort, Datum)

.....

Unterschrift

.....

Unterschrift

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 611 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 631 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 55 Landeshaushaltsordnung (LHO)

§ 611 BGB

Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

- (1) Durch den Dienstvertrag wird die Person, welche Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
- (2) Gegenstand des Dienstvertrags können Dienste jeder Art sein.

§ 631 BGB

Vertragstypische Pflichten beim Werkvertrag

- (1) Durch den Werkvertrag wird der Unternehmer zur Herstellung des versprochenen Werkes, der Besteller zur Entrichtung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
- (2) Gegenstand des Werkvertrags kann sowohl die Herstellung oder Veränderung einer Sache als auch ein anderer durch Arbeit oder Dienstleistung herbeizuführender Erfolg sein.

§ 55 LHO

Öffentliche Ausschreibung

- (1) Dem Abschluss von Verträgen über Lieferungen und Leistungen muss eine öffentliche Ausschreibung vorausgehen, sofern nicht die Natur des Geschäfts oder besondere Umstände eine Ausnahme rechtfertigen.
- (2) Beim Abschluss von Verträgen ist nach einheitlichen Richtlinien zu verfahren.

abschluss von BAT-Arbeitsverhältnissen für nichtlehrendes Personal	6
---	----------

I. Allgemeine Hinweise

Für BAT-Beschäftigungsverhältnisse finden die allgemeinen Vergütungsmerkmale für den Verwaltungsdienst Anwendung, soweit für besondere Berufsgruppen die Anlagen zum BAT keine speziellen Eingruppierungsmerkmale enthalten.

Für die Einstellung können beispielsweise Verwaltungskräfte, pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder andere Fachkräfte auch für außerunterrichtliche Tätigkeiten in Betracht kommen.

Zur Feststellung der tarifgerechten Eingruppierung dieser Angestellten ist eine Arbeitsplatzbeschreibung nach dem nachstehenden Muster zu fertigen.

II. Hinweise zum Verfahren

Zur Frage der im Einzelfall jeweils zu treffenden Eingruppierungsfeststellung ist die Landes- schulbehörde unter Vorlage der Arbeitsplatzbeschreibung und der persönlichen Ausbildungsun- terlagen zu beteiligen.

III. Beispiele

(befristeter Arbeitsvertrag für nichtlehrendes Personal - BAT)

Zwischen
dem Land Niedersachsen
-vertreten durch (Schule)-
-Arbeitgeber-
und

Frau/Herr , geb. am
-Angestellte/Angestellter-

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Herr wird ab auf bestimmte Zeit nach SR 2 y BAT für die Zeit bis zum
an (Schule)
 als vollbeschäftigte(r) Angestellte(r)
 als nicht vollbeschäftigte(r) Angestellte(r)
mit Stunden wöchentlich für (Befristungsgrund) eingestellt.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung, insbesondere den SR 2 y BAT. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

Die gekündigten Tarifverträge über die Sonderzuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 und ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977 sowie über die Beihilfe finden keine Anwendung.

Stattdessen gilt folgende Vereinbarung:

Bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung erhält die oder der Angestellte eine Zuwendung und ein Urlaubsgeld in der Höhe, wie sie das Land vergleichbaren Beamtinnen und Beamten gewährt.

Die gekündigten §§ 15 bis 17 BAT und die Sonderregelungen hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamtinnen und Beamten des Landes jeweils maßgebend ist (zurzeit 40 Stunden).

§ 3

Die Probezeit beträgt ⁵ Monate.

Hat die/der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

§ 4

Die Vergütung bestimmt sich nach der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b) zum BAT. Die/der Angestellte ist danach in Vergütungsgruppe BAT eingruppiert (§ 22 Abs.3 BAT).

§ 5

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart: ⁶

⁵ max. sechs Monate

⁶ Die Nebenabrede ist im Bedarfsfall auf Wunsch der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (bis 400,00 Euro) zu vereinbaren.

Das Land Niedersachsen versteuert das Bruttoeinkommen gem. § 40 a Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal mit 2 %. Die Arbeitnehmerin / der Arbeitnehmer erklärt sich im Gegenzug damit einverstanden, dass diese Steuerlast durch Abzug von den Bruttobezügen auf sie / ihn gem. § 40 Abs. 3 EStG abgewälzt wird. Die Rückkehr zur individuellen Besteuerung ist auf Antrag jederzeit möglich.

Die Nebenabrede kann mit einer Frist von _____ zum _____ schriftlich gekündigt werden.)

§ 6

Es besteht Einvernehmen, dass das Arbeitsverhältnis - ohne dass es einer Kündigung bedarf - mit Ablauf der in § 1 vereinbarten Frist endet.

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld besteht die Verpflichtung, sich bei einer Beschäftigungsdauer

a) von weniger als 3 Monaten unverzüglich nach Abschluss dieses Vertrages

b) von mehr als 3 Monaten sich drei Monate vor Ablauf des Vertragsverhältnisses

persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden und aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

§ 7

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 8

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

_____, den _____

Für den Arbeitgeber

Angestellte/Angestellter

(personalführende Dienststelle - Schule)

Im Auftrage

(Tätigkeitsdarstellung und -bewertung -Angestellte-)

**Tätigkeitsdarstellung
Anlass**

Stand:

<input type="checkbox"/> Einstellung	<input type="checkbox"/> Tarifvertragsänderung	<input type="checkbox"/> Umsetzung/Versetzung
<input type="checkbox"/> Einrichtung eines Arbeitsplatzes	<input type="checkbox"/> Aufgabenänderung	<input type="checkbox"/> Sonstiges:
mit Wirkung vom (Datum)	Grund	

1. Arbeitsplatzinhaberin/Arbeitsplatzinhaber

1.1 Name/Vorname	1.2 Geburtsdatum	1.3 Datum der Übertragung des Arbeitsplatzes
------------------	------------------	--

2. Organisatorische Eingliederung des Arbeitsplatzes

2.1 Beschäftigungsdienststelle	2.2 Organisationseinheit
2.3 Arbeitsplatz- bzw. Stellenbezeichnung (Funktion)	2.4 vorgesehene Stellenbewertung

3. Aufgaben der Arbeitsplatzinhaberin/des Arbeitsplatzinhabers

Aufgabenbeschreibung bzw. Aufgabenbezeichnung

**4. Organisatorische Eingliederung und Befugnisse der Arbeitsplatzinhaberin/
des Arbeitsplatzinhabers**

4.1 Der Arbeitsplatzinhaberin/Dem Arbeitsplatzinhaber sind die folgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ständig unmittelbar unterstellt (Funktionen und Bes-, Verg- oder Lohn-Gr)
4.2 Die Arbeitsplatzinhaberin/ Der Arbeitsplatzinhaber ist unmittelbar unterstellt (Funktion und Bes-, Verg- oder Lohn-Gr)
4.3 Die Arbeitsplatzinhaberin/ Der Arbeitsplatzinhaber vertritt
4.4 Die Arbeitsplatzinhaberin/ Der Arbeitsplatzinhaber wird vertreten durch
4.5 Die Arbeitsplatzinhaberin/ Der Arbeitsplatzinhaber hat folgende Befugnisse

5. Beschreibung der Tätigkeiten, die eine Bildung von Arbeitsvorgängen und deren tarifliche Bewertung ermöglicht

Einzelstätigkeiten bitte fortlaufend nummerieren		Anteil an der gesamten Arbeitszeit in v. H.
1		
Fortsetzung ggf. auf besonderem Blatt		

6. Qualifikation für den Arbeitsplatz

6.1 Schul- oder Hochschulausbildung, Fachprüfungen
6.2 Sonstige erforderliche Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen

Zu Nrn. 1 bis 6

Die Tätigkeitsdarstellung wurde gefertigt durch	Organisationseinheit	Ort, Datum	Unterschrift	Amts-/ Dienstbezeichnung
Die Tätigkeitsdarstellung wurde überprüft durch				

Bespiel für einen so genannten „ABM-Vertrag“

Zwischen
dem Land Niedersachsen
- vertreten durch die Berufsbildenden Schulen -
- Arbeitgeber -

und

- Angestellter -
wohnhaft in

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1

Frau/Herr wird ab als Angestellte/r eingestellt, und zwar

für die Zeit von bis

zur Verrichtung von Arbeiten nach § 260 SGB II (ABM)

für die/den ein Eingliederungszuschuss nach § 217 SGB III für ältere Arbeitnehmer (§ 218 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) gewährt wird

als vollbeschäftigte/r Angestellte/r

als nicht vollbeschäftigte/r Angestellte/r mit einer durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Stunden.

In dringenden Fällen hat die/der Angestellte auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Arbeit zu leisten.

Durch diesen Arbeitsvertrag besteht kein Anspruch auf Übernahme in ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit.

Die/der Angestellte wird als pädagogische/r Mitarbeiter/in eingestellt zur Durchführung des Projekts „Optimierung der Berufsausbildung durch Assessment“.

§ 2

Die/der Angestellte erhält eine monatliche Vergütung in Höhe von Euro brutto.

§ 3

Die Probezeit beträgt drei Monate.

§ 4

Im Übrigen bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach dem Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung. Außerdem finden die im Bereich des Arbeitgebers jeweils geltenden sonstigen einschlägigen Tarifverträge Anwendung.

Die gekündigten Tarifverträge über die Sonderzuwendung für Angestellte vom 12.10.1973 und ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16.03.1977 sowie über die Beihilfe finden keine Anwendung. Stattdessen gilt folgende Vereinbarung:

Bis zu einer tarifvertraglichen Neuregelung erhält die oder der Angestellte eine Zuwendung und ein Urlaubsgeld in der Höhe, wie sie das Land vergleichbaren Beamtinnen und Beamten gewährt.

Die gekündigten §§ 15 bis 17 BAT und die Sonderregelung hierzu gelten bis zum Zeitpunkt einer neuen Vereinbarung mit der Maßgabe, dass als durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit im Sinne des § 15 Abs. 1 Satz 1 BAT diejenige Wochenarbeitszeit gilt, die für vergleichbare Beamtinnen und Beamte des Landes jeweils maßgebend ist (zurzeit 40 Stunden).

§ 5

Der tarifmäßige Erholungsurlaub (§ 48 BAT) wird einvernehmlich in den Schulferien des Kalenderjahres gewährt. Sofern während der Laufzeit des Arbeitsvertrages keine Schulferien anfallen, ist der zustehende Urlaubsanspruch – soweit ein solcher überhaupt zusteht – nach § 51 Abs. 2 BAT abzugelten.

§ 6

Das zeitlich befristete Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, an dem in § 1 genannten Tag. Es kann jedoch auch jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist/einer Kündigungsfrist von einem Monat zum Schluss eines Kalendermonats gekündigt werden.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung (§ 54 BAT) bleibt unberührt. Die Kündigung bedarf der Schriftform.

§ 7

Sollte es wegen einer Änderung des schulischen Bedarfs notwendig werden, den vereinbarten Einsatz anzupassen, verpflichtet sich die/der Angestellte nach Aufforderung des Arbeitgebers mit dem Ziel einer Einigung über eine andere Einsatzverpflichtung zu verhandeln.

Die Zeiten für die erforderliche Teilnahme an Dienstbesprechungen, Konferenzen, Vor- und Nacharbeiten sind in der Gesamtarbeitszeit enthalten.

§ 8

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 9

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

Ort, d.

Für den Arbeitgeber

Angestellte/r

.....

.....

Schulleiter

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

entfällt

Verlängerung und Verkürzung der Probezeit von Beamtinnen und Beamten	7
---	----------

I. Allgemeine Hinweise

Beamtinnen und Beamte haben, bevor sie angestellt werden, eine Probezeit abzuleisten (§ 29 NBG i.V.m. § 18 NLVO). Die Dauer der Probezeit richtet sich nach den Erfordernissen der einzelnen Laufbahnen und danach, ob die Beamtinnen und Beamten Laufbahnbewerber oder andere Bewerber sind. Die Probezeit ist die Zeit, in der sich die Beamtinnen und Beamten für ihre jeweilige Laufbahn in der praktischen und selbständigen sowie verantwortlichen Arbeit bewähren sollen.

Die Probezeit der Laufbahnbewerberinnen und Laufbahnbewerber dauert in der Laufbahn des gehobenen Dienstes mindestens zwei Jahre und sechs Monate, in der Laufbahn des höheren Dienstes drei Jahre (§ 29 Abs. 1 Nrn. 3 und 4 NBG i.V.m. § 18 Abs. 1 Nrn. 3 und 4 NLVO).

Die Laufbahnvorschriften bestimmen, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen die regelmäßige Probezeit herabgesetzt oder – höchstens auf fünf Jahre – verlängert werden kann.

Die Probezeit kann für Beamtinnen und Beamte, die die Laufbahnprüfung oder die die Befähigung vermittelnde Zweite Prüfung für Laufbahnen des höheren Dienstes mindestens mit der Note „gut“ bestanden haben, bis auf die Hälfte der regelmäßigen Probezeit gekürzt werden, wenn die praktische Bewährung dieses rechtfertigt (§ 18 Abs. 1 Satz 2 NLVO).

In den Fällen des § 4 Bes. NLVO (Lehrer für Fachpraxis) und des § 12 Bes. NLVO findet im Hinblick auf die berufsbegleitende Qualifikation keine Verkürzung der Probezeit statt.

Außerdem kann die Probezeit durch Anrechnung von Dienstzeiten im öffentlichen Dienst gekürzt werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat (§ 18 Abs. 2 NLVO).

§ 2 Bes. NLVO enthält Regelungen über die Probezeit für den Schul- und Schulaufsichtsdienst. Danach sollen Dienstzeiten als Lehrkraft an anerkannten Ersatzschulen und Dienstzeiten als pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter bei Einrichtungen oder Landesorganisationen der Erwachsenenbildung bei einer Einstellung in den Dienst des Landes auf die Pro-

bezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Bei der Anrechnung von Dienstzeiten als Lehrkraft an anerkannten Ersatzschulen ist eine Mindestprobezeit von sechs Monaten, in den anderen Fällen eine Mindestprobezeit von einem Jahr zu leisten.

Gemäß § 29 Abs. 1 Satz 2 NBG i.V.m. § 18 Abs. 4 NLVO kann die Probezeit im Einzelfall bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren verlängert werden, wenn die Bewährung wegen

- nicht ausreichender Leistung,
- nicht einwandfreier Führung,
- Krankheit,
- Wechsel des Dienstherrn,
- längerer Beurlaubung oder
- Teilzeitbeschäftigung

bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden kann. Auch auf Antrag der Beamtinnen und Beamten kann eine Verlängerung vorgenommen werden.

Wird nach einer - ggf. zweimaligen - Verlängerung der regelmäßigen Probezeit festgestellt, dass sich die Beamtinnen und Beamten nicht bewährt haben, so können sie gemäß § 39 Abs.1 Nr. 2 NBG entlassen werden.

II. Hinweise zum Verfahren

Die Beurteilung zur Feststellung der Bewährung in der Probezeit bestimmt sich nach dem Gemeinsamen Runderlass des MK und des MS vom 5. Mai 1982 (SVBl. S. 110) i.d.F. vom 17. Oktober 2005 (SVBl. S. 349). Die Schulleiterinnen und Schulleiter müssen sich während der Probezeit persönlich ein Bild von den Leistungen der Lehrkraft machen. Die Hinzuziehung von Fachberaterinnen und Fachberatern, Koordinatorinnen und Koordinatoren etc. ist möglich. Eine anlassbezogene Unterrichtsbesichtigung kann entfallen, wenn die Schulleiterinnen und Schulleiter auf Grund bisheriger Unterrichtsbesuche und hinreichender weiterer Erkenntnisse im letzten Jahr der Probezeit voraussichtlich die Bewährung der Lehrkräfte in der Probezeit feststellen können.

Rechtzeitig vor dem Ende der Probezeit (spätestens drei Monate vor Ablauf der Probezeit bei Nichtbewährung, spätestens einen Monat vor Ablauf bei Bewährung) haben die Schulleiterinnen und Schulleiter eine Beurteilung zur Feststellung der Bewährung zu erstellen, die mit dem Ergebnis abzuschließen ist,

- dass sich die Lehrkraft in der verkürzten Probezeit in der Weise bewährt hat, dass die Kürzung der Probezeit gerechtfertigt ist,
- dass sich die Lehrkraft in der verkürzten Probezeit noch nicht in der Weise bewährt hat, dass die Kürzung der Probezeit gerechtfertigt ist,
- dass sich die Lehrkraft in der regelmäßigen Probezeit bewährt hat,
- dass sich die Lehrkraft in der regelmäßigen Probezeit nicht bewährt hat.

Sobald sich während der Probezeit Zweifel daran ergeben, ob sich die Lehrkräfte in der Probezeit bewähren werden, sind die aufgetretenen Mängel aktenkundig zu machen und den Lehrkräften bekannt zu geben. Gleichzeitig ist schriftlich festzuhalten, welche Beratungsangebote und Hilfestellungen den Lehrkräften im Hinblick auf die festgestellten Mängel aufgezeigt wurden. Weitere Termine für Unterrichtsbesuche sind zu vereinbaren, um eine sachgerechte Aufarbeitung und Behebung der Mängel zu überprüfen. Auch bei den weiteren Unterrichtsbesuchen sind deren Ergebnisse entsprechend zu dokumentieren und den Lehrkräften bekannt zu geben, um ggf. nach Ablauf der regelmäßigen und verlängerten Probezeit die Feststellung der Nichtbewährung ausreichend darlegen zu können.

In diesen Fällen kann auf eine Unterrichtsbesichtigung am Ende der Probezeit nicht verzichtet werden; außerdem ist eine umfassende dienstliche Beurteilung im Sinne der Nr. 3 des Beurteilungserlasses anzufertigen. Zeichnet sich während der verkürzten Probezeit ab, dass sich die Lehrkräfte nicht in der Weise bewähren werden, die eine Kürzung der Probezeit rechtfertigt, ist dieses im Einzelnen ausführlich mit den Lehrkräften zu erörtern.

Bei Bewährung in der Probezeit ist den Beamtinnen und Beamten mitzuteilen, dass die Probezeit mit Ablauf des in der Verfügung genannten Zeitpunktes beendet ist. Gleichzeitig sind sie gemäß § 7 Abs. 1 Nr. 3 NBG (Anstellung) durch Ernennungsurkunde zu ernennen und mit dem Tage des Wirksamwerdens der Ernennung in eine Planstelle einzuweisen.

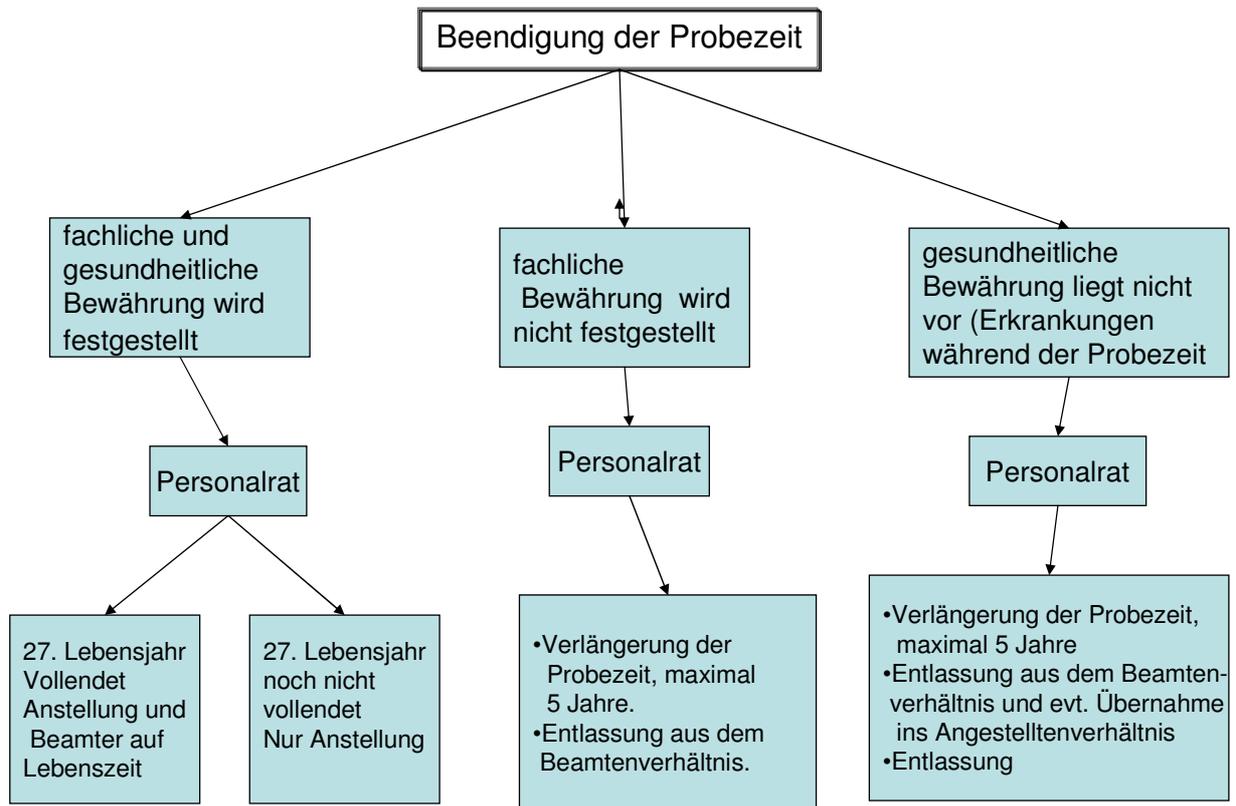
Bei Nichtbewährung in der regelmäßigen Probezeit ist diese gemäß § 18 Abs. 4 NLVO durch Verfügung um einen zu bestimmenden Zeitraum unter Angabe des Grundes/der Gründe zu verlängern. Gemäß § 65 Abs. 1 Nr. 2 NPersVG bestimmt der Personalrat bei der Anstellung mit; ebenso gemäß § 65 Abs. 1 Nr. 6 NPersVG bei der Verlängerung der Probezeit. Gegebenenfalls sind die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu beteiligen.

III. Beispiele

1. Beispiel: Eine beamtete Lehrkraft mit der Befähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen hat in der Zweiten Staatsprüfung die Note „befriedigend“ erzielt. Die regelmäßige Probezeit beträgt drei Jahre. Der Beginn der Probezeit ist am 1. August 2002. Das Ende der regelmäßigen Probezeit ist am 31. Juli 2005.

2. Beispiel: Eine beamtete Lehrkraft mit der Befähigung für eine Lehrerlaufbahn des gehobenen Dienstes hat in der Zweiten Staatsprüfung die Note „gut“ erzielt. Die regelmäßige Probezeit beträgt zwei Jahre und sechs Monate. Der Beginn der Probezeit ist am 1. November 2003. Das Ende der regelmäßigen Probezeit ist am 30. April 2006. Bei Verkürzung auf die Hälfte wegen der Prüfungsnote „gut“ und der Feststellung der praktischen Bewährung ist das Ende der Probezeit am 31. Januar 2005.

3. Beispiel: Ein beamtete Lehrkraft mit der Befähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen hat in der Zweiten Staatsprüfung die Note „befriedigend“ erzielt. Die regelmäßige Probezeit beträgt drei Jahre. Zwei Jahre und sechs Monate hat die Lehrkraft an einer anerkannten Ersatzschule, die nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat, abgeleistet. Der Beginn der Probezeit ist am 1. August 2002. Das Ende der regelmäßigen Probezeit ist am 31. Juli 2005. Da eine Anrechnung der Dienstzeit an einer anerkannten Ersatzschule in Höhe von zwei Jahren und sechs Monaten möglich ist, endet die Probezeit am 31. Januar 2003. Bei der Verlängerung der Probezeit ist das festgesetzte Ende der Probezeit um den im Einzelfall festgesetzten Verlängerungszeitraum hinauszuschieben. In Zweifelsfällen ist mit den zuständigen Ansprechpartnern bei der Landesschulbehörde Kontakt aufzunehmen.



IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 29 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 18 Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)
- § 2 Besondere Niedersächsische Laufbahnverordnung (Bes. NLVO)
- Erlass zu Unterrichtsbesichtigungen und Unterrichtsbesuche – Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte [Gem. Erl. d. MK u. d. MS vom 5. Mai 1982 (Nds. MBl. S. 499, SVBl. S. 110), geändert durch den Gem. RdErl. d. MK u. d. MS vom 17. Mai 2005 (Nds. MBl. S. 404, SVBl. S. 394)]

Muster

Bewährungsbericht über die Lehrkraft ...

Bericht aus Anlass der Feststellung der Bewährung von Lehrkräften vor Ablauf der be-
amtenrechtlichen Probezeit

Die Angaben 1. und 2. sind vorab von der Lehrkraft einzusetzen.

--

Name und Anschrift der Schule (Schulstempel)

--

Eingang Schule

Bewährungsbericht

gem. RdErl. d. MK u. MFAS vom 02.10.98

hier: vom

☒ Aktenzeichen ☒ Datum bitte einsetzen!

1. Angaben zur Person:

Name:		Vorname:		ggf. Geburtsname:	
Geburtsdatum:		Dienstbezeichnung:		Funktion:	
Lehrbefähigung: 1. Fach:		2. Fach:		ggf. 3. Fach:	
Studium: von: bis:		1. Lehramtsprüfung: am:		2. Lehramtsprüfung: am:	
Uni:					
Vorbereitungsdienst: ABS		Schule:		Schwerbehindert: <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, %	
Bemerkungen: (z. B. ggf. Möglichkeit der Kürzung der Probzeit aufgrund der Prüfungsnote nach § 18 Abs. 1 Satz 2 NLVO)					

= Zutreffendes bitte ankreuzen! ☒

2.1 Angaben zum derzeitigen dienstlichen Einsatz:

Schule:		seit: ggf. bis:		Bemerkungen:	
Regelstunden:		Ermäßigungsstunden:		gewährt für:	
Ordinariat Kl.:		überwieg. Einsatz in Kl.:		Fächer:	
Kurse, AG'en oder o. ä.:			Besondere Aufgaben:		

2.2 ggf. Angaben zum dienstlichen Einsatz an weiteren Schulen (z.B. Abordnung)

Schule:		seit: ggf. bis:		Bemerkungen:	
Regelstunden:		Ermäßigungsstunden:		Gewährt für:	
Ordinariat Kl.:		überwieg. Einsatz in Kl.:		Fächer:	
Kurse, AG'en oder o. ä.:			Besondere Aufgaben:		

= Zutreffendes bitte ankreuzen! ☒

3. Die Angaben unter 2.1 u. 2.2 werden bestätigt:

(Unterschrift der Schulleiterin / des Schulleiters)

4. Grundlagen des Berichtes;

Laut Abschnitt I Nr. 3 Satz 10 des Bezugserrlasses kann von einer anlassbezogenen Unterrichtsbesichtigung abgesehen werden, sofern die Schulleiterin oder der Schulleiter aus dem Unterricht der Lehrkraft während des letzten Jahres der Probezeit bereits hinreichende Erkenntnisse für die Feststellung der Bewährung gewonnen hat.

Von einer anlassbezogenen Unterrichtsbesichtigung

- wurde abgesehen (bitte weiter bei 4.1)
- wurde nicht abgesehen (bitte weiter bei 4.2)

(☒ = Zutreffendes bitte ankreuzen!)

4.1

Dieser Bericht stützt sich auf Erkenntnisse, die die Schulleiterin bzw. der Schulleiter aus Einsichtnahme in den Unterricht der Lehrkraft während des letzten Jahres der Probezeit gewonnen hat. z. B.:

Datum	Fach	Klasse/Lerngruppe	Bemerkungen

4.2

Dieser Bericht stützt sich auf anlassbezogene Unterrichtsbesichtigungen:

am: (Datum)	Zeit: von bis	Bemerkungen:	
Fach:	Klasse/Lerngruppe:	Ju:	Mä:
Thema:		Ziele:	

(ggf. weitere Unterrichtsbesichtigung)

am: (Datum)	Zeit: von bis	Bemerkungen:	
Fach:	Klasse/Lerngruppe:	Ju:	Mä:
Thema:		Ziele:	

4.3

Der Bericht stützt sich außerdem auf weitere Erkenntnisse über die Arbeit der Lehrkraft in der Probezeit, vor allem auf

(z.B. Umgang mit Schülerinnen und Schülern, Zusammenarbeit mit Eltern, Kooperationsbereitschaft, Integration im Kollegium, außerunterrichtliche schulische Aktivitäten, Fortbildungsbereitschaft etc.)

5.

Zusammenfassender Bericht und Begründung der Bewährungsaussage:

(muss unbedingt erstellt werden, wenn nach Abschnitt I Nr. 4 Satz 3 des Bezugeserlasses die Bewährung noch nicht festgestellt werden kann!)

Fortsetzung siehe Anlage

6. Bewährungsaussage gem. Abs. 2 Ziff. 3 des Bezugeserlasses

Frau / Herr
(Name der Lehrkraft)

hat sich aus Sicht der Schule in der Probezeit bewährt.
 Ihre/Seine praktische Bewährung rechtfertigt eine Verkürzung der Probezeit. (nur möglich, wenn gem § 18 Abs. 1 Satz 2 NLVO eine Verkürzung der Probezeit in Betracht kommt **und** die Leistungen in der Probezeit voll oder in besonderem Maße den Anforderungen entsprechen.)

hat sich in der Probezeit nicht bewährt.
Ausführliche Begründung gem. Abschnitt I Nr. 4 Satz 3 des Bezugeserlasses siehe unter 5.

7. Offenlegung

Die Lehrkraft hat eine Ausfertigung des vorstehenden Berichtes erhalten.

Die Lehrkraft wünschte eine Besprechung des Bewährungsberichtes. Diese wurde amin.....von mir durchgeführt.

Die Lehrkraft verzichtete auf eine Besprechung des Bewährungsberichtes.

= Zutreffendes bitte ankreuzen!

Ort	Datum	Unterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters
-----	-------	---

§ 29 NBG

Probezeit

(1) Die Probezeit der Laufbahnbewerber dauert in Laufbahnen

1. des einfachen Dienstes mindestens ein Jahr, höchstens drei Jahre,
2. des mittleren Dienstes mindestens zwei Jahre, höchstens drei Jahre,
3. des gehobenen Dienstes mindestens zwei Jahre und sechs Monate, höchstens drei Jahre,
4. des höheren Dienstes drei Jahre.

Die Laufbahnvorschriften bestimmen, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen die regelmäßige Probezeit herabgesetzt oder - höchstens auf fünf Jahre - verlängert werden kann. Für die in § 39 Abs. 2 genannten Beamten kann die Landesregierung die Probezeit im Einzelfall bis auf drei Monate kürzen.

(2) Die Probezeit der anderen Bewerber dauert in allen Laufbahnen einheitlich drei Jahre. Die Laufbahnvorschriften bestimmen, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen die regelmäßige Probezeit auf höchstens fünf Jahre verlängert werden kann.

(3) Auf die Probezeit eines anderen Bewerbers können Dienstzeiten im öffentlichen Dienst (§ 1a) angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach ihrer Art und Bedeutung mindestens einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Dienstzeiten bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden stehen den Dienstzeiten nach Satz 1 gleich, jedoch müssen auch bei Anrechnung von Dienstzeiten im

1. einfachen und mittleren Dienst mindestens ein Jahr,
2. gehobenen Dienst mindestens ein Jahr und sechs Monate,
3. höheren Dienst mindestens zwei Jahre

als Probezeit abgeleistet werden.

(4) Der Landespersonalausschuss kann im Einzelfall eine Ausnahme von Absatz 3 Satz 3 zulassen, wenn der Dienstherr ein sachliches Interesse daran hat, den Bewerber als hervorragende Fachkraft zu gewinnen oder zu behalten.

(5) Für die in § 39 Abs. 2 genannten Beamten kann die Landesregierung die Probezeit nach Absatz 2 in besonderen Ausnahmefällen bis auf drei Monate kürzen. In diesen Fällen ist Absatz 3 nicht anzuwenden.

§ 18 NLVO

Dauer der Probezeit, Altersgrenze

(1) Die Probezeit dauert in den Laufbahnen

1. des einfachen Dienstes ein Jahr,
2. des mittleren Dienstes zwei Jahre,
3. des gehobenen Dienstes zwei Jahre und sechs Monate
4. des höheren Dienstes drei Jahre.

Sie kann für Beamte, die die Laufbahnprüfung oder die die Befähigung vermittelnde zweite Prüfung für Laufbahnen des höheren Dienstes oder die Abschlussprüfung eines Ausbildungsganges nach § 5b des Deutschen Richtergesetzes in der Fassung des Gesetzes vom 10. September 1971 (Bundesgesetzbl. I S. 1557) oder eine Hochschulprüfung, die nach § 28 einer Laufbahnprüfung gleichwertig ist, mindestens mit der Note „gut“ bestanden haben, bis auf die Hälfte der regelmäßigen Probezeit gekürzt werden, wenn die praktische Bewährung dies rechtfertigt.

(2) Dienstzeiten im öffentlichen Dienst sollen auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Zeiten, die nach den Laufbahn- sowie Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften auf eine Ausbildungszeit angerechnet worden oder Voraussetzung für den Erwerb der Befähigung sind, dürfen nicht berücksichtigt werden. Dienstzeiten nach § 12 Abs. 1 Satz 1 und 2 in der nächst niedrigeren Laufbahn derselben Fachrichtung können auf die Probezeit angerechnet werden.

(3) Auf die Probezeit für die Laufbahn des Staatsanwaltes können alle Tätigkeiten angerechnet werden, die nach gesetzlicher Vorschrift auf die Probezeit für das Richteramt angerechnet werden können.

(4) Die Probezeit kann im Einzelfall bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren verlängert werden, wenn die Bewährung wegen

1. nicht ausreichender Leistung,
2. nicht einwandfreier Führung,
3. Krankheit,
4. Wechsel des Dienstherrn,
5. längerer Beurlaubung oder
6. Teilzeitbeschäftigung

bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden kann. Sie kann auch auf Antrag des Beamten verlängert werden.

(5) Die Mindestprobezeit dauert in den Laufbahnen

1. des einfachen Dienstes drei Monate,
2. des mittleren Dienstes sechs Monate,
3. des gehobenen und des höheren Dienstes ein Jahr.

Von der Probezeit in Laufbahnen des höheren Dienstes sollen mindestens neun Monate außerhalb einer obersten Dienstbehörde des Bundes oder eines Landes geleistet werden.

(6) Die Dienstzeit als Professor (§ 59 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes, § 46 des Hochschulrahmengesetzes) kann über die in Absatz 5 Satz 1 getroffene Regelung hinaus auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen; die Mindestprobezeit dauert drei Monate.

(7) In das Beamtenverhältnis auf Probe kann eingestellt werden, wer das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. § 14 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 oder Nr. 3 ist entsprechend anzuwenden. Das Fachministerium kann nach den besonderen Erfordernissen der Laufbahnen abweichend von Satz 1 Mindestaltersgrenzen festsetzen oder die Höchstaltersgrenze herabsetzen.

§ 2 Bes. NLVO

Probezeit

(1) Ist eine schulpraktische Prüfung abzulegen, tritt diese an die Stelle der in § 18 Abs. 1 Satz 2 NLVO genannten Prüfungen.

(2) Dienstzeiten als Lehrkraft an anerkannten Ersatzschulen und Dienstzeiten als pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter bei Einrichtungen oder Landesorganisationen der Erwachsenenbildung sollen bei einer Einstellung in den Dienst des Landes auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Bei der Anrechnung von Dienstzeiten als Lehrkraft an anerkannten Ersatzschulen ist eine Mindestprobezeit von sechs Monaten, in den anderen Fällen eine Mindestprobezeit von einem Jahr zu leisten.

(3) Wer an eine anerkannte Ersatzschule außerhalb des Landes beurlaubt war, braucht keine Probezeit außerhalb dieser Beurlaubung zu leisten.

Unterrichtsbesichtigungen und Unterrichtsbesuche –

Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte¹⁾

Gem. Erl. d. MK u. d. MS v. 5.5.1982 - 104-03 002 - (Nds. MBl. S. 499, SVBl. S. 110), geändert durch Gem. RdErl. d. MK u. d. MS v. 17.05.2005 (Nds. MBl. S. 404, SVBl. S. 394)

- *VORIS 20411 01 00 07 023* -

Bezug:

- Gem. Erl. v. 1.3.1968 (Nds. MBl. S. 230), zuletzt geändert durch Gem. Erl. v. 31.10.1983 (Nds. MBl. S. 956)
- Gem. Erl. v. 25.8.1975 (Nds. MBl. S. 1337; SVBl. S. 234)
- Erl. v. 24.6.1975 (SVBl. S. 185)

I.

Für die vom Geltungsbereich des Bezugerlasses zu a gemäß Nr. 6.4 ausgenommenen Lehrkräfte wird Folgendes bestimmt:

1 – Eine dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte erfolgt nur aus besonderem Anlass. Sie ist vorzunehmen

- spätestens zwei Monate vor Ablauf der Probezeit, falls keine Bewährungsprüfung i. S. des § 11 Abs. 1 Nr. 3 Halbsatz 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) verlangt wird,
- vor der Übertragung einer neuen Aufgabe (z. B. Beratungslehrer, Fachseminarleiter, Auslandsschuldienst),
- vor einer Beförderung oder der Übertragung eines höherwertigen Amtes i. S. von § 44 Abs. 5 NSchG,
- vor einer Versetzung in den Bereich einer anderen Schulbehörde, sofern die aufnehmende Behörde darum ersucht,
- auf Anordnung der obersten Dienstbehörde.
Eine dienstliche Beurteilung kann außerdem vorgenommen werden
- im Rahmen der Personalplanung,
- aufgrund einer Beanstandung (z. B. in Beschwerdefällen).

2 – Die dienstliche Beurteilung obliegt der oder dem allgemein zuständigen oder im Einzelfall damit beauftragten Beamtin oder Beamten der Schulbehörde. Bei dem Beurteilungsanlass gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 1 ist die Schulleiterin oder der Schulleiter zuständig; wird die Probezeit ganz oder teilweise während der Beurlaubung an eine anerkannte Ersatzschule geleistet, so richtet sich die Zuständigkeit grundsätzlich nach Satz 1 und nur dann nach Halbsatz 1, wenn die Schulleiterin oder der Schulleiter eine an die Ersatzschule beurlaubte Lehrkraft ist. Soweit Schulen die dienstrechtliche Befugnis zur Beförderung von Lehrkräften übertragen ist, obliegt bei dem entsprechenden Beurteilungsanlass gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 3 an diesen Schulen die dienstliche Beurteilung der Schulleiterin oder dem Schulleiter.

Bei Beurteilungsanlässen gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 4 und Satz 3 Ziff. 7 kann an Gymnasien und berufsbildenden Schulen eine Fachberaterin oder ein Fachberater mit der Beurteilung beauftragt werden.

Mit der Beurteilung nebenberuflicher Lehrkräfte kann die Schulleiterin oder der Schulleiter beauftragt werden.

3 – Die dienstliche Beurteilung muss sich auf die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten der Lehrkraft sowie auf die Ergebnisse ihrer Arbeit erstrecken. Sie stützt sich auf eine Unterrichtsbesichtigung, die in der Regel zwei Unterrichtsstunden umfasst, und auf eine abschließende Besprechung. Die Unterrichtsbesichtigung ist in zwei verschiedenen Fächern vorzunehmen; sie kann außerdem – sofern die Lehrkraft dort unterrichtet – an zwei verschiedenen Schulformen erfolgen. Die dienstliche Beurteilung gemäß Nr. 2 Satz 1 stützt sich ferner auf weitere Erkenntnisse, die die Schulaufsichtsbeamtin in ihrer oder der Schulaufsichtsbeamte in seiner dienstlichen Tätigkeit gewonnen hat. Dabei sind Angaben der Schulleiterin oder des Schulleiters oder eines Mitgliedes der kollegialen Schulleitung und ggf. auch der Fachberaterin oder des Fachberaters in die Beurteilung einzubeziehen und als solche darzulegen. Auf Berichte, Niederschriften oder andere Schriftstücke kann Bezug genommen

werden, soweit diese der oder dem zu Beurteilenden bekannt sind.

Bei Beurteilungsanlässen gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 2 und 3 ist auf die für den Anlass der Beurteilung wesentlichen Merkmale der Befähigung und der fachlichen Leistung einzugehen und – soweit erforderlich – neben der Unterrichtsbesichtigung eine Besichtigung in Funktionen (z. B. als Leiterin oder Leiter einer Konferenz) vorzusehen. Im Falle der erneuten Übertragung eines höherwertigen Amtes mit zeitlicher Begrenzung kann auf die Unterrichtsbesichtigung verzichtet werden.

Unterrichtsbesichtigungen sind in der Regel vorher anzukündigen. Bei dem Beurteilungsanlass gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 1 kann von einer anlassbezogenen Unterrichtsbesichtigung abgesehen werden, sofern die Schulleiterin oder der Schulleiter aus dem Unterricht der Lehrkraft während des letzten Jahres der Probezeit bereits hinreichende Erkenntnisse für die Feststellung der Bewährung gewonnen hat.

4 – Das Ergebnis der Beurteilung ist in einer Note entsprechend § 16 Abs. 5 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) zusammenzufassen. Bei dem Beurteilungsanlass gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 1 tritt an die Stelle einer Note die Feststellung, dass sich die Lehrkraft in der Probezeit bewährt oder nicht bewährt hat. Kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden, so ist dies unter Angabe der dafür maßgeblichen Gründe zu vermerken. Sofern auf Grund der Prüfungsnote nach § 18 Abs. 1 Satz 2 NLVO eine Kürzung der Probezeit in Betracht kommt, ist im Falle der Bewährungsfeststellung ergänzend darzulegen, ob die praktische Bewährung eine Kürzung der Probezeit rechtfertigt.

5 – Die Bestimmungen über die Mitteilung der Beurteilung an die Beamtin oder den Beamten gemäß § 101c Sätze 2 und 3 NBG sowie die Nummern 8.1 bis 8.3 der Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst vom 9.11.2004 (Nds. MBl. S. 783) sind zu beachten.

II.

1 – Neben Unterrichtsbesichtigungen, die einer Beurteilung dienen, gibt es Unterrichtsbesuche zur wechselseitigen Information und zur Beratung. Unterrichtsbesuche sind vorher anzukündigen.

Unterrichtsbesuche durch Beamtinnen und Beamte der Schulbehörde dienen vorrangig der pädagogischen, didaktischen und methodischen Beratung. Sie können auch in der Weise vorgenommen werden, dass der Unterricht aller Lehrkräfte eines Unterrichtsfachs oder Fachbereichs, eines Schuljahrgangs oder einer Schule besucht wird. Über den Unterrichtsbesuch ist ein Vermerk zu fertigen, der den Unterrichtsverlauf und die Beratungsschwerpunkte wiedergibt. Der Vermerk ist der Lehrkraft zur Kenntnis zu geben und zu den Personalakten zu nehmen. Jede Lehrkraft sollte mindestens einmal in fünf Jahren im Unterricht besucht werden.

2 – Unterrichtsbesuche durch die Schulleiterin oder den Schulleiter (§ 43 Abs. 2 Nr. 7 NSchG) dienen – ebenso wie gegenseitige Unterrichtsbesuche – vorrangig der wechselseitigen Information und der allgemeinen Beratung. Sie sollen dazu beitragen, die Verständigung in der Schule zu fördern und die sachgerechte Darstellung der Arbeit der Schule nach außen zu ermöglichen. In der Regel werden über Unterrichtsbesuche durch die Schulleiterin oder den Schulleiter keine Vermerke gefertigt; andernfalls gilt Nr. 1 Sätze 5 und 6 entsprechend. Die Häufigkeit der Unterrichtsbesuche liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Schulleiterin oder des Schulleiters und richtet sich nach den jeweiligen Verhältnissen an der Schule.

III.

Dieser Gem. RdErl. tritt am 1.8.1982 in Kraft. Nrn. 3 und 15 des Bezugerlasses zu b sowie der Bezugerlass zu c werden aufgehoben (ursprüngliche Fassung).

Dieser Erlass tritt am 15.05.2005 in Kraft (*geänderte Fassung*).

¹⁾ Zu diesem Erlass folgt ein Aufsatz im nichtamtlichen Teil von Heft 7 (1982).

I. Allgemeine Hinweise

Grundlage für die Feststellung der Bewährung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis ist der Erlass des MK zur Feststellung der Bewährung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis in der Probezeit vom 12. November 1996 (SVBl. S. 440).

Bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis ist vor Ablauf der gem. § 5 BAT regelmäßig auf sechs Monate fest gelegte Probezeit festzustellen, ob sie sich bewährt haben (Ausnahme: Lehrkräfte mit befristeten Verträgen. Hier beträgt die Probezeit lediglich sechs Wochen). Diese Feststellung ist Grundlage für die Entscheidung, ob eine Weiterbeschäftigung auf Dauer erfolgen soll oder ob bis zum Ende der Probezeit eine Kündigung wegen Nichtbewährung auszusprechen ist. Haben Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis in der Probezeit an insgesamt mehr als 10 Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl der Arbeitstage, die der Zahl der über 10 hinausgehenden Fehltage entspricht. Eine Verlängerung der Probezeit wegen Nichtbewährung ist nicht möglich.

II. Hinweise zum Verfahren

Der Erlass vom 12. November 1996 regelt detailliert die Ausübung der Befugnis zur Feststellung der Bewährung (siehe Anlage). Im Übrigen werden folgende ergänzende Hinweise gegeben:

Mit der sechsmonatigen Probezeit steht nur ein relativ kurzer Zeitraum zur Verfügung. In dieser Zeit müssen sich die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis bewähren. Zugleich muss die Eignung für die auszuübenden Tätigkeiten beurteilt werden. Es ist daher notwendig, dass neu eingestellte Lehrkräfte von Beginn an durch die Schulleiterinnen und Schulleiter angemessen betreut und erforderlichenfalls beraten werden. Insbesondere sollen erkennbar gewordene Eignungs- und Leistungsmängel frühzeitig aufgezeigt und den Lehrkräften dadurch Gelegenheit gegeben werden, den an sie zu stellenden Anforderungen noch bis zum Ablauf der Probezeit zu genügen. Die Schulleiterinnen und Schulleiter sollen über ihre diesbezüglichen Aktivitäten Aufzeichnungen machen, um diese nötigenfalls belegen zu können.

Zu der vorerwähnten fürsorglichen Begleitung der Lehrkräfte durch die Schulleiterinnen und Schulleiter gehört auch nach Nr. 2 des Erlasses vom 12. November 1996 im Verlauf der Probezeit mindestens einmal durchzuführende und vorher anzukündigende Unterrichtsbesuch. Ein solcher Unterrichtsbesuch sollte dann spätestens nach drei Monaten, also genau nach der Hälfte der Probezeit durchgeführt werden, wenn sich bis dahin begründete Zweifel an der Eignung der Lehrkräfte ergeben haben. Sofern diese Zweifel danach noch fortbestehen oder sich überdies noch verstärkt haben und sich damit eine Nichtbewährung abzeichnet, ist ein ausführlicher Vermerk mit Darstellung sämtlicher Fakten, die zu der negativen Eignungsaussage führten (u. a. festgestellte Eignungs- und Leistungsmängel, Daten und Ergebnisse von Beratungsgesprächen und Unterrichtsbesuchen), zu fertigen. Dieser Vermerk wird als Grundlage für möglicherweise durchzuführende arbeitsrechtliche Maßnahmen (z.B. eine Abmahnung) benötigt.

Abgesehen von dem ggf. zu fertigenden Vermerk sind von den Schulleiterinnen und Schulleitern über die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis rechtzeitig vor dem Ende der Probezeit Bewährungsberichte mit einer endgültigen Eignungsaussage zu erstellen. Diese Bewährungsberichte sind den Lehrkräften bekannt zu geben und mit diesen auf Wunsch zu besprechen. Die abschließenden Bewährungsberichte sind in den Fällen

- positiver Eignungsaussagen spätestens drei Wochen und
- der Nichtbewährung spätestens sieben Wochen vor Ablauf der Probezeit zu erstellen.

Die Bewährungsberichte sind formlos mit folgendem Inhalt zu erstellen:

- Angaben zur Person der Lehrkraft (Vorname, Name, Geburtsdatum),
- Angaben zum dienstlichen Einsatz in der Probezeit,
- Angaben über Unterrichtsbesuche (Datum der Ankündigung und Durchführung, Ergebnis),
- der Arbeitsleistungen in der Probezeit
 - bei Bewährung in Kurzfassung,
 - bei Nichtbewährung eingehende Schilderung, worauf sich diese Feststellung stützt,
- zusammenfassende Bewährungsaussage („bewährt“ oder „nicht bewährt“),
- Datum der Bekanntgabe und einer mit der Lehrkraft eventuell durchgeführten Besprechung,
- Ort und Datum, Unterschrift der Schulleiterinnen und Schulleiter.

Bei schwer behinderten Lehrkräften sind die Vorschriften des Sozialgesetzbuches (SGB IX) i.V.m. Nr. 8 der Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst vom 9. November 2004 (Nds. MBl. S. 783) zu beachten.

III. Beispiele

Muster 1

Bewährungsbericht über die Lehrkraft

Vordruck

für den Bericht aus Anlass der Feststellung der Bewährung in der Probezeit

Die Angaben 1. und 2. sind vorab von der Lehrkraft einzusetzen.

--

--

Name und Anschrift der Schule (Schulstempel)

Eingang Schule

Bewährungsbericht

gem. Erl. d. MK.104-03002 (20) vom 12.11.96

hier: ... vom ...

1. Angaben zur Person:

Name:		Vorname:		ggf. Geburtsname:	
Geburtsdatum:	<input type="checkbox"/> Le/Li i. A.	<input type="checkbox"/> "Springer/in"	<input type="checkbox"/>	Funktion:	
Lehrbefähigung: 1. Fach:		2. Fach:		ggf. 3. Fach:	
Studium: von: bis: Uni:		1. Lehramtsprüfung: am:		2. Lehramtsprüfung: am:	
Vorbereitungsdienst: ABS		Schule:		Schwerbehindert: <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja, %	
Bemerkungen:					

= Zutreffendes bitte ankreuzen! ↗

2.1 Angaben zum derzeitigen dienstlichen Einsatz:

Schule:		seit: ggf. bis:		Bemerkungen:	
Regelstunden:	Ermäßigungsstunden:		gewährt für:		
Ordinariat Kl.:	überwieg. Einsatz in Kl.:		Fächer:		
Kurse, AG'en oder o. ä.:			Besondere Aufgaben:		

2.2 ggf. Angaben zum dienstlichen Einsatz an weiteren Schulen (z.B. Abordnung)

Schule:		seit: ggf. bis:		Bemerkungen:	
Regelstunden:	Ermäßigungsstunden:		gewährt für:		
Ordinariat Kl.:	überwieg. Einsatz in Kl.:		Fächer:		
Kurse, AG'en oder o. ä.:			Besondere Aufgaben:		

= Zutreffendes bitte ankreuzen! ↗

3. Die Angaben unter 2.1 u. 2.2 werden bestätigt:

(Unterschrift der Schulleiterin / des Schulleiters)

4. Grundlagen der Berichtes; dieser Bericht stützt sich auf

4.1 Unterrichtsbesuche gem. Abs. 2 Ziff. 2 des Bezugserlasses:

am: <i>(Datum)</i>	Zeit: <i>von bis</i>	Bemerkungen:
Fach:	Klasse/Lerngruppe:	Ju: Mä:
Thema:	Ziele:	

(ggf. weitere Unterrichtsbesuche)

am: <i>(Datum)</i>	Zeit: <i>von bis</i>	Bemerkungen:
Fach:	Klasse/Lerngruppe:	Ju: Mä:
Thema:	Ziele:	

am: <i>(Datum)</i>	Zeit: <i>von bis</i>	Bemerkungen:
Fach:	Klasse/Lerngruppe:	Ju: Mä:
Thema:	Ziele:	

4.2 Der Bericht stützt sich außerdem auf weitere Erkenntnisse über die Arbeit der Lehrkraft, vor allem auf

5. Zusammenfassender Bericht und Begründung der Bewährungsaussage:
(muss bei Nichtbewährung gem. Abs. 2 Ziff. 4 des Bezugserlasses unbedingt erstellt werden!)

Fortsetzung siehe Anlage

6. Bewährungsaussage gem. Abs. 2 Ziff. 3 des Bezugserlasses

Frau / Herr
(Name der Lehrkraft)

hat sich aus Sicht der Schule in der Probezeit bewährt.
Ich empfehle die Weiterbeschäftigung über die Probezeit hinaus.

hat sich in der Probezeit nicht bewährt.
Ausführliche Begründung siehe unter 5.

7. Offenlegung

Die Lehrkraft hat eine Ausfertigung des vorstehenden Berichtes erhalten.

Die Lehrkraft wünschte eine Besprechung des Bewährungsberichtes. Diese wurde amin.....von mir durchgeführt.

Die Lehrkraft verzichtete auf eine Besprechung des Bewährungsberichtes.

= Zutreffendes bitte ankreuzen! ↗

OrtDatumUnterschrift der Schulleiterin/des Schulleiters

Muster 2

Schule:

Bewährungsbericht über die Lehrkraft			
Gem. Erlass d. MK vom 12.11.1996 – 104-03 002 (20)			
		geb.	

1. Angaben zur Person

Name:	Vorname:	ggfs. Geburtsname:	
<input type="checkbox"/> Lehrkraft im Angestelltenverhältnis	<input type="checkbox"/> Springerlehrkraft	<input type="checkbox"/> Quereinsteiger	<input type="checkbox"/> sonstiger Status
Lehrbefähigung:	1. Fach	2. Fach	ggfs. 3. Fach
Vorbereitungsdienst:	Seminar:	Schule:	Schwerbehindert <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
ggfs. Bemerkungen			

2.1 Angaben zum derzeitigen dienstliche Einsatz

an der berichtenden Schule seit:	überwiegender Einsatz im Bereich	<input type="checkbox"/> Grundschule <input type="checkbox"/> Hauptschule <input type="checkbox"/> Realschule	
Anzahl Regelstunden:	Ermäßigungsstunden:	gewährt für:	tatsächliche Stundenzahl:
Überwiegender Einsatz in folgenden Fächern:	Fach	Fach	Fach
besondere Aufgaben oder Funktionen:			

2.2 gfs. Angaben zum dienstlichen Einsatz an weiteren Schulen (z. B. Abordnungen)

an der Schule seit: mit folgender Stundenzahl	überwiegender Einsatz im Bereich	<input type="checkbox"/> Grundschule <input type="checkbox"/> Hauptschule <input type="checkbox"/> Realschule	
Überwiegender Einsatz in folgenden Fächern:	Fach	Fach	Fach
besondere Aufgaben oder Funktionen:			

3. Grundlagen des Berichts:

3.1 Der Bericht stützt sich auf folgende Unterrichtsbesuche

Besuch am:	Zeit: von: bis:	Unterrichtsbesuch angekündigt am:
Fach:		Klasse:
Thema: (nach Angaben der Lehrkraft)		Ziele: nach Angaben der Lehrkraft
Bemerkungen: Die besichtigte Unterrichtsstunde entspricht den Anforderungen in den Bereichen <ul style="list-style-type: none"> - schülerbezogene Unterrichtsplanung, - durchführung und reflektion - didaktische Unterrichtsvorbereitung - methodische Fähigkeit - angemessener Unterrichtserfolg - Einhaltung der Vorgaben der Fachkonferenz (keine abschließende Aufzählung) 		

Gffs. weitere Unterrichtsbesuche. Insbesondere bei festgestellten Mängeln im ersten Unterrichtsbesuch oder bei sonst aufgetretenen Beanstandungen zwingend erforderlich:

Besuch am:	Zeit: von: bis:	Unterrichtsbesuch angekündigt am:
Fach:		Klasse:
Thema: (nach Angaben der Lehrkraft)		Ziele: nach Angaben der Lehrkraft
Bemerkungen: Die besichtigte Unterrichtsstunde entspricht den Anforderungen in den Bereichen <ul style="list-style-type: none"> - schülerbezogene Unterrichtsplanung, - durchführung und reflektion - didaktische Unterrichtsvorbereitung - methodische Fähigkeit - angemessener Unterrichtserfolg - Einhaltung der Vorgaben der Fachkonferenz (keine abschließende Aufzählung) 		

3.2 Der Bericht stützt sich außerdem auf folgende weitere Erkenntnisse über die Lehrkraft:

Persönliche Eignung:	<input type="checkbox"/> keine Beanstandungen <input type="checkbox"/> folgende Besonderheiten:
Fachliche Eignung:	
Umgang mit Schülerinnen und Schülern	<input type="checkbox"/> keine Beanstandungen <input type="checkbox"/> folgende Besonderheiten:
Zusammenarbeit mit den Erziehungsberechtigten	<input type="checkbox"/> keine Beanstandungen <input type="checkbox"/> folgende Besonderheiten:
Wahrnehmung schulischer Pflichten	<input type="checkbox"/> keine Beanstandungen <input type="checkbox"/> folgende Besonderheiten:
Zusammenarbeit mit Schulleitung und Kollegium	<input type="checkbox"/> keine Beanstandungen <input type="checkbox"/> folgende Besonderheiten:

Grundsätzlich gilt: ergänzende Stellungnahmen sind bei Bedarf beigefügt.

Dieser Bericht wird ergänzt durch Seiten weiterer Berichte.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich die Lehrkraft bewährt / nicht bewährt hat.

Die Lehrkraft hat eine Ausfertigung des vorstehenden Berichts erhalten. Eine Besprechung über den Inhalt des Berichts wurde mit der Lehrkraft am _____ durchgeführt.

Datum

Unterschrift der Schulleitung

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 5 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- Feststellung der Bewährung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis in der Probezeit (Erl. d. MK v. 12. November 1996-104-03 002 (20), SVBl. S. 440)

§ 5 BAT

Probezeit

Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist oder der Angestellte im unmittelbaren Anschluss an ein erfolgreich abgeschlossenes Ausbildungsverhältnis nach dem Manteltarifvertrag für Auszubildende bei derselben Dienststelle oder bei demselben Betrieb eingestellt wird. Hat der Angestellte in der Probezeit an insgesamt mehr als zehn Arbeitstagen nicht gearbeitet, verlängert sich die Probezeit um die Zahl von Arbeitstagen, die der Zahl der über zehn hinausgehenden Fehltage entspricht.

Feststellung der Bewährung von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis in der Probezeit

Erl. d. MK v. 12. November 1996-104-03 002 (20); SVBl. S. 440

Vor Ablauf der Probezeit ist bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis festzustellen, ob sie sich bewährt haben. Die Befugnis zu dieser Feststellung wird hiermit im Rahmen der Schulverwaltungsreform auf die Schulleiterinnen und Schulleiter übertragen.

Bei der Ausübung dieser Befugnis ist insbesondere folgendes zu beachten:

1. Während der nach § 5 Bundes-Angestelltentarifvertrag regelmäßig auf sechs Monate festgelegten Probezeit muss sich das Land Niedersachsen als Arbeitgeber Klarheit über die Bewährung der Lehrkraft verschaffen. Der Lehrkraft ist in der Probezeit ausreichend Gelegenheit zur Bewährung einzuräumen. Bei Nichtbewährung hat die Bezirksregierung bis zum Ende der Probezeit die Kündigung auszusprechen oder zumindest – im Hinblick auf den Zeitbedarf für die nach § 65 Abs. 2 Nr. 9 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz vorgeschriebene Mitbestimmung der Personalvertretung – das Kündigungsverfahren einzuleiten. Mängel, die während der Probezeit aufgetreten und unbeanstandet geblieben sind, können nach Ablauf der Probezeit nicht mehr als Grundlage für arbeits-

rechtliche Maßnahmen herangezogen werden. In Zweifelsfällen ist mit der Bezirksregierung das weitere Verfahren abzustimmen.

2. Die Schulleiterin oder der Schulleiter muss sich während der Probezeit ein Bild von den Leistungen der Lehrkraft machen. Dazu ist mindestens ein Unterrichtsbesuch durchzuführen. Jeder Unterrichtsbesuch ist vorher anzukündigen. Sobald sich Zweifel daran ergeben, dass sich die Lehrkraft in der Probezeit bewähren wird, ist die Bezirksregierung unverzüglich darüber zu unterrichten.
3. Rechtzeitig vor dem Ende der Probezeit hat die Schulleiterin oder der Schulleiter einen Bewährungsbericht zu erstellen, der mit dem Ergebnis abzuschließen ist, dass sich die Lehrkraft in der Probezeit bewährt hat oder nicht bewährt hat. Nach der Fertigstellung des Bewährungsberichtes ist dieser der Lehrkraft bekannt zu geben und auf Wunsch mit ihr zu besprechen; die Bekanntgabe erfolgt, bevor der Bewährungsbericht der Bezirksregierung vorgelegt wird. Er muss der Bezirksregierung spätestens drei Wochen vor Ablauf der Probezeit vorliegen.
4. Wird festgestellt, dass sich die Lehrkraft nicht bewährt hat, ist in dem Bewährungsbericht im Einzelnen darzulegen, worauf sich diese Feststellung stützt.
5. Die Feststellung, dass unbefristet eingestellte Vertretungslehrkräfte („Springer“) sich in der Probezeit bewährt oder nicht bewährt haben, obliegt jeweils der Schulleiterin oder dem Schulleiter der Schule, an der die Vertretungskraft überwiegend eingesetzt ist. Soweit über den Einsatz an anderen Schulen von den dortigen Schulleiterinnen und Schulleitern Angaben vorliegen, sind in den Bewährungsbericht einzubeziehen.

I. Allgemeine Hinweise

Die Beurteilung zur Feststellung der Bewährung in der Probezeit bestimmt sich nach dem Gemeinsamen Runderlass des MK und des MS vom 5. Mai 1982 (SVBl. S. 110) i. d. F. vom 17. Mai 2005 (Nds. MBl. S. 404, SVBl. S. 394). Die Schulleiterinnen und Schulleiter müssen sich während der Probezeit persönlich ein Bild von den Leistungen der Lehrkraft machen. Die Hinzuziehung von Fachberaterinnen und Fachberatern, Koordinatorinnen und Koordinatoren etc. ist möglich. Eine anlassbezogene Unterrichtsbesichtigung kann entfallen, wenn die Schulleiterinnen und Schulleiter aufgrund bisheriger Unterrichtsbesuche und hinreichender weiterer Erkenntnisse im letzten Jahr der Probezeit voraussichtlich die Bewährung der Lehrkräfte in der Probezeit feststellen können.

II. Hinweise zum Verfahren

Die dienstliche Beurteilung muss sich auf die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten der Lehrkraft sowie auf die Ergebnisse ihrer Arbeit erstrecken. Sie stützt sich auf eine Unterrichtsbesichtigung, die in der Regel zwei Unterrichtsstunden umfasst, und auf eine abschließende Besprechung. Die Unterrichtsbesichtigung ist in zwei verschiedenen Fächern vorzunehmen; sie kann außerdem – sofern die Lehrkraft dort unterrichtet – an zwei verschiedenen Schulformen erfolgen. An die Stelle einer Note tritt die Feststellung, dass sich die Lehrkraft in der Probezeit bewährt oder nicht bewährt hat.

Kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden, so ist dies unter Angabe der dafür maßgeblichen Gründe zu vermerken. Sofern aufgrund der Prüfungsnote nach § 18 Abs. 1 Satz 2 NLVO eine Kürzung der Probezeit in Betracht kommt, ist im Falle der Bewährungsfeststellung ergänzend darzulegen, ob die praktische Bewährung eine Kürzung der Probezeit rechtfertigt.

In den Fällen des § 4 Bes. NLVO (Lehrer für Fachpraxis) und § 12 Bes. NLVO wird die Bewährung in der Probezeit durch Ablegung einer Prüfung im Sinne des § 11 Abs. 1 Nr. 3 Halbsatz 2 NBG festgestellt. Eine dienstliche Beurteilung erfolgt in diesen Fällen nicht.

Die Qualifizierungsphase dauert zweieinhalb Jahre und wird mit der Bewährungsprüfung abgeschlossen. Sie kann um ein Jahr verlängert werden, wenn die Prüfung nicht bestanden wurde oder sie aus von den zu Qualifizierenden nicht zu vertretenden Gründen nicht rechtzeitig abgeschlossen werden kann.

Bei endgültigem Nichtbestehen der Prüfung enden mit Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse gleichzeitig die Qualifizierungsphase und das Beamtenverhältnis auf Probe durch Entlassung wegen mangelnder Bewährung in der Probezeit (§ 7 Abs. 5 Niedersächsische Laufbahnverordnung – NLVO).

III. Beispiele

Fehlverhalten in der Probezeit:

In der Probezeit sollen die Beamtinnen und Beamte nachweisen, dass sie für eine Beschäftigung „auf Lebenszeit“ in allen dabei möglicherweise auf sie zukommenden Aufgaben und Verwendungen, ggf. auch solche in Beförderungssämtern, die erforderliche fachliche und persönliche Eignung besitzen. In dieser Zeit stehen sie unter besonderer Beobachtung zur Feststellung der Bewährung in dem genannten Sinne. Wer – schon – in einer solchen Zeit Pflichtverletzungen begeht, legt eine erhebliche Charakterschwäche an den Tag und begründet erhebliche Zweifel an der Entwicklung seines Willens und seiner Fähigkeit zur Pflichterfüllung, wenn er erst den „sicheren Haften“ der Lebenszeitverbeamtung erreicht haben wird.

Kann in der Probezeit die Eignung nicht zweifelsfrei festgestellt werden, muss in aller Regel nach § 41 Abs. 4 Nr. 2 NBG die Beamtin oder der Beamte entlassen werden.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 11 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 7 Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)

§ 11 NBG

Voraussetzungen für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit

(1) Zum Beamten auf Lebenszeit darf nur ernannt werden, wer

1.

a) die Einstellungsbedingungen als Laufbahnbewerber (§ <http://intra.voris.niedersachsen.de/cgi-bin/voris/lexcgi.cgi?PRDT=voris&STWT=NBG,NI+/%7dP+...9&NM=T&LI=T&UXZ=10953361103153&ac=27>) erfüllt und, wenn durch Vorschriften auf Grund des § 28 nichts anderes bestimmt ist, den Vorbereitungsdienst abgeleistet und die vorgeschriebenen Prüfungen abgelegt hat, oder

b) die Einstellungsbedingungen als anderer Bewerber (§§ 9, 10) erfüllt,

2. das 27. Lebensjahr vollendet und

3. sich als Beamter auf Probe in der Probezeit bewährt hat; um festzustellen, ob sich der Beamte in der Probezeit bewährt hat, kann die Ablegung einer Prüfung verlangt werden.

(2) Ein Beamtenverhältnis auf Probe ist spätestens nach fünf Jahren in ein solches auf Lebenszeit umzuwandeln, wenn der Beamte die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt. Die Frist verlängert sich um die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge.

§ 7 NLVO

Verleihung von Beförderungsämtern

(1) Beförderung ist eine Ernennung, durch die dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung verliehen wird. Einer Beförderung steht es gleich, wenn dem Beamten, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert, ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird; dies gilt nicht für eine Amtsübertragung im Sinne des § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes.

(2) Ein Beförderungssamt in der Besoldungsgruppe A 12 oder ein Beförderungssamt mit höherem Endgrundgehalt einer Laufbahn des gehobenen Dienstes darf Beamten erst verliehen werden, wenn sie eine Dienstzeit von acht Jahren zurückgelegt haben.

(3) Ein Beförderungssamt in der Besoldungsgruppe A 16 oder in der Besoldungsgruppe R 2 mit Amtszulage oder ein Beförderungssamt mit höherem Endgrundgehalt einer Laufbahn des höheren Dienstes darf Beamten erst verliehen werden, wenn sie eine Dienstzeit von sechs Jahren zurückgelegt haben.

Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe wegen Nichtbewährung in fachlicher Hinsicht ¹⁾	10
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Beamtinnen und Beamte auf Probe können entlassen werden, wenn sie sich in der Probezeit nicht bewähren (§ 39 Abs. 1 Nr. 2 NBG). Ihre Entlassung wegen Nichtbewährung in der Probezeit rechtfertigt sich aus dem beamtenrechtlichen Leistungsprinzip (Art. 33 Abs. 2 GG, § 8 Abs. 1 NBG). Der hierbei zu beachtende Leistungsgrundsatz soll gewährleisten, dass nur in jeder Hinsicht geeignete Personen zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit ernannt werden. Die Feststellung der Nichtbewährung von Probebeamtinnen und Probebeamten hat besondere Bedeutung, da Fehleinschätzungen nach der Ernennung zu Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit grundsätzlich nicht mehr korrigierbar sind.

Probezeit im Sinne von § 39 Abs. 1 Nr. 2 NBG ist diejenige Zeit, während der sich die Beamtinnen und Beamten auf Probe bewähren sollen. Die Dauer der Probezeit für die einzelnen Laufbahnen sowie für andere Bewerber ergibt sich aus § 29 NBG. Die Probezeit soll insbesondere erweisen, dass die Beamtinnen und Beamten nach Einarbeitung die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamtinnen und Beamten sind während der Probezeit zu bewerten. Am Ende der Probezeit wird festgestellt, ob die Beamtinnen und Beamten sich bewährt haben. Grundlage für die Feststellung der Bewährung oder Nichtbewährung der Beamtinnen und Beamten auf Probe sind die nachgewiesenen Eignungen sowie die gezeigten Leistungen während der Probezeit. Die Feststellung beruht zudem auf einer Prognose, ob die Beamtinnen und Beamten auf Dauer den an ihre Laufbahn zu stellenden Anforderungen gewachsen sein werden. Mangelnde Bewährung bedeutet, dass die für die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erforderliche Prognose nicht zugunsten der Beamtinnen und Beamten getroffen werden kann.

Die Entscheidung darüber, ob die Beamtinnen und Beamten sich in der Probezeit nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bewährt haben, ist ein Akt wertender Erkenntnis der

¹⁾ Die dienstrechtliche Befugnis zur Entlassung von Beamtinnen und Beamten wegen Nichtbewährung in gesundheitlicher Hinsicht verbleibt bei der Landesschulbehörde.

für diese Beurteilung zuständigen Behörde. Dabei genügen ernsthafte Zweifel, ob die Beamtinnen und Beamten die Eignung und Befähigung besitzen und die fachlichen Leistungen erbringen, die für die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit notwendig sind, um eine Bewährung zu verneinen.

Den Beamtinnen und Beamten auf Probe ist nach dem Sinn und Zweck der laubahnrechtlichen Probezeit grundsätzlich während der gesamten – regelmäßigen oder auch verlängerten – Probezeit die Möglichkeit zu geben, ihre Eignung nachzuweisen, sodass auch Leistungssteigerungen innerhalb dieses Zeitraumes zu berücksichtigen sind. Während der Probezeit eintretende Tatsachen, die ernsthafte Zweifel an der fachlichen Leistung der Beamtinnen und Beamten auf Probe begründen, sind umfassend zu dokumentieren und ihnen bekannt zu geben. Gleichzeitig ist schriftlich festzuhalten, welche Beratungsangebote und Hilfestellungen den Beamtinnen und Beamten im Hinblick auf die festgestellten Mängel aufgezeigt wurden.

Wenn der Dienstherr nach der gebotenen sorgfältigen Abwägung aller dokumentierten Umstände zu der Überzeugung gelangt, dass sich die Beamtinnen und Beamten hinsichtlich ihrer fachlichen Leistung nicht bewährt haben, sind diese zu entlassen. Wenn auch in einer verlängerten Probezeit die festgestellten Mängel durch umfassende schulfachliche Unterstützung nicht behoben worden sind (Note „ungenügend“), können die Beamtinnen und Beamten schon vor Ablauf der Höchstdauer der Probezeit (5 Jahre) entlassen werden. Über die Entlassung bei Nichtbewährung in der Probezeit entscheidet die zuständige Behörde nach pflichtgemäßem Ermessen. § 7 Abs. 5 NLVO regelt jedoch, dass Beamtinnen und Beamte, die sich nicht bewähren, zu entlassen sind. Dieses bedeutet, dass von einer Entlassung im Rahmen der Ermessensausübung nur abgesehen werden kann, wenn dies in Einzelfällen aufgrund besonderer Umstände gerechtfertigt ist.

II. Hinweise zum Verfahren

Das Entlassungsverfahren ist in § 41 NBG geregelt. Sollen Beamtinnen und Beamte auf Probe, bei denen das Beamtenverhältnis im Bereich desselben Dienstherrn mindestens ein Jahr gedauert hat, entlassen werden, weil sie sich in der Probezeit nicht bewährt haben, so ist die Entlassung mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres auszusprechen (§ 41 Abs. 4 NBG). Die Entlassung der Beamtinnen und Beamten auf Probe unterliegt gem. § 65 Abs. 1 Nr. 13 NPersVG der personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmung. Gegebenenfalls sind die Frauenbeauftragte und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten zu beteiligen.

Die Entlassungsverfügung ist ein empfangsbedürftiger Verwaltungsakt. Die Schriftform ist zwingend vorgeschrieben. Die Entlassungsverfügung ist zu begründen, mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen und nach Maßgabe des § 191 NBG zuzustellen (vgl. §§ 2, 3, 5, 8 VwZG). Der Lauf der Entlassungsfrist beginnt mit dem Zeitpunkt der Zustellung der Entlassungsverfügung. Die Entlassungsverfügung sollte bei einer Entlassung wegen Nichtbewährung in der Probezeit folgenden Wortlaut haben:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Gemäß § 39 Abs. 1 Nr. 2 NBG werden Sie mit Ablauf des (hier die Frist des § 41 Abs. 4 NBG angeben) aus dem Beamtenverhältnis auf Probe zum Land Niedersachsen entlassen.

Begründung:

(Hier sind die tatsächlichen Feststellungen anzugeben, die dazu geführt haben, dass die Beamtin oder der Beamte sich nicht bewährt hat).

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

III. Beispiele

a) Verfügung an Beamten (Anhörung gemäß § 28 VwVfG)

Sehr geehrter Herr Mustermann,

nach § 39 Abs. 1 Nr. 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) kann ein Beamter auf Probe entlassen werden, wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt hat.

Sie wurden mit Wirkung vom 4. Februar 2000 in den Schuldienst des Landes Niedersachsen unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum Studienrat z. A. eingestellt. Mit Verfügung vom 10. Oktober 2002 wurde die Probezeit um ein Jahr und sechs Monate verlängert.

Auch während dieses Verlängerungszeitraumes konnte bis zum heutigen Tage die Bewährung in fachlicher Hinsicht nicht festgestellt werden.

Begründung für die Nichtbewährung ...

Eine Verlängerung Ihrer Probezeit wird nicht befürwortet, da es ausgeschlossen erscheint, dass in der dann verbleibenden Probezeit die Bewährung für den Beruf des Studienrats an einer berufsbildenden Schule festgestellt werden kann.

Sobald eindeutig die mangelnde Bewährung festgestellt wird und künftige Änderungen nicht erwartet werden, ist die Entlassung vor Ablauf der Probezeit auszusprechen. Unter Berücksichtigung der Fristen des § 41 Abs. 4 Nr. 2 NBG beabsichtige ich, Sie mit Ablauf des 30. September 2004 zu entlassen. Hierzu gebe ich Gelegenheit, sich bis zum 25. Mai 2004 zu äußern.

Für weitere Rückfragen oder ein Gespräch stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

(Herr Mustermann gibt bis zum 25. Mai 2004 keine Stellungnahme ab.)

b) Entlassungsverfügung

Sehr geehrter Herr Mustermann,

gemäß § 39 Abs. 1 Nr. 2 NBG i. V. m. § 41 Abs. 4 NBG entlasse ich Sie mit Ablauf des 30. September 2004 wegen Nichtbewährung in der Probezeit aus dem Beamtenverhältnis auf Probe.

Die sofortige Vollziehung der Maßnahme gem. § 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 VwGO 1. Alternative ordne ich an.

Begründung:

Gemäß § 39 Abs. 1 Nr. 2 NBG kann ein Beamter auf Probe entlassen werden, wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt. Nach § 7 Abs. 1 NLVO ist die Probezeit die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich der Laufbahnbewerber nach Erwerb der Befähigung für seine Laufbahn bewähren soll. Die Probezeit soll insbesondere beweisen, dass der Beamte nach Einarbeitung die ihm übertragenen Aufgaben erfüllt. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten sind während der Probezeit zu bewerten. Am Ende der Probezeit, die in der Laufbahn des höheren Dienstes drei Jahre beträgt, wird festgestellt, ob der Beamte sich bewährt hat. Nach dem Bewährungsbericht vom 13. September 2002 konnte die Bewährung

in der Probezeit nicht festgestellt werden. Aufgrund der aufgezeigten Mängel wurde mit Verfügung vom 10. Oktober 2002 die Probezeit um ein Jahr und sechs Monate bis zum 3. August 2004 verlängert. Während der Verlängerung der Probezeit hat sich gezeigt, dass trotz umfassender Unterstützungsmaßnahmen die Bewährung in fachlicher Hinsicht nicht erfolgt ist (Bewährungsbericht vom 25. März 2004).

Es erscheint überdies unwahrscheinlich, dass in einer weiteren zu verlängernden Probezeit Ihre Bewährung für die Laufbahn des Studienrates an berufsbildenden Schulen festgestellt werden kann.

Sobald eindeutig die mangelnde Bewährung festgestellt wird und eine künftige Änderung nicht zu erwarten ist, ist die Entlassung aus dem Beamtenverhältnis auf Probe auszusprechen, da in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nur berufen werden darf, wer sich als Beamter auf Probe in der Probezeit bewährt hat (§ 11 Abs. 1 Nr. 3 NBG i. V. m. § 7 Abs. 5 NLVO).

Unter Berücksichtigung der Fristen des § 41 Abs. 4 NBG entlasse ich Sie mit Ablauf des 30. September 2004 aus dem Beamtenverhältnis auf Probe.

Begründung für die Anordnung der sofortigen Vollziehung:

Das öffentliche Interesse der sofortigen Vollziehung dieser Verfügung besteht darin, dass bei Ihrem weiteren Verbleiben die ordnungsgemäße Unterrichtsversorgung Ihrer Schülerinnen und Schüler ernsthaft in Frage gestellt ist, da die Betroffenen in hohem Maße in ihrer schulischen Ausbildung beeinträchtigt und die Erfüllung des Bildungsauftrages der Schule damit gefährdet wäre.

Mit freundlichem Gruß

IV. Rechtsvorschriften:

- § 39 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 41 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 191 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 7 Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)
- § 2 Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG)

- § 3 Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG)
- § 4 Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG)
- § 5 Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG)
- § 8 Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG)

§ 39 NBG

Besondere Entlassungsgründe für Beamte auf Probe

(1) Der Beamte auf Probe kann entlassen werden,

1. wenn er eine Handlung begeht, die bei einem Beamten auf Lebenszeit eine Disziplinarmaßnahme zur Folge hätte, die nur im förmlichen Disziplinarverfahren verhängt werden kann, oder
2. wenn er sich in der Probezeit nicht bewährt.

(2) Ein Beamter auf Probe, der das Amt

1. eines Staatssekretärs,
2. eines Regierungspräsidenten,
3. des Präsidenten des Landesamtes für Verfassungsschutz,
4. des Leiters der Pressestelle der Landesregierung oder
5. eines Polizeipräsidenten

bekleidet, kann jederzeit entlassen werden, auch wenn kein Entlassungsgrund nach Absatz 1 vorliegt.

§ 41 NBG

Entlassungsverfahren

(1) Der Beamte wird, soweit verfassungsrechtlich nichts anderes bestimmt ist, von der Landesregierung entlassen. Sie kann ihre Befugnis auf andere Stellen übertragen,

(2) Die Entlassung tritt, wenn die Verfügung keinen späteren Zeitpunkt bestimmt und gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, mit dem Ende des Monats ein, der auf den Monat folgt, in dem die Entlassungsverfügung dem Beamten schriftlich bekannt gegeben worden ist.

(3) Die Entlassung tritt mit der Zustellung ein, wenn sie nach § 37 Abs. 1 Nr. 1 ausgesprochen wird, weil der Beamte sich weigert, den gesetzlich vorgeschriebenen Diensteid zu leisten. Wird ein Beamter auf Probe oder auf Widerruf entlassen, weil er eine Handlung begangen hat, die bei einem Beamten auf Lebenszeit eine Disziplinarmaßnahme zur Folge hätte, die nur im förm-

lichen Disziplinarverfahren verhängt werden kann, so kann die Entlassung mit sofortiger Wirkung ausgesprochen werden.

(4) Soll ein Beamter auf Probe, bei dem das Beamtenverhältnis im Bereich desselben Dienstherrn mindestens ein Jahr gedauert hat, entlassen werden, weil

1. der Beamte dienstunfähig ist und das Beamtenverhältnis nicht durch Eintritt in den Ruhestand endet oder
2. der Beamte sich in der Probezeit nicht bewährt hat oder
3. die Voraussetzungen des § 109 Abs. 3 vorliegen,

so ist die Entlassung mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres auszusprechen.

(5) Die Entlassung eines Beamten auf Widerruf ist mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres auszusprechen, wenn das Beamtenverhältnis im Bereich desselben Dienstherrn mindestens ein Jahr gedauert hat; dies gilt nicht in den Fällen des Absatzes 3 und des § 38 Abs. 2.

§ 191 NBG

Zustellung

Verfügungen und Entscheidungen, die dem Beamten oder Versorgungsberechtigten nach diesem Gesetz bekannt zu geben sind, sind zuzustellen, wenn durch sie eine Frist in Lauf gesetzt wird oder Rechte des Beamten oder Versorgungsberechtigten durch sie berührt werden. Die Zustellung richtet sich nach den Vorschriften des Niedersächsischen Verwaltungszustellungsgesetzes.

§ 7 NLVO

Probezeit

(1) Probezeit ist die Zeit im Beamtenverhältnis auf Probe, während der sich die Laufbahnbewerber nach Erwerb der Befähigung (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 4) oder andere Bewerber nach Feststellung der Befähigung (§ 4 Abs. 2) für ihre Laufbahn bewähren sollen. Die Probezeit soll insbesondere erweisen, dass die Beamten nach Einarbeitung die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen. Sie sollen während der Probezeit auf mehreren Dienstposten eingesetzt werden. Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Beamten sind während der Probezeit zu bewerten; am Ende der Probezeit wird festgestellt, ob der Beamte sich bewährt hat.

(2) Wenn die besonderen Verhältnisse der Laufbahn es erfordern, kann vorgeschrieben werden, dass die Beamten in ausgewählten Tätigkeitsbereichen in die Aufgaben ihrer Laufbahn eingearbeitet werden. Dieser besonders gestaltete Teil der Probezeit kann praxisbezogene Fortbildungsveranstaltungen umfassen; er soll ein Jahr nicht überschreiten.

(3) Die Zeit eines Urlaubs ohne Bezüge

1. für Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen oder zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungshilfe,
2. für sonstige Tätigkeiten, die dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dienen, gilt als Probezeit, wenn eine den Laufbahnanforderungen nach Art und Bedeutung gleichwertige Tätigkeit ausgeübt und das Vorliegen der Voraussetzungen spätestens bei Beendigung des Urlaubs festgestellt wird. Die Feststellung trifft das Fachministerium oder die von ihm bestimmte Stelle, soweit es sich um die gleichwertige Tätigkeit handelt, im Übrigen die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle. In den Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes ist jedoch mindestens ein Jahr außerhalb einer solchen Beurlaubung als Probezeit zu leisten. Die Zeit eines Urlaubs zum Erwerb der Befähigung für eine andere Laufbahn (§ 8 der Sonderurlaubsverordnung in der Fassung vom 22. Juli 1983, Nds. GVBl. S. 172, zuletzt geändert durch Verordnung vom 4. Dezember 1988, Nds. GVBl. S. 220), ist keine Probezeit.

(4) Die vorgeschriebene Probezeit gilt insoweit als abgeleistet, als der Beamte nach Erwerb oder Feststellung der Befähigung (§ 4 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 4 und Abs. 2) eine Dienstzeit im Beamtenverhältnis auf Probe oder nach der Verleihung eines Amtes in der entsprechenden oder einer gleichwertigen Laufbahn zurückgelegt und sich bewährt hat. War dem Beamten bereits ein Amt verliehen, ist § 10 Abs. 1 Satz 1 nicht anzuwenden.

(5) Beamte, die sich nicht bewähren, werden entlassen. Laufbahnbewerber können jedoch mit ihrer Zustimmung in die nächst niedrigere Laufbahn derselben Fachrichtung übernommen werden, wenn sie nach § 17 Abs. 1 Nr. 1 auch die Befähigung für die nächst niedrigere Laufbahn derselben Fachrichtung erworben haben. Die in der bisherigen Laufbahn abgeleistete Probezeit kann auf die Probezeit für die neue Laufbahn angerechnet werden; § 18 Abs. 5 ist anzuwenden.

§ 2 VwZG

Allgemeines

(1) Die Zustellung besteht in der Übergabe eines Schriftstücks in Urschrift, Ausfertigung oder beglaubigter Abschrift oder in dem Vorlegen der Urschrift. Zugestellt wird durch die Post (§§ 3, 4) oder durch die Behörde (§§ 5, 6). Daneben gelten die in den §§ 14 bis 16 geregelten Sonderarten der Zustellung.

(2) Die Behörde hat die Wahl zwischen den einzelnen Zustellungsarten, auch soweit in bestehenden Rechtsvorschriften eine bestimmte Zustellungsart vorgesehen ist.

§ 3 VwZG

Zustellung durch die Post mit Zustellungsurkunde

(1) Soll durch die Post mit Zustellungsurkunde zugestellt werden, so übergibt die Behörde, die die Zustellung veranlasst, das Schriftstück verschlossen der Post mit dem Ersuchen, die Zustellung einem Postbediensteten des Bestimmungsortes aufzutragen. Die Sendung ist mit der Anschrift des Empfängers und mit der Bezeichnung der absendenden Dienststelle, einer Geschäftsnummer und einem Vordruck für die Zustellungsurkunde zu versehen.

(2) Der Postbedienstete beurkundet die Zustellung. Die Zustellungsurkunde wird an die Behörde zurückgeleitet.

(3) Für das Zustellen durch den Postbediensteten gelten die Vorschriften der §§ 177 bis 181 der Zivilprozessordnung.

§ 4 VwZG

Zustellung durch die Post mittels eingeschriebenen Briefes

(1) Bei der Zustellung durch die Post mittels eingeschriebenen Briefes gilt dieser mit dem dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als zugestellt, es sei denn, dass das zuzustellende Schriftstück nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist; im Zweifel hat die Behörde den Zugang des Schriftstücks und den Zeitpunkt des Zugangs nachzuweisen.

(2) Der Tag der Aufgabe zur Post ist in den Akten zu vermerken; des Namenszeichens des damit beauftragten Bediensteten bedarf es nicht.

(3) (gestrichen)

§ 5 VwZG

Zustellung durch die Behörde gegen Empfangsbekanntnis

(1) Bei der Zustellung durch die Behörde händigt der zustellende Bedienstete das Schriftstück dem Empfänger aus. Der Empfänger hat ein mit dem Datum der Aushändigung versehenes Empfangsbekanntnis zu unterschreiben. Der Bedienstete vermerkt das Datum der Zustellung auf dem auszuhändigenden Schriftstück.

(2) An Behörden, Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, Mitglieder einer Rechtsanwaltskammer, Patentanwälte, Notare, Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirt-

schaftsprüfer, vereidigte Buchprüfer, Steuerberatungsgesellschaften, Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Buchprüfungsgesellschaften kann das Schriftstück auch auf andere Weise übermittelt werden; als Nachweis der Zustellung genügt dann das mit Datum und Unterschrift versehene Empfangsbekanntnis, das an die Behörde zurückzusenden ist.

(3) Im Fall des Absatzes 1 gelten die besonderen Vorschriften der §§ 10 bis 13.

§ 8 VwZG

Zustellung an Bevollmächtigte

(1) Zustellungen können an den allgemeinen oder für bestimmte Angelegenheiten bestellten Vertreter gerichtet werden. Sie sind an ihn zu richten, wenn er schriftliche Vollmacht vorgelegt hat. Ist ein Vertreter für mehrere Beteiligte bestellt, so genügt die Zustellung eines Schriftstücks an ihn für alle Beteiligten.

(2) Einem Zustellungsbevollmächtigten mehrerer Beteiligter sind so viele Ausfertigungen oder Abschriften zuzustellen, als Beteiligte vorhanden sind.

(3) § 183 der Abgabenordnung bleibt unberührt.

Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin oder eines Beamten auf Lebenszeit	11
---	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Im berufsbildenden Bereich erfolgen in der Regel die Anstellung und die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit gleichzeitig, da nach Ableistung der Probezeit das 27. Lebensjahr bereits vollendet wurde.

II. Hinweise zum Verfahren

Zur Beamtin oder zum Beamten auf Lebenszeit darf ernannt werden, wer das 27. Lebensjahr vollendet hat und sich als Beamtin oder Beamter auf Probe in der Probezeit bewährt hat.

Zur Bewährung in der Probezeit gehört auch die gesundheitliche Eignung. Bei der Einstellung ins Beamtenverhältnis auf Probe wurde zwar die gesundheitliche Eignung festgestellt, jedoch ist eine erneute amtsärztliche Untersuchung zu veranlassen, wenn nach der Einstellung ins Beamtenverhältnis auf Probe längerfristige oder überdurchschnittlich häufige kurzfristige Erkrankungen aufgetreten sind. Ergibt sich aus dem Gesundheitszeugnis, dass die Übernahme ins Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht erfolgen kann, kommt Folgendes in Betracht:

- Verlängerung der Probezeit bis auf 5 Jahre, wenn sich der Gesundheitszustand innerhalb der Verlängerungsfrist voraussichtlich bessern könnte,
- Entlassung aus dem Beamtenverhältnis und gleichzeitig Übernahme ins Angestelltenverhältnis z.B. bei chronischen körperlichen Erkrankungen, Unfallfolgen,
- Entlassung ohne Angestelltenvertrag z.B. bei Suchterkrankungen.

Das Beamtenverhältnis auf Probe ist spätestens nach fünf Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umzuwandeln.

Daraus ergibt sich, dass der Dienstherr nach Ablauf dieser Frist weder eine Überlegungsfrist noch eine Bedenkzeit für seine Entscheidung über die Umwandlung hat.

Die Beamtinnen und Beamten haben nach Vorliegen aller Voraussetzungen einen Anspruch auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

III. Beispiele

a) Beispiel einer Ernennungsverfügung:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr...!

Sie haben Ihre Probezeit erfolgreich beendet. Ich übertrage Ihnen das Amt einer (Amtsbezeichnung, an der Schule in...) und weise Sie mit dem Wirksamwerden der Ernennung in eine Planstelle der BesGr. A ... (BBesG) ein. Zu Ihrer Ernennung sowie zur Verleihung der Eigenschaft eines/einer Beamten/Beamtin auf Lebenszeit spreche ich Ihnen meinen Glückwunsch aus.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

b) Beispiel einer Anstellung auf Lebenszeit ohne Datum:

Im Namen des Landes Niedersachsen

ernenne ich

Frau/Herr

Dienstbezeichnung/Name

*unter Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin/eines Beamten
auf Lebenszeit*

zur/zum

Amtsbezeichnung

Stempel des Landes Niedersachsen

Ort, den

Schule

Im Auftrage

Siegel

c) Beispiel einer Anstellung auf Lebenszeit mit Datum:

Im Namen des Landes Niedersachsen

ernenne ich

Frau/Herr
Dienstbezeichnung/Name
mit Wirkung vom
unter Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin/eines Beamten
auf Lebenszeit
zur/zum
Amtsbezeichnung
Stempel des Landes Niedersachsen
Ort, den
Schule
Im Auftrage
Siegel

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 11 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 13 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 29 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 18 Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO)
- § 2 Besondere Niedersächsische Laufbahnverordnung (Bes. NLVO)
- Erlass zu Unterrichtsbesichtigungen und Unterrichtsbesuche – Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte (Gem. Erl. d. MK u. d. MS vom 5. Mai 1982, Nds. MBl. S. 499, SVBl. S. 110), geändert durch den Gem. RdErl. d. MK u. d. MS vom 17. Mai 2005, Nds. MBl. S. 404, SVBl. S. 394)

§ 11 NBG

Voraussetzungen für die Ernennung zum Beamten auf Lebenszeit

(1) Zum Beamten auf Lebenszeit darf nur ernannt werden, wer

1.
 - a) die Einstellungsvoraussetzungen als Laufbahnbewerber (§ 9) erfüllt und, wenn durch Vorschriften auf Grund des § 28 nichts anderes bestimmt ist, den Vorbereitungsdienst abgeleistet und die vorgeschriebenen Prüfungen abgelegt hat, oder
 - b) die Einstellungsvoraussetzungen als anderer Bewerber (§§ 9, 10) erfüllt,
2. das 27. Lebensjahr vollendet und

3. sich als Beamter auf Probe in der Probezeit bewährt hat; um festzustellen, ob sich der Beamte in der Probezeit bewährt hat, kann die Ablegung einer Prüfung verlangt werden.

(2) Ein Beamtenverhältnis auf Probe ist spätestens nach fünf Jahren in ein solches auf Lebenszeit umzuwandeln, wenn der Beamte die beamtenrechtlichen Voraussetzungen hierfür erfüllt. Die Frist verlängert sich um die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge.

§ 13 NBG

Anstellung

Die Anstellung des Beamten ist nur in dem Eingangsstadium seiner Laufbahn zulässig. Der Landespersonalausschuss kann Ausnahmen zulassen.

§ 29 NBG

Probezeit

(1) Die Probezeit der Laufbahnbewerber dauert in Laufbahnen

1. des einfachen Dienstes mindestens ein Jahr, höchstens drei Jahre,
2. des mittleren Dienstes mindestens zwei Jahre, höchstens drei Jahre,
3. des gehobenen Dienstes mindestens zwei Jahre und sechs Monate, höchstens drei Jahre,
4. des höheren Dienstes drei Jahre.

Die Laufbahnvorschriften bestimmen, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen die regelmäßige Probezeit herabgesetzt oder - höchstens auf fünf Jahre - verlängert werden kann. Für die in § 39 Abs. 2 genannten Beamten kann die Landesregierung die Probezeit im Einzelfall bis auf drei Monate kürzen.

(2) Die Probezeit der anderen Bewerber dauert in allen Laufbahnen einheitlich drei Jahre. Die Laufbahnvorschriften bestimmen, in welchen Fällen und unter welchen Voraussetzungen die regelmäßige Probezeit auf höchstens fünf Jahre verlängert werden kann.

(3) Auf die Probezeit eines anderen Bewerbers können Dienstzeiten im öffentlichen Dienst (§ 1a) angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach ihrer Art und Bedeutung mindestens einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Dienstzeiten bei öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden stehen den Dienstzeiten nach Satz 1 gleich, jedoch müssen auch bei Anrechnung von Dienstzeiten im

1. einfachen und mittleren Dienst mindestens ein Jahr,

2. gehobenen Dienst mindestens ein Jahr und sechs Monate,
 3. höheren Dienst mindestens zwei Jahre
- als Probezeit abgeleistet werden.

(4) Der Landespersonalausschuss kann im Einzelfall eine Ausnahme von Absatz 3 Satz 3 zulassen, wenn der Dienstherr ein sachliches Interesse daran hat, den Bewerber als hervorragende Fachkraft zu gewinnen oder zu behalten.

(5) Für die in § 39 Abs. 2 genannten Beamten kann die Landesregierung die Probezeit nach Absatz 2 in besonderen Ausnahmefällen bis auf drei Monate kürzen. In diesen Fällen ist Absatz 3 nicht anzuwenden.

§ 18 NLVO

Dauer der Probezeit, Altersgrenze

(1) Die Probezeit dauert in den Laufbahnen

1. des einfachen Dienstes ein Jahr,
2. des mittleren Dienstes zwei Jahre,
3. des gehobenen Dienstes zwei Jahre und sechs Monate
4. des höheren Dienstes drei Jahre.

Sie kann für Beamte, die die Laufbahnprüfung oder die die Befähigung vermittelnde zweite Prüfung für Laufbahnen des höheren Dienstes oder die Abschlussprüfung eines Ausbildungsganges nach § 5b des Deutschen Richtergesetzes in der Fassung des Gesetzes vom 10. September 1971 (Bundesgesetzbl. I S. 1557) oder eine Hochschulprüfung, die nach § 28 einer Laufbahnprüfung gleichwertig ist, mindestens mit der Note „gut“ bestanden haben, bis auf die Hälfte der regelmäßigen Probezeit gekürzt werden, wenn die praktische Bewährung dies rechtfertigt.

(2) Dienstzeiten im öffentlichen Dienst sollen auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Zeiten, die nach den Laufbahn- sowie Ausbildungs- und Prüfungsvorschriften auf eine Ausbildungszeit angerechnet worden oder Voraussetzung für den Erwerb der Befähigung sind, dürfen nicht berücksichtigt werden. Dienstzeiten nach § 12 Abs. 1 Satz 1 und 2 in der nächst niedrigeren Laufbahn derselben Fachrichtung können auf die Probezeit angerechnet werden.

(3) Auf die Probezeit für die Laufbahn des Staatsanwaltes können alle Tätigkeiten angerechnet werden, die nach gesetzlicher Vorschrift auf die Probezeit für das Richteramt angerechnet werden können.

(4) Die Probezeit kann im Einzelfall bis zu einer Höchstdauer von fünf Jahren verlängert werden, wenn die Bewährung wegen

1. nicht ausreichender Leistung,
2. nicht einwandfreier Führung,
3. Krankheit,
4. Wechsel des Dienstherrn,
5. längerer Beurlaubung oder
6. Teilzeitbeschäftigung

bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden kann. Sie kann auch auf Antrag des Beamten verlängert werden.

(5) Die Mindestprobezeit dauert in den Laufbahnen

1. des einfachen Dienstes drei Monate,
2. des mittleren Dienstes sechs Monate,
3. des gehobenen und des höheren Dienstes ein Jahr.

Von der Probezeit in Laufbahnen des höheren Dienstes sollen mindestens neun Monate außerhalb einer obersten Dienstbehörde des Bundes oder eines Landes geleistet werden.

(6) Die Dienstzeit als Professor (§ 59 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes, § 46 des Hochschulrahmengesetzes) kann über die in Absatz 5 Satz 1 getroffene Regelung hinaus auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 2 vorliegen; die Mindestprobezeit dauert drei Monate.

(7) In das Beamtenverhältnis auf Probe kann eingestellt werden, wer das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. § 14 Abs. 4 Satz 3 Nr. 2 oder Nr. 3 ist entsprechend anzuwenden. Das Fachministerium kann nach den besonderen Erfordernissen der Laufbahnen abweichend von Satz 1 Mindestaltersgrenzen festsetzen oder die Höchstaltersgrenze herabsetzen.

§ 2 Bes. NLVO

Probezeit

(1) Ist eine schulpraktische Prüfung abzulegen, tritt diese an die Stelle der in § 18 Abs. 1 Satz 2 NLVO genannten Prüfungen.

(2) Dienstzeiten als Lehrkraft an anerkannten Ersatzschulen und Dienstzeiten als pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter bei Einrichtungen oder Landesorganisationen der Erwachsenenbildung sollen bei einer Einstellung in den Dienst des Landes auf die Probezeit angerechnet werden, wenn die Tätigkeit nach Art und Bedeutung mindestens der Tätigkeit in einem Amt der betreffenden Laufbahn entsprochen hat. Bei der Anrechnung von Dienstzeiten

als Lehrkraft an anerkannten Ersatzschulen ist eine Mindestprobezeit von sechs Monaten, in den anderen Fällen eine Mindestprobezeit von einem Jahr zu leisten.

(3) Wer an eine anerkannte Ersatzschule außerhalb des Landes beurlaubt war, braucht keine Probezeit außerhalb dieser Beurlaubung zu leisten.

I. Allgemeine Hinweise

Mit der Anstellung wird den Beamtinnen und Beamten nach Ablauf der Probezeit erstmals ein Amt im statusrechtlichen Sinne verliehen. Die Anstellung/Ernennung ist nur im Eingangsamt der Laufbahn zulässig. Ausnahme: Die Probezeit wurde vor Vollendung des 27. Lebensjahrs beendet. In diesem Fall erfolgt nur die Anstellung (z. B. Ernennung zur Studienrätin oder zum Studienrat). Nach Vollendung des 27. Lebensjahres ist dann die Verleihung der Eigenschaft einer/eines Beamtin/Beamten auf Lebenszeit vorzunehmen.

II. Hinweise zum Verfahren

III. Beispiele

a) Beispiel einer Ernennungsverfügung (Anstellung):

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Sie haben Ihre Probezeit erfolgreich beendet. Ich übertrage Ihnen das Amt einer (Amtsbezeichnung, an der Schule in ...) und weise Sie mit dem Wirksamwerden der Ernennung in eine Planstelle der BesGr. A ... (BBesG) ein.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

b) Beispiel einer Urkunde:

Im Namen des Landes Niedersachsen

ernenne ich

Frau/Herrn

Dienstbezeichnung/Name

zur/zum

Amtsbezeichnung

Stempel des Landes Niedersachsen

Ort, den

*Schule
Im Auftrage
Siegel*

c) Beispiel einer Ernennungsverfügung (nur Lebenszeit):

*Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!
Zur Verleihung der Eigenschaft einer Beamtin/eines Beamten auf Lebenszeit spre-
che ich Ihnen meinen Glückwunsch aus.
Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage*

d) Beispiel einer Urkunde (nur Lebenszeit):

*Im Namen des Landes Niedersachsen
verleihe ich
Frau/Herrn
Dienstbezeichnung/Name
die Eigenschaft einer Beamtin/eines Beamten
auf Lebenszeit
Stempel des Landes Niedersachsen
Ort, den
Schule
Im Auftrage
Siegel*

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 13 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 13 NBG

Anstellung

Die Anstellung des Beamten ist nur in dem Eingangsamte seiner Laufbahn zulässig. Der Landespersonalausschuss kann Ausnahmen zulassen.

Dienstliche Beurteilungen von Beamtinnen und Beamten aus Anlass der Bewerbung um Beförderungsstellen oder andere herausgehobene Funktionen (mit Ausnahme der Stellen der Schulleiterinnen und Schulleiter sowie ihrer ständigen Vertreterinnen und Vertreter)	13
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Die maßgeblichen Regelungen für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte enthält der seit Anfang 2007 entsprechend anzuwendende Gem. Erl. d. MK u. d. MS vom 5. Mai 1982 (Nds. MBl. S. 499, SVBl. S. 110), geändert durch den Gem. RdErl. d. MK u. d. MS vom 17. Mai 2005 (Nds. MBl. S. 404, SVBl. S. 394).

Die dienstliche Beurteilung aus Anlass der Bewerbung um Beförderungsstellen oder andere herausgehobene Funktionen soll ein aussagekräftiges Bild von der Leistung und Befähigung der Lehrkräfte vermitteln. Sie muss sich auf die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten der Lehrkräfte sowie auf die Ergebnisse ihrer Arbeiten erstrecken.

Die dienstliche Beurteilung obliegt den Schulleiterinnen und Schulleitern. An einer Unterrichtsbesichtigung dürfen neben der zu beurteilenden Lehrkraft lediglich die Beurteilerin oder der Beurteiler sowie ggf. die zuständige Schulleiterin oder der zuständige Schulleiter, die Fachberaterin oder der Fachberater bzw. die Fachmoderatorin oder der Fachmoderator (und bei Anlässen, die eine Personalauswahl nach sich ziehen, die für die „aufnehmende Schule“ zuständige Dezernentin oder der hierfür zuständige Dezernent) teilnehmen. Anderen Personen ist die Teilnahme zu verwehren; auf ein eventuelles Einverständnis der zu beurteilenden Lehrkraft oder anderer Personen kommt es nicht an. Somit können auch Vertreter des örtlichen Personals, die Schwerbehindertenvertretung, die Frauenbeauftragte, andere Personen aus der Schule und auch Rechtsanwältinnen oder Rechtsanwälte nicht an einer Unterrichtsbesichtigung teilnehmen. In der Überschrift soll der Anlass der Beurteilung nicht erwähnt werden.

Bei der dienstlichen Beurteilung einer schwer behinderten Lehrkraft sind die Nummern 8.1 bis 8.3 der Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter

und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst vom 9.11.2004 (Nds. MBl. S. 783) zu beachten.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Grundlagen der Beurteilung

Die dienstliche Beurteilung ist grundsätzlich zu stützen

- auf eine Unterrichtsbesichtigung, die in der Regel vorher anzukündigen ist und zwei Unterrichtsstunden umfasst sowie auf eine abschließende Besprechung,
- auf die Darlegung weiterer Erkenntnisse, die die Schulleiterinnen oder der Schulleiter im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit gewonnen haben,
- soweit erforderlich, auf eine Besichtigung der Lehrkräfte in Funktionen (z.B. als Leiterin oder Leiter einer Dienstbesprechung).

Im Übrigen kann auf Berichte, Niederschriften oder andere Schriftstücke Bezug genommen werden, soweit diese den zu beurteilenden Lehrkräften bekannt sind.

Die Unterrichtsbesichtigung ist in zwei verschiedenen Fächern vorzunehmen und kann außerdem – sofern die Lehrkräfte dort unterrichtet haben – an zwei verschiedenen Schulformen erfolgen. Der Beurteilungserlass wird hinsichtlich der Formulierung „in der Regel zwei Unterrichtsstunden“ für den berufsbildenden Bereich wie folgt modifiziert:

aa) erstes Beförderungsamtsamt (A 10/A 14)

- eine Lehrprobe (stellenbezogenes Fach),
- stellenbezogenes Kolloquium;

bb) schulfachliche Koordinatorin/schulfachlicher Koordinator (A 15)

- eine Lehrprobe (stellenbezogenes Fach),
- Leitung einer stellenbezogenen Konferenz/Dienstbesprechung,
- stellenbezogenes Kolloquium;

cc) Fachleiterin/Fachleiter am Studienseminar (A 15)

- eine Lehrprobe (stellenbezogenes Fach),
- Beratungsgespräch (stellenbezogen),

- Leitung einer fachbezogenen Veranstaltung einer Seminargruppe in einem Studien-seminar, in dem die Stelle zu besetzen ist (45 Minuten),
- stellenbezogenes Kolloquium;

dd) Fachberaterin/Fachberater bei der Landesschulbehörde (A 15)

- eine Lehrprobe (stellenbezogenes Fach),
- Beratungsgespräch (stellenbezogen),
- Leitung einer Konferenz/Dienstbesprechung mit Fachlehrkräften,
- stellenbezogenes Kolloquium;

ee) Schulleiterin/Schulleiter, Leiterin/Leiter eines Studienseminars und ständige Vertreterin/ständiger Vertreter (A 16, A 15 + Z)

- eine Lehrprobe,
- Beratungsgespräch,
- Leitung einer Konferenz/Dienstbesprechung bzw. einer SPS-Veranstaltung (größerer Teilnehmerkreis),
- stellenbezogenes Kolloquium.

b) Gesamtnote

Das Ergebnis der Beurteilung ist in einer Note entsprechend § 16 Abs. 5 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) zusammenzufassen. Zwischennoten sind unzulässig. Graduelle Abweichungen von der Note sind verbal zu formulieren. Die Beurteilung endet mit einer qualifizierenden Aussage zur Befähigung und Eignung der Lehrkraft für das zu besetzende Funktionssamt. Die von den Schulleiterinnen und Schulleitern festgestellten Gesamtergebnisse dürfen nicht im Widerspruch zu den einzelnen Leistungsmerkmalen und Bewertungen stehen.

Vor der Abfassung der Beurteilung schwer behinderter Lehrkräfte haben die Schulleiterinnen und Schulleiter mit Einverständnis der zu Beurteilenden ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung nach Nr. 8.2 der o. a. Schwerbehindertenrichtlinien zu führen. Bei der Bildung der Gesamtnote ist die Nr. 8.3 der Schwerbehindertenrichtlinien zu beachten.

c) Bekanntgabe und Behandlung der dienstlichen Beurteilung

Die dienstlichen Beurteilungen sind den Lehrkräften gemäß § 101c Satz 2 NBG bekannt zu geben und auf Wunsch zu besprechen. Die Lehrkräfte können sich auch schriftlich dazu äußern

(§ 101c Satz 3 NBG). Die Bekanntgabe und die Besprechung obliegt den Schulleiterinnen und Schulleitern.

Die Bekanntgabe ist aktenkundig zu machen. Der entsprechende Vermerk ist zusammen mit der dienstlichen Beurteilung und den gegebenenfalls dazu vorliegenden schriftlichen Äußerungen der Lehrkräfte zu den Personalakten zu nehmen.

Die dienstliche Beurteilung, Beurteilungsbeiträge sowie Beurteilungs- und Gesprächsnotizen sind vertraulich zu behandeln.

III. Beispiele

a) Kriterien einer dienstlichen Beurteilung mit dem Fokus auf die Sicht der Schulleiterin bzw. des Schulleiters

aa) Beurteilungserlass,

aaa) Hauptkriterium: ... Ermittlung eines klaren und erschöpfenden Bildes von der Persönlichkeit der Lehrkräfte,

bbb) kein Formblattcharakter, kein Gefälligkeitsgutachten, individuell gefasst, Vorzüge und Mängel zu nennen,

ccc) besonders eingehen auf:

- hauptsächliche Arbeitsgebiete,
- Persönlichkeitsmerkmale,
- Fähigkeiten und Leistungen,
 - fachliche Kompetenz (Allgemein- und Spezialkenntnisse),
 - Ausdruck und Darstellung,
 - Verhandlungsführung, Organisationsfähigkeit,
 - Urteilsfähigkeit, Entschlusskraft,
 - Fleiß, Zuverlässigkeit und Dienstleister, Belastbarkeit,
 - Verhalten in der Öffentlichkeit,
 - Umgang mit Mitarbeitern,

ddd) für das Gesamturteil sind die nach § 16 Abs. 5 NLVO aufgeführten Noten zu beachten (mit Hinweis auf die Eignung),

eee) Besonderheiten bei Lehrkräften

- nur bei besonderem Anlass:
 - Übertragung einer neuen Aufgabe,

- Beförderung oder höherwertigeres Amt,
 - Versetzung in eine andere Behörde,
 - Anordnung der obersten Dienstbehörde,
 - im Rahmen der Personalplanung,
 - aufgrund einer Beanstandung,
 - zur Information und Beratung,
 - Einbindung einer Fachberaterin oder eines Fachberaters,
 - besonderer Fokus auf die für die zukünftige Verwendung notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse,
 - Einbindung weiterer Erkenntnisse, die der (Schulleiter/in) in seiner/ihrer dienstlichen Tätigkeit gewonnen hat,
 - Beurteilungen und Unterrichtsbesuche sind anzukündigen,
 - eine Kopie der Beurteilung ist der Lehrkraft auszuhändigen,
 - die Vorschriften zur Beurteilung von Schwerbehinderten sind zu beachten,
- bb) Schwerpunkte aus Sicht der Schulleitung
- Weiterentwicklung der Schule/Strategie,
 - personell
 - ... Teil der mittelfristigen Personalentwicklung
 - ... aktuelle und individuelle Mitarbeiterveränderungen (Krankheit, Tod, persönliche Stabilisierung u. ä.)
 - ...
 - ...
 - fach- und prozessbezogen
 - ... Experten,
 - ...
 - ...
 - räumlich - organisatorisch
 - ...
 - Würdigung bereits geleisteter Arbeit und Engagement
 - „Kalkringe versus Innovation“
 - ...
 - ...
 - Betriebsfrieden
 - Team, Abteilung, Personalrat, Frauenbeauftragte u. a.
 - ...
 - ...

b) Muster einer dienstlichen Beurteilung

Alfred-Muster-Schule Barsinghausen

Schulleitung

Datum: 8. Februar 2003

Dienstliche Beurteilung

Name: Müller

Vorname: Max

Dienstort: Alfred-Muster-Schule

Amts- oder Dienstbezeichnung: Studienrat

*Beurteilungsanlass: Bewerbung auf die Beförderungsstelle der Bes. Gr. A 14
Fachliche und organisatorische Betreuung der industriellen
Metallberufe.*

Beurteilungssituation

Unterrichtsbesichtigung: 14. Dezember 2002

Kolloquium: 14. Dezember 2002

Die Beurteilung war in allen Teilen angekündigt.

Unterricht

Berufsfeld: Metalltechnik

Schulform/Klasse/Kurs: Steuerungstechnik – Grundkurs Kfz

*Unterrichtsfach: Lerngebiet (Grundlagen der Steuerungs- und Informations-
technik)*

Uhrzeit: 08.45 – 09.30 Uhr

*Unterrichtsthema: Einsatz und Funktion von Drosselrückschlagventilen in
pneumatischen Steuerungen*

Mitanwesende: StD Schlau (Abteilungsleiter)

Beurteilt durch: OStD Mustermann

Die Beurteilung wurde dem Beurteilten als Kopie zugesandt.

A. Planung

Herr Müller legte zu Beginn der Stunden einen ausführlichen Unterrichtsentwurf vor. Der Entwurf war sorgfältig ausgearbeitet, im Umfang angemessen und beinhaltete alle wesentlichen und notwendigen Gesichtspunkte einer Planung. Die Gruppenstruktur ist ebenso berücksichtigt wie die Einordnung der Unterrichtsinhalte und die Stoffauswahl. Die Zielsetzung des Unterrichts ist in den Lernzielen sinnvoll formuliert (leider ohne die exakten Kompetenzen). Der Verlaufsplan ist übersichtlich und zeitlich gut strukturiert. Die geplan-

ten Arbeitsblätter sind sehr anschaulich und gut lesbar. Der Berufs- und Theoriebezug ist gut hergestellt.

B. Unterricht

Nach der Vorstellung der Gäste und der Einführung in das Stundenthema (Drosselrückschlagventil), knüpft Herr Müller an die letzte Unterrichtsstunde an (Rohrschellenpresse, elektropneumatischer Schaltplan). Die Schüler arbeiten mit Interesse und Neugier (Erarbeiten des Schalt- und Logikplanes), sind am Anfang aber noch etwas zu passiv – die Redeanteile von Herrn Müller sind in dieser Phase zu hoch. Die Ausführungsphase ist eindeutig formuliert und mit Medien hinterlegt – alle Schüler (Partnergruppen) kommen zu nahezu folgerichtigen Ergebnissen (innerer Aufbau und Funktion des Ventils). Die Ergebnisse werden übersichtlich an der Tafel zusammengestellt und von den Schülern übernommen. Diese Phase dauert deutlich länger als in der Planung vorgesehen, der weitere Ablauf verschiebt sich um ca. 15 Minuten.

Im Anschluss erläutert Herr Müller die neue Aufgabe (langsamer Kolbenrücklauf) und erteilt den Auftrag zum Einbau eines 2. Drosselrückschlagventils. Die Beteiligung der einzelnen (Gruppen) ist gleichermaßen gut. Herr Müller betreut die einzelnen Gruppen und unterstützt die Strukturierung der gefundenen Ansätze. Der Unterricht nimmt den geplanten Verlauf, wobei der Kandidat den Schülern Freiraum für Entscheidungen lässt. Er hält die Gruppe gut zusammen, ist immer Herr der Lage und übernimmt die Rolle des Moderators gut.

Die anschließende Transferphase fällt aus, dennoch werden die einzelnen Arbeitsabschnitte noch einmal wiederholt und die gemeinsame Lösung präsentiert.

Die Unterrichtsatmosphäre ist insgesamt ruhig, die Schüler sind interessiert. Herr Müller redet mit deutlicher Stimme, ist fachkompetent und erteilt immer klare Arbeitsanweisungen. Er fragt gezielt nach, lässt die Schüler Regeln selber formulieren und reduziert seinen hohen Redeanteil im Laufe der Stunde.

Der Unterricht kann als gelungen bewertet werden.

Nachbesprechung

Herr Müller reflektiert seinen Unterricht sachlich und fachkompetent. Er beschreibt mögliche Alternativen für ein mehr handlungsorientiertes Vorgehen, wertet den Unterricht aber als gelungen und die Lernziele als erreicht. Er begründet sein methodisches Vorgehen und erweist sich als kompetenter Lehrer.

C) Kolloquium

Herr Müller beschreibt seine umfangreichen und langjährigen Tätigkeiten an der Alfred-Muster-Schule und erläutert seine Ideen für den Bereich Metalltechnik. Als eine Hauptaufgabe sieht er eine neue Bestandsaufnahme für den Bereich und den Ausbau der Ausbil-

derung in der Grundstufe. Weiterentwicklung der Schulstruktur zu offenen Unterrichtsformen und Teambildung sind seine Hauptinteressen. Die Übernahme eines Teiles des CNC-Labors ist für ihn kein Problem.

Das Gespräch hinterlässt einen positiven Eindruck und zeigt Herrn Müller als engagierte und ideenreiche Lehrkraft der Schule. Sein jahrelanges Engagement in der Jugendförderung ist vorbildhaft. Die Bereiche Qualitäts- und Unterrichtsentwicklung sind noch ausbaufähig.

Der Schulleiter, Herr OStD Mustermann, als auch der Abteilungsleiter Metalltechnik beschreiben den Kandidaten als engagiert und beliebten Lehrer und Kollegen.

D. Bewertung

Insgesamt ist die Besichtigung von Herrn Müller als positiv zu bewerten. Seine Kompetenzen und persönliche Darstellung sind mit **gut** zu beschreiben. Sein Engagement in der Jugendförderung ist besonders hervorzuheben und zu loben.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriftenvorschriften

- § 16 Niedersächsische Laufbahnverordnung (NLVO),
- § 101c Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG),
- Unterrichtsbesichtigungen und Unterrichtsbesuche – Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte (Gem. Erl. d. MK u. d. MS vom 5. Mai 1982, Nds. MBl. S. 499, SVBl. S. 110, geändert durch den Gem. RdErl. d. MK u. d. MS vom 17. Mai 2005, Nds. MBl. S. 404, SVBl. S. 394),
- Auszug aus den Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst.

§ 16 NLVO

Ausbildungs- und Prüfungsordnungen

(1) Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen (§ 21 Abs. 2 NBG) müssen sich im Rahmen dieser Verordnung halten.

(2) In den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können nach den besonderen Erfordernissen der Laufbahnen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst Mindestaltersgrenzen festgesetzt und die in dieser Verordnung vorgesehenen Höchstaltersgrenzen herabgesetzt werden. Neben der Vorbildung können weitere sachdienliche Kenntnisse und Fertigkeiten gefordert werden.

(3) In den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen kann die Ablegung einer Zwischenprüfung während des Vorbereitungsdienstes oder der Einführungszeit vorgeschrieben werden. Beamte, die die Zwischenprüfung endgültig nicht bestehen, werden entlassen, Aufstiegsbeamte treten in die frühere Beschäftigung zurück.

(4) Die Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können zulassen, dass Prüfungsleistungen bereits während des Vorbereitungsdienstes oder der Einführungszeit abgenommen werden.

(5) In den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sind folgende Prüfungsnoten vorzusehen:

sehr gut (1) = eine den Anforderungen in besonderem Maße entsprechende Leistung;

gut (2) = eine den Anforderungen voll entsprechende Leistung;

befriedigend (3) = eine den Anforderungen im Allgemeinen entsprechende Leistung;

ausreichend (4) = eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht;

mangelhaft (5) = eine den Anforderungen nicht entsprechende Leistung, die jedoch erkennen lässt, dass die notwendigen Grundkenntnisse vorhanden sind und die Mängel in absehbarer Zeit behoben werden könnten;

ungenügend (6) = eine den Anforderungen nicht entsprechende Leistung, bei der selbst die Grundkenntnisse so lückenhaft sind, dass die Mängel in absehbarer Zeit nicht behoben werden könnten.

(6) Beamte, die bereits die Befähigung für eine Laufbahn besitzen, können nach der Anstellung zu einer Sonderlaufbahn innerhalb ihrer Laufbahngruppe zugelassen werden, wenn ihre Eignung, Befähigung und fachliche Leistung dies rechtfertigen; § 3 Abs. 1 und 2 ist entsprechend anzuwenden. In den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen können für die Zulassung Mindest- und Höchstaltersgrenzen festgesetzt werden. In ihnen ist die zusätzliche Ausbildung zu regeln; es kann eine Laufbahnergänzungsprüfung gefordert werden.

§ 101c NBG

Anhörung

Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, dürfen in die Personalakte nur aufgenommen werden, wenn der Beamte vorher dazu angehört worden ist. Beurteilungen, die in die Personalakte aufgenommen werden sollen, sind dem Beamten vorher zur Kenntnis zu geben. Der Beamte kann sich zu jeder Unterlage in der Personalakte schriftlich äußern.

Unterrichtsbesichtigungen und Unterrichtsbesuche – Dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte¹⁾

Gem. Erl. d. MK u. d. MS v. 5.5.1982 - 104-03 002 - (Nds. MBl. S. 499, SVBl. S. 110), geändert durch Gem. RdErl. d. MK u. d. MS v. 17.5.2005 (Nds. MBl. S. 404, SVBl. S. 394)

- VORIS 20411 01 00 07 023 -

Bezug:

- a) Gem. Erl. v. 1.3.1968 (Nds. MBl. S. 230), zuletzt geändert durch Gem. Erl. v. 31.10.1983 (Nds. MBl. S. 956)
- b) Gem. Erl. v. 25.8.1975 (Nds. MBl. S. 1337; SVBl. S. 234)
- c) Erl. v. 24.6.1975 (SVBl. S. 185)

I.

Für die vom Geltungsbereich des Bezugserlasses zu a gemäß Nr. 6.4 ausgenommenen Lehrkräfte wird Folgendes bestimmt:

1 – Eine dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte erfolgt nur aus besonderem Anlass. Sie ist vorzunehmen

1. spätestens zwei Monate vor Ablauf der Probezeit, falls keine Bewährungsprüfung i. S. des § 11 Abs. 1 Nr. 3 Halbsatz 2 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) verlangt wird,
2. vor der Übertragung einer neuen Aufgabe (z. B. Beratungslehrer, Fachseminarleiter, Auslandsschuldienst),
3. vor einer Beförderung oder der Übertragung eines höherwertigen Amtes i. S. von § 44 Abs. 5 NSchG,
4. vor einer Versetzung in den Bereich einer anderen Schulbehörde, sofern die aufnehmende Behörde darum ersucht,
5. auf Anordnung der obersten Dienstbehörde.

Eine dienstliche Beurteilung kann außerdem vorgenommen werden

6. im Rahmen der Personalplanung,
7. aufgrund einer Beanstandung (z. B. in Beschwerdefällen).

2 – Die dienstliche Beurteilung obliegt der oder dem allgemein zuständigen oder im Einzelfall damit beauftragten Beamtin oder Beamten der Schulbehörde. Bei dem Beurteilungsanlass gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 1 ist die Schulleiterin oder der Schulleiter zuständig; wird die Probezeit ganz oder teilweise während der Beurlaubung an eine anerkannte Ersatzschule geleistet, so richtet sich die Zuständigkeit grundsätzlich nach Satz 1 und nur dann nach Halbsatz 1, wenn die Schulleiterin oder der Schulleiter eine an die Ersatzschule beurlaubte Lehrkraft ist. Soweit Schulen die dienstrechtliche Befugnis zur Beförderung von Lehrkräften übertragen ist, obliegt bei dem entsprechenden Beurteilungsanlass gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 3 an diesen Schulen die dienstliche Beurteilung der Schulleiterin oder dem Schulleiter.

Bei Beurteilungsanlässen gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 4 und Satz 3 Ziff. 7 kann an Gymnasien und berufsbildenden Schulen eine Fachberaterin oder ein Fachberater mit der Beurteilung beauftragt werden.

Mit der Beurteilung nebenberuflicher Lehrkräfte kann die Schulleiterin oder der Schulleiter beauftragt werden.

3 – Die dienstliche Beurteilung muss sich auf die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten der Lehrkraft sowie auf die Ergebnisse ihrer Arbeit erstrecken. Sie stützt sich auf eine Unterrichtsbesichtigung, die in der Regel zwei Unterrichtsstunden umfasst, und auf eine abschließende Besprechung. Die Unterrichtsbesichtigung ist in zwei verschiedenen Fällen vorzunehmen; sie kann außerdem – sofern die Lehrkraft dort unterrichtet – an zwei verschiedenen Schulformen erfolgen. Die dienstliche Beurteilung gemäß Nr. 2 Satz 1 stützt sich ferner auf weitere Erkenntnisse, die die Schulaufsichtsbeamtin in ihrer oder der Schulaufsichtsbeamte in seiner dienstlichen Tätigkeit gewonnen hat. Dabei sind Angaben der Schulleiterin oder des Schulleiters oder eines Mitgliedes der kollegialen Schulleitung und ggf. auch der Fachberaterin oder des Fachberaters in die Beurteilung einzubeziehen und als solche darzulegen. Auf Berichte, Niederschriften oder andere Schriftstücke kann Bezug genommen werden, soweit diese der oder dem zu Beurteilenden bekannt sind.

Bei Beurteilungsanlässen gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 2 und 3 ist auf die für den Anlass der Beurteilung wesentlichen Merkmale der Befähigung und der fachlichen Leistung einzugehen und – soweit erforderlich – neben der Unterrichtsbesichtigung eine Besichtigung in Funktionen (z. B. als Leiterin oder Leiter einer Konferenz) vorzusehen. Im Falle der erneuten Übertragung eines höherwertigen Amtes mit zeitlicher Begrenzung kann auf die Unterrichtsbesichtigung verzichtet werden.

Unterrichtsbesichtigungen sind in der Regel vorher anzukündigen. Bei dem Beurteilungsanlass gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 1 kann von einer anlassbezogenen Unterrichtsbesichtigung abgesehen werden, sofern die Schulleiterin oder der Schulleiter aus dem Unterricht der Lehrkraft während des letzten Jahres der Probezeit bereits hinreichende Erkenntnisse für die Feststellung der Bewährung gewonnen hat.

4 – Das Ergebnis der Beurteilung ist in einer Note entsprechend § 16 Abs. 5 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung (NLVO) zusammenzufassen. Bei dem Beurteilungsanlass gemäß Nr. 1 Satz 2 Ziff. 1 tritt an die Stelle einer Note die Feststellung, dass sich die Lehrkraft in der Probezeit bewährt oder nicht bewährt hat. Kann die Bewährung bis zum Ablauf der Probezeit noch nicht festgestellt werden, so ist dies unter Angabe der dafür maßgeblichen Gründe zu vermerken. Sofern auf Grund der Prüfungsnote nach § 18 Abs. 1 Satz 2 NLVO eine Kürzung der Probezeit in Betracht kommt, ist im Falle der Bewährungsfeststellung ergänzend darzulegen, ob die praktische Bewährung eine Kürzung der Probezeit rechtfertigt.

5 – Die Bestimmungen über die Mitteilung der Beurteilung an die Beamtin oder den Beamten gemäß § 101c Sätze 2 und 3 NBG sowie die Nrn. 8.1 bis 8.3 der Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwerbehinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst vom 9.11.2004 (Nds. MBl. S. 783) sind zu beachten.

II.

1 – Neben Unterrichtsbesichtigungen, die einer Beurteilung dienen, gibt es Unterrichtsbesuche zur wechselseitigen Information und zur Beratung. Unterrichtsbesuche sind vorher anzukündigen.

Unterrichtsbesuche durch Beamtinnen und Beamte der Schulbehörde dienen vorrangig der pädagogischen, didaktischen und methodischen Beratung. Sie können auch in der Weise vorgenommen werden, dass der Unterricht aller Lehrkräfte eines Unterrichtsfachs oder Fachbereichs, eines Schuljahrgangs oder einer Schule besucht wird. Über den Unterrichtsbesuch ist ein Vermerk zu fertigen, der den Unterrichtsverlauf und die Beratungsschwerpunkte wiedergibt. Der Vermerk ist der Lehrkraft zur Kenntnis zu geben und zu den Personalakten zu nehmen. Jede Lehrkraft sollte mindestens einmal in fünf Jahren im Unterricht besucht werden.

2 – Unterrichtsbesuche durch die Schulleiterin oder den Schulleiter (§ 43 Abs. 2 Nr. 7 NSchG) dienen – ebenso wie gegenseitige Unterrichtsbesuche – vorrangig der wechselseitigen Information und der allgemeinen Beratung. Sie sollen dazu beitragen, die Verständigung in der Schule zu fördern und die sachgerechte Darstellung der Arbeit der Schule nach außen zu ermöglichen. In der Regel werden über Unterrichtsbesuche durch die Schulleiterin oder den Schulleiter keine Vermerke gefertigt; andernfalls gilt Nr. 1 Sätze 5 und 6 entsprechend. Die Häufigkeit der Unterrichtsbesuche liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Schulleiterin oder des Schulleiters und richtet sich nach den jeweiligen Verhältnissen an der Schule.

III.

Dieser Gem. RdErl. tritt am 1.8.1982 in Kraft. Nrn. 3 und 15 des Bezugserlasses zu b sowie der Bezugserlass zu c werden aufgehoben (ursprüngliche Fassung).

Dieser Erlass tritt am 15.5.2005 in Kraft (*geänderte Fassung*).

¹⁾ Zu diesem Erlass folgt ein Aufsatz im nichtamtl. Teil von Heft 7 (1982).

Richtlinien zur gleichberechtigten und selbstbestimmten Teilhabe schwer behinderter und ihnen gleichgestellter Menschen am Berufsleben im öffentlichen Dienst (Auszug)

8. Dienstliche Beurteilung

- 8.1 Schwerbehinderte Beschäftigte bedürfen im Verhältnis zu Nichtbehinderten in der Regel eines größeren Einsatzes an Energie, um gleichwertige Leistungen zu erbringen. Bei der Beurteilung ihrer Leistung ist daher eine etwaige Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung besonders zu berücksichtigen.
- 8.2 In jedem Beurteilungsverfahren ist vor Erstellung der Beurteilung ein Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung über den Umfang der Schwerbehinderung und die Auswirkung auf die Arbeits- und Verwendungsfähigkeit zu führen. Hierzu bedarf es des Einverständnisses der oder des schwer behinderten Beschäftigten. Ob die schwer behinderten Beschäftigten mit dem Gespräch einverstanden sind, klärt die Personalstelle vor Anforderung der Beurteilung ab. In der Beurteilung ist zu vermerken, ob, wann und mit welchem Ergebnis das Gespräch mit der Schwerbehindertenvertretung stattgefunden hat.
- 8.3 Art und Umfang der Berücksichtigung einer Minderung der Arbeits- und Verwendungsfähigkeit durch die Behinderung sind in einer die Beurteilung abschließenden Gesamtwürdigung zu vermerken. Schwerbehinderten Beschäftigten ist unter Beachtung des oben angegebenen Grundsatzes und unter besonderer Berücksichtigung ihres Strebens nach Leitung und Fortbildung das Gesamturteil zuzuerkennen, das sie erhalten würden, wenn ihre Arbeits- und Verwendungsfähigkeit nicht infolge der Behinderung gemindert wäre. Die Qualität der erbrachten Leistungen ist grundsätzlich nach allgemeinen Maßstäben zu beurteilen. Eine möglicherweise geringere Quantität der Arbeitsleistung, soweit sie auf behinderungsbedingten Minderungen beruht, darf das Beurteilungsergebnis nicht negativ beeinflussen.

Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung (Oberstudienrätin/ Oberstudienrat, A 14; Studiendirektorin/ Studiendirektor, A 15)	14
---	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Die Beförderung ist in § 14 NBG geregelt. In Absatz 1 Satz 1 wird der Begriff der Beförderung definiert. Absatz 1 Satz 2 nennt die Maßnahmen, die einer Beförderung gleichstehen. In Absatz 2 werden die Beförderungsverbote und in Absatz 3 gesetzliche Ausnahmen vom Beförderungsverbot geregelt. Absatz 4 enthält einzelfallbezogene Ausnahmen, die durch den Landespersonalausschuss zugelassen werden. Absatz 5 stellt den im Beamtenbereich unumstrittenen Grundsatz heraus, dass den Beamtinnen und Beamten ein Rechtsanspruch auf Beförderung nicht zusteht.

Die Beförderung ist eine Ernennung, durch die den Beamtinnen und Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt und eine andere Amtsbezeichnung verliehen wird (§ 14 Abs. 1 Satz 1 NBG). Als Ernennung wird die Beförderung durch Aushändigung einer entsprechenden Urkunde vollzogen (§ 7 Abs. 2 NBG). Die Urkunde muss die neue Amtsbezeichnung enthalten. Bevor es zu einer Beförderung kommen kann, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Neben den in § 14 Abs. 2 Nr. 1, Nr. 2 und Nr. 4 NBG zu beachtenden Beförderungsverboten haben sich die Beamtinnen und Beamten zunächst in einem Auswahlverfahren als die bestgeeigneten Bewerberinnen und Bewerber nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gegenüber anderen möglichen Bewerberinnen und Bewerbern durchzusetzen (Artikel 33 Abs. 2 GG, § 8 NBG). Sofern die unterlegenen Bewerberinnen und Bewerber im Auswahlverfahren die Auswahlentscheidung akzeptieren (und keine Konkurrentenklage erheben; siehe Kapitel 1, Abschnitt II b bb) kann den ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern der höher bewertete Dienstposten übertragen werden. Nach erfolgreichem Ablauf der in § 14 Abs. 2 Nr. 4 NBG genannten Erprobungszeit kann eine Beförderung erfolgen.

II. Hinweise zum Verfahren

Nach § 8 Abs. 2 Satz 1 NBG sind die Bewerberinnen und Bewerber in geeigneten Fällen durch Stellenausschreibungen zu ermitteln. Die Stellenausschreibung dient dem Interesse der Bewer-

berinnen und Bewerber auf Chancengleichheit und dem öffentlichen Interesse an einer möglichst breiten Entscheidungsgrundlage für die Gewinnung der geeignetsten Kandidaten. Da Stellenausschreibungen die Transparenz der Bewerberauswahl verbessern, ist § 8 Abs. 2 Satz 1 NBG so auszulegen, dass Stellen grundsätzlich ausgeschrieben werden müssen, während ein Verzicht hierauf die Ausnahme bilden muss. Darüber hinaus ist zu beachten, dass nach § 7 Abs. 1 NGG in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Stellen intern und grundsätzlich öffentlich auszuschreiben sind. Dies wird bei Funktionsstellen an Schulen überwiegend der Fall sein. Die Stellenausschreibungen sind so abzufassen, dass Frauen ausdrücklich angesprochen werden (§ 7 Abs. 2 NGG). Die Formulierung in der Ausschreibung kann wie folgt lauten:

Es ist beabsichtigt, den Anteil der Frauen in Beförderungssämtern zu erhöhen. Daher wird die Bewerbung von Frauen ausdrücklich begrüßt.

Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten eine Bestätigung über den Bewerbungseingang. Die Eingangsbestätigung könnte folgenden Wortlaut haben:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Der Eingang Ihrer Bewerbung um die Stelle <Stellenart einfügen> an unserer Schule wird hiermit bestätigt. Es ist beabsichtigt, ein Auswahlverfahren durchzuführen.

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens erhalten Sie weitere Nachricht.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Die Bewerberinnen und Bewerber ohne die (laufbahnrechtlichen) Voraussetzungen für die ausgeschriebene Stelle erhalten bereits jetzt ein Absageschreiben, das folgendermaßen formuliert werden könnte:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Nach Prüfung Ihrer Bewerbungsunterlagen muss ich Ihnen leider mitteilen, dass Sie für die o. g. Stelle nicht in Betracht kommen. <Benennung der Gründe> Für Ihr Interesse an der Ausschreibung möchte ich mich aber trotzdem bedanken.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Die Bewerberinnen und Bewerber, die sich auf die Stellenausschreibung hin beworben haben und die (laufbahnrechtlichen) Voraussetzungen für die Stelle besitzen, sind gem. dem Beurteilungserlass (Gem. Erl. d. MK u. d. MS vom 5. Mai 1982, SVBl. S. 110 i. d. F. des Gem. RdErl. MK und des MS vom 17. Mai 2005, Nds. MBl. S. 404, SVBl. S. 394) dienstlich zu beurteilen. Dies gilt auch, wenn nur eine Bewerbung vorliegt. Die dienstlichen Beurteilungen sind durch die Schulleiterinnen oder Schulleiter der „ProReKo“-Schulen zu erstellen.

Die Bewerberinnen und Bewerber haben nach § 14 Abs. 5 NBG einen Anspruch auf eine fehlerfreie Ausübung des Auswahlmessens bei der Entscheidung über die Auswahl der geeigneten Bewerberinnen und Bewerber. Die Ermessensausübung hat sich nach § 8 Abs. 1 NBG strikt am Leistungsgrundsatz zu orientieren, sodass der Dienstherr zur Ermittlung des Leistungsstandes auf unmittelbare leistungsbezogene Kriterien zurückzugreifen hat, wie sie regelmäßig in dienstlichen Beurteilungen Ausdruck finden. Haben die Bewerberinnen und Bewerber auf der jeweiligen Notenskala unterschiedliche Notenstufen erreicht, so sind grundsätzlich die Bewerberinnen und Bewerber mit der besseren Gesamtnote auszuwählen.

In der Praxis bereitet oftmals die Auswahl bei im Wesentlichen gleich beurteilten Bewerberinnen und Bewerbern Schwierigkeiten. Von im Wesentlichen gleich Beurteilten spricht man dann, wenn die Bewerberinnen und Bewerber die gleiche Gesamtnote erzielt haben und sich aus den einzelnen Beurteilungsmerkmalen nur geringe Unterschiede ergeben. In dieser Lage müssen für die Auswahlentscheidung den Leistungsgrundsatz wahrende Kriterien oder Auswahlmethoden herangezogen werden. Die Rechtsprechung hat folgende leistungsbezogene Hilfskriterien anerkannt:

- Dienst- und Lebensalter, aufgrund dessen geringfügig schlechter beurteilte Bewerberinnen und Bewerber vorgezogen werden können,
- nachvollziehbare Leistungsunterschiede, die sich aus den aktuellen oder früheren dienstlichen Beurteilungen ergeben,
- Eignungsunterschiede, die aufgrund der besonderen Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens feststellbar sind,
- Eignungsunterschiede, die sich aus den im Rahmen einer Nebentätigkeit erworbenen Fähigkeiten ergeben.

Das den Auswählenden zustehende Ermessen bei der Auswahl der leistungsbezogenen Hilfskriterien im Fall einer Auslese von im Wesentlichen gleich beurteilten Bewerberinnen und Bewerbern bezieht sich ausschließlich auf die vorgenannten oder gleichfalls anerkannten, den

Leistungsgrundsatz währenden Auswahlkriterien. Das Ermessen reicht nicht so weit, dass anstelle leistungsbezogener Hilfskriterien andere Gesichtspunkte herangezogen werden können, die keinerlei Affinität zum Leistungsgrundsatz mehr haben.

§ 5 Satz 1 NGG schreibt vor, dass Frauen bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange vorrangig zu berücksichtigen sind, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind. Allerdings hat das Merkmal „Frau“ als nicht leistungsbezogenes Auswahlkriterium auch gegenüber den leistungsbezogenen Hilfskriterien nur nachrangige Bedeutung. Bei im Wesentlichen gleich beurteilten Bewerberinnen und Bewerbern darf mithin im Auswahlverfahren nicht zugleich aufgrund des Geschlechts eine Auswahlentscheidung getroffen werden. Es sind vielmehr zunächst die leistungsbezogenen Hilfskriterien zu prüfen. Wegen der gesetzlichen Verknüpfungen mit dem Leistungsprinzip kommt die Quotenregelung des § 5 NGG erst zum Tragen, wenn bei den zunächst allein maßgebenden Auswahlkriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung keine ins Gewicht fallende Unterschiede festzustellen sind und deshalb das verbleibende Ermessen der Ernennungsbehörde einen Spielraum für eine geschlechtsbezogene Auswahl eröffnet, falls dieser nicht durch die gebotene Rücksichtnahme auf andere, vorrangige sozialstaatliche Förderungen, wie z.B. dem Schutz schwer behinderter Mitbewerberinnen und Mitbewerber, eingeengt wird. Die bevorzugte Förderung von Frauen allein aufgrund ihres Geschlechts ist somit nur bei „gleicher Eignung“ zwischen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern dann möglich, wenn aus dem Leistungsprinzip abgeleitete Auswahlkriterien eine Unterscheidung und damit eine Auslese nicht mehr zulassen.

§ 81 Abs. 4 SGB IX bestimmt, dass Schwerbehinderte so zu beschäftigen sind, dass sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten möglichst voll verwerten und weiter entwickeln können. Die Bevorzugung schwer behinderter Bewerberinnen und Bewerber vor anderen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern ist dann geboten, wenn diese nach den allgemeinen Leistungskriterien im Vergleich mit den sonstigen Bewerberinnen und Bewerbern gleichwertig sind und ihre Verwendung auf der betreffenden Stelle nicht billigenwerte und vernünftige Gründe, auch solche betrieblicher Art, entgegen stehen. Eine bevorzugte Berücksichtigung von schwer behinderten Bewerberinnen und Bewerbern setzt also voraus, dass diese aufgrund ihrer Aus- und Fortbildung in ihren Fähigkeiten und Leistungen für die angestrebte Verwendung im Vergleich zu nicht behinderten Konkurrenten „absolut gleich geeignet“ sind.

Die Schutzbestimmungen des SGB IX rechtfertigen keine Abkehr vom Leistungsgrundsatz. Gleiches gilt auch für die Berücksichtigung der Schwerbehindertenrichtlinien in Niedersachsen, da auch hier die vorrangige Berücksichtigung schwer behinderter Menschen unter dem Vorbehalt gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung steht. Die Schwerbehindertenrichtlinien sollen lediglich eine Benachteiligung von Schwerbehinderten ausschließen, nicht aber ihre Bevorzugung ermöglichen. Die Daten von Bewerberinnen und Bewerbern sind in einer Synopse zusammenzufassen, in der anschaulich dargelegt wird, welche beruflichen Besonderheiten bei einzelnen Bewerberinnen und Bewerbern vorliegen (siehe Beispiele).

Ist unter Berücksichtigung der o. g. Grundsätze eine Auswahlentscheidung getroffen worden, ist die Schulfrauenbeauftragte (§ 20 Abs. 1 NGG) und der Schulpersonalrat (§ 65 Abs.1 Nr. 2 NPersVG) zu beteiligen. Stimmen sie zu, sind die nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber über die Auswahlentscheidung zu informieren. In dem Schreiben ist mitzuteilen, welche Person ausgewählt worden ist und worin die tragenden Gründe für diese Auswahlentscheidung liegen. Den abgelehnten Bewerberinnen und Bewerbern ist gleichzeitig mitzuteilen, dass nach Ablauf einer Frist von 14 Tagen beabsichtigt ist, der ausgewählten Bewerberin bzw. dem ausgewählten Bewerber den Dienstposten zu übertragen.

Dieser Hinweis hat deshalb zu erfolgen, weil den nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern die Möglichkeit gegeben werden muss, sich einen Überblick über die maßgeblichen Kriterien für die Auswahlentscheidung zu verschaffen, damit die Auswahlentscheidung nachvollziehbar wird. Darüber hinaus soll die Frist sicherstellen, dass bei einer entgegenstehenden Auffassung der nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerber noch die Möglichkeit besteht, rechtlichen Schutz in Anspruch zu nehmen (sog. Konkurrentenklage). Ein Schreiben an die abgelehnten Bewerberinnen und Bewerber sollte z.B. folgenden Wortlaut haben:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr..!

Leider konnte ich Ihre Bewerbung um <Bezeichnung der Stellenart> an unserer Schule nicht berücksichtigen. Nach dem in Art. 33 Abs. 2 GG und § 8 Abs. 1 Satz 1 NBG niedergelegten Leistungsgrundsatz ist die Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Über diese Auswahlkriterien verlässlich Auskunft zu geben, ist in erster Linie Aufgabe der dienstlichen Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber. Sind – wie hier – mehrere Bewerberinnen oder Bewerber im Wesentlichen gleich beurteilt worden, weil sie die gleiche Gesamtnote erreicht haben, so ist allein auf der Grundlage der Gesamturteile eine Auswahlentscheidung nicht möglich. In dieser Lage eröffnet sich

mir jedoch die Möglichkeit, über die einzelnen dienstlichen Beurteilungen hinauszugehen und weitere den Leistungsgrundsatz wahrende Kriterien heranzuziehen. Als solche leistungsbezogenen Hilfskriterien sind in der Rechtsprechung allgemein anerkannt das Dienst- und Lebensalter, aufgrund dessen im Wesentlichen gleich beurteilte Bewerberinnen und Bewerber vorgezogen werden können, geringe Leistungsunterschiede, die sich aus den aktuellen oder früheren dienstlichen Beurteilungen oder aus den der Gesamtnote beigefügten Punktzahlen oder Zusätzen ergeben und geringe Eignungsunterschiede, die aufgrund der besseren Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens oder aufgrund im Rahmen einer Nebentätigkeit erworbenen Fähigkeiten feststellbar sind. Bei der Bestimmung des nachrangigen Auswahlkriteriums steht mir ein weites Ermessen zu, das sich lediglich an den von der Rechtsprechung vorgegebenen Grundsätzen zu orientieren hat. Im vorliegenden Besetzungsverfahren habe ich mich für die Besetzung des ausgeschriebenen Dienstpostens <genaue Bezeichnung der Stellenart> mit <Name> entschieden. Folgende Gründe waren für diese Auswahlentscheidung maßgeblich:

<Darlegung der wesentlichen Gründe für die Auswahlentscheidung>

Ich beabsichtige, die Übertragung des Dienstpostens <genaue Bezeichnung der Stelle und Name der betreffenden Person> nicht vor Ablauf von zwei Wochen nach Bekanntgabe dieser Verfügung vorzunehmen. Sollten Sie noch weitere Auskünfte zu diesem Auswahlverfahren wünschen, können Sie diese unter der o. g. Telefonnummer bzw. gerne auch in einem persönlichen Gespräch erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Im Falle der Inanspruchnahme von Rechtsbehelfen bzw. Rechtsmitteln sollte unverzüglich Kontakt mit den zuständigen Ansprechpartnern der Schulbehörde aufgenommen werden, damit das weitere Vorgehen bzw. eine möglicherweise notwendige Prozessvertretung abgestimmt werden kann.

Hinsichtlich der erforderlichen Übertragung des Dienstpostens (vgl. § 14 Abs. 2 Nr. 4 NBG) auf die ausgewählten Bewerberinnen und Bewerber ist auf Kapitel 16 zu verweisen.

Nach erfolgreicher Ableistung der Erprobungszeit können die Beamten und Beamtinnen befördert werden (§ 14 Abs. 2 Nr. 4 NBG). Dies gilt jedoch nur mit der Einschränkung, dass die Beamtinnen und Beamten sich nicht mehr in der Probezeit befinden (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 NBG) oder seit der Anstellung oder der letzten Beförderung bereits mehr als ein Jahr vergangen ist (es sei

denn, dass das bisherige Amt nicht durchlaufen zu werden braucht). § 14 Abs. 3 NBG macht insoweit dann wiederum eine Einschränkung, als eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung abweichend von Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Nr. 2 zulässig ist, zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen, die durch die Geburt oder die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren eingetreten sind. Entsprechendes gilt für den Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister sowie volljährigen Kinder.

Ergänzend muss noch darauf hingewiesen werden, dass eine Beförderung ebenfalls dann nicht zulässig ist, wenn sie in den letzten zwei Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlich festgelegten Altersgrenze erfolgen soll; dies gilt nicht, wenn der von den Beamtinnen und Beamten bei Beginn der Frist wahrgenommene Dienstposten gem. § 9 des NBesG einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet worden ist. (Exkurs: Das Beförderungsverbot in den letzten zwei Jahren vor Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlich festgelegten Altersgrenze gemäß § 14 Abs. 2 Nr. 3 NBG ist von der Frist in Art. 6 Nr. 4 b Abs. aa Versorgungsreformgesetz zu unterscheiden; danach sind die Dienstbezüge ruhegehaltfähig, die die Beamtinnen und Beamten vor Eintritt in den Ruhestand mindestens drei Jahre erhalten haben.) Die Beförderung erfolgt durch Aushändigung einer Urkunde, die den Wortlaut trägt:

*Im Namen des Landes Niedersachsen
ernenne ich*

Herrn Studienrat

Alwin Mustermann

*zum
Oberstudienrat*

*Stempel des Landes Niedersachsen
Behördenbezeichnung
Unterschrift*

oder

*Im Namen des Landes Niedersachsen
ernenne ich*

Frau Oberstudienrätin

Erika Mustermann

zur

Studiendirektorin

Stempel des Landes Niedersachsen

Behördenbezeichnung

Unterschrift

Die Urkunde wird mit einer so genannten Begleitverfügung ausgehändigt. Die Begleitverfügung sollte nachstehenden Wortlaut haben:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Zu Ihrer Beförderung spreche ich Ihnen meinen Glückwunsch aus.

Ich übertrage Ihnen das Amt eines/einer ... bei meiner Behörde und weise Sie vom ersten des Monats, in dem Ihre Ernennung wirksam wird, in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A ... ein.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Bei der Ernennung handelt es sich um einen rechtsgestaltenden, mitwirkungs- und formbedürftigen Verwaltungsakt. Die wirksame Ernennung setzt eine besondere Form der Bekanntgabe – die Aushändigung der Ernennungsurkunde an die Beamtinnen und Beamten – voraus. § 7 Abs. 2 NBG stellt eine spezialgesetzliche Regelung gegenüber § 41 VwVfG dar. Die Ernennungsurkunde ist grundsätzlich durch Übergabe von Person zu Person durch die Schulleiterin oder den Schulleiter als Behördenleiter bzw. die von ihnen beauftragten Personen auszuhändigen.

Die Beamtinnen und Beamten haben die Entgegennahme der Ernennungsurkunde durch Empfangsbestätigung zu quittieren. Stehen gewichtige Gründe – z.B. eine Erkrankung – der Übergabe der Ernennungsurkunde von Person zu Person entgegen, so kann diese ausnahmsweise durch die Post mittels eigenhändig zuzustellenden eingeschriebenen Briefs mit Rückschein (§ 4 VwZG) oder mit Zustellungsurkunde unter Ausschluss der Ersatzzustellung (§§ 3 VwZG, 180, 195 Abs. 2 ZPO) zugestellt werden, wenn zweifelsfrei feststeht, dass die zu Ernennenden ihrer Ernennung zustimmen. Bei Übersendung der Ernennungsurkunde mittels Postzustellungsurkunde ist auf dem inneren Umschlag und im Kopf rot unterstrichen zu vermerken: „Keine Ersatzzustellung“. Bei der Ernennung gelten die allgemeinen Regeln über höchst persönliche Rechtsgeschäfte entsprechend. Deshalb darf die Ernennungsurkunde nicht an eine bevollmächtigte Person der zu Ernennenden ausgehändigt werden. Eine Durchschrift der Ernennungsurkunde ist zur Personalakte zu nehmen. Der Tag der Aushändigung ist aktenkundig zu machen. Das Niedersächsische Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV) ist über den Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde zu informieren, damit von dort die sich aus der Beförderung ergebenden besoldungsrechtlichen Konsequenzen umgesetzt werden können. Die Ernennung wird am Tag der Aushändigung der Ernennungsurkunde wirksam, wenn nicht in der Urkunde ausdrücklich ein späterer Tag bestimmt ist (§ 16 Satz 1 NBG).

Im Namen des Landes Niedersachsen

ernenne ich

Frau Studienrätin

Erika Mustermann

mit Wirkung vom 12. Dezember

zur

Oberstudienrätin

Stempel des Landes Niedersachsen

Behördenbezeichnung

Unterschrift

Eine Ernennung auf einen zurückliegenden Zeitpunkt ist unzulässig und insoweit unwirksam (§ 16 Satz 2 NBG).

III. Beispiele

Da einige Beispiele für Eingangsbestätigungen, Begleitverfügungen oder diverse andere Verfügungen sowie Urkunden bereits im vorherigen Abschnitt behandelt wurden, wird hier lediglich noch ein Ablaufbogen für die Besetzung von Beförderungsstellen, ein Muster für die Erstellung einer Synopse sowie ein Beispiel für einen Auswahlvermerk vorgestellt.

a) Ablaufbogen für die Besetzung von Beförderungsstellen:

Bezeichnung der Planstelle: <z. B. Oberstudienrätin/Oberstudienrat (A 14)> Ausschreibungstext:

Ausschreibung: bezirkswweit

Bewerber/innen	Schule	schwer behindert	Absage erteilt	Dienstposten übertragen

FBA beteiligt am: _____ Keine Einwendungen

SPR beteiligt am. _____ Zustimmung

Beteiligung VP der schwer beh. Lkr: _____ entfällt

Ablauf Widerspruchsfrist der Mitbewerber/innen _____ entfällt

zum Vorgang

b) Synopse:

BBS <Schulname>

<Stellenbezeichnung>

Stellenbeschreibung: siehe Ablaufbogen

	Bewerber	Bewerber	Bewerber
Name			
Vorname			
Geb. Datum			
Fam. Stand			
Amtsbezeichnung			
Schule			
Prüfungen			
Im Schuldienst seit			
Beförderungen			
Schwerbehinderung			
Dienstliche Beurteilung			

c) Beispiel für eine vergleichende Beurteilung mit gleich guter Bewertung:

*Vergleich der Bewerberinnen und Bewerber
und Auswahlentscheidung mit Begründung für die Stelle*

*Stellenausschreibung
Bewerbungen:*

Um die <Ausschreibungszeitpunkt> ausgeschriebene Stelle haben sich zwei Lehrkräfte beworben. Die beiden Lehrkräfte erhielten in den dienstlichen Beurteilungen, die aus diesem Anlass erstellt wurden, folgende Bewertungen:

<i>Frau Studienrätin Erika Mustermann:</i>	<i>Gut</i>
<i>Herr Studienrat Alwin Mustermann:</i>	<i>Gut</i>

Vergleich der Bewerbungen:

Beide Bewerber sind für das angestrebte Amt grundsätzlich gut geeignet. Nach dem in Art. 33 Abs. 2 GG und § 8 Abs. 1 Satz 1 NBG niedergelegten Leistungsgrundsatz ist die Auswahl unter den Bewerberinnen und Bewerbern nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Über diese Auswahlkriterien verlässlich Auskunft zu geben, ist in erster Linie Aufgabe der dienstlichen Beurteilung der Bewerberinnen und Bewerber.

Sind die Bewerberinnen und Bewerber im Wesentlichen gleich beurteilt worden, weil sie die gleiche Gesamtnote erreicht haben, so ist allein auf der Grundlage der Gesamturteile eine Auswahlentscheidung nicht möglich. In dieser Lage gibt es jedoch die Möglichkeit, so genannte Hilfskriterien wie Dienst- und Lebensalter, geringe Leistungsunterschiede, die sich aus der aktuellen sowie früheren dienstlichen Beurteilungen ergeben, sowie geringe Eignungsunterschiede, die auf Grund der besonderen Anforderungen des zu besetzenden Dienstpostens feststellbar sind, heranzuziehen. Das mir zustehende weite Ermessen bei der Bestimmung des nachrangigen Auswahlkriteriums werde ich aus schulfachlicher Sicht heranziehen, um zu verdeutlichen, dass Herr Alwin Mustermann die bessere Eignung für die ausgeschriebene Funktionsstelle mitbringt.

Besetzungsvorschlag mit Begründung:

Herr Alwin Mustermann arbeitet seit 1993 ununterbrochen als Lehrkraft im nieders. Landesdienst; zunächst als so genannte „Feuerwehrlehrkraft“ an zwei Berufsbildenden Schulen im Regierungsbezirk Lüneburg, mit Beginn des Schuljahres 1998/99 als Lehrkraft an der BBS in Oldenburg. Nach erfolgreichem Ablauf der Probezeit wurde Herr Alwin Mustermann im März 1998 zum Studienrat und Beamten auf Lebenszeit ernannt. Seit Beginn seiner Tätigkeit zeichnet seine Arbeit ein hohes Engagement in und für die Schule aus, was sich u. a. als Mitarbeiter in der didaktischen Konferenz und als Mitglied des Gestaltungsausschusses der Schule zeigt. Diese Aufgaben hat Herr Alwin Mustermann freiwillig bald nach Aufnahme seiner Tätigkeit an der Schule übernommen. Er hat bei dieser zusätzlichen Arbeit gezeigt, dass er bereit ist, sich aktiv an der Gestaltung der BBS in Oldenburg zu beteiligen. Herr Alwin Mustermann hat den naturwissenschaftlichen Schwerpunkt der Schule mitkonzipiert und gestaltet. Er setzt ihn seit über einem Jahr auch mit um. Für die Schule und ihre Darstellung in der Öffentlichkeit ist der naturwissenschaftliche Wettbewerb, den Herr Alwin Mustermann initiiert und durchgeführt hat, von großer Bedeutung. Seine sehr guten und klaren Vorstellungen von den pädagogischen und organisatorischen Aufgaben des angestrebten Amtes, seine Zuverlässigkeit, seine Geduld und Ausdauer lassen erwarten, dass er in der Lage sein wird, die notwendigen Veränderungen zu erreichen bzw. die Schule in Teilbereichen verantwortlich mitzugestalten.

Frau Erika Mustermann arbeitet seit Dezember 1996 als Lehrkraft zunächst an einer BBS in Schleswig-Holstein. Mit Schuljahresbeginn 1998/99 wurde sie an der BBS in Lüneburg als Lehrkraft eingestellt. Im Juli 2000 wurde sie nach erfolgreichem Ablauf der ebenfalls verkürzten Probezeit zur Studienrätin und Beamtin auf Lebenszeit ernannt. Ihre guten Vorstellungen von den pädagogischen und organisatorischen Aufgaben des angestrebten Amtes sowie ihr Vorsatz, sich zukünftig noch intensiver in der Schule zu engagieren, lassen den Schluss zu, dass sie die Herausforderungen des Amtes gut annehmen wird. Der Schulleiter äußert sich zufrieden mit der Wahrnehmung der Aufgaben einer Fachobfrau. Ebenso schätzt er, dass Frau Erika Mustermann sich auch außerfachlich an der Schule als Mitglied des Lehrerkollegiums seit einiger Zeit betätigt. Zudem ist seit einiger Zeit auch zunehmendes Engagement bei Frau Erika Mustermann in Bezug auf die Gestaltung der Schule festzustellen. Die Gesamtkonferenz der Schule hat nach einer Vorstellung der Bewerberin und des Bewerbers folgendes Votum abgegeben (69 gültige Stimmen):

	<i>Ja – Stimmen</i>	<i>Nein – Stimmen</i>	<i>Enthaltungen</i>
<i>Mustermann, Erika</i>	<i>52</i>	<i>0</i>	<i>9</i>
<i>Mustermann, Alwin</i>	<i>8</i>	<i>0</i>	

Die Gesamtkonferenz hat mehrheitlich für Frau Erika Mustermann votiert. Die Fähigkeiten von Herrn Alwin Mustermann sind aber für die Besetzung des ausgeschriebenen Dienstpostens aus schulfachlicher Sicht höher zu bewerten und sind nicht durch das Abstimmungsergebnis der Gesamtkonferenz „aufzuwiegen“. Nach Abwägung ist die für Herrn Alwin Mustermann festgestellte Eignung und Befähigung als höherrangig zu bewerten. Dies und eine geringfügig bessere Bewertung der dienstlichen Leistungen lassen nur den Schluss zu, dass Herr Alwin Mustermann der geeignetere und befähigtere Bewerber für die ausgeschriebene Funktionsstelle ist. Ich schlage daher Herrn Studienrat Alwin Mustermann für die ausgeschriebene Stelle vor.

Unterschrift

d) Beispiel für eine vergleichende Beurteilung mit unterschiedlicher Bewertung

Um die oben genannte Stelle bewarben sich

Studienrätin Lisa Lustig

Studienrat Max Müller, schwerbehindert

Die Bewerberin/der Bewerber erfüllen die Kriterien der Ausschreibung.

Das Ergebnis der Überprüfung führte zu folgender Eignungsreihenfolge:

StR'in Lisa Lustig sehr gut geeignet

StR Max Müller gut geeignet

Ich schlage vor, die Stelle durch Frau StR'in Lisa Lustig zu besetzen.

Durch ihre Erfahrung in der Koordination der industriellen Metallbauer und ihr ausgeprägtes Wissen im Bereich Schulorganisation und –entwicklung (Kompetenzzentrum und Qualitätssicherung) ist die Kandidatin für die vorliegende A 14-Stelle wesentlich besser geeignet. Gleichfalls ist die dargestellte pädagogische Qualifikation im Bereich des handlungsorientierten Unterrichts überzeugender. Ihre Ausführungen zur Unterrichtsentwicklung (nach Klippert) sind hochaktuell und für die Schüler ein Gewinn. Auch unter besonderer Würdigung der langjährigen engagierten Tätigkeit von Herrn Müller sowie seinen guten Unterrichtsdurchführungen und seiner erwiesenen pädagogischen Erfahrungen sind die von Frau Lustig überzeugend dargestellten Kompetenzen für die zukünftige Schulentwick-

lung von entscheidender Wichtigkeit und lassen auch den wichtigen Aspekt der Schwerbehinderung nicht voll greifen.

Frauenbeauftragte

Schulpersonalrat

Schwerbehindertenvertretung

mit der Bitte um Zustimmung

e) Muster von Originalurkunden

3 Muster (siehe Anlagen)

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 7 Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG)
- § 8 Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG)
- § 14 Niedersächsisches Beamtenengesetz (NBG)
- § 5 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- § 9 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- § 20 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- § 81 Abs. 4 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)
- § 41 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)
- § 3 Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG)
- § 4 Verwaltungszustellungsgesetz (VwZG)
- § 65 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- § 9 Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG)

Im Namen des Landes Niedersachsen
ernenne ich

Herrn

Studienrat

zum

Oberstudienrat

Schule
Im Auftrage

Im Namen des Landes Niedersachsen
ernenne ich

Frau
Studienrätin

mit Wirkung vom
zur
Oberstudienrätin

Schule
Im Auftrage

Im Namen des Landes Niedersachsen
ernenne ich

Frau
Oberstudienrätin

zur
Studiendirektorin

Schule
Im Auftrage

§ 7 NBG

Fälle und Formen der Ernennung

(1) Einer Ernennung bedarf es

1. zur Begründung des Beamtenverhältnisses (Einstellung),
2. zur Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art nach § 6 Abs. 1 Nrn. 1 bis 4,
3. zur ersten Verleihung eines Amtes (Anstellung),
4. zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung,
5. zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.

(2) Die Ernennung geschieht durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde. In der Urkunde müssen enthalten sein

1. bei der Einstellung die Worte "unter Berufung in das Beamtenverhältnis" mit dem die Art des Beamtenverhältnisses bestimmenden Zusatz "auf Lebenszeit", "auf Zeit" mit der Angabe der Zeitdauer der Berufung, "auf Probe", "auf Widerruf" oder "als Ehrenbeamter",
2. bei der Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art die Worte der Nummer 1, die diese Art bestimmen,
3. bei der Verleihung eines Amtes die Amtsbezeichnung.

(3) Entspricht die Ernennungsurkunde nicht der in Absatz 2 Satz 2 vorgeschriebenen Form, so liegt keine Ernennung vor. Der Formfehler ist unschädlich, wenn bei einer Einstellung nur der die Art des Beamtenverhältnisses bestimmende Zusatz (Absatz 2 Satz 2 Nr. 1) fehlt, sich aber nachweisen lässt, welche Art des Beamtenverhältnisses die zuständige Stelle begründen wollte; in diesem Fall ist die Urkunde entsprechend zu ergänzen. Lässt sich der Nachweis nach Satz 2 nicht führen, so gilt der Ernannte als Beamter auf Widerruf.

§ 8 NBG

Auslese

(1) Die Auslese und die Ernennung der Bewerber und Beamten sind nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorzunehmen. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner Abstammung, seiner Rasse, seines Glaubens, seiner religiösen oder politi-

schen Anschauungen, seiner Herkunft oder seiner Beziehungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

(2) Die Bewerber sind in geeigneten Fällen durch Stellenausschreibungen zu ermitteln. Die gesetzlichen Vorschriften über die Auswahl von Beamten auf Zeit bleiben unberührt.

(3) Haben sich die Anforderungen an die fachliche Eignung für die Einstellung in den öffentlichen Dienst in der Zeit erhöht, in der sich die Bewerbung einer Frau um Einstellung nur infolge der Geburt eines Kindes verzögert hat, und hat sie sich innerhalb von 24 Monaten nach der Geburt dieses Kindes oder sechs Monate nach Erfüllung der ausbildungsmäßigen Einstellungs voraussetzungen beworben, so ist der Grad ihrer fachlichen Eignung nach den Anforderungen zu prüfen, die zu einem Zeitpunkt bestanden haben, zu dem sie sich ohne die Geburt des Kindes hätte bewerben können. Führt die Prüfung zu dem Ergebnis, dass eine Frau ohne diese Verzögerung eingestellt worden wäre, kann sie vor anderen Bewerbern eingestellt werden. Die Zahl der Stellen, die diesen Frauen in einem Einstellungstermin vorbehalten werden kann, bestimmt sich nach dem zahlenmäßigen Verhältnis der Bewerber mit Verzögerung zu denjenigen, bei denen eine solche nicht vorliegt; Bruchteile von Stellen sind zu Gunsten der betroffenen Frauen aufzurunden. Für die Berechnung des Zeitraums der Verzögerung sind die Fristen nach § 4 Abs. 1 Sätze 1 und 2 Bundeserziehungsgeldgesetzes sowie nach § 3 Abs. 2 des Mutterschutzgesetzes zugrunde zu legen.

(4) Verzögert sich die Bewerbung um Einstellung nur wegen der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen im Sinne von § 14 Abs. 3 Satz 2, so gilt Absatz 3 einschließlich des berücksichtigungsfähigen Zeitraums der Pflege für die Pflegeperson entsprechend.

(5) Die gesundheitliche Eignung für die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder in ein anderes Beamtenverhältnis mit dem Ziel der späteren Verwendung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ist auf Grund eines amtsärztlichen Gutachtens festzustellen; die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde kann ärztliche Gutachten von beamteten Ärzten oder Vertrauensärzten zulassen.

§ 14 NBG

Beförderung, Durchlaufen von Ämtern

(1) Beförderung ist eine Ernennung, durch die dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung verliehen wird. Einer Beförderung steht es gleich, wenn dem Beamten, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert, ein anderes Amt mit

höherem Endgrundgehalt übertragen wird; dies gilt nicht für eine Amtsübertragung im Sinne des § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes.

(2) Eine Beförderung ist nicht zulässig

1. während der Probezeit (§ 29),
2. vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung oder der letzten Beförderung, es sei denn, dass das bisherige Amt nicht durchlaufen zu werden braucht,
3. in den letzten zwei Jahren vor dem Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlich festgelegten Altersgrenze; dies gilt nicht, wenn der von dem Beamten bei Beginn der Frist wahrgenommene Dienstposten gemäß § 9 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet worden ist,
4. vor Ablauf einer Erprobungszeit, während der die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten geprüft wird; die Erprobungszeit beträgt in Laufbahnen des höheren Dienstes sechs Monate und in anderen Laufbahnen drei Monate. Dies gilt nicht für Ämter, die in § 47 Abs. 2 und § 194 genannt sind. Ämter, die regelmäßig zu durchlaufen sind, dürfen nicht übersprungen werden.

(3) Eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung ist abweichend von Absatz 2 Satz 1 Nrn. 1 und 2 zulässig zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen, die durch die Geburt oder die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren eintreten würden. Entsprechendes gilt für den Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister sowie volljährigen Kinder.

(4) In den Fällen des Absatzes 2 kann der Landespersonalausschuss Ausnahmen zulassen.

(5) Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht nicht.

§ 5 NGG

Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten

Frauen sind bei Einstellung, Beförderung und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten gegenüber männlichen Mitbewerbern mit gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung so lange vorrangig zu berücksichtigen, bis sie in jeder Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe der jeweiligen Dienststelle mindestens zu 50 vom Hundert vertreten sind. Bei der Feststellung der Voraussetzungen des Artikels 33 Abs. 2 des Grundgesetzes ist § 9 zu berücksichtigen. Der Vorrang einer Mitbewerberin gegenüber einem männlichen Mitbewerber entfällt, wenn in seiner

Person schwer wiegende Gründe vorliegen, hinter denen das in Satz 1 genannte Ziel zurücktreten muss und die durch Gründe in der Person der Frau nicht aufgewogen werden.

§ 9 NGG

Auswahlkriterien

(1) Im Auswahlverfahren sind für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ausschließlich die Anforderungen des Berufes, der zu besetzenden Stelle oder der Laufbahn maßgebend.

(2) Für die Beurteilung der Eignung sind auch Erfahrungen und Fähigkeiten aus der familiären oder sozialen Arbeit während der Familienphase wie Flexibilität, Kommunikations- und Teamfähigkeit, Tatkraft und Organisationsfähigkeit einzubeziehen, soweit diese Qualifikationen für die zu übertragenden Aufgaben von Bedeutung sind.

(3) Vorangegangene Teilzeitbeschäftigungen und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern dürfen nicht nachteilig berücksichtigt werden. Hat sich auf eine teilzeitgeeignete Stelle keine zweite Teilzeitkraft beworben, so darf die Bewerbung der einen Teilzeitkraft aus diesem Grunde nur abgelehnt werden, wenn dafür zwingende personalwirtschaftliche Gründe vorliegen.

§ 20 NGG

Aufgaben und Befugnisse

(1) Die Frauenbeauftragte wirkt bei der Durchführung dieses Gesetzes mit und achtet auf die Einhaltung seiner Vorschriften. Sie ist an allen personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, die Belange der weiblichen Beschäftigten berühren können, rechtzeitig zu beteiligen. Dazu gehören insbesondere

1. Arbeitszeitregelungen,
2. Teilzeitregelungen,
3. Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen,
4. Zulassungen zum Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn,
5. Versetzungen,
6. die Planung und Gestaltung von Fortbildungsmaßnahmen,
7. die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen,
8. Entsendungen in Gremien (§ 12),

9. Ausnahmen von der Pflicht zur öffentlichen Stellenausschreibung (§ 7 Abs. 1).

Die Frauenbeauftragte kann sich darüber hinaus innerhalb ihrer Dienststelle zu fachlichen Fragen mit Frauenrelevanz äußern.

(2) Die Rechte der zuständigen Personalräte, Richtervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen bleiben unberührt.

(3) Die Frauenbeauftragte hat ein Vorschlagsrecht für Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau in der Dienststelle.

(4) Der Frauenbeauftragten ist in dem für die sachgerechte Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Umfang Einsicht in die Akten, Planungs- und Bewerbungsunterlagen zu gewähren; Personalakten sowie die anlässlich von Einstellungen getroffenen amtsärztlichen oder psychologischen Feststellungen darf die Frauenbeauftragte nur einsehen, wenn die betroffene Person nach Information im Einzelfall eingewilligt hat. Sie hat das Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen und sonstigen Personalauswahlgesprächen.

(5) Weibliche Beschäftigte können sich in ihren Angelegenheiten unmittelbar an die Frauenbeauftragte ihrer Dienststelle wenden.

(6) Die Frauenbeauftragte richtet bei Bedarf Sprechzeiten ein. Sie beruft mindestens einmal jährlich eine Versammlung der weiblichen Beschäftigten der Dienststelle ein (Frauenversammlung). Kann nach den räumlichen oder dienstlichen Verhältnissen eine gemeinsame Versammlung der weiblichen Beschäftigten nicht stattfinden, so sind Teilversammlungen abzuhalten.

§ 81 SGB IX

Pflichten des Arbeitgebers und Rechte schwer behinderter Menschen

(1) Die Arbeitgeber sind verpflichtet zu prüfen, ob freie Arbeitsplätze mit schwer behinderten Menschen, insbesondere mit beim Arbeitsamt arbeitslos oder Arbeit suchend gemeldeten schwer behinderten Menschen, besetzt werden können. Sie nehmen frühzeitig Verbindung mit dem Arbeitsamt auf. Das Arbeitsamt oder ein von ihm beauftragter Integrationsfachdienst schlägt den Arbeitgebern geeignete schwer behinderte Menschen vor. Über die Vermittlungsvorschläge und vorliegende Bewerbungen von schwer behinderten Menschen haben die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung und die in § 93 genannten Vertretungen unmittelbar nach Eingang zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwer behinderter Richter und Richterinnen wird der Präsidialrat unterrichtet und gehört, soweit dieser an der Ernennung zu beteiligen ist. Bei der Prüfung nach Satz 1 beteiligen die Arbeitgeber die Schwerbehindertenvertretung nach § 95 Abs. 2 und hören die in § 93 genannten Vertretungen an. Erfüllt der Arbeitgeber seine Beschäftigungspflicht nicht und ist die Schwerbehindertenvertretung oder eine in § 93 genannte

Vertretung mit der beabsichtigten Entscheidung des Arbeitgebers nicht einverstanden, ist diese unter Darlegung der Gründe mit ihnen zu erörtern. Dabei wird der betroffene schwer behinderte Mensch angehört. Alle Beteiligten sind vom Arbeitgeber über die getroffene Entscheidung unter Darlegung der Gründe unverzüglich zu unterrichten. Bei Bewerbungen schwer behinderter Menschen ist die Schwerbehindertenvertretung nicht zu beteiligen, wenn der schwer behinderte Mensch die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung ausdrücklich ablehnt.

(2) Arbeitgeber dürfen schwer behinderte Beschäftigte nicht wegen ihrer Behinderung benachteiligen. Im Einzelnen gilt hierzu Folgendes:

1. Ein schwer behinderter Beschäftigter darf bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Behinderung ist jedoch zulässig, soweit eine Vereinbarung oder eine Maßnahme die Art der von dem schwer behinderten Beschäftigten auszuübenden Tätigkeit zum Gegenstand hat und eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist. Macht im Streitfall der schwer behinderte Beschäftigte Tatsachen glaubhaft, die eine Benachteiligung wegen der Behinderung vermuten lassen, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass nicht auf die Behinderung bezogene, sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen oder eine bestimmte körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung für diese Tätigkeit ist.
2. Wird gegen das in Nummer 1 geregelte Benachteiligungsverbot bei der Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses verstoßen, kann der hierdurch benachteiligte schwer behinderte Bewerber eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen; ein Anspruch auf Begründung eines Arbeits- oder sonstigen Beschäftigungsverhältnisses besteht nicht.
3. Wäre der schwer behinderte Bewerber auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden, leistet der Arbeitgeber eine angemessene Entschädigung in Höhe von höchstens drei Monatsverdiensten. Als Monatsverdienst gilt, was dem schwer behinderten Bewerber bei regelmäßiger Arbeitszeit in dem Monat, in dem das Arbeits- oder sonstige Beschäftigungsverhältnis hätte begründet werden sollen, an Geld- und Sachbezügen zugestanden hätte.
4. Ein Anspruch auf Entschädigung nach den Nummern 2 und 3 muss innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Ablehnung der Bewerbung schriftlich geltend gemacht werden.

5. Die Regelungen über die angemessene Entschädigung gelten beim beruflichen Aufstieg entsprechend, wenn auf den Aufstieg kein Anspruch besteht.

(3) Die Arbeitgeber stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass in ihren Betrieben und Dienststellen wenigstens die vorgeschriebene Zahl schwer behinderter Menschen eine möglichst dauerhafte behinderungsgerechte Beschäftigung finden kann. Absatz 4 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(4) Die schwer behinderten Menschen haben gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf

1. Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
2. bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung zur Förderung ihres beruflichen Fortkommens,
3. Erleichterungen im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung,
4. behinderungsgerechte Einrichtung und Unterhaltung der Arbeitsstätten einschließlich der Betriebsanlagen, Maschinen und Geräte sowie der Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsumfeldes, der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeit, unter besonderer Berücksichtigung der Unfallgefahr,
5. Ausstattung ihres Arbeitsplatzes mit den erforderlichen technischen Arbeitshilfen unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkungen auf die Beschäftigung. Bei der Durchführung der Maßnahmen nach Nummern 1, 4 und 5 unterstützen die Arbeitsämter und die Integrationsämter die Arbeitgeber unter Berücksichtigung der für die Beschäftigung wesentlichen Eigenschaften der schwer behinderten Menschen. Ein Anspruch nach Satz 1 besteht nicht, soweit seine Erfüllung für den Arbeitgeber nicht zumutbar oder mit unverhältnismäßigen Aufwendungen verbunden wäre oder soweit die staatlichen oder berufsgenossenschaftlichen Arbeitsschutzvorschriften oder beamtenrechtliche Vorschriften entgegenstehen.

(5) Die Arbeitgeber fördern die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen. Sie werden dabei von den Integrationsämtern unterstützt. Schwerbehinderte Menschen haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig ist; Absatz 4 Satz 3 gilt entsprechend.

§ 41 VwVfG

Bekanntgabe des Verwaltungsaktes

(1) Ein Verwaltungsakt ist demjenigen Beteiligten bekannt zu geben, für den er bestimmt ist oder der von ihm betroffen wird. Ist ein Bevollmächtigter bestellt, so kann die Bekanntgabe ihm gegenüber vorgenommen werden.

(2) Ein schriftlicher Verwaltungsakt gilt bei der Übermittlung durch die Post im Inland am dritten Tage nach der Aufgabe zur Post, ein Verwaltungsakt, der elektronisch übermittelt wird, am dritten Tage nach der Absendung als bekannt gegeben. Dies gilt nicht, wenn der Verwaltungsakt nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist; im Zweifel hat die Behörde den Zugang des Verwaltungsaktes und den Zeitpunkt des Zugangs nachzuweisen.

(3) Ein Verwaltungsakt darf öffentlich bekannt gegeben werden, wenn dies durch Rechtsvorschrift zugelassen ist. Eine Allgemeinverfügung darf auch dann öffentlich bekannt gegeben werden, wenn eine Bekanntgabe an die Beteiligten untunlich ist.

(4) Die öffentliche Bekanntgabe eines schriftlichen oder elektronischen Verwaltungsaktes wird dadurch bewirkt, dass sein verfügender Teil ortsüblich bekannt gemacht wird. In der ortsüblichen Bekanntmachung ist anzugeben, wo der Verwaltungsakt und seine Begründung eingesehen werden können. Der Verwaltungsakt gilt zwei Wochen nach der ortsüblichen Bekanntmachung als bekannt gegeben. In einer Allgemeinverfügung kann ein hiervon abweichender Tag, jedoch frühestens der auf die Bekanntmachung folgende Tag bestimmt werden.

(5) Vorschriften über die Bekanntgabe eines Verwaltungsaktes mittels Zustellung bleiben unberührt.

§ 3 VwZG

Zustellung durch die Post mit Zustellungsurkunde

(1) Soll durch die Post mit Zustellungsurkunde zugestellt werden, so übergibt die Behörde, die die Zustellung veranlasst, das Schriftstück verschlossen der Post mit dem Ersuchen, die Zustellung einem Postbediensteten des Bestimmungsortes aufzutragen. Die Sendung ist mit der Anschrift des Empfängers und mit der Bezeichnung der absendenden Dienststelle, einer Geschäftsnummer und einem Vordruck für die Zustellungsurkunde zu versehen.

(2) Der Postbedienstete beurkundet die Zustellung. Die Zustellungsurkunde wird an die Behörde zurückgeleitet.

(3) Für das Zustellen durch den Postbediensteten gelten die Vorschriften der §§ 177 bis 191 der Zivilprozessordnung.

§ 4 VwZG

Zustellung durch die Post mittels eingeschriebenen Briefes

(1) Bei der Zustellung durch die Post mittels eingeschriebenen Briefes gilt dieser mit dem dritten Tag nach der Aufgabe zur Post als zugestellt, es sei denn, dass das zuzustellende Schriftstück nicht oder zu einem späteren Zeitpunkt zugegangen ist; im Zweifel hat die Behörde den Zugang des Schriftstücks und den Zeitpunkt des Zugangs nachzuweisen.

(2) Der Tag der Aufgabe zur Post ist in den Akten zu vermerken; des Namenszeichens des damit beauftragten Bediensteten bedarf es nicht.

(3) (gestrichen)

§ 65 NPersVG

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte mit:

1. Einstellung mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis nach Ablegung der Laufbahnprüfung auf Grund von Rechtsvorschriften endet (§ 40 Abs. 2 NBG),
2. Anstellung und Beförderung,
3. Übertragung eines Amtes, das mit einer Amtszulage oder Stellenzulage verbunden ist,
4. Zulassung zum Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn,
5. nicht nur vorübergehende Übertragung eines Dienstpostens, der auf Grund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist,
6. Verlängerung der Probezeit,
7. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
8. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
9. Zuweisung nach § 123a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
10. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die Beamtin oder der Beamte ihr nicht zustimmt,

11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
12. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
13. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf nach den §§ 39 und 40 NBG,
14. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
15. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit,
16. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Dienstposten soll mit einer Beamtin oder einem Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppe besetzt werden,
17. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub,
18. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Fortbildung,
19. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
20. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
21. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter mit:

1. Einstellung,
2. Eingruppierung, Höher- oder Herabgruppierung, Bestimmung der Fallgruppe, Zahlung tariflicher oder außertariflicher Zulagen,
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
4. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
6. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
7. Zuweisung nach tarifrechtlichen Regelungen entsprechend § 123a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
8. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die oder der Beschäftigte ihr nicht zustimmt,
9. ordentliche Kündigung einschließlich Änderungskündigung,
10. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
11. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung,

12. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung,
13. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
14.
 - a) Aufstellung von Richtlinien über die Gewährung des Bildungsurlaubs nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz,
 - b) Entscheidung, in welcher Reihenfolge mehrere Bewerberinnen und Bewerber Bildungsurlaub erhalten,
 - c) Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs, falls ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Dienststelle nicht erreichbar ist,
15. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Arbeitsplatz soll mit einer oder einem Beschäftigten der entsprechenden Vergütungs- oder Lohngruppe besetzt werden,
16. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsbefreiung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub und Bildungsurlaub,
17. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
18. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf personelle Maßnahmen sowie Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 16 und Absatz 2 Nr. 15 für:

1. Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte, soweit Stellen der Besoldungsgruppe A 16, der Besoldungsordnungen B und der Besoldungsordnungen R von der Besoldungsgruppe R 3 an aufwärts sowie entsprechender Vergütungsgruppen betroffen sind,
2. Leiterinnen oder Leiter von Dienststellen und ständige Vertreterinnen oder Vertreter sowie Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten der Dienststelle entscheiden,
3. Beschäftigte, die nach Umfang und Gewicht ihres Aufgabenbereichs überwiegend künstlerisch oder wissenschaftlich tätig sind, sofern für deren Beschäftigung die Beurteilung der künstlerischen oder wissenschaftlichen Befähigung entscheidend ist.

(4) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen

1. im Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht, Disziplinarrecht, Recht der freien Heilfürsorge sowie bei der Festsetzung von Vergütung und Lohn, soweit nicht in den Absätzen 1 und 2 etwas anderes bestimmt ist,
2. von Abordnungen und Umsetzungen, die auf einen Reform- oder Umstrukturierungskonzept beruhen,
 - a) das auch mindestens Rahmenbedingungen für den notwendigen personellen Vollzug enthält und

- b) an dessen Ausarbeitung die bei den für den personellen Vollzug zuständigen Dienststellen gebildeten Personalräte oder an ihrer Stelle die zuständigen Stufenvertretungen oder von diesen bestimmte Mitglieder beteiligt waren, wenn diese den in Buchstabe a genannten Teilen des Konzepts zugestimmt haben.

§ 9 NBesG

Dienstpostenbewertung

(1) Jeder Dienstposten, der mit einer Beamtin oder einem Beamten besetzt ist oder besetzt werden soll, ist nach sachgerechter Bewertung einem der in den Besoldungsordnungen aufgeführten Ämter zuzuordnen (Dienstpostenbewertung).

(2) Die Dienstpostenbewertung und die Verteilung der bewilligten Planstellen auf die Dienstposten sind für jede Behörde auszuweisen.

(3) Die zuständigen Ministerien werden ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Verordnung Vorschriften über die Bewertung der Dienstposten der Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu erlassen. § 5 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung (Lehrerin/ Lehrer für Fachpraxis, A 10; Jugendleiterin/ Jugendleiter, A 11)	15
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Grundsätzlich bedarf es bei der Beförderung von Beamtinnen und Beamten einer Ernennung im Sinne des § 7 NBG. Unter Beförderung ist dabei die Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung zu verstehen (§ 14 Abs. 1 Satz 1 NBG). Es gibt Fälle, in denen von dem Grundsatz einer Ernennung abgewichen wird. Es handelt sich dabei z.B. um Maßnahmen, die einer Beförderung gleichstehen (§ 14 Abs. 1 Satz 2 NBG). Einer Ernennung bedarf es nämlich gem. § 7 Abs. 1 Nr. 4 NBG nur dann, wenn es um die Verleihung eines anderen Amtes mit anderem (in der Regel höherem) Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung geht. Werden Beamtinnen und Beamten andere Ämter mit anderen Endgrundgehältern übertragen und ändern sich die Amtsbezeichnungen nicht, so sind Ernennungen (mit Aushändigung der Ernennungsurkunde) nicht erforderlich. Es handelt sich um ernennungsähnliche Verwaltungsakte. Zum Endgrundgehalt gehören dabei übrigens auch Amtszulagen, nicht aber Stellenzulagen (vgl. § 42 Abs. 2 Satz 2 BBesG). **Verleihungen von anderen Ämtern mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung kommen z.B. in folgenden Fällen vor:**

- bei Fachlehrerinnen und Fachlehrern, die nach der Anlage 1 zu § 2 des NBesG der Besoldungsgruppe A 11 zugeordnet sind und unter bestimmten Voraussetzungen (vgl. Fußnote 4 zur Bes.Gr. A 12 der Anlage 1) eine Besoldung nach A 12 erhalten können,
- bei Jugendleiterinnen und Jugendleitern, die der Bes.Gr. nach Anlage 1 zu § 2 des NBesG der Bes.Gr. A 10 zugeordnet sind und nach A 11 aufsteigen können,
- bei Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis, die nach der Anlage 1 zu § 2 des NBesG der Bes.Gr. A 9 zugeordnet sind und nach A 10 aufsteigen können.

II. Hinweise zum Verfahren

Die Verleihung eines anderen Amtes mit höherem Endgrundgehalt ohne Änderung der Amtsbezeichnung der Beamtinnen und Beamten kann erst nach Abschluss eines erfolgreichen Bewerbungsverfahrens erfolgen, sowie wenn alle beamtenrechtlichen (ggf. auch laufbahnrechtlichen) und haushaltsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Nachdem also festgestellt wurde, dass eine Stelle frei wird (z.B. Jugendleiter A 11 oder Lehrer für Fachpraxis A 10) und eine entsprechende Ausschreibung erfolgt ist, werden im Rahmen der Bewerbungsverfahren die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten (Beurteilungen) ausgewählt. Nach der entsprechenden Beteiligung von Personalrat, der Frauenbeauftragten und ggf. der Schwerbehindertenvertretung, erfolgt die Benachrichtigung der ausgewählten Bewerberin bzw. des ausgewählten Bewerbers und die Absage an die eventuellen Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Danach wird eine ca. zweiwöchige Frist abgewartet, um den Mitbewerberinnen und Mitbewerbern die Chance zu geben, gerichtlichen Rechtsschutz hinsichtlich der Auswahlentscheidung zu erwirken.

Bevor den ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern nunmehr ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen werden kann, haben sie eine Erprobungszeit zu absolvieren, in der ihnen zunächst nur der Dienstposten übertragen wird. Das ergibt sich aus § 14 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 NBG. Denn eine Beförderung vor Ablauf einer Erprobungszeit ist unzulässig. Während dieser Erprobungszeit soll die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten geprüft werden. Die Beamtinnen und Beamten sollen während der Erprobungszeit, die in den Laufbahnen des höheren Dienstes sechs Monate und in den anderen Laufbahnen drei Monate beträgt, zeigen, dass sie auf den höherwertigen Dienstposten die an sie gestellten Anforderungen erfüllen und deshalb für das Beförderungsamts geeignet sind. Die endgültige Maßnahme darf dann erst nach Ablauf der Erprobungszeit und der entsprechenden Feststellung der Eignung durchgeführt werden. Den ausgewählten Bewerberinnen und Bewerbern wird sodann zunächst der höherwertige Dienstposten z.B. einer Jugendleiterin oder Jugendleiters A 11 bzw. einer Lehrerin oder eines Lehrers für Fachpraxis A 10 mit Wirkung vom Tage der Aushändigung der entsprechenden Verfügung übertragen. Aus der entsprechenden höher dotierten Planstelle, in die die Bewerberinnen und Bewerber bereits eingewiesen worden waren (s. Dienstpostenübertragung) erhalten sie Dienstbezüge der höheren Besoldungsgruppe, und zwar mit Datum vom Ersten des Monats an, in dem die Übertragung des Amtes wirksam wird (§ 3 Abs. 1 Satz 3 BBesG; bei Fachleiterinnen und Fachleitern A 11 käme noch hinzu, dass diese um A 12 zu erhalten die Voraussetzung der Fußnote 4 zur Anlage 1 zu § 2 des NBesG zu der Bes.Gr. A 12 erfüllen müssten, d.h., sie müssten eine achtjährige Lehrtätigkeit oder eine dreijährige Dienstzeit seit der Einstellung als Fachlehrerin oder Fachlehrer in der Bes.Gr. A 11 verbracht haben). In allen

Fällen erfolgt eine Beförderung ohne eine förmliche Ernennung, weil sich die Amtsbezeichnung hier nicht ändert. Wenn am Ende der Erprobungszeit festgestellt wurde, dass sich die Beamtinnen und Beamten bewährt haben, wird ihnen das Amt übertragen, und zwar ohne Aushändigung einer förmlichen Ernennungsurkunde durch entsprechende Verfügung.

III. Beispiele

Die Jugendleiterin A aus der BBS X (A 10) ist als geeignetste Bewerberin im Bewerbungsverfahren um eine Jugendleiterstelle A 11 ausgewählt worden. Die Bewerberin wird in diesem Fall ihre Amtsbezeichnung Jugendleiterin behalten, wird aber künftig A 11 erhalten. Da sich die Amtsbezeichnung bei ihr also nicht ändern wird, wird auch keine förmliche Ernennung durchgeführt, z.B. wie bei der ersten Verleihung eines Amtes (Anstellung). Ihr gegenüber muss aber aus allgemeinen beamten- und versorgungsrechtlichen Gründen klargelegt werden, ab wann die Übertragung des Amtes wirksam wird und sie die mit dem Amt verbundenen höheren Dienstbezüge erhalten soll. Deshalb muss ihr die Übertragung des anderen Amtes und die Einweisung in die neue Planstelle mitgeteilt werden. Die Mitteilung ist ihr in entsprechender Anwendung des § 16 NBG auszuhändigen. Zunächst wird ihr der Dienstposten übertragen. Die Mitteilung muss dann folgenden Wortlaut haben:

a) Übertragung eines Dienstpostens:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom Tage der Aushändigung dieser Verfügung übertrage ich Ihnen den Dienstposten einer Jugendleiterin A 11 Niedersächsische Besoldungsordnung (NBesO) an der BBS Y. Gleichzeitig mit der Dienstpostenübertragung beginnt Ihre Erprobungszeit von drei Monaten gem. § 14 Abs. 2 Nr. 4 NBG i.d.F. vom 19. Februar 2001 (Nds. GVBl. S. 33). Gleichzeitig weise ich Sie in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 11 NBesO ein. Aus dieser Planstelle erhalten Sie weiterhin Dienstbezüge nach Bes.Gr. A 10 NBesO. Die Übertragung des höherwertigen Amtes ist erst nach der Bewährung in der Erprobungszeit möglich (§ 14 NBG).

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Dieses Muster kann auf andere Fälle der Dienstpostenübertragung (A 14 oder A 15) mit jeweiliger Anpassung der Besoldungsgruppe übertragen werden.

Nach erfolgreicher Erprobungszeit erhält die Beamtin dann das Amt übertragen; dazu ist folgende Mitteilung mit folgendem Wortlaut abzusetzen:

b) Übertragung eines anderen Amtes:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr...!

Hiermit übertrage ich Ihnen das Amt einer Jugendleiterin A 11 Niedersächsische Besoldungsordnung (NBesO) an der BBS Y. Hierzu spreche ich Ihnen meinen Glückwunsch aus. Sie sind bereits in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 11 NBesO eingewiesen worden. Aus dieser Planstelle erhalten Sie vom Ersten des Monats, in dem die Übertragung des Amtes wirksam wird, Dienstbezüge nach Bes.Gr. A 11 NBesO.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Der Anspruch auf die höhere Besoldung entsteht erst mit dem Tag, der in der Verfügung genannt ist, deshalb kommt der Verfügung entscheidende Bedeutung zu. Für die Zustellung der beschriebenen Verfügungen wird das übliche Empfangsbekanntnis genutzt.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 7 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 14 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 3 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)
- Niedersächsisches Besoldungsgesetz (NBesG)
- Niedersächsische Besoldungsordnungen A und B

§ 7 NBG

Fälle und Formen der Ernennung

(1) Einer Ernennung bedarf es

1. zur Begründung des Beamtenverhältnisses (Einstellung),
2. zur Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art nach § 6 Abs. 1 Nrn. 1 bis 4,
3. zur ersten Verleihung eines Amtes (Anstellung),

4. zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung,
5. zur Verleihung eines anderen Amtes mit anderer Amtsbezeichnung beim Wechsel der Laufbahngruppe.

(2) Die Ernennung geschieht durch Aushändigung einer Ernennungsurkunde. In der Urkunde müssen enthalten sein

1. bei der Einstellung die Worte "unter Berufung in das Beamtenverhältnis" mit dem die Art des Beamtenverhältnisses bestimmenden Zusatz "auf Lebenszeit", "auf Zeit" mit der Angabe der Zeitdauer der Berufung, "auf Probe", "auf Widerruf" oder "als Ehrenbeamter",
2. bei der Umwandlung des Beamtenverhältnisses in ein solches anderer Art die Worte der Nummer 1, die diese Art bestimmen,
3. bei der Verleihung eines Amtes die Amtsbezeichnung.

(3) Entspricht die Ernennungsurkunde nicht der in Absatz 2 Satz 2 vorgeschriebenen Form, so liegt keine Ernennung vor. Der Formfehler ist unschädlich, wenn bei einer Einstellung nur der die Art des Beamtenverhältnisses bestimmende Zusatz (Absatz 2 Satz 2 Nr. 1) fehlt, sich aber nachweisen lässt, welche Art des Beamtenverhältnisses die zuständige Stelle begründen wollte; in diesem Fall ist die Urkunde entsprechend zu ergänzen. Lässt sich der Nachweis nach Satz 2 nicht führen, so gilt der Ernante als Beamter auf Widerruf.

§ 14 NBG

Beförderung, Durchlaufen von Ämtern

(1) Beförderung ist eine Ernennung, durch die dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung verliehen wird. Einer Beförderung steht es gleich, wenn dem Beamten, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert, ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird; dies gilt nicht für eine Amtsübertragung im Sinne des § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes.

(2) Eine Beförderung ist nicht zulässig

1. während der Probezeit (§ 29),
2. vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung oder der letzten Beförderung, es sei denn, dass das bisherige Amt nicht durchlaufen zu werden braucht,
3. in den letzten zwei Jahren vor dem Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlich festgelegten Altersgrenze; dies gilt nicht, wenn der von dem Beamten bei Beginn der Frist wahrgenommene Dienstposten gemäß § 9 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet worden ist,

4. vor Ablauf einer Erprobungszeit, während der die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten geprüft wird; die Erprobungszeit beträgt in Laufbahnen des höheren Dienstes sechs Monate und in anderen Laufbahnen drei Monate. Dies gilt nicht für Ämter, die in § 47 Abs. 2 und § 194 genannt sind.

Ämter, die regelmäßig zu durchlaufen sind, dürfen nicht übersprungen werden.

(3) Eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung ist abweichend von Absatz 2 Satz 1 Nrn. 1 und 2 zulässig zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen, die durch die Geburt oder die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren eintreten würden. Entsprechendes gilt für den Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister sowie volljährigen Kinder.

(4) In den Fällen des Absatzes 2 kann der Landespersonalausschuss Ausnahmen zulassen.

(5) Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht nicht.

§ 3 BBesG

Anspruch auf Besoldung

(1) Die Beamten, Richter und Soldaten haben Anspruch auf Besoldung. Der Anspruch entsteht mit dem Tag, an dem ihre Ernennung, Versetzung, Übernahme oder ihr Übertritt in den Dienst eines der in § 1 Abs. 1 genannten Dienstherren wirksam wird. Bedarf es zur Verleihung eines Amtes mit anderem Endgrundgehalt (Grundgehalt) keiner Ernennung oder wird der Beamte, Richter oder Soldat rückwirkend in eine Planstelle eingewiesen, so entsteht der Anspruch mit dem Tag, der in der Einweisungsverfügung bestimmt ist. Wird ein Amt auf Grund einer Regelung nach

§ 21 Abs. 2 Nr. 1 zweiter Halbsatz, § 22 Abs. 1 eingestuft, so entsteht der Anspruch mit der Maßnahme, die der Einweisungsverfügung entspricht.

(2) Bei Soldaten auf Zeit, die sich nicht für eine Dienstzeit von mindestens zwei Jahren verpflichtet haben, entsteht der Anspruch auf Besoldung frühestens mit dem Tag nach Ableistung des Grundwehrdienstes. Abweichend von Satz 1 entsteht der Anspruch auf Besoldung bei Soldaten auf Zeit, die sich mindestens für eine Dienstzeit von fünfzehn Monaten verpflichtet haben, frühestens mit Beginn des zehnten Dienstmonats, bei Soldaten auf Zeit, die sich mindestens für eine Dienstzeit von achtzehn Monaten verpflichtet haben, frühestens mit Beginn des siebten Dienstmonats.

- (3) Der Anspruch auf Besoldung endet mit Ablauf des Tages, an dem der Beamte, Richter oder Soldat aus dem Dienstverhältnis ausscheidet, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.
- (4) Besteht der Anspruch auf Besoldung nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird nur der Teil der Bezüge gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist.
- (5) Die Dienstbezüge nach § 1 Abs. 2 Nrn. 1 bis 3 und 6 werden monatlich im Voraus gezahlt. Die anderen Bezüge werden monatlich im Voraus gezahlt, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (6) Werden Bezüge nach dem Tag der Fälligkeit gezahlt, so besteht kein Anspruch auf Verzugszinsen.
- (7) Bei der Berechnung von Bezügen nach § 1 sind die sich ergebenden Bruchteile eines Cents unter 0,5 abzurunden und Bruchteile von 0,5 und mehr aufzurunden. Zwischenrechnungen werden jeweils auf zwei Dezimalstellen durchgeführt. Jeder Bezügebestandteil ist einzeln zu runden.

Nds. GVBl. Nr. 4/2004, ausgegeben am
20.02.2004

**Niedersächsisches Besoldungsgesetz
(NBesG)
in der Fassung vom 11. Februar 2004**

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt, soweit nicht bundesrechtliche Vorschriften gelten, die Besoldung der Beamtinnen und Beamten des Landes, der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie der Richterinnen und Richter des Landes; ausgenommen sind die Ehrenbeamtinnen und Ehrenbeamten, die Beamtinnen und Beamten auf Widerruf, die nebenbei verwendet werden, und die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter.

(2) Dieses Gesetz regelt ferner die Gewährung von Sonderzahlungen an Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger sowie Ausnahmen von den bundesrechtlichen Anpassungen der Dienst- und Versorgungsbezüge.

(3) Dieses Gesetz gilt nicht für die öffentlichrechtlichen Religionsgesellschaften und ihre Verbände.

§ 2
Niedersächsische Besoldungsordnung

Die Zuordnung der bundesrechtlich nicht geregelten Ämter zu den Besoldungsgruppen, die Amtsbezeichnungen und die Gewährung besonderer landesrechtlicher Zulagen in diesen Ämtern richten sich nach den Niedersächsischen Besoldungsordnungen A und B (**Anlage 1**).

§ 2 a
Besoldung der Professorinnen und Professoren und der hauptamtlichen Mitarbeiter der Hochschulpräsidien

(1) ¹ Die Ämter der Professorinnen und Professoren an Hochschulen werden den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 der Bun-

desbesoldungsordnung W zugeordnet. ² Die Ämter der hauptamtlichen Mitglieder von Hochschulpräsidien werden der Besoldungsgruppe W 3 der Bundesbesoldungsordnung W zugeordnet, soweit sie nicht den Besoldungsordnungen A oder B zugeordnet sind.

(2) ¹ Über die Gewährung von Leistungsbezügen an Präsidentinnen und Präsidenten sowie Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten entscheidet bei Hochschulen in Trägerschaft des Staates das Ministerium für Wissenschaft und Kultur, bei Hochschulen in Trägerschaft von rechtsfähigen Stiftungen des öffentlichen Rechts der Stiftungsrat. ² Über die Gewährung von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren entscheidet das Präsidium, im Bereich Humanmedizin der Universität Göttingen der Vorstand, in eigener Zuständigkeit.

(3) ¹ Bei der Gewährung von Leistungsbezügen nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 des Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) an Professorinnen und Professoren sind besondere Leistungen in der Lehre insbesondere unter Berücksichtigung der im Rahmen der Lehrevaluation und studentischen Lehrveranstaltungs-kritik (§ 5 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes) gewonnenen Erkenntnisse zu beurteilen; die zuständige Studiendekanin oder der zuständige Studiendekan ist zu hören. ² Zur Bewertung der Leistungen in der Forschung sollen Gutachten auswärtiger sachverständiger Personen berücksichtigt werden.

(4) ¹ Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 und 2 BBesG können über den in § 33 Abs. 3 Satz 1 BBesG genannten Vomhundertsatz hinaus für ruhegehaltfähig erklärt werden. ² Die Hochschule hat dem Land in diesen Fällen auch auf den in Satz 1 bezeichneten Betrag den Versorgungszuschlag wie für die Dienstbezüge der Beamtinnen und Beamten zu entrichten; eine Erhöhung der Zuführung des Landes an die Hochschule als Landesbetrieb zu diesem Zweck ist ausgeschlossen. ³ Die Hochschule soll die nebenamtlich wahrzunehmenden Funktionen und Aufgabenbereiche, für die Funktions- und Leistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BBesG in Betracht

kommen, sowie deren jeweilige Höhe in einer Ordnung allgemein festlegen.

(5) ¹ Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur bestimmt durch Verordnung im Einvernehmen mit dem Finanzministerium das Nähere über die Gewährung von Leistungsbezügen an Professorinnen und Professoren sowie an hauptamtliche Mitglieder der Hochschulpräsidien. ² Es soll dabei den Hochschulen weitgehende Entscheidungsspielräume einräumen und die für die Gewährung von Leistungsbezügen nach § 33 BBesG vorgesehenen Möglichkeiten grundsätzlich ausschöpfen. ³ Insbesondere sind das Vergabeverfahren, die Voraussetzungen und die Kriterien der Vergabe, die Ruhegehaltfähigkeit der Leitungsbezüge und deren Teilnahme an den regelmäßigen Besoldungsanpassungen zu regeln. ⁴ In der Verordnung sind auch nähere Bestimmungen für die Voraussetzungen und das Verfahren für die Gewährung von Forschungs- und Lehrzulagen nach § 35 Abs. 1 BBesG an Professorinnen und Professoren zu treffen.

(6) Die für die Bemessung des Gesamtbeitrages der Leistungsbezüge maßgebenden durchschnittlichen Besoldungsausgaben im Sinne des § 34 Abs. 1 Satz 1 BBesG im Jahr 2001 werden für den Bereich der Fachhochschulen auf 60.000 Euro und für den Bereich der Universitäten und gleichgestellten Hochschulen auf 71.000 Euro festgestellt.

(7) Das Ministerium für Wissenschaft und Kultur kann die zur Durchführung des § 34 BBesG erforderlichen Daten bei den Stiftungen erheben, die Träger einer Hochschule sind.

(8) ¹ Das Finanzministerium setzt den Besoldungsdurchschnitt aus Anlass von allgemeinen Besoldungsanpassungen unter Berücksichtigung von Veränderungen der Stellenstruktur nur fest. ² Dabei ist ein pauschaler Abschlag vorzunehmen, der sich aus den nicht an einer Besoldungserhöhung teilnehmenden Besoldungsbestandteilen ergibt. ³ Veränderungen der Besoldungsstruktur durch Einführung der Sonderzahlungen nach § 8 sind einzubeziehen.

§ 3

Eingangsamtsamt für Laufbahnen des mittleren technischen Dienstes und des Werkdienstes

In Laufbahnen, in denen die Meisterprüfung, die Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Technikerin oder staatlich geprüfter Techniker oder das Befähigungszeugnis für Kapitane AK oder BK vorgeschrieben ist, wird das Eingangsamtsamt für Beamtinnen und Beamte, die diese Prüfungen bestanden haben, der Besoldungsgruppe A 7 zugeordnet.

§ 4

Familienzuschlag

Ledige Beamtinnen und Beamte, die aufgrund dienstlicher Verpflichtung in Gemeinschaftsunterkünften wohnen, erhalten den Familienzuschlag nach § 39 Abs. 1 BBesG.

§ 5

Aufwandsentschädigung

(1) ¹ Aufwandsentschädigungen dürfen nur gewährt werden, wenn und soweit aus dienstlicher Veranlassung finanzielle Aufwendungen entstehen, deren Übernahme den Betroffenen nicht zugemutet werden kann, und der Haushaltsplan Mittel dafür zur Verfügung stellt. ² Wenn aufgrund tatsächlicher Anhaltspunkte oder tatsächlicher Erhebungen nachvollziehbar ist, dass und in welcher Höhe dienstbezogene finanzielle Aufwendungen typischerweise entstehen, sind Aufwandsentschädigungen in festen Beträgen zulässig. ³ Deren Festlegung bedarf der Zustimmung des Finanzministeriums.

(2) ¹ Die zuständigen Ministerien werden ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Verordnung Vorschriften über die Gewährung von Aufwandsentschädigungen an Beamtinnen und Beamte der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu erlassen. ² Vor dem Erlass von Vorschriften für Beamtinnen und Beamte der Gemeinden, Landkreise

und Kommunalverbände sind die kommunalen Spitzenverbände zu beteiligen.

(3) Soweit Vorschriften nach Absatz 2 nicht erlassen worden sind, bedarf die Ausbringung von Mitteln für Aufwandsentschädigungen im Haushaltsplan oder einem entsprechenden Plan der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts der Zustimmung der obersten Aufsichtsbehörde oder der von dieser bestimmten Stelle und des Finanzministeriums.

§ 6

Sonstige Geldzuwendungen

¹ Neben den besoldungsrechtlichen Bezügen und neben Aufwandsentschädigungen dürfen die Gemeinden, die Landkreise und die sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ihren Beamtinnen und Beamten sonstige Geldzuwendungen nur nach den für die Beamtinnen und Beamten des Landes geltenden Bestimmungen gewährend. ² Sonstige Geldzuwendungen in Geld- und geldwerte Leistungen, die die Beamtinnen und Beamten unmittelbar oder mittelbar von ihrem Dienstherrn erhalten, auch wenn sie über Einrichtungen geleistet werden, zu denen die Beamtinnen und Beamte einen eigenen Beitrag leisten. ³ Die Sätze 1 und 2 gelten nicht für sonstige Geldzuwendungen, die öffentlich-rechtliche Kreditinstitute und öffentlich-rechtliche Versicherungen aus Gründen ihrer Stellung im Wettbewerb sowie deren Verbände gewähren.

§ 7

Anrechnung von Sachbezügen

(1) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung Vorschriften über den Höchstbetrag der für die Einräumung einer Dienstwohnung nach § 10 BBesG anzurechnenden Dienstwohnungsvergütung zu erlassen.

(2) Beamtinnen und Beamte, die zum Tragen von Dienstkleidung verpflichtet sind, er-

halten frei Dienstkleidung und Ausrüstung oder einen Dienstkleidungszuschuss.

§ 8

Sonderzahlungen

(1) ¹ Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter erhalten neben ihren monatlichen Dienst- oder Anwärterbezügen monatlich eine Sonderzahlung (§ 67 BBesG) in Höhe von 4,17 vom Hundert dieser Bezüge. ² Zulagen und Vergütungen nach den §§ 42 a, 45, 47, 48, 50 a und 51 BBesG, Auslandsdienstbezüge nach dem 5. Abschnitt des BBesG sowie Einmalzahlungen gehören nicht zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1. ³ In den Besoldungsgruppen A 2 bis A 8 erhöht sich die Sonderzahlung für den Monat Juli um 120 Euro.

(2) ¹ Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger erhalten neben ihren monatlichen Versorgungsbezügen eine monatliche Sonderzahlung (§ 50 Abs. 4 des Beamtenversorgungsgesetzes – BeamtVG) in Höhe von 4,17 vom Hundert dieser Bezüge. ² Satz 1 gilt nicht für Personen, die einen Unterhaltsbeitrag aufgrund eines Gnadenurteils oder einer Disziplinarentscheidung oder Übergangsgeld nach § 47 oder 47 a BeamtVG erhalten. ³ Für die Berechnung nach Satz 1 sind die monatlichen Versorgungsbezüge vor der Anwendung von Ruhens- und Anrechnungsvorschriften zugrunde zu legen. ⁴ Nicht zu den Bezügen im Sinne des Satzes 1 gehören die Zuschläge nach den §§ 50 a bis 50 e BeamtVG und Einmalzahlungen.

(3) ¹ Berechtigte nach den Absätzen 1 und 2 erhalten für jedes Kind, für das ihnen in Bezug auf den Monat Juli ein Familienzuschlag gewährt wird, eine jährliche Sonderzahlung in Höhe von 25,56 Euro. ² Waisen, deren der Familienzuschlag zusteht, erhalten die jährliche Sonderzahlung selbst. ³ Die jährliche Sonderzahlung wird in den Bezügen für den Monat Juli gezahlt.

§ 9

Dienstpostenbewertung

(1) Jeder Dienstposten, der mit einer Beamtin oder einem Beamten besetzt ist oder be-

setzt werden soll, ist nach sachgerechter Bewertung einem der in den Besoldungsordnungen aufgeführten Ämter zuzuordnen (Dienstpostenbewertung).

(2) Die Dienstpostenbewertung und die Verteilung der bewilligten Planstellen auf die Dienstposten sind für die Behörde auszuweisen.

(3) ¹ Die zuständigen Ministerien werden ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Finanzministerium durch Verordnung Vorschriften über die Bewertung der Dienstposten der Beamtinnen und Beamten der Gemeinden, der Landkreise und der sonstigen ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts zu erlassen. ² § 5 Abs. 2 Satz 2 gilt entsprechend.

§ 10

Dienststellen im Sinne der Nummer 2 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B

Das Landesamt für Bodenforschung und das Landesamt für Ökologie sind Dienststellen im Sinne der Nummer 2 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B.

§ 11

Einweisung in Planstellen

§ 49 Abs. 1 und 2 der Niedersächsischen Landeshaushaltsordnung gilt für die Gemeinden, die Landkreise und die sonstigen

der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts entsprechend.

§ 12

Amtszulagen und Stellenzulagen

Das Finanzministerium wird ermächtigt, die **Anlage 2** (Amtszulagen und Stellenzulagen) bei Änderungen durch Bundesrecht in der jeweils geltenden Fassung bekannt zu machen.

§ 13

Besoldungs- und versorgungsrechtliche Übergangsvorschriften

(1) Das Bundesbesoldungs- und versorgungsanpassungsgesetz 2003/2004 gilt für die durch Landesrecht bestimmten Empfängerinnen und Empfänger von Dienst- oder Versorgungsbezügen aus den Besoldungsgruppen B 9 und B 10 nicht, soweit dadurch die Grundgehaltssätze und Amtszulagen in den Jahren 2003 und 2004 erhöht und Einmalzahlungen festgelegt werden.

(2) Für das Jahr 2003 werden Sonderzahlungen als Einmalzahlung in Anwendung des Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung in der Fassung vom 15. Dezember 1998 (BGB. I S. 3642), zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 16. Februar 2002 (BGBl. I S. 686), geleistet; der nach dessen § 13 Satz 1 anzuwendende Bemessungsfaktor beträgt 0,65.

Anlage1
(zu § 2)

**Niedersächsische Besoldungsordnungen
A und B**

Vorbemerkungen

1. ¹ Künftig wegfallende Ämter sind im *Anhang* zu der jeweiligen Niedersächsischen Besoldungsordnung aufgeführt. ² Diese Ämter dürften nicht mehr verliehen werden. ³ Beamtinnen und Beamten, die ein künftig wegfallendes Amt innehaben, kann jedoch im Wege der Beförderung ein ebenfalls künftig wegfallend bezeichnetes Amt verliehen werden, sofern nicht eine Beförderung in ein anderes Amt möglich ist.
2. Beamtinnen und Beamte der Niedersächsischen Besoldungsordnung A bei Justizvollzugseinrichtungen sowie in geschlossenen Abteilungen oder Stationen bei psychiatrischen Krankenanstalten, die ausschließlich dem Vollzug von Maßnahmen der Sicherung und Besserung dienen, erhalten eine Stellenzulage nach Nummer 12 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B.
3. ¹ Beamtinnen und Beamte, die bis zu ihrer Wahl zur Leiterin oder zum Leiter oder hauptberuflichen Mitglied eines Leitungsgremiums einer Hochschule als Professorin oder Professor der Besoldungsgruppe C 4 ein höheres Grundgehalt zuzüglich des Familienzuschlags und der Zuschüsse nach Nummer 1 oder 2 der Vorbemerkungen zu der Bundesbesoldungsordnung C bezogen haben, erhalten eine Ausgleichszulage in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem jeweiligen Grundgehalt zuzüglich des Familienzuschlags und dem Grundgehalt zuzüglich des Familienzuschlags und der Zuschüsse, die ihnen im bisherigen Amt zugestanden hätten. ² Die Ausgleichszulage ist ruhegehaltfähig, soweit sie zum Ausgleich des Grundgehalts, des Familienzuschlags oder eines ruhegehaltfähigen Zuschusses dient.

4. Die Nummern 25 und 27 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B gelten entsprechend.
5. Ämter mit dem Zusatz „und Professorin“ oder „und Professor“ dürfen nur Beamtinnen und Beamten verliehen werden, denen überwiegend wissenschaftliche Forschungsaufgaben obliegen.
6. ¹ Richtet sich die Zuordnung eines Amtes zu einer Besoldungsgruppe einschließlich der Gewährung von Amtszulagen nach der Schülerzahl einer Schule oder eines Teils einer Schule, so ist die Schülerzahl aus der amtlichen Schulstatistik maßgebend. ² Aufgrund der sich danach ergebenden Zuordnung sind die Ernennung und die Gewährung einer Amtszulage sowie die Einweisung in eine höhere Planstelle nur zulässig, wenn die für die Einstufung maßgebliche Schülerzahl bereits ein Jahr vorgelegen hat und mit hinlänglicher Sicherheit davon ausgegangen werden kann, dass sie mindestens drei weitere Jahre erreicht wird. ³ Dies gilt auch für Ämter der Bundesbesoldungsordnung A; § 19 Abs. 2 BBesG bleibt unberührt.

Niedersächsische Besoldungsordnung A

Besoldungsgruppe 1

Besoldungsgruppe 2

Besoldungsgruppe 3

Besoldungsgruppe 4

Gestütwärterin, Gestütwärter¹⁾

¹⁾ Eingangsamtsamt im Sinne des § 24 BBesG.

Besoldungsgruppe 5

Gestütoberwärterin, Gestütoberwärter

Besoldungsgruppe 6

Deichvögtin, Deichvogt¹⁾
Gestüthauptwärterin, Gestüthauptwärter²⁾
Sattelmeisterin, Sattelmeister³⁾
Strommeisterin, Strommeister⁴⁾

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 7, A 8
oder A 9.

²⁾ Für bis zu 20 vom Hundert der Gesamtzahl
der Planstellen des einfachen Gestütdienstes.

³⁾ Als Eingangsamtsamt.

Besoldungsgruppe 7

Deichvögtin, Deichvogt¹⁾
Hafenmeisterin, Hafenmeister²⁾
Obersattelmeisterin, Obersattelmeister
Oberstrommeisterin, Oberstrommeister

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 6, A 8 oder A 9.

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 8.

Besoldungsgruppe 8

Deichvögtin, Deichvogt¹⁾
Hafenmeisterin, Hafenmeister²⁾
Hauptsattelmeisterin, Hauptsattelmeister
Hauptstrommeisterin, Hauptstrommeister

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 6, A 7
oder A 9.

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 7.

Besoldungsgruppe A 9

Deichvögtin, Deichvogt²⁾
Erste Hauptsattelmeisterin, Erster Hauptsattelmeister¹⁾
Erste Hauptstrommeisterin, Erster Hauptstrommeister
Jugendleiterin, Jugendleiter³⁾
Lehrerin für Fachpraxis, Lehrer für Fachpraxis⁴⁾

¹⁾ Erhält als Technische Leiterin oder Technischer Leiter der Hengstprüfanstalt Adelheidsdorf eine Amtszulage nach Anlage 2.

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 6, A 7 oder A 8.

³⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 10 oder A 11.

⁴⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 6, A 8 oder A 9.

Besoldungsgruppe 10

Erste Oberin, Erster Pflegevorsteher
- als Leiterin oder Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 150 Pflegekräften^{1) 5)}

Fachlehrerin, Fachlehrer
- an einer Grund-, Haupt-, Real- oder Sonderschule mit Lehrbefähigung für mindestens zwei musisch-technische Fächer²⁾

Jugendleiterin, Jugendleiter⁴⁾
- soweit an einer berufsbildenden Schule^{2) 3) 5)}

Lehrerin für Fachpraxis, Lehrer für Fachpraxis⁶⁾

¹⁾ Erhält bei Bestellung zum Mitglied der Krankenhausleitung für die Dauer dieser Tätigkeit eine Stellenzulage in Höhe von 8 vom Hundert des Endgrundgehalts.

²⁾ Eingangsamtsamt im Sinne des § 24 BBesG.

³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

⁴⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 9 oder A 11.

⁵⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 11.

⁶⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 9.

Besoldungsgruppe 11

Erste Oberin, Erster Pflegevorsteher

- als Leiterin oder Leiter eines Pflegedienstes mit mindestens 300 Pflegekräften ¹⁾

Fachlehrerin, Fachlehrer

- für künstlerischen Entwurf ²⁾ ³⁾

Jugendleiterin, Jugendleiter

- als Klassenleiterin oder Klassenleiter an einer Sonderschule ⁴⁾
- an einer berufsbildenden Schule ⁵⁾

¹⁾ Erhält bei Bestellung zum Mitglied der Krankenhausleitung für die Dauer dieser Tätigkeit eine Stellenzulage in Höhe von 8 vom Hundert des Endgrundgehalts.

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 12.

³⁾ Eingangsamts im Sinne des § 24 BBesG.

⁴⁾ Das Amt darf erst nach einer Unterrichtstätigkeit von acht Jahren nach der Anstellung verliehen werden.

⁵⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 10.

Besoldungsgruppe 12

Fachlehrerin, Fachlehrer

- für künstlerischen Entwurf ¹⁾ ⁴⁾

Konrektorin, Konrektor

- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters an einer Gesamtschule geführten Primarbereichs mit einer Schülerzahl von mehr als 360 ³⁾

Lehrerin, Lehrer

- an einer Schule für Blinde ²⁾
- an einer Schule für Gehörlose und Schwerhörige ²⁾

Rektorin, Rektor

- an einer Kooperativen Gesamtschule als Leiterin oder Leiter des Hauptschulzweiges mit einer Schülerzahl von 131 bis 180 ³⁾

Zweite Konrektorin, Zweiter Konrektor

- an einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig mit einer Schülerzahl bis 180 und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 540 ³⁾
- an einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig mit einer Schülerzahl bis 80 und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 540 ³⁾

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 11.

²⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

⁴⁾ In diese Besoldungsgruppe kann nur eingestuft werden, wer nach Erfüllung der Einstellungs Voraussetzungen eine achtjährige Lehr-tätigkeit oder eine dreijährige Dienstzeit seit der Einstellung als Fachlehrerin oder Fachlehrer in der Besoldungsgruppe A 11 verbracht hat.

Besoldungsgruppe 13

Dozentin, Dozent

- an einer Volkshochschule ³⁾

Konrektorin, Konrektor

- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters der Förderschule des Landes Niedersachsen in Celle, einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von 181 bis 360, einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 360 ²⁾ einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von 181 bis 360 einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 360 ²⁾
- als Dezernentin oder Dezernent beim Landesinstitut für Fortbildung und Weiterbildung im Schulwesen und Medienpädagogik
- als Fachbereichsleiterin oder Fachbereichsleiter an einer Gesamtschule
- als Jahrgangsheiterin oder Jahrgangsheiter im Sekundarbereich I einer Integrierten Gesamtschule

Oberlehrerin, Oberlehrer

- im Justizvollzugsdienst ⁴⁾

Polizeioberlehrerin, Polizeioberlehrer ⁴⁾

Realschulkonrektorin, Realschulkonrektor

- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von 181 bis 360 ²⁾

Rektorin, Rektor

- als Leiterin oder Leiter des Hauptschulzweigs mit einer Schülerzahl von 181 bis 360 an einer Kooperativen Gesamtschule, des Hauptschulzweigs mit einer Schülerzahl von mehr als 360 an einer Kooperativen Gesamtschule ²⁾, einer schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl bis 180 an einer Kooperativen Gesamtschule ²⁾, eines bei einer Gesamtschule geführten Primarbereichs mit einer Schülerzahl von 181 bis 360, eines bei einer Gesamtschule geführten Primarbereichs mit einer Schülerzahl von mehr als 360 ²⁾,
- einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig und einer Gesamtschülerzahl bis 180
- einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von 181 – 360 ²⁾,
- einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig und einer Gesamtschülerzahl bis 80
- einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von 81 bis 360 ²⁾

Seefahrtoberlehrerin, Seefahrtoberlehrer ⁴⁾⁵⁾

Sonderschullehrerin, Sonderschullehrer ⁴⁾

Sonderschulrektorin, Sonderschulrektor

- einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig mit einer Schülerzahl bis 40 und einer Gesamtschülerzahl bis 80 ²⁾,
- als Leiterin oder Leiter einer Schule für Lernhilfe mit einer Schülerzahl bis 40 oder einer sonstigen Sonderschule mit einer Schülerzahl bis 30 ⁷⁾

Studienrätin, Studienrat

- als Leiterin oder Leiter einer schulformabgängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl bis 180 an einer Kooperativen Gesamtschule ²⁾,
- mit der Befähigung für das Lehramt an der Schule für Blinde im Landesbildungszentrum für Blinde bei einer der Befähigung entsprechenden Verwendung ⁸⁾,

- mit der Befähigung für das Lehramt an Schulen für Gehörlose und Schwerhörige in den Landesbildungszentren für Hörgeschädigte bei einer der Befähigung entsprechenden Verwendung
- mit der Befähigung für den höheren pädagogischen Dienst im Justizvollzugsdienst als leitende Pädagogin oder leitender Pädagoge im Justizvollzugsdienst

Zweite Konrektorin, Zweiter Konrektor

- an einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig mit einer Schülerzahl von mehr als 180 und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 540

¹⁾ - gestrichen -

²⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

³⁾ Soweit nicht i Besoldungsgruppe A 14.

⁴⁾ Eingangsamts im Sinne des § 24 BBesG.

⁵⁾ Erhält von der neunten Stufe an eine Amtszulage nach Anlage 2.

⁶⁾ - gestrichen -

⁷⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2; diese wird nach zehnjährigem Bezug beim Verbleiben in dieser Besoldungsgruppe auch nach Beendigung der zulageberechtigenden Verwendung gewährt.

⁸⁾ Erhält als Taubblindenlehrerin oder Taubblindenlehrer eine Stellszulage nach Anlage 2.

Besoldungsgruppe 14

Direktorstellvertreterin, Direktorstellvertreter

- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit einer Schülerzahl bis 540 ⁷⁾

Dozentin, Dozent

- an einer Volkshochschule ¹⁰⁾

Gesamtschulrektorin, Gesamtschulrektor

- als die Didaktische Leiterin oder der Didaktische Leiter einer Gesamtschule mit einer Schülerzahl im Sekundarbereich I bis 540

Oberstudienrätin, Oberstudienrat

- als die Didaktische Leiterin oder der Didaktische Leiter einer Gesamtschule mit einer Schülerzahl im Sekundarbereich I bis 540

- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von 181 bis 360
 - als die zweite ständige Vertreterin oder der zweite ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von mehr als 360^{3) 9)}
 - als Leiterin oder Leiter einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl bis 180,
 - als Leiterin oder Leiter einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von 181 bis 360^{3) 9)},
 - als Dezernentin oder Dezernent beim Landesinstitut für Fortbildung und Weiterbildung im Schulwesen und Medienpädagogik
 - als Fachbereichsleiterin oder Fachbereichsleiter an einer Gesamtschule
 - als Jahrgangsheiterin oder Jahrgangsheiter im Sekundarbereich I einer Integrierten Gesamtschule
 - mit der Befähigung für das Lehramt an der Schule für Blinde im Landesbildungszentrum für Blinde bei einer der Befähigung entsprechenden Verwendung¹⁾
 - mit der Befähigung für das Lehramt an Schulen für Gehörlose und Schwerhörige in den Landesbildungszentren für Hörgeschädigte bei einer der Befähigung entsprechenden Verwendung
 - mit der Befähigung für den höheren pädagogischen Dienst im Justizvollzugsdienst als leitende Pädagogin oder leitender Pädagoge im Justizvollzugsdienst
- Realschulkonrektorin, Realschulkonrektor
- als die ständige Vertreterin oder ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig mit einer Schülerzahl bis 180 und einer Gesamtschülerzahl bis 360,
 - als Dezernentin oder Dezernent beim Landesinstitut für Fortbildung und Weiterbildung im Schulwesen und Medienpädagogik
 - als Fachbereichsleiterin oder Fachbereichsleiter an einer Gesamtschule
 - als Jahrgangsheiterin oder Jahrgangsheiter im Sekundarbereich I einer Integrierten Gesamtschule
- Realschulrektorin, Realschulrektor
- als Leiterin oder Leiter einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von 181 bis 360 an einer Kooperativen Gesamtschule,
 - als Leiterin oder Leiter einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von mehr als 360 an einer Kooperativen Gesamtschule^{3) 9)},
 - als Leiterin oder Leiter einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl bis 180 und einer Gesamtschülerzahl bis 360
 - als Leiterin oder Leiter einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl bis 180 und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 360³⁾
 - als Leiterin oder Leiter einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von 181 bis 360 und einer Gesamtschülerzahl bis 540³⁾
- Rektorin, Rektor
- als Leiterin oder Leiter einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von

181 bis 360 an einer Kooperativen Gesamtschule,
einer schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von mehr als 360 an einer Kooperativen Gesamtschule³⁾)

- der Förderschule des Landes Niedersachsen in Celle
- einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 360
- als Leiterin oder Leiter einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 360

Seminarkonrektorin, Seminarkonrektor

- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters
eines Studienseminars für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen⁴⁾,
eines Studienseminars für das Lehramt für Sonderpädagogik

Seminarrektorin, Seminarrektor

- als Leiterin oder Leiter eines Studienseminars
für das Lehramt an Grund-, Haupt- und Realschulen³⁾⁴⁾,
für das Lehramt für Sonderpädagogik³⁾⁵⁾

Sonderschulkonrektorin, Sonderschulkonrektor

- als Dezernentin oder Dezernent beim Landesinstitut für Fortbildung und Weiterbildung im Schulwesen und Medienpädagogik
- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters
einer Schule für Lernhilfe mit einer Schülerzahl von 91 bis 180 oder einer sonstigen Sonderschule mit einer Schülerzahl von 61 bis 120,
einer Schule für Lernhilfe mit einer Schülerzahl von mehr als 180 oder einer sonstigen Sonderschule mit einer Schülerzahl von mehr als 120³⁾)
einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig mit einer Schülerzahl bis 180 und einer Gesamtschülerzahl von 191 bis 360,

einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig mit einer Schülerzahl von mehr als 180 und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 360³⁾)

Sonderschulrektorin, Sonderschulrektor

- einer Schule für Lernhilfe mit einer Schülerzahl von 41 bis 90 oder einer sonstigen Sonderschule mit einer Schülerzahl von 31 bis 60
- einer Schule für Lernhilfe mit einer Schülerzahl von 91 bis 180 oder einer sonstigen Sonderschule mit einer Schülerzahl von 61 bis 120³⁾)
- einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig mit einer Schülerzahl von 41 bis 90 und einer Gesamtschülerzahl von 81 bis 180
- einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig mit einer Schülerzahl von 91 bis 180 und einer Gesamtschülerzahl von 181 bis 360³⁾)

Zweite Realschulkonrektorin, Zweiter Realschulkonrektor

- an einer zusammengefassten Schule mit einer Schülerzahl von mehr als 180 am Realschulzweig und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 540

Zweite Sonderschulkonrektorin, Zweiter Sonderschulkonrektor

- an einer Schule für Lernhilfe mit einer Schülerzahl von mehr als 270 oder einer sonstigen Sonderschule mit einer Schülerzahl von mehr als 180
- an einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig mit einer Schülerzahl von mehr als 180 und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 540

¹⁾ Erhält als Taubblindenlehrerin oder Taubblindenlehrer eine Stellenzulage nach Anlage 2.

²⁾ gestrichen

³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

⁴⁾ Mit der Befähigung für dieses Lehramt, der Befähigung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen oder der Befähigung für das Lehramt an Realschulen.

⁵⁾ Mit der Befähigung für eine entsprechendes Lehramt.

⁶⁾ gestrichen

⁷⁾ Für Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt des gehobenen oder des höheren Dienstes.

⁸⁾ Für Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt des gehobenen Dienstes.

⁹⁾ Im Rahmen der Obergrenze nach Fußnote 9 zur Besoldungsgruppe A 15 der Bundesbesoldungsordnung A.

¹⁰⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 13.

Besoldungsgruppe 15

Direktorin beim Landesamt für Bodenforschung und Professorin, Direktor beim Landesamt für Bodenforschung und Professor

Direktorin beim Landesamt für Ökologie und Professorin, Direktor beim Landesamt für Ökologie und Professor

Direktorin oder Direktor beim Landesprüfungsamt für Lehrämter

- als Leiterin oder Leiter des Dezernats für Prüfungen für Lehrämter des gehobenen Dienstes ³⁾

Direktorin oder Direktor beim Landesinstitut für Schulentwicklung und Bildung

- als Leiterin oder Leiter eines Fachbereichs oder als Dezernentin oder Dezernent mit besonders herausgehobenen Aufgaben ^{1) 4)}

Direktorin oder Direktor einer Volkshochschule

- mit mehr als 15.000 bis 40.000 Unterrichtsstunden jährlich

Direktorstellvertreterin, Direktorstellvertreter ²⁾

- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters einer Gesamtschule mit Oberstufe ³⁾, einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit einer Schülerzahl von 541 bis 1.000, einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit einer Schülerzahl von mehr als 1.000 ³⁾, einer Volkshochschule mit mehr als 40.000 Unterrichtsstunden jährlich

Fachmoderatorin, Fachmoderator

- für Gesamtschulen ¹⁾

Gesamtschuldirektorin, Gesamtschuldirektor ²⁾

- als Leiterin oder Leiter

einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit einer Schülerzahl bis 540,

einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit einer Schülerzahl von 541 bis 1.000 ³⁾

Gesamtschulrektorin, Gesamtschulrektor ⁶⁾

- als die Didaktische Leiterin oder der Didaktische Leiter einer Gesamtschule mit einer Schülerzahl im Sekundarbereich I von mehr als 540
- als Leiterin oder Leiter des Sekundarbereichs I mit einer Schülerzahl von mehr als 810 an einer Integrierten Gesamtschule mit Oberstufe

Realschulrektorin, Realschulrektor

- einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig mit einer Schülerzahl von 181 bis 360 und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 540
- einer zusammengefassten Schule mit Realschulzweig und einer Schülerzahl von mehr als 360 am Realschulzweig

Sonderschulrektorin, Sonderschulrektor

- einer Schule für Lernhilfe mit einer Schülerzahl von mehr als 180 oder einer sonstigen Sonderschule mit einer Schülerzahl von mehr als 120
- einer zusammengefassten Schule mit Sonderschulzweig mit einer Schülerzahl von mehr als 180 und einer Gesamtschülerzahl von mehr als 360

Studiendirektorin, Studiendirektor

- als Abteilungsleiterin oder Abteilungsleiter bei einem Landesbildungszentrum für Blinde oder Hörgeschädigte
- als die Didaktische Leiterin oder der Didaktische Leiter einer Gesamtschule mit einer Schülerzahl im Sekundarbereich I von mehr als 540 ¹⁾
- als die ständige Vertreterin oder der ständige Vertreter der Leiterin oder des Leiters eines Landesbildungszentrums für Blinde oder für Hörgeschädigte mit einer Schülerzahl bis 150 ⁵⁾, eines Landesbildungszentrums für Blinde oder für Hörgeschädigte mit einer Schülerzahl von mehr als 150 ^{3) 5)}, eines Studienseminars für ein Lehramt des Höheren Dienstes ³⁾

- zur Koordinierung fort- und ausbildungsspezifischer Aufgaben beim Bildungsinstitut der Polizei Niedersachsen
- als Fachberaterin oder Fachberater für Hör- und Sprachgeschädigte
- als Leiterin oder Leiter
 - einer selbständigen Schule für Blinde oder für Gehörlose und Schwerhörige mit einer Schülerzahl bis 70 ⁵⁾,
 - einer selbständigen Schule für Blinde oder für Gehörlose und Schwerhörige mit einer Schülerzahl von mehr als 70 ³⁾ ⁵⁾,
 - eines Landesbildungszentrums für Blinde oder für Hörgeschädigte mit einer Schülerzahl bis 150 ³⁾ ⁵⁾,
 - einer selbständigen schulformunabhängigen Orientierungsstufe mit einer Schülerzahl von mehr als 360,
 - des Sekundarbereichs II an einer Integrierten Gesamtschule ¹⁾,
 - des Sekundarbereichs I mit einer Schülerzahl von mehr als 810 an einer Integrierten Gesamtschule mit Oberstufe ¹⁾,
 - des Gymnasialzweigs mit einer Schülerzahl von 131 bis 360 an einer Kooperativen Gesamtschule mit Oberstufe ¹⁾,
 - des Gymnasialzweigs mit einer Schülerzahl von mehr als 360 an einer Kooperativen Gesamtschule mit Oberstufe ¹⁾ ³⁾,
 - des Gymnasialzweigs mit einer Schülerzahl von mehr als 130 an einer Kooperativen Gesamtschule ohne Oberstufe ¹⁾
- im Hochschuldienst

Vizepräsidentin oder Vizepräsident der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege

¹⁾ Im Rahmen der Obergrenze nach Fußnote 9 zur Besoldungsgruppe A 15 der Bundesbesoldungsordnung A.

²⁾ An Gesamtschulen für Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt des gehobenen oder des höheren Dienstes.

³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

⁴⁾ Für Beamtinnen und Beamte mit der Befähigung für ein Lehramt des höheren Dienstes oder den Schulaufsichtsdienst.

⁵⁾ Bei Schulzweigen mit Teilzeitunterricht rechnet eine Teilzeitschüler-Zahl von 2,5 als eins,

⁶⁾ Für Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt des gehobenen Dienstes.

Besoldungsgruppe 16

Direktorin oder Direktor der Polizei

- bei einer Bezirksregierung oder einer Polizeidirektion

Direktorin der Alfred Töpfer Akademie für Naturschutz und Professorin, Direktor der Alfred Töpfer Akademie für Naturschutz und Professor

Direktorin oder Direktor einer Volkshochschule

- mit mehr als 40.000 Unterrichtsstunden jährlich

Gesamtschuldirektorin, Gesamtschuldirektor

- als Leiterin oder Leiter
 - einer Gesamtschule mit Oberstufe,
 - einer Gesamtschule ohne Oberstufe mit einer Schülerzahl von mehr als 1.000

Geschäftsführerin oder Geschäftsführer der Tierseuchenkasse

Landesbeauftragte oder Landesbeauftragter für den Tierschutz

Landstallmeisterin, Landstallmeister

Leitende Archivdirektorin, Leitender Archivdirektor

- als Leiterin oder Leiter des Hauptstaatsarchivs in Hannover ³⁾

Leitende Direktorin beim Landesamt für Ökologie und Professorin, Leitender Direktor beim Landesamt für Ökologie und Professor

Leitende Direktorin oder Leitender Direktor beim Landesinstitut für Schulentwicklung und Bildung

- als Leiterin oder Leiter eines Fachbereichs ²⁾ ⁵⁾

Leitende Direktorin oder Leitender Direktor beim Landesprüfungsamt für Lehramter

- als Leiterin oder Leiter
 - des Dezernats für Prüfungen für das Lehramt an Gymnasien,
 - des Dezernats für Prüfungen für das Lehramt an berufsbildenden Schulen

Leitende Direktorin beim Landesamt für Bodenforschung und Professorin, Leitender Direktor beim Landesamt für Bodenforschung und Professor

Oberstudiendirektorin, Oberstudiendirektor

- als Leiterin oder Leiter des Studienkollegs für ausländische Studierende an der Universität Hannover, eines Landesbildungszentrums für Blinde oder für Hörgeschädigte mit einer Schülerzahl von mehr als 150 ¹⁾, eines Studienseminars für ein Lehramt des höheren Dienstes

Stellvertretende Direktorin oder Stellvertretender Direktor des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung Niedersachsen

- als die stellvertretende Geschäftsführerin oder der stellvertretende Geschäftsführer

¹⁾ Bei Schulzweigen mit Teilzeitunterricht rechnet eine Teilzeitschüler-Zahl von 2,5 als eins.

²⁾ Höchstens vier Ämter.

³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

⁴⁾ Für Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt des gehobenen oder des höheren Dienstes.

⁵⁾ Für Beamtinnen und Beamte mit der Befähigung für eine Laufbahn des höheren Dienstes einschließlich des Schulaufsichtsdienstes.

Künftig wegfallende Ämter und Amtsbezeichnungen

Besoldungsgruppe 9

Technische Lehrerin, Technischer Lehrer
- bei einer berufsbildenden Schule ¹⁾

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 10.

Besoldungsgruppe 10

Fachlehrerin, Fachlehrer
- bei einer berufsbildenden Schule ^{1) 2) 4)}

Technische Lehrerin, Technischer Lehrer
- bei einer berufsbildenden Schule ⁵⁾
- bei einer Berufs- oder Berufsfachschule ³⁾

¹⁾ Eingangsamt im Sinne des § 24 BBesG.
²⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.
³⁾ Erhält von der neunten Stufe an eine Amtszulage nach Anlage 2.
⁴⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 11.
⁵⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 9.

Besoldungsgruppe 11

Fachlehrerin, Fachlehrer
- bei einer berufsbildenden Schule ³⁾

Funklehrerin, Funklehrer ^{1) 2)}

¹⁾ Eingangsamt im Sinne des § 24 BBesG.
²⁾ Erhält nach einer zehnjährigen Dienstzeit als Funklehrerin oder Funklehrer, gerechnet vom Tag der Anstellung an, eine Amtszulage nach Anlage 2.
³⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 10.

Besoldungsgruppe 12

Fachschuloberlehrerin, Fachschuloberlehrer ³⁾

Technische Lehrerin oder Technischer Lehrer mit der Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen

- bei einer Berufs- oder Berufsfachschule ²⁾
- bei einer Blindenschule ³⁾
- bei einer Landesgehörlosenschule ³⁾

¹⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

²⁾ Lehrkräfte mit einer Zusatzausbildung als Lehrerin oder Lehrer für Schreibfächer und Bürotechnik erhalten eine Stellenzulage nach Anlage 2.

³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

Besoldungsgruppe 13

Geschäftsführerin oder Geschäftsführer einer Handwerkskammer
- mit bis zu 5.000 Betrieben im Bezirk ²⁾

Lektorin, Lektor
- bei einer wissenschaftlichen Hochschule ³⁾

Oberlehrerin, Oberlehrer
- bei einer Berufsaufbau-, Berufsfach- oder Fachschule ²⁾

¹⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 14 oder A 15

³⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 14.

Besoldungsgruppe 14

Geschäftsführerin oder Geschäftsführer einer Handwerkskammer
- mit bis zu 5.000 Betrieben im Bezirk ²⁾

Lektorin, Lektor
- bei einer wissenschaftlichen Hochschule ³⁾

Stufenleiterin, Stufenleiter
- im Sekundarbereich I einer Integrierten Gesamtschule als Leiterin oder Leiter einer Stufe mit einer Schülerzahl bis zu 360 ¹⁾

- ³⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.
³⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 13 oder A 15.
³⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 13

- ¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 15 oder B 2.
²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe B 2 oder B 3.

Besoldungsgruppe 15

Geschäftsführerin oder Geschäftsführer einer Handwerkskammer

- mit bis zu 5.000 Betrieben im Bezirk ²⁾
- mit mehr als 5.000 Betrieben im Bezirk ³⁾

Studiendirektorin, Studiendirektor

- als Leiterin oder Leiter einer Abteilung bei einem Berufsförderungswerk

Stufenleiterin, Stufenleiter

- im Sekundarbereich I einer Integrierten Gesamtschule als Leiterin oder Leiter einer Stufe mit einer Schülerzahl von mehr als 360 ¹⁾

Vizepräsidentin oder Vizepräsident einer Hochschule ⁴⁾

¹⁾ Im Rahmen der Obergrenze nach Fußnote 9 zur Besoldungsgruppe A 15 der Bundesbesoldungsordnung A.

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 13 oder A 14.

³⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 16 oder B 2.

⁴⁾ Soweit nicht anderweitig eingestuft.

Besoldungsgruppe 16

Geschäftsführerin oder Geschäftsführer einer Handwerkskammer

- mit mehr als 5.000 Betrieben im Bezirk ¹⁾

Hauptgeschäftsführerin oder Hauptgeschäftsführer einer Handwerkskammer

- mit bis zu 5.000 Betrieben im Bezirk ²⁾

Vizepräsidentin oder Vizepräsident

- der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, Hannover, Hildesheim/Holzminde/Göttingen, Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, Osnabrück, der Technischen Universität Clausthal, der Tierärztlichen Hochschule Hannover oder der Universität Lüneburg

Niedersächsische Besoldungsordnung B

Besoldungsgruppe 1

Direktorin oder Direktor der Landesbereitschaftspolizei

Direktorin oder Direktor der Landeszentrale für politische Bildung

Direktorin oder Direktor der Polizei im Innenministerium

Direktorin oder Direktor der Staats- und Universitätsbibliothek Göttingen

Direktorin oder Direktor der Technischen Informationsbibliothek und der Universitätsbibliothek Hannover

Direktorin oder Direktor des Landesbetriebes für Mess- und Eichwesen

Direktorin oder Direktor des Landesbetriebes Landesvermessung und Geobasisinformation Niedersachsen

Direktorin oder Direktor des Landesinstituts für Schulentwicklung und Bildung

Direktorin oder Direktor des Landesmuseums Hannover

Direktorin oder Direktor des Landesprüfungsamtes für Lehrämter

Fachbereichsdirektorin, Fachbereichsdirektor

- als Leiterin oder Leiter des Fachbereichs Allgemeiner Verwaltung der Niedersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege

Leitende Direktorin, Leitender Direktor

- als der Hauptverwaltungsbeamtin oder dem Hauptverwaltungsbeamten unmittelbar unterstellte Leiterin oder unmittelbar unterstellter Leiter einer großen und besonders bedeutenden Organisations-

einheit eines Landkreises mit einer Einwohnerzahl von mehr als 200.000 ¹⁾)

- als einer Beamtin oder einem Beamten auf Zeit unmittelbar unterstellte Leiterin oder unmittelbar unterstellter Leiter einer großen und besonders bedeutenden Organisationseinheit einer Stadt mit einer Einwohnerzahl von mehr als 200.000 ¹⁾ ²⁾)

Polizeipräsidentin, Polizeipräsident in Braunschweig

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Denkmalpflege

Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Landesamtes für Ökologie

Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Landesamtes für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit

Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Landesamtes für Verfassungsschutz

²⁾ Mit einem auf die Fachrichtung verweisenden Zusatz.

²⁾ Höchstens ein Drittel der Stellen, die nach § 26 Abs. 1 BBesG in den Besoldungsgruppen A 16 und B 2 ausgebracht werden dürfen.

Besoldungsgruppe 3

Direktorin oder Direktor des Landesbetriebes für Wasserwirtschaft und Küstenschutz

Direktorin oder Direktor des Landeskriminalamtes

Direktorin oder Direktor des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung Niedersachsen

- als Geschäftsführerin oder Geschäftsführer

Landespolizeidirektorin, Landespolizeidirektor

Leitende Ministerialrätin, Leitender Ministerialrat

- als Prüfungsgebietsleiterin oder Prüfungsgebietsleiter beim Landesrechnungshof

Polizeipräsidentin, Polizeipräsident in Hannover

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Bezüge und Versorgung

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Statistik

Präsidentin oder Präsident des Landesbergamtes Clausthal-Zellerfeld

Präsidentin oder Präsident der Neidersächsischen Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege

Vizepräsidentin und Professorin oder Vizepräsident und Professor beim Landesamt für Bodenforschung

¹⁾ Soweit nicht Landeswahlleiterin oder Landeswahlleiter; sonst B 4

Besoldungsgruppe 4

Direktorin oder Direktor der Landwirtschaftskammer Weser-Ems

Präsidentin oder Präsident der Klosterkammer Hannover

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Ökologie

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Statistik ¹⁾

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Straßenbau

Präsidentin oder Präsident für Verbraucherschutz und Lebensmittelsicherheit

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Zentrale und Soziale Aufgaben

¹⁾ Soweit zugleich Landeswahlleiterin oder Landeswahlleiter; sonst B 3.

Besoldungsgruppe 5

Direktorin oder Direktor der Landwirtschaftskammer Hannover

Parlamentsrätin, Parlamentsrat
- als Mitglied des Gesetzgebungs- und Beratungsdienstes beim Landtag

Präsidentin oder Präsident des Landesamtes für Verfassungsschutz

Besoldungsgruppe 6

Landesbeauftragte oder Landesbeauftragter für den Datenschutz

Besoldungsgruppe 7

Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Landesrechnungshofes

Besoldungsgruppe 8

Besoldungsgruppe 9

Direktorin oder Direktor beim Landtag ¹⁾

Präsidentin oder Präsident des Landesrechnungshofes ¹⁾

Staatssekretärin, Staatssekretär ¹⁾

¹⁾ Erhält eine Amtszulage nach Anlage 2.

Besoldungsgruppe 10

Staatssekretärin oder Staatssekretär
- als Leiterin oder Leiter des Stabstelle
Verwaltungsmodernisierung

Künftig wegfallende Ämter und Amtsbezeichnungen

Besoldungsgruppe 2

Geschäftsführerin oder Geschäftsführer einer Handwerkskammer

- mit mehr als 5.000 Betrieben im Bezirk¹⁾

Hauptgeschäftsführerin oder Hauptgeschäftsführer einer Handwerkskammer

- mit bis zu 5.000 Betrieben im Bezirk²⁾

Präsidentin oder Präsident einer Hochschule³⁾

Vizepräsidentin oder Vizepräsident

- der Universität Oldenburg oder Osnabrück

Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Landesamtes für Zentrale Soziale Aufgaben

Vizepräsidentin oder Vizepräsident des Oberbergamtes

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 15 oder A 16.

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 16 oder B 3.

³⁾ Soweit nicht anderweitig eingestuft.

Besoldungsgruppe 3

Hauptgeschäftsführerin oder Hauptgeschäftsführer einer Handwerkskammer

- mit bis zu 5.000 Betrieben im Bezirk¹⁾
- mit mehr als 5.000 Betrieben im Bezirk²⁾

Präsidentin oder Präsident einer Hochschule

- als hauptberufliche Leiterin oder hauptberuflicher Leiter der Fachhochschule Nordostniedersachsen, der Tierärztlichen Hochschule Hannover oder der Universität Hildesheim

Vizepräsidentin oder Vizepräsident

- der Technischen Universität Braunschweig oder der Medizinischen Hochschule Hannover

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe A 16 oder B 2.

²⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe B 4 oder B 5.

Besoldungsgruppe 4

Hauptgeschäftsführerin oder Hauptgeschäftsführer einer Handwerkskammer

- mit mehr als 5.000 Betrieben im Bezirk¹⁾

Präsidentin oder Präsident einer Hochschule

- als hauptberufliche Leiterin oder hauptberuflicher Leiter der Fachhochschule Braunschweig/Wolfenbüttel, Hannover, Hildesheim/Holzminden/Göttingen, Oldenburg/Ostfriesland/Wilhelmshaven, Osnabrück oder der Universität Lüneburg

Vizepräsidentin oder Vizepräsident

- der Universität Göttingen oder Hannover

¹⁾ Soweit nicht in Besoldungsgruppe B 3 oder B 5.

Besoldungsgruppe 5

Hauptgeschäftsführerin oder Hauptgeschäftsführer einer Handwerkskammer

- mit mehr als 5.000 Betrieben im Bezirk¹⁾

Ministerialdirigentin, Ministerialdirigent

- als Europabeauftragte oder Europabeauftragter

Präsidentin oder Präsident einer Hochschule

- als hauptberufliche Leiterin oder hauptberuflicher Leiter der Universität Oldenburg oder Osnabrück

¹⁾Soweit nicht in Besoldungsgruppe B 3 oder B 4

Besoldungsgruppe 6

Präsidentin oder Präsident einer Hochschule

- als hauptberufliche Leiterin oder hauptberuflicher Leiter der Technischen Universität Braunschweig

Besoldungsgruppe 7

Präsidentin oder Präsident einer Hochschule

- als hauptamtliche Leiterin oder hauptamtlicher Leiter der Universität Göttingen oder Hannover

Übertragung eines Dienstpostens, der aufgrund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist (A 10 / A 11 und A 14 / A 15)	16
---	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Mit der Dienstpostenübertragung beginnt die jeweilige Erprobungszeit gemäß § 14 Abs. 2 Nr. 4 NBG, die im gehobenen Dienst drei Monate und im höheren Dienst sechs Monate beträgt. Gleichzeitig werden die Beamtinnen und Beamten in eine Planstelle der höheren (der angestrebten) Besoldungsgruppe eingewiesen. Aus dieser Planstelle erhalten sie zunächst noch (nämlich während der Erprobungszeit) die Dienstbezüge in alter Höhe. Die endgültige Übertragung/Verleihung des anderen Amtes ist erst nach der Bewährung in der Erprobungszeit möglich (§ 14 NBG).

II. Hinweise zum Verfahren

In Fällen, in denen es um die Verleihung eines anderen Amtes mit anderem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung geht (dann handelt es sich um Ernennungen i. S. d. § 7 NBG), sind auch jeweils die Dienstposten vorher für die Dauer einer Erprobungszeit zu übertragen. Das wäre z.B. der Fall, wenn Studienrätinnen oder Studienräte A 13 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG) zu Oberstudienrätinnen oder Oberstudienräte A 14 BBesG oder Oberstudienrätinnen und Oberstudienräte A 14 BBesG zu Studiendirektorinnen oder Studiendirektoren A 15 BBesG befördert werden.

III. Beispiele

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 14 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 14 NBG

Beförderung, Durchlaufen von Ämtern

(1) Beförderung ist eine Ernennung, durch die dem Beamten ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt und anderer Amtsbezeichnung verliehen wird. Einer Beförderung steht es gleich, wenn dem Beamten, ohne dass sich die Amtsbezeichnung ändert, ein anderes Amt mit höherem Endgrundgehalt übertragen wird; dies gilt nicht für eine Amtsübertragung im Sinne des § 46 des Bundesbesoldungsgesetzes.

(2) Eine Beförderung ist nicht zulässig

1. während der Probezeit (§ 29),
2. vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung oder der letzten Beförderung, es sei denn, dass das bisherige Amt nicht durchlaufen zu werden braucht,
3. in den letzten zwei Jahren vor dem Eintritt in den Ruhestand wegen Erreichens der gesetzlich festgelegten Altersgrenze; dies gilt nicht, wenn der von dem Beamten bei Beginn der Frist wahrgenommene Dienstposten gemäß § 9 des Niedersächsischen Besoldungsgesetzes einer höheren Besoldungsgruppe zugeordnet worden ist,
4. vor Ablauf einer Erprobungszeit, während der die Eignung für einen höher bewerteten Dienstposten geprüft wird; die Erprobungszeit beträgt in Laufbahnen des höheren Dienstes sechs Monate und in anderen Laufbahnen drei Monate. Dies gilt nicht für Ämter, die in § 47 Abs. 2 und § 194 genannt sind.

Ämter, die regelmäßig zu durchlaufen sind, dürfen nicht übersprungen werden.

(3) Eine Beförderung während der Probezeit und vor Ablauf eines Jahres nach der Anstellung ist abweichend von Absatz 2 Satz 1 Nrn. 1 und 2 zulässig zum Ausgleich beruflicher Verzögerungen, die durch die Geburt oder die tatsächliche Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren eintreten würden. Entsprechendes gilt für den Ausgleich beruflicher Verzögerungen infolge der tatsächlichen Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen nahen Angehörigen, insbesondere aus dem Kreis der Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwister sowie volljährigen Kinder.

(4) In den Fällen des Absatzes 2 kann der Landespersonalausschuss Ausnahmen zulassen.

(5) Ein Rechtsanspruch auf Beförderung besteht nicht.

Übertragung einer höher zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit bei Angestellten und Änderung des Arbeitsvertrages bei Angestellten (z.B. durch Höhergruppierung bei Bewährung)	17
---	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Grundsätzlich werden Angestellten die von ihnen auszuübenden Tätigkeiten auf Dauer übertragen. Dabei sind Angestellte je nach auszuübender Tätigkeit kraft Tarifautomatik in einer bestimmten Vergütungsgruppe eingruppiert.

Wenn Angestellte z.B. durch Urlaubsvertretung, Krankheitsvertretung oder durch die Wahrnehmung anfallender zusätzlicher Aufgaben, zeitlich begrenzt oder dauerhaft höherwertige Aufgaben wahrnehmen, kann dies u. U. Auswirkungen auf die Eingruppierung und damit auch auf die Höhe der Vergütung haben.

Davon zu unterscheiden ist der Fallgruppenaufstieg, bei dem sich Angestellte eine bestimmte Zeit lang auf ihrem Arbeitsplatz bewährt haben und deshalb in die nächste Vergütungsgruppe höher gruppiert werden (Bewährungsaufstieg) oder eine Höhergruppierung deshalb vorgenommen werden kann, weil die Angestellten eine bestimmte Tätigkeit eine vorgegebene Zeit lang ausgeübt haben (Tätigkeitsaufstieg).

Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen bei der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit sind für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis und Nicht-Lehrkräfte (z.B. Verwaltungsangestellte, Schulassistenten oder pädagogische Mitarbeiter) unterschiedlich geregelt.

a) Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis

aa) Allgemeines

Die Eingruppierung der Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis richtet sich nach dem Erlass des Kultusministeriums zur Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen - RdErl. des MK vom 15. Januar 1996 – zuletzt ge-

ändert durch RdErl. vom 2. Februar 1998 - . Danach gilt grundsätzlich, dass Lehrkräfte entsprechend ihrer Lehrbefähigung vergütet werden.

Im Schulalltag kommt die Übertragung höherwertiger Tätigkeiten auf Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis in den Fällen in Betracht, wenn vorübergehend oder auf unbestimmte Zeit Aufgaben von Beförderungssämtern oder besondere Funktionen wahrgenommen werden (Nrn. 5 und 6 des Eingruppierungserlasses).

Ein Bewährungsaufstieg ist für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis in Nr. 3 des Eingruppierungserlasses geregelt.

bb) Vorübergehende Wahrnehmung von Aufgaben von Beförderungssämtern oder besonderer Funktionen (Nr. 5 des Eingruppierungserlasses)

Gemäß Nr. 5 des Eingruppierungserlasses erhalten Lehrkräfte, die vorübergehend gemäß § 44 Abs. 5 NSchG oder § 180 NSchG Aufgaben von Beförderungssämtern oder besondere Funktionen i.S.d. § 78 BBesG wahrnehmen, eine **persönliche** Zulage. Voraussetzung dafür ist aber, dass die Summe aus Endgrundvergütung und etwaigen Zulagen niedriger ist, als das Endgrundgehalt einer vergleichbaren verbeamteten Lehrkraft. Die Zulage wird in entsprechender Anwendung des § 24 BAT in Höhe des Unterschiedsbetrages gezahlt. Die Zahlung einer Zulage kann aber nur dann gewährt werden, wenn auch eine entsprechend besetzbare Planstelle vorhanden ist.

Wie jeder Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis unterliegt die Zahlung der Zulage der sechsmonatigen Ausschlussfrist des § 70 BAT.

Vor der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ist gemäß § 65 Abs. 2 Nr. 3 NPersVG der Personalrat zu beteiligen (siehe anliegendes Musterformular). Einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf es in diesen Fällen nicht.

Als Muster für das Anschreiben ist folgender Text zu verwenden:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom ... übertrage ich Ihnen vorübergehend ... Sie erhalten eine persönliche Zulage nach Nr. 5 des Erlasses zur Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an öffentlichen Schulen -RdErl. d.

MK. v. 15. Januar 1996 – 104-03 211/11 (64) – zuletzt geändert durch RdErl. v. 2. Februar 1998 - i.V.m. § 24 BAT. Die Übertragung endet am ..., soweit sie nicht vorher widerrufen wird.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Beispiel: Eine Lehrkraft im Angestelltenverhältnis mit der Befähigung für die Lehrerlaufbahn des höheren Schuldienstes (VergGr. Ila BAT) erhält das nach einer besonderen Ordnung, die eine kollegiale Schulleitung vorsieht, zeitlich befristete Amt des ständigen Vertreters des Schulleiters (BesGr. A 15) übertragen. Die Lehrkraft erhält für die Dauer der vorübergehend übertragenen Aufgaben des Beförderungsamtes eine persönliche Zulage, wenn die bei einem Vergleich der in Nr. 5 des Eingruppierungserlasses angegebene Endgrundvergütung niedriger ist als das Endgrundgehalt vergleichbarer beamteter Lehrkräfte in Besoldungsgruppe A 15.

cc) Wahrnehmung von Aufgaben von Beförderungssämtern auf unbestimmte Zeit (Nr. 6 des Eingruppierungserlasses)

Nach Nr. 6 des Eingruppierungserlasses erhalten Lehrkräfte, denen Aufgaben von Beförderungssämtern auf unbestimmte Zeit übertragen werden, eine **widerrufliche** Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Endgrundvergütung und etwaiger Zulagen und dem Endgrundgehalt einer vergleichbaren verbeamteten Lehrkraft. Voraussetzung hierfür ist wiederum das Vorhandensein einer entsprechend besetzbaren Planstelle.

Gemäß Nr. 6.2 des Eingruppierungserlasses sind die Lehrkräfte schriftlich darauf hinzuweisen, dass die Zulage jederzeit widerruflich ist. Auch die Zahlung dieser Zulage unterliegt der sechsmonatigen Ausschlussfrist des § 70 BAT. Vor der Übertragung der höherwertigen Tätigkeit ist gemäß § 65 Abs. 2 Nr. 3 NPersVG der Personalrat zu beteiligen (siehe anliegendes Musterformular). Einer Änderung des Arbeitsvertrages bedarf es in diesem Fall nicht.

Als Muster für das Anschreiben ist folgender Text zu verwenden:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom ... übertrage ich Ihnen auf unbestimmte Zeit ...

Sie erhalten eine widerrufliche Zulage nach Nr. 6 des Eingruppierungserlasses zur Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen - RdErl. d. MK. v. 15. Januar 1996 – 104-03 211/11

(64) – zuletzt geändert durch RdErl. v. 2. Februar 1998 - . Ich weise darauf hin, dass die Zulage jederzeit widerrufen werden kann. Hierzu spreche ich Ihnen meinen Glückwunsch aus. Über die Höhe Ihrer Vergütung erhalten Sie weitere Nachricht.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

dd) Bewährungsaufstieg (Nr. 3 des Eingruppierungserlasses)

Nr. 3 des Eingruppierungserlasses regelt den Bewährungsaufstieg für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis (einschl. der Lehrkräfte für Fachpraxis). Bestimmte Tätigkeitsmerkmale in der Anlage des Eingruppierungserlasses lassen nach einer festgelegten Zeit einen Bewährungsaufstieg in eine höhere Vergütungsgruppe zu. Welche Tätigkeitsmerkmale das sind, ergibt sich aus der Anlage des Eingruppierungserlasses. Voraussetzung für einen Bewährungsaufstieg ist, dass sich die Lehrkräfte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit den ihnen übertragenen Aufgaben gewachsen gezeigt haben – in diesen Fällen werden die Lehrkräfte nach der Bewährungszeit in eine höhere Vergütungsgruppe eingruppiert. Einzelheiten dazu, welche Zeiten dem Bewährungsaufstieg zuzurechnen sind und welche Konsequenzen sich aus Unterbrechungen ergeben, sind Nr. 3 des Eingruppierungserlasses zu entnehmen.

Gemäß § 65 Abs. 2 Nr. 2 NPersVG ist auch beim Bewährungsaufstieg der Personalrat zu beteiligen (siehe anliegendes Musterformular). Da sich die Vergütungsgruppe dauerhaft ändert, ist auch der Arbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

Für das Anschreiben ist folgender Text zu verwenden:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Sie haben die in Merkmal ... der Anlage des Erlasses zur Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen - RdErl. d. MK. v. 15. Januar 1996 – 104-03 211/11 (64) – zuletzt geändert durch RdErl. v. 2. Februar 1998 - für eine Höhergruppierung vorgeschriebene ...-jährige Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe ...BAT erfüllt. Damit sind Sie mit Wirkung vom ... in die Vergütungsgruppe ... BAT eingruppiert. Ich spreche Ihnen zu dieser Höhergruppierung meinen Glückwunsch aus. Der mit Ihnen geschlossene Arbeitsvertrag wird insoweit geändert. Über die Höhe Ihrer Vergütung erhalten Sie weitere Nachricht.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Der Arbeitsvertrag ist wie folgt zu ändern:

*Zwischen dem Land Niedersachsen
vertreten durch*

- Arbeitgeber -

und

Frau/Herr..., geb. am...

- Angestellte/r -

wird folgender Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom ... geschlossen.

§ 1

§... des Vertrages wird mit Wirkung vom ... wie folgt geändert:

An Stelle der Vergütungsgruppe ... tritt die Vergütungsgruppe ... BAT.

§ 2

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Änderungsvertrages.

Musterhausen, den

Für den Arbeitgeber

Angestellte/r

.....

.....

Unterschrift

Unterschrift

b) Nicht-Lehrkräfte

Die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit für Nicht-Lehrkräfte sind in den Vorschriften über die Eingruppierung, den §§ 22-24 BAT, normiert. Dabei kann eine höherwertige Tätigkeit zeitlich begrenzt (vorübergehend oder vertretungsweise) oder auf Dauer übertragen werden.

Die Problematik der zeitlich begrenzten Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit regelt § 24 BAT. Diese Vorschrift unterscheidet dabei, ob die zeitlich begrenzte Übertragung der höherwertigen Tätigkeit nur vorübergehend (§ 24 Abs. 1 BAT) oder vertretungsweise (§ 24 Abs. 2 BAT) erfolgt. Liegen die Voraussetzungen dieser Vorschriften vor, so erhalten die Angestellten eine Zulage gemäß § 24 Abs. 3 BAT. Als Zulage wird der Differenzbetrag zwischen der Vergütungsgruppe, in der die Angestellten eingruppiert sind, und der Vergütungsgruppe, die der höherwertigen Tätigkeit entspricht, gezahlt. Zusätzlich zu den genannten Voraussetzungen benötigt der Arbeitgeber jedoch auch noch einen sachlichen Grund dafür, dass die Tätigkeit nicht auf Dauer übertragen wird.

Davon zu unterscheiden ist auch bei Nicht-Lehrkräften der Fallgruppenaufstieg (§ 23b BAT), bei dem sich Angestellte eine vorgegebene Zeit lang auf ihrem Arbeitsplatz bewährt haben müssen und aus bestimmten Fallgruppen heraus dann in die nächst höhere Vergütungsgruppe eingruppiert werden (auch Bewährungsaufstieg).

aa) Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 24 Abs. 1 BAT)

Wird Angestellten vorübergehend eine Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als ihrer Vergütungsgruppe entspricht und wird diese Tätigkeit mindestens einen Monat lang ausgeübt, besteht ein Anspruch auf eine Zulage für den Kalendermonat, in dem die übertragene Tätigkeit aufgenommen wurde und für jeden weiteren vollen Kalendermonat der Ausübung dieser Tätigkeit. Nicht berücksichtigt werden Zeiten von Krankheit oder Urlaub.

Für das Anschreiben ist folgender Text zu verwenden:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom übertrage ich Ihnen vorübergehend einen Arbeitsplatz, der den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe ... der Anlage 1 a zum BAT entspricht.

*Die Zahlung einer persönlichen Zulage richtet sich nach § 24 Abs. 1, 3 und 4 BAT.
Die Übertragung endet, soweit sie nicht vorher widerrufen wird.
Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage*

bb) Vertretungsweise Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 24 Abs. 2 BAT)

Vertretungsweise wird eine höherwertige Tätigkeit dann übertragen, wenn Angestellte die Tätigkeit einer oder eines zu Vertretenden übernehmen, die oder der aus irgendwelchen Gründen an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert ist. Den Angestellten müssen zudem Tätigkeiten übertragen sein, die einer höheren Vergütungsgruppe entsprechen. Bei der vertretungsweisen Übertragung der höherwertigen Tätigkeit entsteht der Anspruch auf die Zulage erst dann, wenn die Ausübung der Tätigkeit länger als 3 Monate gedauert hat. Im Gegensatz zu § 24 Abs. 1 BAT wird hier nicht gefordert, dass die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wurde. Unterbrechungen wie Krankheit oder Urlaub haben auf das Fristende keine Auswirkungen. Liegen die Voraussetzungen vor, so erhalten die Angestellten für den letzten Kalendermonat der 3-Monatsfrist und für jeden weiteren vollen Kalendermonat eine Zulage.

Die Zahlung der Zulage unterliegt der Ausschlussfrist des § 70 BAT. Der dem Arbeitsverhältnis zugrunde liegende Arbeitsvertrag muss in den Fällen der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit nicht geändert werden.

Für das Anschreiben ist folgender Text zu verwenden:

*Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!
Mit Wirkung vom ... übertrage ich Ihnen vertretungsweise einen Arbeitsplatz, der den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe ... der Anlage 1 a zum BAT entspricht. Die Zahlung einer persönlichen Zulage richtet sich nach § 24 Abs. 2, 3 und 4 BAT. Die Übertragung endet, soweit sie nicht vorher widerrufen wird.
Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage*

cc) Dauerhafte Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 BAT)

Grundsätzlich sind Angestellte in eine bestimmte Vergütungsgruppe nur eingruppiert, wenn die auszuübende Tätigkeit gemäß § 22 Abs. 2 BAT nicht nur vorübergehend den Tätigkeitsmerk-

malen dieser Vergütungsgruppe entspricht. Aus dem Umkehrschluss daraus ergibt sich, dass bei der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf Dauer die Tarifautomatik greift und die Angestellten ab dem Zeitpunkt der dauerhaften Übertragung automatisch entsprechend ihrer dann auszuübenden Tätigkeit eingruppiert sind.

Gemäß § 65 Abs. 2 Nr. 3 NPersVG ist der Personalrat vor der Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit auf Dauer zu beteiligen (siehe anliegendes Musterformular). In den Fällen der dauerhaften Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit muss auch der Arbeitsvertrag geändert werden.

Für das Anschreiben ist folgender Text zu verwenden:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom ... übertrage ich Ihnen einen Arbeitsplatz, der den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsgruppe ... der Anlage 1a zum BAT entspricht.

Entsprechend der künftig auszuübenden Tätigkeit sind Sie in dieser Vergütungsgruppe ... eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT). Hierzu spreche ich Ihnen meinen Glückwunsch aus. Über die Höhe Ihrer Vergütung erhalten Sie weitere Nachricht.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Der Arbeitsvertrag ist wie folgt zu ändern:

Zwischen dem Land Niedersachsen

- vertreten durch -

- Arbeitgeber -

und

Frau/Herr ..., geb. am

- Angestellte/r -

wird folgender Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom ... geschlossen.

§ 1

§ ... des Vertrages wird mit Wirkung vom ... wie folgt geändert:

An die Stelle der Vergütungsgruppe tritt die Vergütungsgruppe ... der Anlage 1a zum BAT.

§ 2

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Änderungsvertrages.

Musterhausen, den ...

für den Arbeitgeber

Angestellte/r

.....

.....

Unterschrift

Unterschrift

dd) Bewährungsaufstieg (§ 23a BAT)

Haben sich die Angestellten auf ihrem Arbeitsplatz während einer vorgeschriebenen Zeit in ihrer Tätigkeit bewährt, so werden sie aus bestimmten Fallgruppen heraus in die nächst höhere Vergütungsgruppe höher gruppiert (Bewährungsaufstieg). Ob und ggf. nach welcher Zeit ein Bewährungsaufstieg möglich ist, ergibt sich aus der Vergütungsordnung. Dort sind entweder die entsprechenden Fallgruppen mit einem Hinweiszeichen (*) gekennzeichnet (allgemeiner Bewährungsaufstieg) oder es ergibt sich aus dem Text der Fallgruppe, nach welcher Zeit ein Bewährungsaufstieg möglich ist (Fallgruppenaufstieg). Bei einem Bewährungsaufstieg ändert sich die vom Angestellten auszuübende Tätigkeit nicht.

Gemäß § 65 Abs. 2 Nr. 2 NPersVG ist auch beim Bewährungsaufstieg der Personalrat zu beteiligen (siehe anliegendes Musterformular). Da sich die Vergütungsgruppe dauerhaft ändert, ist auch der Arbeitsvertrag entsprechend anzupassen.

Für das Anschreiben ist folgender Text zu verwenden:

Sehr geehrte Frau/Herr ...!

Sie haben die in der Anlage 1a zum BAT für eine Höhergruppierung vorgeschriebene ...-jährige Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe ... BAT erfüllt. Damit sind Sie nach § 23a BAT mit Wirkung vom ... der Vergütungsgruppe der Anlage 1a zum BAT eingruppiert. Ich spreche Ihnen zu dieser Höhergruppierung meinen Glückwunsch aus. Der mit Ihnen geschlossene Arbeitsvertrag wird insoweit geändert. Über die Höhe Ihrer Vergütung erhalten Sie weitere Nachricht.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Der Arbeitsvertrag ist wie folgt anzupassen:

*Zwischen dem Land Niedersachsen
vertreten durch*

- Arbeitgeber -

und

Frau/Herr ..., geb. am

- Angestellte/r -

wird folgender Vertrag zur Änderung des Arbeitsvertrages vom ... geschlossen.

§ 1

§ ... des Vertrages wird mit Wirkung vom ... wie folgt geändert:

An Stelle der Vergütungsgruppe ... tritt die Vergütungsgruppe ... BAT.

§ 2

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Änderungsvertrages.

Musterhausen, den

Für den Arbeitgeber

Angestellte/r

.....

.....

Unterschrift

Unterschrift

Beispiel: Angestellte mit Verwaltungsaufgaben, deren Tätigkeit gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordert, sind in die VergGr. VII Fallgruppe 1a der Anlage 1a zum BAT eingruppiert. Nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser VergGr. ist ein Bewährungsaufstieg in die VergGr. VIb Fallgruppe 1b BAT vorgesehen.

II. Hinweise zum Verfahren

siehe oben

III. Beispiele

siehe oben

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 22 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 23 a Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 23 b Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 24 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- Erlass zur Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen [Rd.Erl. d. MK v. 15.1.1996 – 104-03 211/11 (64) – zuletzt geändert durch RdErl. v. 2.2.1998 -]

§ 22 BAT

Eingruppierung

(1) Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Vergütungsordnung (Anlagen 1a und 1b). Der Angestellte erhält Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist.

(2) Der Angestellte ist in der Vergütungsgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht.

Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Vergütungsgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Vergütungsgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden (z. B. vielseitige Fachkenntnisse), sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen.

Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Unterabsatz 2 Satz 1 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Unterabsatz 2 oder 3 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses.

Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person des Angestellten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

Protokollnotizen zu Absatz 2:

1. Arbeitsvorgänge sind Arbeitsleistungen (einschließlich Zusammenhangsarbeiten), die, bezogen auf den Aufgabenkreis des Angestellten, zu einem bei natürlicher Betrachtung abgrenzbaren Arbeitsergebnis führen (z. B. unterschriftsreife Bearbeitung eines Aktenvorgangs, Erstellung eines EKG, Fertigung einer Bauzeichnung, Eintragung in das Grundbuch, Konstruktion einer Brücke oder eines Brückenteils, Bearbeitung eines Antrags auf Wohngeld, Festsetzung einer Leistung nach dem Bundessozialhilfegesetz). Jeder einzelne Arbeitsvorgang ist als solcher zu bewerten und darf dabei hinsichtlich der Anforderungen zeitlich nicht aufgespalten werden.
 2. Eine Anforderung im Sinne des Unterabsatzes 2 ist auch das in einem Tätigkeitsmerkmal geforderte Herausheben der Tätigkeit aus einer niedrigeren Vergütungsgruppe.
- (3) Die Vergütungsgruppe des Angestellten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 23 BAT

Bewährungsaufstieg im Bereich des Bundes und im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder

Gilt nur für Bund und Länder

Der Angestellte, der ein in der Anlage 1a mit dem Hinweiszeichen * gekennzeichnetes Tätigkeitsmerkmal erfüllt, ist nach Erfüllung der vorgeschriebenen Bewährungszeit höher gruppiert.

Für die Erfüllung der Bewährungszeit gilt Folgendes:

1. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn der Angestellte während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihm übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Maßgebend ist hierbei die Tätigkeit, die der Vergütungsgruppe entspricht, in der der Angestellte eingruppiert ist.
2. In den Fällen des § 23 beginnt die Bewährungszeit in der Vergütungsgruppe, aus der der Angestellte im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann, an dem Tage, von dem an er auf Grund dieser Vorschrift in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert ist.
3. Die vorgeschriebene Bewährungszeit braucht nicht bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt sein. Sie kann auch zurückgelegt sein bei
 - a) anderen Arbeitgebern, die vom BAT/ BAT-O erfasst werden,
 - b) Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden.

Maßgebend dafür, ob die in Buchstaben a und b genannten Arbeitgeber vom BAT/ BAT-O erfasst werden bzw. einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwenden, ist der Einstellungstag des Angestellten.

4. Die Bewährungszeit muss ununterbrochen zurückgelegt sein. Unterbrechungen von jeweils bis zu sechs Monaten sind unschädlich; unabhängig hiervon sind ferner unschädlich Unterbrechungen wegen
 - a) Ableistung des Grundwehrdienstes, des zivilen Ersatzdienstes nach dem Gesetz über den zivilen Ersatzdienst und des Zivildienstes nach dem Zivildienstgesetz,
 - b) Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1,
 - c) der Schutzfristen und des Mutterschaftsurlaubs nach dem Mutterschutzgesetz,
 - d) Elternzeit nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz und sonstiger Beurlaubung zur Kinderbetreuung bis zu insgesamt fünf Jahren,
 - e) einer vom Wehrdienst befreienden Tätigkeit als Entwicklungshelfer bis zu zwei Jahren.

Die Zeiten der Unterbrechung, mit Ausnahme

- a) eines Urlaubs nach den §§ 47 bis 49 und nach dem SBG IX,
 - b) eines Sonderurlaubs nach § 50 Abs. 1 in der bis zum 31. August 1995 geltenden Fassung,
 - a) einer Arbeitsbefreiung nach § 52,
 - d) einer Arbeitsunfähigkeit im Sinne des § 37 Abs. 1 bzw. § 71 Abs. 1 bis zu 26 Wochen, in den Fällen des § 37 Abs. 4 Unterabs. 3 bzw. § 71 Abs. 2 Unterabs. 3 bis zu 28 Wochen,
 - e) der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, werden auf die Bewährungszeit jedoch nicht angerechnet.
5. Auf die vorgeschriebene Bewährungszeit werden unter den Voraussetzungen der Nr. 4 die Zeiten angerechnet, während derer der Angestellte
 - a) in einer höheren Vergütungsgruppe eingruppiert war,
 - b) die Tätigkeitsmerkmale einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt hatte, aber noch in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrücken kann,
 - c) noch nicht in der Vergütungsgruppe eingruppiert war, aus der er im Wege des Bewährungsaufstiegs aufrückt, während derer er aber die Tätigkeitsmerkmale dieser oder einer höheren Vergütungsgruppe erfüllt und hierfür eine Zulage nach § 24 erhalten hat.

6. Bewährungszeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, werden voll angerechnet.
7. Erfüllt der Angestellte, der im Wege des Bewährungsaufstiegs in der Vergütungsgruppe VII eingruppiert ist, später ein anderes Tätigkeitsmerkmal dieser Vergütungsgruppe, so beginnt die Bewährungszeit in dieser Vergütungsgruppe oder eine sonstige für eine Höhergruppierung maßgebliche Zeit zu dem Zeitpunkt, von dem an er auf Grund der ausgeübten Tätigkeit in dieser Vergütungsgruppe eingruppiert gewesen wäre. Dieser Zeitpunkt ist auf Antrag des Angestellten festzuhalten.
8. Der Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Vergütungsgruppe im Wege des Bewährungsaufstiegs, der nach dem 31. Dezember 1965 erworben worden ist oder vor dem 1. Januar 1966 hätte erworben werden können, wenn der Tarifvertrag über den Bewährungsaufstieg vom 25. März 1966 bereits vor dem 1. Januar 1966 gegolten hätte, besteht auch für ein neues Arbeitsverhältnis. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber oder bei den in Nr. 3 Satz 2 genannten Arbeitgebern für den Bewährungsaufstieg
 - a) in die Vergütungsgruppe VII um länger als drei zusammenhängende Jahre,
 - b) in die Vergütungsgruppen VIb, IVb und Ib um länger als fünf zusammenhängende Jahre, unterbrochen war.

Übergangsvorschrift (Auszug) gemäß § 4 des 69. Änderungs-TV zum BAT vom 25. April 1994:

Für die Dauer des über den 30. April 1994 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bleiben die vor dem 1. Mai 1994 erreichte Beschäftigungszeit, Dienstzeit, Bewährungszeit und Zeit einer Tätigkeit unberührt. Abweichend von Satz 1 werden auf Antrag des Angestellten Beschäftigungszeiten, Dienstzeiten, Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit nach dem 31. Dezember 1987 nach den §§ 19, 20, 23 a und 23b BAT in der ab 1. Mai 1994 geltenden Fassung ab 1. Mai 1994 berücksichtigt, wenn dies für den Angestellten günstiger ist. Der Antrag ist spätestens bis zum 31. Dezember 1994 (Ausschlussfrist) schriftlich zu stellen. Ansprüche, die vom Arbeitgeber anerkannt worden sind, bleiben unberührt; Ansprüche, die schriftlich geltend gemacht worden sind oder nach dem 30. April 1994 geltend gemacht werden, sind gemäß § 70 BAT zu erfüllen.

§ 23b BAT

Fallgruppenaufstieg

- A. Für die Bereiche des Bundes und der Tarifgemeinschaft deutscher Länder
Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Aufstieg außerhalb des § 23a (z. B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) oder die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit usw. vorsehen, gilt § 23a Satz 2 Nr. 6 entsprechend.
- B. Für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände
Soweit Tätigkeitsmerkmale (Fallgruppen) der Vergütungsordnung einen Aufstieg (z. B. Bewährungsaufstieg, Tätigkeitsaufstieg) oder die Zahlung einer Vergütungsgruppenzulage bzw. Zulage nach einer bestimmten Zeit einer Bewährung, Tätigkeit usw. vorsehen, werden Zeiten, in denen der Angestellte mit einer kürzeren als der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beschäftigt war, voll angerechnet.

Übergangsvorschrift (Auszug) gemäß § 4 des 69. Änderungs-TV zum BAT vom 25. April 1994:
Für die Dauer des über den 30. April 1994 hinaus fortbestehenden Arbeitsverhältnisses bleiben die vor dem 1. Mai 1994 erreichte Beschäftigungszeit, Dienstzeit, Bewährungszeit und Zeit einer Tätigkeit unberührt. Abweichend von Satz 1 werden auf Antrag des Angestellten Beschäftigungszeiten, Dienstzeiten, Bewährungszeiten bzw. Zeiten einer Tätigkeit nach dem 31. Dezember 1987 nach den §§ 19, 20, 23a und 23b BAT in der ab 1. Mai 1994 geltenden Fassung ab 1. Mai 1994 berücksichtigt, wenn dies für den Angestellten günstiger ist. Der Antrag ist spätestens bis zum 31. Dezember 1994 (Ausschlussfrist) schriftlich zu stellen. Ansprüche, die vom Arbeitgeber anerkannt worden sind, bleiben unberührt; Ansprüche, die schriftlich geltend gemacht worden sind oder nach dem 30. April 1994 geltend gemacht werden, sind gemäß § 70 BAT zu erfüllen.

§ 24 BAT

Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit

(1) Wird dem Angestellten vorübergehend eine andere Tätigkeit (§ 22. Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat er sie mindestens einen Monat ausgeübt, erhält er für den

Kalendermonat, in dem er mit der ihm übertragenen Tätigkeit begonnen hat, und für jeden folgenden vollen Kalendermonat dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage.

(2) Wird dem Angestellten vertretungsweise eine andere Tätigkeit (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 1) übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Vergütungsgruppe entspricht (§ 22 Abs. 2 Unterabs. 2 bis 5), und hat die Vertretung länger als drei Monate gedauert, erhält er nach Ablauf dieser Frist eine persönliche Zulage für den letzten Kalendermonat der Frist und für jeden folgenden vollen Kalendermonat der weiteren Vertretung. Bei Berechnung der Frist sind bei mehreren Vertretungen Unterbrechungen von weniger als jeweils drei Wochen unschädlich. Auf die Frist von drei Monaten sind Zeiten der Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit nach Absatz 1 anzurechnen, wenn die Vertretung sich unmittelbar anschließt oder zwischen der Beendigung der höherwertigen Tätigkeit und der Aufnahme der Vertretung ein Zeitraum von weniger als drei Wochen liegt.

(3) Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen der Vergütung, die dem Angestellten zustehen würde, wenn er in der höheren Vergütungsgruppe eingruppiert wäre, und der Vergütung der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert ist. Zu den Vergütungen im Sinne des Satzes 1 gehören

- a) die Grundvergütung,
- b) der Ortszuschlag,
- c) Zulagen mit Ausnahme der Zulagen nach § 33.

(4) Der Angestellte, der nach Absatz 1 oder Absatz 2 Anspruch auf die persönliche Zulage hat, erhält sie auch im Falle der Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung sowie bei Arbeitsunfähigkeit und Erholungsurlaub solange, bis die Übertragung widerrufen wird oder aus sonstigen Gründen endet.

Eingruppierung der im Angestelltenverhältnis nach dem BAT beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen

RdErl. d. MK v. 15. 1. 1996 — 104-03 211/11 (64) -zuletzt geändert durch RdErl. v. 2.2.1998-

— **VORIS 20462 00 00 07 007** —

— Im Einvernehmen mit dem MF —

Bezug: RdErl. v. 11. 4. 1986 (Nds. MBl. S. 424, SVBl. S. 138)

— **VORIS 20462 00 00 07 004** —

1. Geltungsbereich

1.1 Die Bestimmungen dieses RdErl. gelten für die im Angestelltenverhältnis beschäftigten Lehrkräfte an den öffentlichen Schulen, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen und für die das Land gemäß § 112 NSchG die persönlichen Kosten trägt.

1.2 Dieser RdErl. gilt nicht für die in Teil II Abschnitt D der Anlage 1 a zum BAT genannten Lehrkräfte an Schulen für nichtärztliche Heilberufe und für die in Vorklassen für nichtschulpflichtige Kinder beschäftigten Lehrkräfte, deren Eingruppierung in Teil II Abschnitt G der Anlage 1 a zum BAT geregelt ist.

2. Eingruppierung allgemein

2.1 Nach Nr. 5 der Vorbemerkungen zu allen VergGr. der Anlage 1 a zum BAT in der zur Zeit geltenden Fassung gilt die Anlage 1 a nicht für Angestellte, die als Lehrkräfte — auch wenn sie nicht unter die Sonderregelungen 2 I I fallen — beschäftigt sind, soweit nicht ein besonderes Tätigkeitsmerkmal vereinbart ist (vgl. Nr. 1.2). Es liegt somit ein tarifferer Raum vor, so dass es einer einzelvertraglichen Vergütungsabrede bedarf. Im Arbeitsvertrag ist daher zu vereinbaren, dass sich die Eingruppierung nach den Eingruppierungserlassen des MK in der jeweils geltenden Fassung bestimmt. In einem Vermerk sind die für die Eingruppierung maßgebenden Tatsachen und Gesichtspunkte (überwiegende Unterrichtstätigkeit, Lehrbefähigung, sonstige Ausbildung, Bewährungs- und Unterrichtstätigkeiten usw.) festzuhalten. Lehrkräften ohne Befähigung i. S. der Nr. 2.7 ist im Begleitschreiben mitzuteilen, an welcher Schulform, in welchen Fächern und — an Integrierten Gesamtschulen — in welchen Jahrgangsklassen zeitlich mindestens die Hälfte der Unterrichtstätigkeit (§ 22 BAT) auszuüben ist.

2.2 Für den Begriff „abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung“ gilt die Protokollnotiz Nr. 1 zu Teil I der Anlage 1 a zum BAT.

Danach sind wissenschaftliche Hochschulen Universitäten, Technische Hochschulen sowie andere Hochschulen, die nach Landesrecht als wissenschaftliche Hochschulen anerkannt sind. Künstlerisch-wissenschaftliche Hochschulen und Fachhochschulen werden somit von der Begriffsbestimmung nicht erfasst.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung liegt vor, wenn das Studium mit einer ersten Staatsprüfung oder mit einer Diplomprüfung beendet worden ist. Der ersten Staatsprüfung oder der Diplomprüfung steht eine Promotion oder die Akademische Abschlussprüfung (Magisterprüfung) einer Philosophischen Fakultät nur in den Fällen gleich, in denen die Ablegung einer ersten Staatsprüfung oder einer Diplomprüfung nach den einschlägigen Ausbildungsvorschriften nicht vorgesehen ist.

Eine abgeschlossene wissenschaftliche Hochschulbildung setzt voraus, dass die Abschlussprüfung in einem Studiengang abgelegt wird, der seinerseits mindestens das Zeugnis der Hochschulreife (allgemeine Hochschulreife oder einschlägige fachgebundene Hochschulreife) als Zugangsvoraussetzung erfordert, und für den Abschluss eine Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern — ohne etwaige Praxissemester, Prüfungssemester oder ähnliches — vorgeschrieben ist.

Der geforderten Mindeststudienzeit von mehr als sechs Semestern steht eine nach einer früheren Prüfungsordnung für den jeweiligen Studiengang vorgeschriebene Mindeststudienzeit von sechs Semestern gleich.

2.3 Die in der **Anlage** in den Merkmalen 3.1, 3.2, 23.1, 31, 32.1, 32.2, 41, 42.1 und 61.1 genannten Lehrkräfte, deren Studienabschluss nur für ein Unterrichtsfach geeignet ist, werden bei Erfüllung der sonstigen Anforderungen des Eingruppierungsmerkmals in der nächstniedrigeren VergGr. eingestuft und nach sechsjähriger Bewährung eine VergGr. höhergruppiert. Gegenüber der VergGr. II a gilt hierbei die VergGr. III als nächstniedrigere VergGr.

Ein weiterer Bewährungsaufstieg ist ausgeschlossen. Das gilt auch für die nach früheren Bestimmungen eingruppierten Lehrkräfte.

Ein Studienabschluss ist für ein Unterrichtsfach geeignet, wenn dieser Abschluss mit den wesentlichen Inhalten der Prüfung im vergleichbaren Fach einer ersten Staatsprüfung übereinstimmt, die der Unterrichtstätigkeit entspricht. Für das zweite Unterrichtsfach kann vom Bildungsstand nach einer Vor- oder Zwischenprüfung ausgegangen werden.

2.4 Die in der Anlage aufgeführten Merkmale für Lehrkräfte mit einer Ausbildung im Ausland (z. B. Bachelor of Arts, Master of Arts) gelten nur bei überwiegender Unterrichtstätigkeit in den Studien- und Prüfungsfächern oder — bei einem Studium der Germanistik — in der Muttersprache. Bei anderweitigem Einsatz behalte ich mir die Entscheidung über die Eingruppierung vor.

2.5 Merkmale für Lehrkräfte mit der Befähigung für ein Lehramt oder mit einer Ersten Staatsprüfung für ein Lehramt (z. B. Merkmale 1 und 2 der Anlage) gelten für die in anderen Ländern vor- und ausgebildeten Lehrkräfte nur, wenn der Bildungsgang demjenigen in Niedersachsen zeitlich und inhaltlich uneingeschränkt gleichwertig ist. In anderen Fällen behalte ich mir die Entscheidung vor.

2.6 Merkmale für den Unterricht in wissenschaftlichen Fächern gelten nur, soweit die auszuübende Tätigkeit nicht von anderen Merkmalen erfasst wird.

2.7 Lehrkräfte mit der Befähigung für eine Lehreraufbahn nach den geltenden Laufbahnvorschriften, nach § 232 a NBG oder als andere Bewerber (§ 10 NBG) werden an allen Schulformen entsprechend ihrer Lehrbefähigung vergütet, jedoch nicht höher als die Lehrkräfte der Schulform, an der sie beschäftigt werden. Diese Einschränkung gilt nicht für Lehrkräfte an Orientierungsstufen und an Integrierten Gesamtschulen sowie für Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Sonderschulen, die an Grund- und Hauptschulen sonderpädagogische Fördermaßnahmen durchführen. Diese Lehrkräfte werden entsprechend ihrer Lehrbefähigung vergütet.

Die Vergütung schließt eine widerruflich gewährte Zulage ein.

2.8 Lehrkräfte ohne Befähigung i. S. der Nr. 2.7 sind an Orientierungsstufen und in den Klassen 5 und 6 der Integrierten Gesamtschulen wie Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen, wenn sie an Integrierten Gesamtschulen überwiegend die Schuljahrgänge 7 bis 10 unterrichten, wie Lehrkräfte an Realschulen, und bei einem Einsatz zeitlich mindestens zur Hälfte im Sekundarbereich II wie Lehrkräfte an Gymnasien einzugruppieren.

2.9 Beschäftigungszeiten an Privatschulen und an deutschen Auslandsschulen können auf die geforderte Zeit der entsprechenden Unterrichtstätigkeit angerechnet werden, wenn diese Schulen in ihren Lehr- und Erziehungszielen den öffentlichen Schulen in der Bundesrepublik Deutschland entsprechen und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

2.10 Für die einzelvertragliche Vergütungsvereinbarung der von den in der Anlage aufgeführten Eingruppierungsmerkmalen nicht erfassten Lehrkräfte und in Zweifelsfällen ist meine Eingruppierungsfeststellung maßgebend. Zur Beurteilung und Bewertung sind mir die vollständigen Personalakten oder Bewerbungsunterlagen mit Lebenslauf, beglaubigten Zeugnissen über die Vor- und Ausbildung und die abgelegten Prüfungen (ggf. mit deutscher Übersetzung) vorzulegen. Ferner ist darzulegen, an welcher Schulform und in welchen Fächern die Lehrkraft überwiegend unterrichtet oder eingesetzt werden soll. Die Berichte sollen eine tabellarische Darstellung des Bildungsganges mit Hinweisen auf die Unterlagen und eine Stellungnahme zur Eingruppierung enthalten.

2.11 Bis zu einer endgültigen Entscheidung im Einzelfall sind die Lehrkräfte nach den Merkmalen zu vergüten, deren Eingruppierungskriterien sie unbedenklich erfüllen. Die Lehrkräfte sind ausdrücklich auf den vorläufigen Charakter der Vergütungsvereinbarung schriftlich hinzuweisen.

3. Höhergruppierung bei Bewährung

3.1 Soweit Tätigkeitsmerkmale einen Bewährungsaufstieg enthalten, sind auf die Bewährungszeit Zeiten einer Lehrtätigkeit nach dem BAT anrechenbar, die dem Merkmal und der VergGr. entsprechen, aus der die Lehrkraft im Wege des Bewährungsaufstiegs höhergruppiert werden kann. Das Erfordernis der Bewährung ist erfüllt, wenn die Lehrkraft während der vorgeschriebenen Bewährungszeit sich den in der ihr übertragenen Tätigkeit auftretenden Anforderungen gewachsen gezeigt hat. Zur Durchführung des Fallgruppenaufstiegs ist § 23 b Abschnitt A BAT entsprechend anzuwenden.

Die Bewährungszeit braucht nicht ununterbrochen abgeleistet zu sein, Zeiten vor und nach einer Unterbrechung sind zusammenzurechnen. Als Unterbrechung gelten nicht Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit, Zeiten der Beschäftigungsverbote nach § 3 Abs. 2 und § 6 des Mutterschutzgesetzes, Zeiten eines Erholungsurlaubs, Zeiten einer Arbeitsbefreiung nach § 52 BAT oder Zeiten einer Freistellung nach dem NBildUG. Ausnahmen hiervon können sich ergeben bei einer im Verhältnis zu der geforderten Zeit der Bewährung extrem langen Dauer der Arbeitsunfähigkeit oder der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz. Eine im Verhältnis zu der geforderten Zeit extrem lange Dauer ist in der Regel dann anzunehmen, wenn die Zeit der Arbeitsunfähigkeit oder der Beschäftigungsverbote mehr als ein Viertel der geforderten Zeit der Bewährung ausgemacht hat (vgl. Abschnitt IV der Anlage zum RdErl. des MF vom 12. 5. 1993, Nds. MBl. S. 538).

3.2 Die Zeit einer Lehrtätigkeit an Ersatzschulen (§ 142 NSchG) kann unter den gleichen Voraussetzungen wie im öffentlichen Schuldienst auf die Bewährungszeit angerechnet werden.

3.3 Für die Berücksichtigung von vor dem 1. 7. 1991 im Beitrittsgebiet zurückgelegten Zeiten auf die Bewährungszeit gilt § 72 Abschnitt B BAT entsprechend.

3.4 Die Bewährung muss durch geeignete Unterlagen (z. B. Bericht der oder des zuständigen oder beauftragten Beamtin oder Beamten der Schulbehörde, Berichte über Unterrichtsbesichtigungen) in den Personalakten nachgewiesen werden.

4. Lehrkräfte mit einer im Ausland oder in der ehemaligen DDR absolvierten Ausbildung

4.1 Bis zum 8. 5. 1945 außerhalb des früheren Reichsgebietes oder danach außerhalb des Geltungsbereichs des Beamtenrechtsrahmengesetzes ausgebildete Lehrkräfte sind auf Grund der ausübenden Unterrichtstätigkeit — soweit sie in der Anlage nicht besonders erfasst sind — nach den Merkmalen für die übrigen Lehrkräfte einzugruppieren, wenn ihre Ausbildung uneingeschränkt gleichwertig ist. Hierbei ist nicht entscheidend, für welche Schulform oder Schulstufe die Qualifikation erworben wurde. Es kommt vielmehr darauf an, mit welchem Ausbildungsgang in Niedersachsen oder in anderen Bundesländern die Ausbildung und Prüfung nach Art und Anlage uneingeschränkt gleichwertig sind. Als abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule gilt auch ein abgeschlossenes Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule im Ausland oder in der ehemaligen DDR, wenn es uneingeschränkt gleichwertig ist. Die Entscheidung behalte ich mir vor, soweit die Studienabschlüsse in der Anlage nicht besonders aufgeführt sind.

4.2 Eine angemessene andere Vor- und Ausbildung oder eine nur dem Rang nach gleichwertige Befähigung reicht für die Gleichwertigkeit nicht aus.

Die uneingeschränkte Gleichwertigkeit hat die Lehrkraft nachzuweisen (Urteil des BAG vom 30. 1. 1980, AP Nr. 6, §§ 22 und 23 BAT Lehrer).

4.3 Bestehen Zweifel über den Wert der nachgewiesenen Ausbildung, so ist nach Nr. 2.10 zu verfahren. Bei Lehrkräften, die nicht allgemeinübliche Ausbildungsgänge in der ehemaligen DDR, in den europäischen Ländern oder in den USA durchlaufen haben, ist zunächst zu der in der ehemaligen DDR erworbenen Qualifikation eine Stellungnahme des Berliner Instituts für Lehrerfort- und -weiterbildung und Schulentwicklung — Gutachterstelle für deutsches Schul- und Studienwesen — in 10715 Berlin, Uhlandstraße 97, und in den übrigen Fällen eine Stellungnahme der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen in 53113 Bonn, Lennéstraße 6, einzuholen.5. Gewährung persönlicher Zulagen **Ist die Summe aus Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe, in der die Lehrkraft eingruppiert ist, Ortszuschlag der Stufe 1 und allgemeiner Zulage nach § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17.5.1982 niedriger als das Endgrundgehalt der vergleichbaren beamteten Lehrkraft zuzüglich etwaiger Amts- oder Stellenzulagen - ohne die etwaige Stellenzulage nach Nr. 27 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B-, so erhalten Lehrkräfte mit einer Befähigung i. S. der Nr. 2.7, die gemäß § 44 Abs. 5 oder § 180 NSchG vorübergehend Aufgaben von Beförderungssämtern oder besondere Funktionen (§ 78 BBesG) wahrnehmen, in entsprechender Anwendung des § 24 BAT eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages. Voraussetzung ist das Vorhandensein einer entsprechenden besetzbaren Planstelle.**

6. Gewährung widerruflicher Zulagen

6.1 Ist die Summe aus Endgrundvergütung der Vergütungsgruppe, in der die Lehrkraft eingruppiert ist, Ortszuschlag der Stufe 1 und allgemeiner Zulage nach § 2 Abs. 3 des Tarifvertrages über Zulagen an Angestellte vom 17.5.1982 niedriger als das Endgrundgehalt der vergleichbaren beamteten Lehrkraft zuzüglich etwaiger Amts- oder Stellenzulagen - ohne die etwaige Stellenzulage nach Nr. 27 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B-, so erhalten Lehrkräfte mit einer Befähigung i. S. der Nr. 2.7, die Aufgaben von Beförderungssämtern auf unbestimmte Zeit wahrnehmen, eine widerrufliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages. Voraussetzung ist das Vorhandensein einer entsprechenden besetzbaren Planstelle.

6.2 Die Lehrkräfte sind schriftlich darauf hinzuweisen, dass die Zulage jederzeit widerrufen werden kann und als widerrufen gilt, wenn sich die Berechnungsgrundlage ändert.

6.3 Die widerruflichen Zulagen gelten als Vergütung i. S. des § 26 Abs. 1 BAT.

7. Übergangsregelung und Inkrafttreten

7.1 Hat die Lehrkraft vor Inkrafttreten dieses RdErl. Vergütung (§ 26 BAT) aus einer höheren VergGr. erhalten als aus der VergGr., in der sie nach diesem RdErl. eingruppiert ist, wird diese Vergütung durch das Inkrafttreten dieses RdErl. nicht berührt. Diese Lehrkräfte verbleiben in der arbeitsvertraglich vereinbarten VergGr., eine Höhergruppierung ist ausgeschlossen.

7.2 Dieser RdErl. tritt mit Wirkung vom 1. 1. 1996 in Kraft. Gleichzeitig wird der Bezugserrlass aufgehoben.

An die
Bezirksregierungen
Nachrichtlich:
An das
Niedersächsische Landesamt für Bezüge und Versorgung

Anlage

I. Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen

VergGr.

- | | |
|--|--------------|
| <p>1. Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Grund- und Hauptschulen</p> | III |
| <p>2. Lehrkräfte mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | IV a
III |
| <p>3. Lehrkräfte, die zeitlich mindestens zur Hälfte in wissenschaftlichen Fächern unterrichten,</p> | |
| <p>3.1 mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | IV a
III |
| <p>3.2 wenn sie die fachwissenschaftliche Prüfung für das Lehramt an Realschulen bestanden haben oder außerhalb Niedersachsens die Voraussetzung für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an Realschulen erfüllen, mit dem Bachelor of Arts oder Bachelor of Science (Großbritannien), mit der Licence és lettre oder Licence és sciences (Frankreich)</p> | IV a |
| <p>3.3 mit einer anderweitigen abgeschlossenen Ausbildung für Lehrer an deutschen Grund- und Hauptschulen oder wenn sie in einem einjährigen Lehrgang für die Beschäftigung als Aushilfskraft vorbereitet worden sind
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | IV b
IV a |
| <p>3.4 ohne die in den Merkmalen 3.1 bis 3.3 genannte Ausbildung
nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | V b
IV b |
| <p>Die Merkmale 3.1 und 3.2 gelten nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.
Das Merkmal 3.3 gilt auch für Lehrkräfte, die die Prüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen in einem anderen Land ohne Studium an einer Pädagogischen Hochschule abgelegt haben.</p> | |
| <p>4. Lehrkräfte für Religion</p> | |

- | | |
|--|-------------|
| <p>4.1 mit abgeschlossener theologischer Ausbildung als Geistliche, mit abgeschlossenem theologischen Hochschulstudium, mit abgeschlossener Ausbildung und Ernennung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer bzw. Pastorin oder Pastor</p> | III |
| <p>4.2 mit der Ausbildung als Pfarrverwalterin oder Pfarrverwalter der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, als Pfarrdiakonin oder Pfarrdiakon der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg oder als Diakonin oder Diakon oder Gemeindeförderin oder Gemeindeförder der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers, der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig oder der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg jeweils mit abgeschlossenem Religionspädagogischen Oberkurs oder einer gleichwertigen Zusatzausbildung oder mit katholischer religionspädagogischer Fachhochschulausbildung (einschließlich Ableistung des praktisch-pädagogischen Jahres)</p> | IV b
V b |
| <p>4.3 mit sonstiger katechetischer Ausbildung</p> | IV b
V b |
| <p>5. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen und Fachlehrern an Grund-, Haupt-, Real- und Sonderschulen,</p> | |
| <p>5.1 die die Befähigung nach § 5 Abs. 2 Nr. 2 Bes. NLVO i. d. F. vom 12. 2. 1979 (Nds. GVBl. S. 61) erworben haben,</p> | IV b |
| <p>5.2 die nach einer Ausbildung für ein Lehramt in musisch-technischen Fächern in einem anderen Land die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis für ein Amt mindestens der BesGr. A 9 erworben haben,
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | V b
IV b |
| <p>6. Lehrkräfte für Hauswirtschaft oder Textiles Gestalten</p> | |
| <p>6.1 mit Lehrbefähigung für alle Fächer
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | V b
IV b |
| <p>6.2 mit Lehrbefähigung für ein Fach, mit staatlicher Prüfung als Hauswirtschaftsleiterin oder Hauswirtschaftsleiter oder mit einer für die Unterrichtstätigkeit geeigneten gleichwertigen Ausbildung und Prüfung
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | VI b
V b |
| <p>6.3 mit der Staatsprüfung in der Hauswirtschaft oder ländlichen Hauswirtschaft oder mit einer geeigneten gleichwertigen Ausbildung und Prüfung für beide Fächer
nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | VI b
V c |
| <p>6.4 ohne die in den Merkmalen 6.1 bis 6.3 genannte Ausbildung (z. B. mit der Staatsprüfung in der Nadelarbeit, Meisterin oder Meister der Hauswirtschaft bzw. der ländlichen Hauswirtschaft, Meisterin oder Meister im Damenschneiderhandwerk, staatlich geprüfte Wirtschaftlerin oder staatlich geprüfter Wirtschaftler (städtische oder ländliche Hauswirtschaft)
nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.</p> | VII
VI b |
| <p>7. Lehrkräfte für Gestaltendes Werken und Technik</p> | |
| <p>7.1 mit Lehrbefähigung für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen, wenn die Ausbildung den Abschluss einer Realschule oder einen gleichwertigen Bildungsstand und ein mindestens viersemestriges Studium an einem staatlichen oder staatlich anerkannten Ausbildungsinstitut voraussetzt,</p> | V c |

	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b	10.1 die nach einem mindestens sechssemestrigen Hochschulstudium die Prüfung als Diplom-Sportlehrerin oder Diplom-Sportlehrer oder die Prüfung im Fach Sport (praktischer und wissenschaftlicher Teil) im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder der Wissenschaftlichen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien bestanden haben,	IV b
7.2	mit anderweitiger Lehrbefähigung (z. B. für Werkarbeit an Grund-, Haupt-, Real- und höheren Schulen)	VI b	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a
	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c		
7.3	ohne Lehrbefähigung	VII		
	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b	10.2 mit staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit an Schulen oder mit viersemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit im freien Beruf	V c
8. Lehrkräfte für Kunsterziehung,			nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b
8.1	die die Prüfung im Fach Kunst im Rahmen der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder die Prüfung im künstlerischen Unterrichtsfach im Rahmen der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien in der Fachrichtung Bildende Kunst bestanden haben oder nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Kunsthochschule oder Kunstakademie zur Meisterschülerin oder zum Meisterschüler ernannt worden sind,	IV b	10.3 mit zweisemestriger Ausbildung und staatlicher Prüfung für eine Tätigkeit im freien Beruf	VI b
	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c
8.2	mit sechssemestrigem Studium an einer Kunsthochschule oder mit abgeschlossener sechssemestriger Ausbildung an einer Fachhochschule in den Fachrichtungen der Gestaltung oder an einer früheren Werkkunstschule		10.4 ohne die in den Merkmalen 10.1 bis 10.3 genannte Ausbildung	VII
	V b		nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b
	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b	11. Lehrkräfte für Kurzschrift oder Maschinenschriften	
8.3	ohne die in den Merkmalen 8.1 und 8.2 genannte Ausbildung	V c	11.1 mit staatlicher Prüfung für beide Fächer	V c
	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b	nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b
			11.2 mit staatlicher Prüfung für ein Fach	VI b
			nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c
			11.3 ohne staatliche Prüfung	VII
			nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b
9. Lehrkräfte für Musik,			12. Ausländische Lehrkräfte für muttersprachlichen Unterricht	
9.1	die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung oder die künstlerische Abschlussprüfung oder die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt oder den Diplomgrad Diplom-Musiklehrerin oder Diplom-Musiklehrer erworben haben		12.1 Ausländische Lehrkräfte mit abgeschlossener Ausbildung an einer wissenschaftlichen Hochschule und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes,	
	oder nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium oder die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben, mit entsprechender Tätigkeit	IV b	die Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft muttersprachlichen Unterricht gemäß Nr. 7 des RdErl. vom 3. 2. 1993 (SVBl. S. 27), zuletzt geändert durch RdErl. vom 13. 10. 1993 (SVBl. S. 403), erteilen,	IV b
	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a
9.2	mit achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und staatlicher Prüfung für Musiklehrer und Zweiter Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik	V b	12.2 Ausländische Lehrkräfte ohne Ausbildung nach Merkmal 12.1 mit sonstiger Lehrerausbildung (z. B. in Lehrerbildungsinstituten) und voller Lehrbefähigung ihres Heimatlandes,	
	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b	die Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft muttersprachlichen Unterricht gemäß Nr. 7 des RdErl. vom 3. 2. 1993 (SVBl. S. 27), zuletzt geändert durch RdErl. vom 13. 10. 1993 (SVBl. S. 403), erteilen,	V b
9.3	die nicht nach Merkmal 9.1 oder 9.2 einzugruppieren sind	V c	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b
	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V b	12.3 Ausländische Lehrkräfte mit der vollen Lehrbefähigung nach dem Recht ihres Heimatlandes, die Schülerinnen und Schülern ausländischer Herkunft muttersprachlichen Unterricht erteilen,	IV b
10. Lehrkräfte für Sport,			nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a
			Das Merkmal 12.3 gilt nur für Lehrkräfte, die vor Inkrafttreten der Merkmale 12.1 und 12.2 eingestellt wurden.	

Maßgebend für die Eingruppierung ist nicht die Staatsangehörigkeit der Lehrkraft, sondern der Besitz einer ausländischen Lehrbefähigung des Herkunftslandes der Schülerinnen und Schüler.

13. Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten

13.1 Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder mit der Befähigung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO

IV b

13.2 Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher, Kindergärtnerin oder Kindergärtner, Hortnerin, Krankengymnastin oder Krankengymnast, Logopädin oder Logopäde, Beschäftigungstherapeutin oder Beschäftigungstherapeut nach mindestens vierjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.

V c

V b

14. Lehrkräfte an Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder

mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher, Kindergärtnerin oder Kindergärtner, Hortnerin, Krankengymnastin oder Krankengymnast, Logopädin oder Logopäde, Beschäftigungstherapeutin oder Beschäftigungstherapeut

V c

24.3 mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher, Kindergärtnerin oder Kindergärtner oder Hortnerin nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.

V c

V b

24.4 mit der in Merkmal 24.3 genannten Ausbildung und einer abgeschlossenen sonderpädagogischen Zusatzausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.

V b

IV b

24.5 ohne die in den Merkmalen 24.1 bis 24.4 genannte Ausbildung nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.

VI b

V c

Die Eingruppierung von Krankengymnastinnen, Krankengymnasten, Logopädinnen, Logopäden, Sprachtherapeutinnen, Sprachtherapeuten, Beschäftigungstherapeutinnen und Beschäftigungstherapeuten als Lehrkräfte behalte ich mir vor. Die Entscheidung ist vor der Einstellung einzuholen. Das gilt entsprechend, wenn Bewerberinnen und Bewerber mit der in Merkmal 24 genannten Ausbildung im übrigen Sonderschulbereich als Lehrkräfte beschäftigt werden sollen.

25. Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder

25.1 mit der Befähigung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO

IV b

25.2 wenn sie neben der Ausbildung nach Merkmal 25.1 eine abgeschlossene sonderpädagogische, sozialtherapeutische oder sozialpsychiatrische Ausbildung und eine nachfolgende mindestens sechsjährige Bewährung nachweisen

IV a

II. Lehrkräfte an Sonderschulen

VergGr.

20. Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Sonderschulen

II a

21. Lehrkräfte mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Sonderschulen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.

III

II a

22. Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Grund- und Hauptschulen

III

23. Lehrkräfte, die zeitlich mindestens zur Hälfte in wissenschaftlichen Fächern unterrichten,

23.1 mit einem für die ausübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.

III

II a

23.2 mit einer anderweitigen abgeschlossenen Hochschulausbildung für das Lehramt an Sonderschulen (Hilfsschulen) nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.

IV a

III

24. Lehrkräfte als Klassenleiterinnen oder Klassenleiter für Geistigbehinderte

24.1 mit der Befähigung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO und abgeschlossener zusätzlicher Spezialausbildung (z. B. sonderpädagogischer, heilpädagogischer, sozialpädagogischer oder sozialpsychiatrischer Ausbildung) nach mindestens sechsjähriger Bewährung nach Ablegung der Zusatzausbildung

IV b

IV a

24.2 mit der Befähigung gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO

IV b

26. Lehrkräfte als Leiterinnen oder Leiter von Schulkindergärten für schulpflichtige Kinder

26.1 mit staatlicher Prüfung oder staatlicher Anerkennung als Erzieherin oder Erzieher, Kindergärtnerin oder Kindergärtner, Hortnerin, Krankengymnastin oder Krankengymnast, Logopädin oder Logopäde, Sprachtherapeutin oder Sprachtherapeut oder Beschäftigungstherapeutin oder Beschäftigungstherapeut

V c

26.2 mit der in Merkmal 26.1 genannten Ausbildung und einer abgeschlossenen sonderpädagogischen Zusatzausbildung

V b

nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal gilt auch für Lehrkräfte mit einer geeigneten gleichwertigen Ausbildung. Die Entscheidung behalte ich mir vor.

IV b

27. Lehrkräfte für Religion, Kunstziehung und Musik

sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Realschulen einzugruppieren.

28. Sonstige Lehrkräfte

sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen einzugruppieren.

III. Lehrkräfte an Realschulen, an Realschulzweigen der Haupt- und Realschulen und an 10. Klassen von Grund- und Hauptschulen oder Hauptschulen

VergGr.

30. Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn des Lehramts an Realschulen

II a

31. Lehrkräfte mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen

	oder mit der in Merkmal 41 genannten Ausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	III II a	oder nach einem mindestens sechssemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie den künstlerischen Teil der Künstlerischen Prüfung für das Lehramt am Gymnasium oder die Teilprüfung Musik in der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt am Gymnasium abgelegt haben, mit entsprechender Tätigkeit nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a III
32. Lehrkräfte, die zeitlich mindestens zur Hälfte in wissenschaftlichen Fächern unterrichten,				
32.1 mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.		III II a	35.2 mit der Prüfung für das Fach Musik an Realschulen oder mit achtsemestrigem Studium an einem Seminar für Musikerziehung einer Hochschule für Musik und staatlicher Prüfung als Musiklehrerin und Zweiter Prüfung im Fach Jugend- und Volksmusik	IV b IV a
32.2 mit einer der in Merkmal 3.2 genannten Ausbildungen		III	35.3 die nicht nach Merkmal 35.1 oder 35.2 einzugruppierten sind	V b
32.3 mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten mindestens sechssemestrigen abgeschlossenen Hochschulstudium als Diplom-Dolmetscherin oder Diplom-Dolmetscher oder Diplom-Übersetzerin oder Diplom-Übersetzer nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.		IV a III	nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b
32.4 mit einer für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten Vor- oder Zwischenprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.		IV b	36. Sonstige Lehrkräfte	
32.5 ohne die in den Merkmalen 32.1 bis 32.4 genannte Ausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.		IV a	sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen einzugruppierten.	
Das Merkmal 32.1 gilt nicht für Lehrkräfte, die die Erste oder Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grund- und Hauptschulen abgelegt haben.				
Die Merkmale 32.1 und 32.2 gelten nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.				
33. Lehrkräfte für Religion				
mit abgeschlossener theologischer Ausbildung als Geistliche, mit abgeschlossenem theologischen Hochschulstudium, mit abgeschlossener Ausbildung und Ernennung zur Pfarrerin oder zum Pfarrer bzw. Pastorin oder Pastor		II a		
34. Lehrkräfte für Kunsterziehung				
34.1 mit einer der in Merkmal 8.1 genannten Ausbildungen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.		IV a III	40. Lehrkräfte mit der Befähigung für eine Laufbahn des höheren Schuldienstes	II a
34.2 mit einer der in Merkmal 8.2 genannten Ausbildungen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.		IV b	41. Lehrkräfte mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien	
34.3 ohne die in den Merkmalen 34.1 und 34.2 in Bezug genommenen Ausbildungen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.		IV a V b IV b	oder mit der Wissenschaftlichen oder Künstlerischen Prüfung für das Lehramt an Gymnasien, mit dem Master-Grad (USA und Kanada), mit dem C.A.P.E.S., der Maîtrise oder Agrégation (Frankreich) oder mit dem polnischen Universitäts-Abschlußdiplom nach mindestens fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr. Das Merkmal gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.	II a I b
35. Lehrkräfte für Musik,			42. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Studienrätinnen und Studienräten, die zeitlich mindestens zur Hälfte in wissenschaftlichen Fächern unterrichten,	
35.1 die nach einem mindestens achtsemestrigen Studium an einer Musikhochschule oder Musikakademie die künstlerische Reifeprüfung, die künstlerische Abschlussprüfung oder die A-Prüfung für Kirchenmusik abgelegt oder den Diplomgrad Diplom-Musiklehrerin oder Diplom-Musiklehrer erworben haben			42.1 mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten abgeschlossenen Studium an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens fünfzehnjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	II a I b
			42.2 mit der Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Realschulen nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	III II a
			42.3 mit einem für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten mindestens sechssemestrigen abgeschlossenen Hochschulstudium als Diplom-Dolmetscherin oder Diplom-Dolmetscher oder Diplom-Übersetzerin oder Diplom-Übersetzer nach mindestens einjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	III II b
			42.4 mit einer der in Merkmal 3.2 genannten Ausbildungen	III
			42.5 mit einer für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten Vor- oder Zwischenprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a III

IV. Lehrkräfte an Gymnasien

VergGr.

61.4	mit einer anderweitigen abgeschlossenen Ausbildung für Lehrerinnen und Lehrer an deutschen Berufsschulen oder mit einer für die auszuübende Unterrichtstätigkeit geeigneten Vor- oder Zwischenprüfung an einer wissenschaftlichen Hochschule nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a	nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b
61.5	ohne die in den Merkmalen 61.1 bis 61.4 genannte Ausbildung nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	III IV b	66. Lehrkräfte für Religion, Kunsterziehung, Musik und Sport sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Gymnasien einzugruppiert.	
61.6	ohne die in den Merkmalen 61.1 bis 61.4 genannte Ausbildung, die zeitlich zur Hälfte lediglich in den Fächern Fachkunde (ab 1. 8. 1983 an gewerblich-technischen Berufs- und Berufsfachschulen Technologie), Fachrechnen und Fachzeichnen oder Warenkunde, Verkaufskunde, Verkaufslehre und Werbelehre unterrichten nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV a V b IV b	67. Sonstige Lehrkräfte sind wie die entsprechenden Lehrkräfte an Grund- und Hauptschulen einzugruppiert.	
- Es gilt der Text der amtlichen Bekanntmachung.-				
Das Merkmal 61.1 gilt nicht für Lehrkräfte, die einen Studiengang abgeschlossen haben, der die Lehrbefähigung für den Sekundarbereich II nicht einschließt oder für den eine Mindeststudienzeit von weniger als acht Semestern vorgeschrieben ist.				
Das Merkmal 61.1 gilt nur mit der Einschränkung in Nr. 2.3 des RdErl.				
62. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Seefahrtberlehrerinnen und Seefahrtberlehrern,				
62.1	die die Befähigung für die Laufbahn der Seefahrtberlehrerinnen und Seefahrtberlehrer nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 Bes. NLVO erworben haben,	II a		
62.2	mit dem Befähigungszeugnis als Kapitänin oder Kapitän auf Großer Fahrt (AG) oder als Schiffsingenieurin oder Schiffsingenieur I (C 1)	III		
63. Lehrkräfte an Fachschulen für Sozialpädagogik und an hauswirtschaftlich-pflegerischen Berufsfachschulen				
63.1	mit der Befähigung für die Laufbahn der Fachlehrerinnen und Fachlehrer — an berufsbildenden Schulen — (§ 5 Abs. 1 Nr. 3 Bes. NLVO)	IV a		
63.2	in der Tätigkeit von Fachlehrerinnen und Fachlehrern - an berufsbildenden Schulen — nach mindestens sechsjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	IV b IV a		
64. Lehrkräfte mit der Befähigung für die Laufbahn der Lehrerinnen und Lehrer für Fachpraxis (§ 3 Bes. NLVO)				
65. Lehrkräfte in der Tätigkeit von Lehrerinnen und Lehrern für Fachpraxis,				
65.1	die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nrn. 1 und 2 Bes. NLVO erfüllen oder, wenn eine Fachschulausbildung oder Meisterprüfung nicht möglich ist, neben der Voraussetzung des § 3 Abs. 1 Nr. 1 Bes. NLVO eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung und eine nachfolgende entsprechende vierjährige hauptberufliche Tätigkeit nachweisen, nach mindestens fünfjähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	V c V b		
65.2	die die Voraussetzungen des § 3 Abs. 1 Nr. 2 Bes. NLVO erfüllen, nach mindestens dreijähriger Bewährung in dieser Tätigkeit und in dieser VergGr.	VI b V c		
65.3	ohne die in den Merkmalen 65.1 und 65.2 genannte Ausbildung	VII		

Beteiligungen bei einer Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

Schule _____

Personalrat
im Hause

Frauenbeauftragte
im Hause

Datum _____

Beteiligung an Personalangelegenheiten

Anlagen

Name, Vorname, Geb.-Datum		
<input type="checkbox"/> schwer behindert	<input type="checkbox"/> gleichgestellt	GdB
Beabsichtigte Maßnahme <input checked="" type="checkbox"/> Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens bzw. Höhergruppierung	Wochenstundenzahl	mit Wirkung vom, ggf. Zeitraum
Eingruppierung in		
bisherige Vergütungsgruppe, Ziff. der Anl. z. Eingruppierungserlass oder des Abschn. und d. Anl. z. BAT:		
neue Vergütungsgruppe, Ziff. der Anl. z. Eingruppierungserlass oder des Abschn. und d. Anl. z. BAT:		
Begründung (ggf. auf besonderem Blatt)		
<input checked="" type="checkbox"/> Ich bitte um Zustimmung.		
(Unterschrift der Leiterin bzw. des Leiters der Schule)		

Schulpersonalrat

Frauenbeauftragte

Datum

bei der _____

Zustimmung

wird erteilt. nicht erteilt. (Begründung siehe Anlage)

Unterschrift der Vorsitzenden bzw. des Vorsitzenden / der Schulfrauenbeauftragten

Leiterin bzw. Leiter der

..... Schule
im Hause

Eingangsdatum

Anhang: Entscheidungen zum Auswahlverfahren bei Ernennung und Beförderung

1. Mitteilungspflicht an den unterlegenen Bewerber

Teilt der Dienstherr dem unterlegenen Bewerber schon vor Zustimmung des Personalrats das Ergebnis der verwaltungsinternen Meinungsbildung mit, so ist er jedoch gemäß § 19 Abs. 4 GG verpflichtet, dem unterlegenen Bewerber nach der Durchführung des personalvertretungsrechtlichen Beteiligungsverfahrens und rechtzeitig vor Umsetzung der Personalmaßnahme eine weitere Mitteilung zukommen zu lassen.

Hessischer Verwaltungsgerichtshof, 21. März 1995, Az: 1 TG 2377/94, PersR 1995, 385 - 386

2. Die Auswahlentscheidung im Allgemeinen

Eine rechtsfehlerfreie Auswahlentscheidung setzt voraus, dass der Dienstherr zunächst für den zu besetzenden höherwertigen Dienstposten ein spezifisches Anforderungsprofil festlegt, soweit dieses nicht bereits durch Gesetz, Verordnung oder Verwaltungsvorschrift vorgegeben ist. Er hat dann auf der Grundlage des gesamten für die persönliche und fachliche Einschätzung von Eignung und Leistung der Bewerber/innen bedeutsamen Inhalts der Personalakten – wobei der letzten, aktuellen Beurteilung wesentliche Bedeutung zukommt – die persönliche und fachliche Eignung der Bewerberinnen/Bewerber im Hinblick auf das spezifische Anforderungsprofil des zu besetzenden Dienstpostens einem Vergleich zu unterziehen und nach Festlegung der insoweit bedeutsamen Tatsachen eine wertende Abwägung und Zuordnung vorzunehmen. Diese Feststellungen und die wesentlichen Auswählerwägungen sind schriftlich niederzulegen. Über dieses formelle Begründungserfordernis hinaus muss die Begründung der Auswahlentscheidung inhaltlich den Bedingungen rationaler Abwägung genügen. Die rechtliche Kontrolle ist dabei aber wegen der dem Dienstherrn durch Art. 33 Abs. 2 GG eingeräumten Beurteilungsermächtigung inhaltlich darauf beschränkt, die Einhaltung ihrer Grenzen zu kontrollieren, nämlich, ob der Dienstherr den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen der Beurteilungsermächtigung verkannt hat, von einem unrichtigen Sachverhalt ausgegangen ist oder allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet hat, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften verstoßen hat. Diesen Anforderungen wird die Auswahlentscheidung zugunsten der Beigeladenen nicht gerecht.

Verwaltungsgericht Gießen, 1. August 1997, Az: 5 G 1665/96

3. Durchführung des Auswahlgesprächs

Das im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens durchgeführte schulfachliche Gespräch genügt nicht den Anforderungen an ein faires und auf gleichen Bedingungen beruhendes Verfahren zur Eignungsfeststellung, wenn die zu erörternden Fragebereiche so zugeschnitten sind, dass dies faktisch auf einen kaum noch einholbaren Vorsprung einer Bewerberin/eines Bewerbers hinausläuft. Die in dem schulfachlichen Gespräch zu diskutierenden Fragen waren so zugeschnitten, dass die Konkurrentin des Antragstellers, die seit 1975 an der Gesamtschule G. als Lehrerin tätig ist, aufgrund ihres „Heimvorteils“ eindeutig besser abschneiden musste als der Antragsteller. Die Fragen bezogen sich zum Großteil konkret auf die Schule, von der der auswärtige Bewerber nicht die gleichen Kenntnisse haben konnte. Zwar dürfen im Interesse des Dienstherrn durchaus die konkrete Stelle betreffende Fragen gestellt und Gespräche geführt werden und muss von einer Bewerberin oder einem Bewerber auch grundsätzlich erwartet werden können, dass er sich um die Anforderungen der Stelle vor einem Vorstellungsgespräch kümmert und hierzu auch Ausführungen machen kann. Die Grenze finden solche Fragen aber dann, wenn – wie hier – ganz überwiegend auf die Schule, bei der die Stelle zu besetzen ist, bezogene Bereiche angeschnitten werden und dies faktisch auf einen kaum noch einholbaren Vorsprung des an dieser Schule bereits tätigen Bewerbers bzw. der Bewerberin hinausläuft.

Verwaltungsgericht Gießen, 1. August 1997, Az: 5 G 1665/96

4. Vorrang der längeren Berufserfahrung innerhalb der Laufbahn

Die berufliche Entwicklung eines Beamten vollzieht sich im Rahmen der Laufbahn, für die er die Befähigung erworben hat, wobei sich die verschiedenen Ämter einer Laufbahn nach ihrem Amtsinhalt (Aufgaben) und den sich darauf ergebenden Anforderungen an den Amtsinhaber (Schwierigkeit, Bedeutung, Verantwortung) unterscheiden. Für die Vergabe höherwertiger Dienstposten folgt daraus, dass Beamte, die bereits eine längere Berufserfahrung in ihrer Laufbahn aufzuweisen haben, für höherwertige Aufgaben regelmäßig besser geeignet sind als Bewerber, die keine bzw. keine vergleichbare (Beamten-)berufserfahrung aufzuweisen haben. Liegen keine besonderen Umstände des Einzelfalls vor, hat der Dienstherr danach unter mehreren Bewerbern denjenigen auszuwählen, der in der Laufbahn am weitesten vorangeschritten ist.

Verwaltungsgericht Gießen, 1. August 1997, Az: 5 G 1665/96

5. Im Wesentlichen gleiche Beurteilung; Nachrangigkeit des Auswahlgesprächs

Nach ständiger Rechtsprechung des Senats ist bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für einen Beförderungsdienstposten ebenso wie bei der Auswahl der zu Befördernden in erster Linie auf die dienstliche Beurteilung zurückzugreifen. Insoweit kommt der letzten dienstlichen Beurteilung regelmäßig besondere Bedeutung zu, weil für die zu treffende Entscheidung

hinsichtlich Leistung und Eignung auf den aktuellen Stand abzustellen ist. Für die Personalentscheidung hat das die Beurteilung abschließende Gesamturteil eine besondere Bedeutung. Dieses stellt eine Zusammenfassung der Bewertung der Einzelmerkmale dar und lässt im Auswahlverfahren einen Vergleich der Bewerberinnen und Bewerber zu.

In den anlässlich der Bewerbung erstellten Beurteilungen sind sowohl die Antragstellerin als auch die Beigeladenen im Gesamturteil mit der Note „sehr gut“ bewertet worden. Diesem Gesamturteil ist in Ziffer 4 der jeweiligen dienstlichen Beurteilung ein Urteil über unterrichtliche Leistung, weitere pädagogische Leistung, Eignung und Befähigung sowie Organisation, Verwaltung und Leitung vorangestellt. Hier haben die Antragstellerin und der Beigeladene zu 1) zweimal die Note „sehr gut“, einmal die Note „sehr gut bzw. gut“ und einmal die Note „gut“ erhalten, während der Beigeladene zu 2) dreimal die Note „sehr gut“ und einmal die Note „sehr gut bzw. gut“ erhalten hat. Mithin ist festzustellen, dass sowohl die Antragstellerin als auch die Beigeladenen im Wesentlichen gleich beurteilt worden sind. Hiervon gehen auch die Antragstellerin und der Antragsgegner aus.

Angesichts dieses Umstandes sind weitere leistungsbezogene Kriterien zu berücksichtigen, wobei es der Entscheidung des Dienstherrn überlassen bleibt, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umstände er das größere Gewicht beimisst. Als weitere leistungsbezogene Kriterien kommen frühere dienstliche Beurteilungen, die Erfüllung eines bestimmten Anforderungsprofils und die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs in Betracht.

Vorliegend hat sich der Antragsgegner für ein Vorstellungsgespräch entschieden, dessen Durchführung er dem Direktor des Gymnasiums, an dem hier streitigen Stellen zu besetzen sind, übertragen hat.

Entschließt sich der Dienstherr zur Durchführung eines derartigen Vorstellungsgesprächs, so muss dies den Anforderungen des Art. 33 Abs. 2 GG in der Weise genügen, dass alle Bewerber tatsächlich die gleiche Chance haben, ihre fachliche und persönliche Eignung unter Beweis zu stellen. Hierzu ist erforderlich, dass allen Bewerbern ein gleicher und ausreichend großer Zeitraum eingeräumt wird, in dem sie ihre Vorstellungen darlegen können. Außerdem müssen jeweils die gleichen oder jedenfalls vergleichbare Fachthemen zur Beantwortung oder Diskussion gestellt werden. Dies ermöglicht einen Vergleich zwischen den Bewerbern. Schließlich müssen die gestellten Themen sowie die Antworten in den Grundzügen protokolliert werden, um eine Nachprüfbarkeit und eine eventuelle gerichtliche Überprüfung zu ermöglichen.

Oberverwaltungsgericht für das Land Schleswig-Holstein, 28. Oktober 1996, Az: 3 M 89/96, SchIHA 1997, 187-189

6. Fehlerhafte Beurteilung

Es besteht die Pflicht des Beurteilers, den zur Grundlage der dienstlichen Beurteilung gemachten Unterrichtsbesuch selbst durchzuführen. Ist dies nicht erfolgt, kann die Beurteilung zur Bewerberauswahl nicht herangezogen werden, da sie fehlerhaft ist.

Entscheidend ist in diesem Zusammenhang, dass sich Zuständigkeit und Verantwortlichkeit für die dienstliche Beurteilung nicht verschieben dürfen. Die Beurteilung muss ein vom zuständigen Beurteiler ausgehendes und ihm zurechenbares Urteil über den Beamten bleiben; die von dem Beurteiler unterstützend herangezogenen dritten Personen dürfen bei der Abgabe der Beurteilung nicht – auch nicht teilweise – an seine Stelle treten. Der Beurteiler kann hiernach zwar zur Vorbereitung und Unterstützung seiner Beurteilung auch Berichte und Auskünfte von anderer Seite einholen. Tatsachenfeststellungen Dritter sind aber nur dann als Beurteilungsgrundlage heranzuziehen, wenn der Beurteiler in Ermangelung zureichender eigener Wahrnehmungen und Eindrücke aus einer Zusammenarbeit mit dem Beamten oder aus sonstigem Kontakt mit ihm auf zusätzliche Informationen beschriebenen Inhalts angewiesen ist, um seiner Pflicht zu vollständiger und richtiger Beurteilung zu genügen. Auf Werturteile Dritter darf er nur unter der Voraussetzung zurückgreifen, dass er – etwa weil ihm die nötigen Fachkenntnisse fehlen - außerstande ist, aus seinen (unmittelbar) eigenen Tatsachenfeststellungen oder denjenigen Dritter wertende Schlussfolgerungen zu ziehen. Das folgt daraus, dass die Beurteilung von dem zuständigen Beurteiler ausgehen und eine ihm zurechenbare Äußerung über die Qualifikation des Beamten bleiben muss.

Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, 9. September 2002, Az: 6 B 1375/02, DÖD 2003, 63-64

7. Hilfskriterium der „Leistungsentwicklung“

Der Gesichtspunkt der Leistungsentwicklung eines Beamten kann bei der Auswahl zwischen im Wesentlichen gleich gut qualifizierten Bewerbern um eine Beförderungsstelle als Hilfskriterium Berücksichtigung finden. Eine günstigere Leistungsentwicklung bei einem der Konkurrenten führt nicht dazu, dass der Dienstherr diesen Beamten als besser qualifiziert einstufen und von einer Heranziehung von Hilfskriterien, insbesondere desjenigen der Frauenförderung, absehen kann.

Der Dienstherr hat bei der Entscheidung darüber, welchem von mehreren in Betracht kommenden Beamten er eine Beförderungsstelle übertragen will, das Prinzip der Bestenauslese zu beachten und Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Konkurrenten zu bewerten und zu vergleichen (Art. 33 Abs. 2 GG). Sofern ein Bewerber besser qualifiziert ist, darf er nicht übergangen werden. Im Übrigen – bei im Wesentlichen gleicher Qualifikation – ist die Entscheidung in das pflichtgemäße Ermessen des Dienstherrn gestellt. Der einzelne Bewerber hat insoweit

lediglich ein Recht auf ermessenfehlerfreie Entscheidung bei der Stellenbesetzung. Maßgebliche Grundlage für die Bewertung der Qualifikation ist in diesem Zusammenhang die - Aufschluss über den aktuellen Leistungsstand des Beamten gebende – zeitlich letzte dienstliche Beurteilung. Nach diesen Maßgaben sind die Antragstellerin und der Beigeladene als gleich gut qualifiziert einzustufen. Ihnen ist in ihren zeitlich letzten, aus Anlass der Besetzung der Beförderungsstelle erteilten dienstlichen Beurteilungen übereinstimmend die Gesamtnote „uneingeschränkt erheblich über dem Durchschnitt“ zuerkannt worden. Demnach hatte der Dienstherr bei der Besetzung der Beförderungsstelle, um die es hier geht, zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen nach pflichtgemäßem Ermessen unter Heranziehung weiterer Kriterien („Hilfskriterien“) auszuwählen. Hierbei kann er – nach sachgerechten Gesichtspunkten, die das Leistungsprinzip nicht in Frage stellen, und lediglich beschränkt durch das Willkürverbot des Art. 3 GG – frei darüber befinden, welchen Hilfskriterien er größere Bedeutung beimisst.

Zu den sachgerechten Hilfskriterien kann auch die „Leistungsentwicklung“ eines Beamten gehören, die aus den ihm früher erteilten dienstlichen Beurteilungen abzulesen ist. Denn auch daraus lassen sich Rückschlüsse auf die Eignung für das Beförderungsamts gewinnen.

Der Antragsgegner hat die Auswahlentscheidung zwischen der Antragstellerin und dem Beigeladenen jedoch nicht gemäß diesen Vorgaben getroffen. Er hat eine bessere Leistungsentwicklung des Beigeladenen konstatiert. Er hat jedoch die Einstufung der Qualifikation der Antragstellerin und des Beigeladenen und die im Ermessenswege mögliche Anwendung des Hilfskriteriums „Leistungsentwicklung“ in unzulässiger Weise miteinander vermengt. Er ist vorliegend zu dem Ergebnis gelangt, der Beigeladene sei besser qualifiziert als die Antragstellerin, so dass es einer Ermessensentscheidung unter Heranziehung von Hilfskriterien, insbesondere auch des Gesichtspunkts der Frauenförderung gemäß § 25 Abs. 6 Satz 2 LBG NRW, nicht bedürfe. Das ist rechtlich fehlerhaft. Wie ausgeführt worden ist, bemisst sich die bei einer Beförderungsentcheidung ausschlaggebende Qualifikation der in Frage kommenden Beamten nach der zeitlich letzten dienstlichen Beurteilung, die die aktuellen Leistungen des Beamten betrifft. Falls sich danach eine gleich gute oder eine im Wesentlichen gleich gute Qualifikation ergibt, ist die Personalentscheidung nach pflichtgemäßem Ermessen anhand von Hilfskriterien zu treffen. Zu diesen zählt – zwingend – der in § 5 Abs. 6 Satz 2 LBG NRW niedergelegte Gesichtspunkt der Frauenförderung.

Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, 28. Juli 1999, Az: 6 B 1144/99, NWVBI 2000, 28-29

8. Keine starre Reihenfolge von Hilfskriterien

Der Senat hält daran fest, dass die Ernennungsbehörde bei der Auswahl zwischen im wesentlichen gleichgut beurteilten Mitbewerbern nach sachgerechten Gesichtspunkten und lediglich beschränkt durch das Willkürverbot des Art. 3 GG frei darüber befinden kann, welchen zusätzlichen Gesichtspunkten sie eine größere Bedeutung beimisst. Eine starre Reihenfolge von Hilfskriterien, insbesondere nach Gesichtspunkten der Leistungsbezogenheit, kann nicht aufgestellt werden.

Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, 28. Dezember 1999, Az: 6 B 2002/99, RiA 2001, 195 - 196

9. Rückgriff auf besondere Eignung

Das im Allgemeinen größere Gewicht der dienstlichen Beurteilung des Inhabers eines höherwertigen Amtes gegenüber der gleichlautenden Beurteilung eines Mitbewerbers kann im Einzelfall durch die besondere Eignung des Mitbewerbers für das angestrebte Amt ausgeglichen werden. Im Hinblick darauf darf der Dienstherr von der dienstlichen Beurteilung eines Beamten nicht mit der Begründung absehen, die von einem Mitbewerber in einem höherwertigen Amt erzielte Spitzennote lasse diesen in jedem Fall als Besserqualifizierten erscheinen.

Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, 26. Oktober 2000, Az: 6 B 1281/00, NVwZ-RR 2001, 254

10. Beurteilungsspielraum bei Examensnoten aus anderen Bundesländern; Unerheblichkeit von Altersgesichtspunkten

Der niedersächsischen Einstellungsbehörde steht ein Beurteilungsspielraum bei der Bewertung von Examensnoten zu, die Bewerber um das Lehramt an Gymnasien in einem anderen Bundesland (hier: Hamburg) erzielt haben.

Der von der Antragsgegnerin zu beachtende gesetzliche Rahmen ergibt sich aus Art. 33 Abs. 2, 3 Abs. 1 GG und § 8 NBG. Danach ist die Auslese und Ernennung der Bewerber und Beamten nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung zu treffen. Diesen Grundsätzen ist die Antragsgegnerin gerecht geworden. Sie ist von den in den Staatsprüfungen erzielten Prüfungsnoten ausgegangen und hat sich in Vorstellungsgesprächen mit den Bewerbern, die nach ihren Prüfungsnoten in die engere Wahl kamen, weitere Erkenntnisse verschafft. Bei dem anzustellenden Vergleich der Prüfungsnoten der Antragstellerin und der Beigeladenen kommt es auf den sachlichen Aussagewert der Noten an, der selbst bei gleichlautenden und gleich definierten Noten infolge unterschiedlicher Prüfungsanforderungen sowie tatsächlich unterschiedlicher Benotungspraxis verschieden sein kann. Die Beurteilung, welcher sachliche Aussagewert den in einem anderen Bundesland erzielten Prüfungsnoten im Vergleich zu den im eigenen Land er-

zielten Prüfungsnoten beizulegen ist, unterliegt der wertenden Erkenntnis des einstellenden Dienstherrn und ist nur in eingeschränktem Umfang gerichtlich nachprüfbar, wie er für Akte wertender Erkenntnis charakteristisch ist. Der Dienstherr hat auf der Grundlage der von ihm angestellten Ermittlungen bei dem Prüfungsamt in Hamburg festgestellt, dass die Ergebnisse der Prüfungen für das Lehramt an Gymnasien in Hamburg erheblich von denen in Niedersachsen abweichen. Bei einer Gegenüberstellung der Ergebnisse in den Jahren 1985 bis 1993 ergeben sich Abweichungen, die sich durchschnittlich mit 0,4 bis 0,45 Punkten niederschlagen. Dies deutet darauf hin, dass in Hamburg offenbar an die Bewertung der Prüfungsleistungen ein milderer Maßstab angelegt wird als in Niedersachsen. Indem die Antragsgegnerin diesen Gesichtspunkt bei dem Vergleich der beiden Examensergebnisse berücksichtigt, hielt sie sich noch im Rahmen des ihr zustehenden Beurteilungsspielraums und konnte so zu dem Ergebnis gelangen, die Antragstellerin und die Beigeladene hätten im wesentlichen gleiche Prüfungsergebnisse erzielt.

Durfte die Antragsgegnerin demnach die Antragstellerin und die Beigeladene so behandeln, als hätten sie im Wesentlichen gleiche Prüfungsnoten erzielt, so stand es in ihrem Ermessen, welchen weiteren Auswahlkriterien sie ausschlaggebendes Gewicht beimessen sollte. Auch insoweit durfte sie aber nur leistungsbezogene Kriterien berücksichtigen. Ein Vorstellungsgespräch mit den Bewerbern konnte hierzu weitere Erkenntnisse vermitteln. Die Antragsgegnerin hat eingehend und einleuchtend ausgeführt, worauf sich ihr Eindruck aus dem Vorstellungsgespräch stützt, dass die Beigeladene den Anforderungen für das Lehramt besser gerecht werde. Ihre Erwägungen sind frei von sachfremden Orientierungen. Die Antragstellerin kann ihr auch nicht mit Erfolg entgegenhalten, sie habe berücksichtigen müssen, dass die bei ihr im Vorstellungsgespräch möglicherweise festgestellten Defizite offensichtlich darauf zurückzuführen seien, dass ihr zweites Examen schon fast zehn Jahre zurückliege, während die Beigeladene ihre Prüfung erst vor kurzem abgelegt habe. Solche Altersgesichtspunkte konnte die Antragsgegnerin nicht daran hindern, das Leistungsprinzip zu beachten und sich für die ihrer Ansicht nach besser geeignete und dem Land Niedersachsen als Lehrkraft sehr viel länger zur Verfügung stehende Beigeladene zu entscheiden.

Oberverwaltungsgericht Lüneburg, 28. Februar 1995, Az: 5 M 5913/94, DVBl 1995, 628-629

11. Erfordernis einer auf das gegenwärtige Statusamt bezogenen dienstlichen Beurteilung als Grundlage für eine Beförderungentscheidung

Personalentscheidungen sind in erster Linie anhand der zeitlich letzten und sich noch hinreichend aktuell auf den Leistungsstand beziehenden dienstlichen Beurteilung zu treffen. Dabei haben sich die Beurteilungsmaßstäbe an dem dem Beamten verliehenen statusrechtlichen Amt zu orientieren. Die dienstliche Beurteilung hat die fachliche Leistung des Beamten in Bezug auf

sein Statusamt und im Vergleich zu den amtsgleichen anderen Beamten seiner Laufbahn objektiv darzustellen. Diese Grundsätze sind bei der zugunsten der Beigeladenen ergangenen Beförderungentscheidung nicht gewahrt worden. Die dieser zugrunde gelegten Beurteilung der Beigeladenen mit dem Gesamturteil „Die Leistungen entsprechen den Anforderungen in besonderem Maße (sehr gut)“ und mit dem Vorschlag zur weiteren dienstlichen Verwendung „Für das angestrebte Amt qualifiziert“ verhält sich nicht zu der Befähigung und fachlichen Leistung in Bezug auf ihr Statusamt. Die Beurteilung ist ihr als Studienrätin (Besoldungsgruppe A 13 BBesO) aus Anlass ihrer Bewerbung um die A 15-Stelle, um die es geht, erteilt worden. In der Folgezeit ist sie zwar nochmals (mit dem gleichen Gesamturteil) dienstlich beurteilt worden. Auch dabei handelt es sich aber um eine Beurteilung als Studienrätin, nämlich aus Anlass ihrer Bewerbung um das Amt einer Oberstudienrätin. Vor der Beförderungentscheidung bezüglich der A 15-Stelle ist sie zur Oberstudienrätin (Besoldungsgruppe A 14 BBesO) ernannt worden. Anders als der Antragsteller verfügte die Beigeladene somit zum gleichen Zeitpunkt der Auswahlentscheidung nicht über eine dienstliche Beurteilung, die sich auf ihre Befähigung und fachliche Leistung in ihrem gegenwärtigen Amt bezog. Damit leidet das Auswahlverfahren an einem wesentlichen Mangel.

Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen, 12. Dezember 2002, Az: 6 B 2004/02, DÖD 2003,294-295

12. Bindung an das Anforderungsprofil

An die mit der Ausschreibung festgelegten Kriterien des Anforderungsprofils ist der Dienstherr für die Dauer des Auswahlverfahrens gebunden. Der Inhalt der sich daraus ergebenden Bindung ist unter Berücksichtigung der für Willenserklärungen maßgeblichen Kriterien (Erklärungswille und objektiver Erklärungsinhalt) zu ermitteln.

Die der Übertragung eines höherwertigen Dienstpostens vorangehende Auswahlentscheidung ist ein Akt wertender Erkenntnis, der nur in eingeschränktem Maße einer gerichtlichen Kontrolle unterliegt. Die verwaltungsgerichtliche Nachprüfung beschränkt sich darauf, ob die Verwaltung den anzuwendenden Begriff oder den gesetzlichen Rahmen, in dem sie sich frei bewegen kann, verkannt hat, ob sie von einem unrechten Sachverhalt ausgegangen ist, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet, sachfremde Erwägungen angestellt oder gegen Verfahrensvorschriften oder mit höherrangigem Recht vereinbare Richtlinien (Verwaltungsvorschriften) verstoßen hat. Die nach diesen Grundsätzen durchzuführende Auswahl beruht auf der Bewertung der durch Art. 33 Abs. 2 GG und § 8 NBG vorgegebenen persönlichen Merkmale (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) im Hinblick auf das mit dem zu besetzenden Dienstposten verbundene Anforderungsprofil. An diesem Anforderungsprofil werden die Eigenschaften und Fähigkeiten der Bewerber um den Dienstposten gemessen, um eine optimale Besetzung zu ge-

währleisten. Im Auswahlverfahren ist der Dienstherr an das von ihm entwickelte Anforderungsprofil gebunden, da er andernfalls in Widerspruch zu dem selbst gestreckten Ziel bestmöglicher Aufgabenwahrnehmung geriete. Ob der Dienstherr die sich aus dem Anforderungsprofil ergebenden Auswahlkriterien beachtet hat, unterliegt in vollem Umfange gerichtlicher Kontrolle. Erst wenn mehrere Bewerber allen Kriterien des Anforderungsprofils gerecht werden, haben – in der Regel durch dienstliche Beurteilungen ausgewiesene – Abstufungen der Qualifikation Bedeutung. Unter diesen Voraussetzungen bleibt es der Entscheidung des Dienstherrn überlassen, welchen der zur Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung zu rechnenden Umstände er das größere Gewicht beimisst.

Oberverwaltungsgericht Lüneburg, 12. März 2004, Az: 5 ME 390/03

13. Konkurrenz von Versetzungs- und Beförderungsbewerber

Bewirbt sich neben einem Beförderungsbewerber ein Versetzungsbewerber um einen Dienstposten, so hat der Dienstherr aufgrund seiner personalpolitischen und organisatorischen Gestaltungsfreiheit die Entscheidungsbefugnis, ob er den Dienstposten mit dem Versetzungsbewerber oder dem Beförderungsbewerber besetzt oder ob er einen Wettbewerb unter Einschluss des Versetzungs- und des Beförderungsbewerbers stattfinden lässt. Für welche Handlungsform sich der Dienstherr entscheidet, steht in seinem pflichtgemäßen Ermessen. Dieses Wahlermessen unterliegt nicht dem sich aus Art. 33 Abs. 2 GG, § 7 BRRG und § 8 Abs. 1 NBG ergebenden Leistungsgrundsatz (vgl. Beschl. d. Nds. OVG, IÖD 2001, 223)

Oberverwaltungsgericht Lüneburg, 2. Dezember 2002, Az: 2 ME 211/02

I. Allgemeine Hinweise

Die ProReKo-Schulen haben die Unterrichtsversorgung an ihrer Schule im Rahmen ihrer vorhandenen Ressourcen durch geeignete personalwirtschaftliche Maßnahmen in eigener Zuständigkeit sicherzustellen.

Zur Sicherstellung einer ausgeglichenen Unterrichtsversorgung ist ein Unterrichtsfehl vorrangig durch Abordnungen und Versetzungen auszugleichen (Grundsatz: Versetzungen und Abordnungen vor Neueinstellungen). Dadurch werden die vorhandenen Ressourcen landesweit sinnvoll und effektiv eingesetzt und die persönlichen Belange der Lehrkräfte im Rahmen der Fürsorgepflicht berücksichtigt.

Lehrkräfte aus Niedersachsen haben die Möglichkeit, sich auf ausgeschriebene Stellen der ProReKo-Schulen zu bewerben, wenn sie eine Freigabeerklärung ihrer ProReKo-Schule oder der Landesschulbehörde beifügen.

Beamtete und unbefristet beschäftigte angestellte Lehrkräfte aus anderen Bundesländern können am landesweiten Bewerbungsverfahren in Niedersachsen sowie an den Bewerbungsverfahren der ProReKo-Schulen teilnehmen, wenn sie eine Freigabeerklärung ihrer Schulbehörde beifügen.

Beamtinnen und Beamte können gemäß § 31 NBG aus dienstlichen Gründen vorübergehend zu einer ihrem Amt entsprechenden Tätigkeit an eine andere Dienststelle oder zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet werden. Die Abordnung ist auch hinsichtlich eines Teils der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig (Teilabordnung). Eine Abordnung setzt voraus, dass die Maßnahme aus dienstlichen Gründen geboten ist.

Dienstliche Gründe einer Abordnung können sich aus der Personallage, den Leistungen der Beamtinnen und Beamten, ihrer Eignung oder ihrem Verhalten ergeben, z.B.

- zum Ausgleich einer vorübergehenden Über- oder Unterbesetzung,
- aus Gründen der Organisation oder Personalentwicklung,
- aus Fortbildungsgründen,

- zur Erprobung im Hinblick auf beabsichtigte personalwirtschaftliche Maßnahmen (Beförderung) oder
- zur Vorbereitung einer Versetzung.

Für eine Abordnung sprechen auch dann dienstliche Gründe, wenn sie der Wahrung des Betriebsfriedens in einer Dienststelle dient, dabei muss es nicht ausschlaggebend sein, ob die Beamtinnen und Beamten, die für die Abordnung vorgesehen sind, für die Entstehung eines betrieblichen Spannungsverhältnisses die Verantwortung im Sinne von vorwerfbarem, schuldhaftem Verhalten tragen.

Die Abordnung der Beamtinnen und Beamten steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn. Die für eine Abordnung sprechenden dienstlichen Gründe einschließlich der Gründe, die die Zumutbarkeit der Maßnahme rechtfertigen, sind gegenüber den persönlichen Interessen der Beamtinnen und Beamten abzuwägen. Dabei muss der Dienstherr auf das familiäre Umfeld der Beamtinnen und Beamten Rücksicht nehmen. Grundsätzlich gilt allerdings, dass der Dienstherr bei seiner Ermessensbetätigung davon ausgehen darf, dass die Beamtinnen und Beamten mit der Möglichkeit einer Abordnung und etwaigen daraus resultierenden Unannehmlichkeiten rechnen müssen.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Abordnungen innerhalb des Bezirks oder bezirkübergreifend

Die Abordnungen erfolgen durch die Landesschulbehörde oder die ProReKo-Schulen. Abgeordnete Lehrkräfte werden weiterhin auf der Planstelle ihrer Stammschule geführt.

Wenn eine Lehrkraft von einer berufsbildenden Schule an eine ProReKo-Schule abgeordnet wird, wird auf die Erstattung der anteiligen Personalkosten an das Kap. 07 20 verzichtet.

Bisher wurden bei einer Abordnung einer Lehrkraft von einer ProReKo-Schule an eine andere Schule die anteiligen Personalkosten für Altfälle (Meldung Stichtag 15. November 2003) aus Kapitel 07 22 finanziert.

Es ist vorgesehen, zukünftig die anfallenden Personalkosten bei den betroffenen Kapiteln anteilig zu buchen. Dann würden alle betroffenen Kapitel entsprechend be- bzw. entlastet werden.

Bei Abordnungen zwischen ProReKo-Schulen müssen die anteiligen Personalkosten zwischen den beteiligten Schulen erstattet werden (Kapitel 07 22).

Abordnungen von bzw. an die berufsbildenden Schulen, die keine ProReKo-Schulen sind, erfolgen weiterhin durch die Landesschulbehörde ohne einen finanziellen Ausgleich.

Die Beamtinnen und Beamten sind vor Erlass der Abordnungsverfügungen anzuhören. Dies ergibt sich aus § 28 VwVfG sowie der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstherrn nach § 87 Abs. 1 NBG. Die Beamtinnen und Beamten müssen vor einer Abordnung die Möglichkeit haben, die Gründe vorzutragen, die aus ihrer Sicht gegen die Abordnung sprechen.

Bei einer Abordnung an eine andere Behörde (Schule) desselben Dienstherrn ist die Zustimmung der Beamtinnen und Beamten nicht notwendig. Die Abordnung wird stets von der abgebenden Behörde verfügt. Es ist jedoch ein Einvernehmen mit der aufnehmenden Behörde erforderlich, wenn nicht eine gemeinsam übergeordnete Behörde zuständig ist.

Die Abordnung bis zur Dauer eines Schulhalbjahres unterliegt nicht der Mitbestimmung des (abgebenden) Personalrates, es sei denn, dass beabsichtigt ist, die Abordnung um ein weiteres Schulhalbjahr zu verlängern (§ 101 Abs. 2 Nr. 3 NPersVG).

Stimmt der Personalrat der Abordnung zu, ist die Abordnungsverfügung zu fertigen (siehe Abschnitt III. Beispiele a und b.) Die neue Schule und das NLBV erhalten Durchschriften von der Abordnungsverfügung.

Stimmt der Personalrat der Abordnung nicht zu und kann keine Einigung erreicht werden, ist das Nichteinigungsverfahren gemäß § 70 NPersVG einzuleiten. In diesem Fall ist die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der übergeordneten Dienststelle (Landesschulbehörde) vorzulegen und zu begründen, aus welchen Gründen die Abordnung notwendig ist. Kann auch hier keine Einigung mit dem Schulbezirkspersonalrat erzielt werden, wird das Nichteinigungsverfahren beim Kultusministerium eingeleitet. Es besteht aber die Möglichkeit einer vorläufigen Regelung.

Von den Verfügungen erhalten Schulpersonalrat und Landesschulbehörde (falls die Abordnung von ProReKo-Schule zu ProReKo-Schule erfolgt, die jeweilige Schule) jeweils eine Abschrift.

III. Beispiele

a) Beispiel einer Abordnungsverfügung:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Für die Dauer vom ... bis ... ordne ich Sie aus dienstlichen Gründen an die... Schule ab.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Erfolgt die Abordnung ohne Einverständnis der Betroffenen, sind die dienstlichen Gründe zu benennen. Die Schule hat Ermessenserwägungen anzustellen, warum die Wahl auf die betroffene Person gefallen ist.

b) Beispiel einer Teil-Abordnungsverfügung:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Für die Dauer vom (Datum) bis (Datum) beauftrage ich Sie aus dienstlichen Gründen im Rahmen Ihrer Regelstundenzahl mit der Erteilung von (Anzahl) Wochenstunden Unterricht an der (Schule).

Fahrtkostenersatz/ggf. Reisekostenvergütung wird Ihnen auf Antrag im Rahmen der Regelung des Rd. Erlasses des Nds. Kultusministeriums vom 7. Mai 1975 (SVBl. S. 143) i.d.F. vom 17. Februar 1978 (SVBl. S 97) gewährt.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Erfolgt die Teilabordnung ohne Einverständnis des Betroffenen sind die dienstlichen Gründe zu benennen.

c) Beispiel einer vorläufigen Regelung nach § 74 NPersV:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

mit Wirkung vom (Datum muss in der Zukunft liegen) ordne ich Sie aus dienstlichen Gründen von der Stammschule an die ... (neue Schule) in ... (Ort) ab. Die Abordnung ist bis zum Ablauf des Schuljahres ... (Datum) befristet. Sie haben sich mit der Abordnung nicht einverstanden erklärt. Der Schulpersonalrat hat seine Zustimmung zu der geplanten Maßnahme verweigert. Es wird ein Nichteinigungsverfahren gemäß § 70 NPersVG durchgeführt. Die mit diesem Schreiben verfügte Abordnung ergeht als vorläufige Regelung gemäß § 74 NPersVG.

Begründung: Die Maßnahme ist dienstlich notwendig um die Unterrichtsversorgung an der neuen Schule sicherzustellen. Die Schule hat eine Unterrichtsversorgung ohne Ihre Abordnung von ... (%); zusammen mit der Abordnung wird eine Unter-

*richtsverordnung von ... (%) erreicht. Um das Unterrichtsfehl an der neuen Schule in ... (Ort) auszugleichen, ist daher Ihre Abordnung schulfachlich dringend erforderlich.
Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage*

Anfechtungsklagen von Lehrkräften gegen eine Abordnungsverfügung haben keine aufschiebende Wirkung, d. h. die Lehrkräfte müssen trotz Klage den Dienst an der neuen Schule antreten. Ausnahme: Die Lehrkräfte stellen beim Verwaltungsgericht erfolgreich einen Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung nach § 80 Abs. 5 VwGO.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 31 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 192 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 28 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)
- § 70 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- § 74 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- § 80 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)

§ 31 NBG

Abordnung

(1) Aus dienstlichen Gründen kann der Beamte vorübergehend zu einer seinem Amt entsprechenden Tätigkeit an eine andere Dienststelle oder zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet werden. Die Abordnung ist auch hinsichtlich eines Teils der regelmäßigen Arbeitszeit zulässig (Teilabordnung).

(2) Der Beamte darf nach Absatz 1 auch zu einer nicht seinem Amt entsprechenden Tätigkeit abgeordnet werden, wenn ihm die Wahrnehmung der neuen Tätigkeit auf Grund seiner Vorbildung oder Berufsausbildung zuzumuten ist. Dies gilt auch, wenn die neue Tätigkeit nicht einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht.

(3) Die Abordnung bedarf der Zustimmung des Beamten, wenn sie

1. zu einem anderen Dienstherrn erfolgt; dies gilt nicht, wenn die Dauer der Abordnung zwei Jahre nicht übersteigt und wenn die neue Tätigkeit einem Amt mit demselben Endgrundgehalt entspricht, oder
2. in den Fällen des Absatzes 2 die Dauer von zwei Jahren übersteigt.

(4) Wird ein Beamter zu einem anderen Dienstherrn abgeordnet, so sind auf ihn die für den Bereich dieses Dienstherrn geltenden Vorschriften über die Pflichten und Rechte der Beamten, mit

Ausnahme der Bestimmungen über Diensteid, Amtsbezeichnung, Besoldung, Versorgung und die ihm nach diesem Gesetz zustehenden Leistungen, entsprechend anzuwenden. Zur Zahlung der ihm zustehenden Leistungen ist auch der Dienstherr verpflichtet, zu dem der Beamte abgeordnet ist.

§ 192 NBG

Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte

(1) Für alle Klagen der Beamten, Ruhestandsbeamten, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

(2) Für Klagen des Dienstherrn gilt das Gleiche.

(3) Für Klagen nach Absatz 1, einschließlich der Leistungs- und Feststellungsklagen, gelten die Vorschriften des 8. Abschnitts der Verwaltungsgerichtsordnung mit folgenden Maßgaben:

1. Eines Vorverfahrens bedarf es auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist.
2. Den Widerspruchsbescheid erlässt die oberste Dienstbehörde. Sie kann die Entscheidung für Fälle, in denen sie die Maßnahme nicht selbst getroffen hat, durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen; die Anordnung ist im Niedersächsischen Ministerialblatt zu veröffentlichen.
3. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Abordnung oder die Versetzung haben keine aufschiebende Wirkung.

(4) ¹Abweichend von Absatz 3 bedarf es keines Vorverfahrens, wenn eine Maßnahme während des Zeitraums vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2009 getroffen worden ist. ²Satz 1 gilt nicht für Maßnahmen, denen die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zugrunde liegt, für dienstliche Beurteilungen und für Maßnahmen in besoldungsvorsorglichen-, beihilfe-, heilfürsorge-, reisekosten-, trennungsgeld- und umzugskostenrechtlichen Angelegenheiten.

(5) ¹Bei Auflösung einer Landesbehörde gilt § 8 b des Niedersächsischen Ausführungsgesetzes zur Verwaltungsgerichtsordnung mit der Maßgabe, dass im Fall eines Wechsels des Dienstherrn die bisherige oberste Dienstbehörde Nachfolgebehörde ist, soweit Gegenstand des Verfahrens Rechte oder Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis sind. ²Satz 1 gilt entsprechend für die vor Erhebung einer Leistungs- oder Feststellungsklage durchzuführenden Vorverfahren.

(6) Bei Klagen nach Absatz 2 wird der Dienstherr durch die oberste Dienstbehörde vertreten, der der Beamte untersteht oder bei Beendigung des Beamtenverhältnisses unterstanden hat. Die oberste Dienstbehörde kann die Vertretung durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen; die Anordnung ist im Niedersächsischen Ministerialblatt zu veröffentlichen.

§ 28 VwVfG

Anhörung Beteiligter

(1) Bevor ein Verwaltungsakt erlassen wird, der in Rechte eines Beteiligten eingreift, ist diesem Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern.

(2) Von der Anhörung kann abgesehen werden, wenn sie nach den Umständen des Einzelfalles nicht geboten ist, insbesondere wenn

1. eine sofortige Entscheidung wegen Gefahr im Verzug oder im öffentlichen Interesse notwendig erscheint;
2. durch die Anhörung die Einhaltung einer für die Entscheidung maßgeblichen Frist in Frage gestellt würde;
3. von den tatsächlichen Angaben eines Beteiligten, die dieser in einem Antrag oder einer Erklärung gemacht hat, nicht zu seinen Ungunsten abgewichen werden soll;
4. die Behörde eine Allgemeinverfügung oder gleichartige Verwaltungsakte in größerer Zahl oder Verwaltungsakte mit Hilfe automatischer Einrichtungen erlassen will;
5. Maßnahmen in der Verwaltungsvollstreckung getroffen werden sollen.

(3) Eine Anhörung unterbleibt, wenn ihr ein zwingendes öffentliches Interesse entgegensteht.

§ 70 NPersVG

Verfahren bei Nichteinigung

(1) Einigen sich die Dienststelle und der Personalrat nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der übergeordneten Dienststelle, bei der eine Stufenvertretung besteht, vorlegen. In den Fällen des § 68 beteiligt die übergeordnete Dienststelle umgehend die Stufenvertretung nach Maßgabe des § 68 Abs. 2. In den Fällen des § 69 verhandelt sie mit der Stufenvertretung und nimmt zu dem Antrag innerhalb eines Monats nach dem Eingang Stellung.

(2) Einigen sich die übergeordnete Dienststelle und die bei ihr bestehende Stufenvertretung nicht, so können sie die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der ablehnenden Stellungnahme oder nach Ablauf der in Absatz 1 Satz 3 genannten Monatsfrist der obersten Dienstbehörde vorlegen. Für das weitere Verfahren gilt Absatz 1 Satz 2 und 3 entsprechend.

(3) Einigen sich die oberste Dienstbehörde und der bei ihr bestehende Personalrat nicht, so kann innerhalb von zwei Wochen

1. die oberste Dienstbehörde die bei ihr bestehende Stufenvertretung beteiligen oder
2. der Personalrat verlangen, dass die oberste Dienstbehörde die bei ihr bestehende Stufenvertretung beteiligt.

Für das weitere Verfahren gilt Absatz 1 Satz 2 und 3 entsprechend.

(4) Einigen sich die oberste Dienstbehörde und

1. die bei ihr bestehende Stufenvertretung oder,
 2. wenn eine Stufenvertretung nicht zu bilden ist, der bei ihr bestehende Personalrat
- nicht, so können sie in den §§ 65 bis 67 genannten Fällen innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der ablehnenden Stellungnahme oder nach Ablauf der in Absatz 1 Satz 3 genannten Monatsfrist die Einigungsstelle anrufen. In den anderen Fällen entscheidet die oberste Dienstbehörde endgültig.

(5) Die für die Dienststellen bestimmten Fristen verdoppeln sich, wenn die Maßnahme von der Entscheidung oder der Beteiligung eines Kollegialorgans oder von ihm eingesetzter Gremien abhängt.

§ 74 NPersVG

Vorläufige Regelungen

Die Dienststelle kann bei Maßnahmen, die keinen Aufschub dulden, bis zur endgültigen Entscheidung vorläufige Regelungen treffen. Sie hat dem Personalrat die vorläufige Regelung mitzuteilen, sie zu begründen und unverzüglich das Verfahren nach § 68 Abs. 2, § 70 oder § 73 einzuleiten oder fortzusetzen.

§ 80 VwGO

Aufschiebende Wirkung

(1) Widerspruch und Anfechtungsklage haben aufschiebende Wirkung. Das gilt auch bei rechtsgestaltenden und feststellenden Verwaltungsakten sowie bei Verwaltungsakten mit Doppelwirkung (§ 80a).

(2) Die aufschiebende Wirkung entfällt nur

1. bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten,
2. bei unaufschiebbaren Anordnungen und Maßnahmen von Polizeivollzugsbeamten,
3. in anderen durch Bundesgesetz oder für Landesrecht durch Landesgesetz vorgeschriebenen Fällen, insbesondere für Widersprüche und Klagen Dritter gegen Verwaltungsakte, die Investitionen oder die Schaffung von Arbeitsplätzen betreffen,
4. in den Fällen, in denen die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten von der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, besonders angeordnet wird.

Die Länder können auch bestimmen, dass Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben, soweit sie sich gegen Maßnahmen richten, die in der Verwaltungsvollstreckung durch die Länder nach Bundesrecht getroffen werden.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 4 ist das besondere Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsakts schriftlich zu begründen. Einer besonderen Begründung bedarf es nicht, wenn die Behörde bei Gefahr im Verzug, insbesondere bei drohenden Nachteilen für Leben, Gesundheit oder Eigentum vorsorglich eine als solche bezeichnete Notstandsmaßnahme im öffentlichen Interesse trifft.

(4) Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, kann in den Fällen des Absatzes 2 die Vollziehung aussetzen, soweit nicht bundesgesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten kann sie die Vollziehung auch gegen Sicherheit aussetzen. Die Aussetzung soll bei öffentlichen Abgaben und Kosten erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffen-

nen Verwaltungsakts bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte.

(5) Auf Antrag kann das Gericht der Hauptsache die aufschiebende Wirkung in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 bis 3 ganz oder teilweise anordnen, im Falle des Absatzes 2 Nr. 4 ganz oder teilweise wiederherstellen. Der Antrag ist schon vor Erhebung der Anfechtungsklage zulässig. Ist der Verwaltungsakt im Zeitpunkt der Entscheidung schon vollzogen, so kann das Gericht die Aufhebung der Vollziehung anordnen. Die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung kann von der Leistung einer Sicherheit oder von anderen Auflagen abhängig gemacht werden. Sie kann auch befristet werden.

(6) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 ist der Antrag nach Absatz 5 nur zulässig, wenn die Behörde einen Antrag auf Aussetzung der Vollziehung ganz oder zum Teil abgelehnt hat. Das gilt nicht, wenn

1. die Behörde über den Antrag ohne Mitteilung eines zureichenden Grundes in angemessener Frist sachlich nicht entschieden hat oder
2. eine Vollstreckung droht.

(7) Das Gericht der Hauptsache kann Beschlüsse über Anträge nach Absatz 5 jederzeit ändern oder aufheben. Jeder Beteiligte kann die Änderung oder Aufhebung wegen veränderter oder im ursprünglichen Verfahren ohne Verschulden nicht geltend gemachter Umstände beantragen.

(8) In dringenden Fällen kann der Vorsitzende entscheiden.

I. Allgemeine Hinweise

Zur Sicherstellung einer ausgeglichenen Unterrichtsversorgung ist ein Unterrichtsfehl vorrangig durch Abordnungen und Versetzungen auszugleichen (Grundsatz: Versetzungen und Abordnungen vor Neueinstellungen). Dadurch werden die vorhandenen Ressourcen landesweit sinnvoll und effektiv eingesetzt und die persönlichen Belange der Lehrkräfte im Rahmen der Fürsorgepflicht berücksichtigt.

Lehrkräfte aus Niedersachsen haben die Möglichkeit, sich auf ausgeschriebene Stellen der ProReKo-Schulen zu bewerben, wenn sie eine Freigabeerklärung ihrer ProReKo-Schule oder der Landesschulbehörde beifügen.

Beamtete und unbefristet beschäftigte angestellte Lehrkräfte aus anderen Bundesländern können am landesweiten Bewerbungsverfahren in Niedersachsen sowie an den Bewerbungsverfahren der ProReKo-Schulen teilnehmen, wenn sie eine Freigabeerklärung ihrer Schulbehörde beifügen.

Beamtinnen und Beamten können gemäß § 32 NBG auf Antrag oder aus dienstlichen Gründen in ein anderes Amt einer Laufbahn, für die sie die Befähigung besitzen, versetzt werden. Eine Versetzung ist ohne Zustimmung der Beamtinnen und Beamten aus dringenden dienstlichen Gründen zulässig. Dies gilt auch für Beamtinnen und Beamten, denen noch kein Amt verliehen worden ist (während der Probezeit).

Werden Beamtinnen und Beamten zu anderen Dienstherrn versetzt, so werden die Beamtenverhältnisse mit den neuen Dienstherrn fortgesetzt; auf die beamten- und besoldungsrechtliche Stellung der Beamtinnen und Beamten finden die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften Anwendung.

Organisationsrechtliche Versetzung heißt eine auf Dauer angelegte Übertragung eines anderen abstrakten Amtes im funktionellen Sinn bei einer anderen Behörde desselben oder eines anderen Dienstherrn.

Eine Versetzung ist eine Ermessensentscheidung des Dienstherrn und hängt davon ab, ob die Beamtinnen und Beamten bei den bisherigen Behörden entbehrlich sind und bei den „neuen“ Behörden entsprechende Ämter besetzbar sind.

Die Versetzung wird stets von der abgebenden Behörde verfügt. Bei der Versetzung handelt es sich um eine einseitige Maßnahme der abgebenden Behörde. Im „Innenverhältnis“ ist jedoch Einvernehmen mit der aufnehmenden Behörde erforderlich, wenn nicht eine gemeinsame übergeordnete Behörde zuständig ist.

Trotz des Fehlens eines dienstlichen Befugnisses kann eine Versetzung auf schlichten Antrag der Beamtinnen und Beamten erfolgen. Ein solcher Antrag verpflichtet die das Land vertretenden Dienststellung, nach pflichtgemäßem Ermessen über das Versetzungsgesuch zu entscheiden. Dabei haben die Dienststellen einen erheblichen Entscheidungsspielraum, der nur in einem geringen Maße durch die Fürsorgepflicht eingeschränkt ist. Die Personalhoheit insbesondere bei Personal- und Organisationsplanung liegen in der Hand der jeweiligen Dienststelle.

II. Hinweise zum Verfahren

Für neu eingestellte Lehrkräfte ist eine Freigabe für eine Versetzung aus schulfachlichen und beamtenrechtlichen Gründen (insbesondere wegen der abzuleistenden Probezeit) in der Regel erst nach drei Jahren möglich.

Darüber hinaus soll eine Lehrkraft spätestens zwei Jahre nach der Erstantragstellung für eine Versetzung frei gegeben werden. Es wird davon ausgegangen, dass die Schule in der Zwischenzeit ausreichend Zeit hat, eine Ersatzlehrkraft zu finden, um die Unterrichtskontinuität sicherzustellen (vgl. auch Ländervereinbarung vom 10. Mai 2001).

Freigabeerklärungen für erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber auf Beförderungsstellen sollen im gegenseitigen Einvernehmen in der Regel zum nächsten Schuljahres- bzw. Schulhalbjahreswechsel ausgesprochen werden.

Nach den Regelungen des Begleiterlasses 2004 zum Kassenanschlag für die Kapitel 07 10 – 07 20 (nicht Kapitel 07 22) vom 5. Mai 2004, Az. 1024-04 032 (2004) – 10-20, gelten frei werdende Stellen als zurückgezogen. („Nr. 2.10.1. Nicht besetzte, freie oder frei werdende Planstellen, Leerstellen und Stellen für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis dürfen nicht wieder verwendet werden, soweit eine Wiederverwendung nicht ausdrücklich zugelassen ist (siehe auch Nr. 2.10.2). Die Stellen sind mit dem Freiwerden gesperrt. Die gesperrten Stellen gelten als zurückgezogen“.)

D. h., alle frei werdenden Stellen, z. B. durch Beendigung wegen Erreichens der Altersgrenze, Tod, Versetzung an ein Gymnasium, Versetzung in ein anderes Land, stehen nicht automatisch für eine Wiederbesetzung zur Verfügung, sondern sind Bestandteil der Abgangsprognose des Kultusministeriums und werden der Landesschulbehörde zu den Einstellungsterminen bedarfsgerecht als Einstellungsmöglichkeit zur Verfügung gestellt.

Die ProReKo-Schulen verwalten die ihnen zugewiesenen Planstellen und Stellen in eigener Zuständigkeit. Eine frei werdende Stelle kann wiederbesetzt werden, wenn das Schulbudget dadurch nicht überschritten wird.

Versetzungen sollen nur zum 1. August und 1. Februar eines Jahres erfolgen.

Es gibt folgende Arten der Versetzung:

- innerhalb des Regierungsbezirks,
- innerhalb des Landes Niedersachsen (Bezirkstausch),
- außerhalb des Landesbereichs (Ländertausch), (§§ 33, 34 NBG)

a) Versetzung innerhalb des Regierungsbezirks

Versetzungen von und zu ProReKo-Schulen regeln die Schulen untereinander. Der Personalrat der abgegebenen Schule ist zu beteiligen. Bei Versetzungen von Nicht-ProReKo-Schulen zu ProReKo-Schulen ist der Schulbezirkspersonalrat, im umgekehrten Fall der Schulpersonalrat der ProReKo-Schule zu beteiligen.

Die Personalakten sowie die Unterlagen über das Arbeitszeitkonto sind an die neue Schule abzugeben.

Eine Durchschrift der Versetzungsverfügung geht an die neue Schule und das NLBV.

Es können sich folgende Fälle ergeben:

aa) Versetzungen zwischen ProReKo-Schulen

- Die Verhandlungen über Versetzungen finden direkt zwischen den ProReKo-Schulen statt.

- Die Schulleiterin oder der Schulleiter der abgebenden ProReKo-Schule beteiligt die Personalvertretung und die Frauenbeauftragte bzw. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten in der Schule.
- Die Schulleiterin oder der Schulleiter der abgebenden ProReKo-Schule fertigt die Versetzungsverfügung.

bb) Versetzungen zwischen ProReKo-Schulen und Nicht-ProReKo-Schulen

aaa) Die abgebende Schule ist eine Nicht-ProReKo-Schule

- Der Antrag auf Versetzung geht bei der Landesschulbehörde mit dem Votum der abgebenden Nicht-ProReKo-Schule ein. Bei Versetzungen ist zu beachten, dass eine Ablehnung einen nicht vorhandenen Bedarf signalisiert und in diesem Fall keine entsprechende Stelle ausgeschrieben werden soll.
- Nach Abstimmung und Vorerörterung mit dem Schulbezirkspersonalrat, der Frauenbeauftragten bei der Schulabteilung und gegebenenfalls mit der Bezirksvertrauensperson für schwerbehinderte Lehrkräfte setzt die Landesschulbehörde die Versetzung um.
- Die ProReKo-Schule erhält eine Durchschrift der Verfügung.

bbb) Die abgebende Schule ist eine ProReKo-Schule

- Der Antrag auf Versetzung geht von der ProReKo-Schule an die zuständige Außenstelle der Landesschulbehörde.
- Die Landesschulbehörde holt das Votum der gewünschten aufnehmenden Schule ein und teilt der ProReKo-Schule mit, ob sie der Versetzung zustimmt.
- Die Versetzungsverfügung ist von der ProReKo-Schule zu fertigen.
- Abgabe der Personalakte mit der Versetzungsverfügung an die zuständige Außenstelle der Landesschulbehörde.

b) Versetzungen zwischen verschiedenen Regierungsbezirken (Bezirkstausch)

Sofern bisher Stellenüberhänge bzw. Stellendefizite durch den Bezirkstausch entstanden sind, wurden Ungleichgewichte im Rahmen der zur Verfügung gestellten Einstellungsmöglichkeiten ausgeglichen. D. h., die Landesschulbehörde konnte ggf. zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten ausschreiben bzw. mussten auf entsprechende Ausschreibungen verzichten. Dieser Ausgleich erfolgt weiterhin für die berufsbildenden Schulen des Kapitels 07 20.

Eine Versetzung einer Lehrkraft von einer berufsbildenden Schule an eine ProReKo-Schule kann nur erfolgen, wenn der ProReKo-Schule eine entsprechende freie Planstelle zur Verfügung steht. Die Landesschulbehörde erhält keinen Ausgleich für die frei gewordene Stelle. Diese ist Bestandteil der allgemeinen Abgangsprognose.

Versetzungen von einer ProReKo-Schule an eine berufsbildende Schule bewirken, dass die Planstelle bei der ProReKo-Schule frei wird. Die Landesschulbehörde muss für den Versetzungsfall eine Stelle aus dem Einstellungskontingent des Kapitels 07 20 vorhalten.

c) Ländertausch

Für die berufsbildenden Schulen des Kapitels 07 20 werden Überhänge durch das Ländertauschverfahren weiterhin durch eine zentrale Stellenreserve oder in Zeiten knapper Stellen durch verminderte Stellenausschreibungen oder Stellenbesetzungen der Landesschulbehörde ausgeglichen.

Für Versetzungen an eine ProReKo-Schule (Zugang) müssen entsprechende Planstellen/Stellen an der Schule frei und besetzbar sein. Durch Versetzungen von einer ProReKo-Schule (Abgang) in ein anderes Bundesland werden Planstellen frei und stehen zur Wiederbesetzung zur Verfügung.

Es ist ein Antrag an das Kultusministerium erforderlich. Beim Ländertausch ist das Arbeitszeitkonto auszuzahlen.

Hinsichtlich des Verfahrens bei Nicht-Zustimmung der Beamtinnen und Beamten bzw. Nicht-Zustimmung des Schulpersonalrates kann auf die Ausführungen zur Abordnung verwiesen werden.

III. Beispiele

a) Versetzungsverfügung aus persönlichen Gründen:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom ... versetze ich Sie aus persönlichen Gründen an die ... (Schule).

Die aus Anlass dieser Versetzung entstehenden Kosten können nicht erstattet werden. Treten Sie bitte Ihren Dienst am ... an. Für Ihre geleisteten Dienste spreche ich Ihnen meinen Dank aus und wünsche Ihnen für die Zukunft alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

b) Versetzung aus dienstlichen Gründen:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom ... versetze ich Sie aus dienstlichen Gründen an die ... (Schule).

Treten Sie bitte Ihren Dienst am ... an. Für Ihre geleisteten Dienste spreche ich Ihnen meinen Dank aus und wünsche Ihnen für die Zukunft alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

c) Zusatz, wenn der neue Dienstort weiter als 30 km vom Wohnort entfernt ist (von Haustür zu Haustür)

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes sage ich Ihnen Umzugskostenvergütung zu. Die Umzugskostenvergütung wird nur für einen Umzug in eine Wohnung im räumlichen Zusammenhang mit dem Dienstort gewährt. Alles Weitere bitte ich dem beigefügten Informationsblatt zu entnehmen.

d) Zusatz, wenn der neue Dienstort (Stadtgrenze) innerhalb der 30 km-Grenze liegt:

Umzugskostenvergütung kann Ihnen nicht zugesagt werden, da Ihre Wohnung im Einzugsgebiet des Dienstortes liegt (§ 3 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c des Bundesumzugskostengesetzes).

e) Durchschrift für die neue Schule und das NLBV

f) Beispiel einer Versetzungsverfügung in ein anderes Bundesland

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Mit Wirkung vom ... versetze ich Sie im Einvernehmen mit ... aus persönlichen Gründen gemäß § 123 i.V.m. § 18 BRRG an die ... (Schule). Aus Anlass dieser Versetzung entstehende Kosten können nicht erstattet werden. Für Ihre geleisteten Dienste spreche ich Ihnen meinen Dank aus und wünsche Ihnen für die Zukunft alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

g) Versetzungsbestätigung bei Versetzung aus einem anderen Bundesland

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Die ... (-Behörde) hat Sie mit Wirkung vom ... in den Dienst des Landes Niedersachsen versetzt. Ihr Beamtenverhältnis auf (Probe/Lebenszeit) wird fortgesetzt. Ich übertrage Ihnen das Amt einer (Amtsbezeichnung) an der (Schule/Ort) und weise Sie mit Wirkung vom (Datum) in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A ... BBesO/LBesO ein.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

h) Zusatz bei Teilzeit

Gleichzeitig bewillige ich Ihnen auf Ihren Antrag bis zum... Teilzeitbeschäftigung mit entsprechend reduzierten Bezügen nach §§ 80a/87a Abs. 1 Nr. 1 des Nds. Beamtengesetzes. Ein Merkblatt mit wichtigen Hinweisen und Erläuterungen ist beigelegt. Sie werden mit durchschnittlich regelmäßig (*Anzahl*) Wochenstunden beschäftigt. Die Regelstundenzahl beträgt derzeit (*Anzahl*) Wochenstunden.

i) Es ist eine Durchschrift für das NLBV zu fertigen.

	Von	Nach	Lehrkraft	Abgebende Dienststelle	Aufnehmende Dienststelle
1.	ProReKo	ProReKo	Lehrkraft stellt Antrag bei SL	SL gibt Votum ab Versetzung bzw. Versetzungsablehnung	Zustimmung bzw. Nichtzustimmung
2.	ProReKo	Nicht ProReKo	Lehrkraft stellt Antrag bei SL	SL gibt Votum ab Versetzung bzw. Ablehnung	Zustimmung bzw. Nichtzustimmung durch LSchB
3.	ProReKo	Keine konkrete Schule	Lehrkraft stellt Antrag bei SL	Verfahren Zu 1 und 2 parallel durchführen	
4.	Nicht ProReKo	ProReKo	Lehrkraft stellt Antrag über SL bei der LSchB.	LSchB gibt Votum ab Versetzung bzw. Ablehnung durch LSchB	Zustimmung bzw. Ablehnung
5.	ProReKo	Anderes Bundesland	Lehrkraft stellt Antrag bei SL	SL gibt Votum ab Versetzung bzw. Ablehnung	MK entscheidet im Ländertausch
6.	Anderes Bundesland	ProReKo			Zustimmung bzw. Nichtzustimmung Entscheidung durch MK

Dienststelle

Pro-Re-Ko Schule bzw. LSchB (Landesschulbehörde)

Antrag auf Versetzung (nur für Lehrkräfte an BBS)

Bitte beachten Sie die Hinweise auf der nächsten Seite!

Anschrift der zuständigen
Berufsbildenden Schule
(= derzeitige Dienststelle) ein-
tragen:

Antragstellende Person (Vorname, Name ggf. Geburtsname)		Geburtsdatum	
Genaue Anschrift		Telefon	
		Familienstand	
		Zahl der im Haushalt lebenden Kinder	
		<input type="checkbox"/> schwerbeh./gleichgestellt	
		Amts-/Dienstbezeichnung	Bes-/VergGr.
		Einstellung in den Schuldienst am	Probezeit endet am
		Derzeit beschäftigt (Dienstort, Schulform, Schule, Landkreis/ kreisfreie Stadt)	
Versetzung wird beantragt zum	Derzeitige RegelStdZahl	Ggf. beabsichtigte andere RegelStdZahl mit Wirkung vom	
Versetzung an (Zielschule, Ort,)			
Lehrbefähigung für Fachrichtung/Unterrichtsfach			
		<input type="checkbox"/> (ggf.) Religionsunterricht wird erteilt	
Unterrichtserfahrung in weiteren Fächern			
Bisher überwiegend unterrichtet in Fächern			
Bisher wahrgenommene außerunterrichtliche Aufgaben			
1. Staatsprüfung am, Note	2. Staatsprüfung am, Note		
ggf. weitere berufsbezogene Prüfungen (Bezeichnung, Datum, Note)			
Daten bisher erfolgloser Versetzungsanträge			
Begründung des Antrages, ggf. sonstige Bemerkungen der antragstellenden Person			
		<input type="checkbox"/> Weitere Begründung ggf. Seite 2	
Mit der Einsichtnahme in meine Personalakten bin ich einverstanden. Ort, Datum, Unterschrift			

Hinweise

1. Versetzungen werden grundsätzlich nur **zu Beginn eines Schuljahres** bzw. zum Schulhalbjahr durchgeführt. Ein Versetzungsantrag muss so rechtzeitig gestellt werden, dass er für einen gewünschten Versetzungstermin **zum 01. 08. spätestens zum 01. 11. des Vorjahres** und für einen gewünschten Versetzungstermin **zum 01. 02. spätestens zum 01. 08. des Vorjahres bei der derzeitigen Dienststelle (= Schulleitung der BBS) vorliegt.**
2. Versetzungsanträge sind **in dreifacher Ausfertigung** bei der Schulleitung Ihrer Schule einzureichen.
3. Versetzungen in ein **anderes Bundesland** sind auf besonderen **bundeseinheitlichen Vordrucken** (s. SVBl. 2/97, S. 37 und 38) zu beantragen, die Sie über Ihre Beschäftigungsstelle erhalten können.

Platz für weitere Begründung des Versetzungsantrages
--

Nicht von der antragstellenden Person auszufüllen

Entscheidung der derzeitigen Dienststelle (= abgebende BBS) zum Versetzungsantrag:

Datum, Unterschrift der Schulleitung der derzeitigen Dienststelle

Alternative 1: Zielschule ist eine BBS (einschl. ProReKo-Schule)	Alternative 2: Zielschule ist eine allgemein bildende Schule
<u>Entscheidung</u> der Zielschule zum Versetzungsantrag:	<u>Votum</u> der Zielschule zum Versetzungsantrag:
Datum, Unterschrift der Schulleitung der Zielschule	Datum, Unterschrift der Schulleitung der Zielschule
Zurück an abgebende Schule am:	Weiterleitung an LSchB am:
	Entscheidung der LSchB, Dezernat _____
	Datum, Unterschrift

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 32 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 33 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 34 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 192 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 80 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO)

§ 32 NBG

Versetzung

(1) Der Beamte kann auf Antrag oder aus dienstlichen Gründen in ein anderes Amt einer Laufbahn, für die er die Befähigung besitzt, versetzt werden. Eine Versetzung bedarf nicht seiner Zustimmung, wenn das neue Amt derselben, einer gleichwertigen (§ 22a Abs. 2) oder einer anderen Laufbahn (§ 22a Abs. 3) angehört wie das bisherige Amt und mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist. Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehalts. Eine Versetzung in den Bereich eines anderen Dienstherrn ist ohne Zustimmung des Beamten nur aus dringenden dienstlichen Gründen zulässig. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für einen Beamten, dem noch kein Amt verliehen worden ist.

(2) Soll der Beamte aus dienstlichen Gründen in ein Amt einer Laufbahn versetzt werden, für die er nicht die Befähigung besitzt, so hat er an einer Unterweisung oder anderen Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen, wenn ihm das zuzumuten ist.

(3) Wird der Beamte zu einem anderen Dienstherrn versetzt, so wird das Beamtenverhältnis mit dem neuen Dienstherrn fortgesetzt; auf die beamten- und besoldungsrechtliche Stellung des Beamten finden die im Bereich des neuen Dienstherrn geltenden Vorschriften Anwendung.

§ 33 NBG

Dienstherrnwechsel über den Landesbereich hinaus

(1) Der Beamte kann nach Maßgabe der §§ 31 und 32 auch über den Bereich des Landes hinaus zu einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich des Beamtenrechtsrahmengesetzes abgeordnet oder versetzt werden.

(2) Für einen Beamten, der von einem anderen Dienstherrn im Geltungsbereich des Beamtenrechtsrahmengesetzes zu einem niedersächsischen Dienstherrn abgeordnet oder versetzt wird, gelten § 31 Abs. 4 und § 32 Abs. 3.

§ 34 NBG

Zuständigkeit bei Dienstherrnwechsel

Die Abordnung oder Versetzung wird von dem abgebenden im Einverständnis mit dem aufnehmenden Dienstherrn verfügt; das Einverständnis ist schriftlich zu erklären. In der Verfügung ist zum Ausdruck zu bringen, dass das Einverständnis vorliegt.

§ 192 NBG

Zuständigkeit der Verwaltungsgerichte

(1) Für alle Klagen der Beamten, Ruhestandsbeamten, früheren Beamten und der Hinterbliebenen aus dem Beamtenverhältnis ist der Verwaltungsrechtsweg gegeben.

(2) Für Klagen des Dienstherrn gilt das Gleiche.

(3) Für Klagen nach Absatz 1, einschließlich der Leistungs- und Feststellungsklagen, gelten die Vorschriften des 8. Abschnitts der Verwaltungsgerichtsordnung mit folgenden Maßgaben:

1. Eines Vorverfahrens bedarf es auch dann, wenn die Maßnahme von der obersten Dienstbehörde getroffen worden ist.
2. Den Widerspruchsbescheid erlässt die oberste Dienstbehörde. Sie kann die Entscheidung für Fälle, in denen sie die Maßnahme nicht selbst getroffen hat, durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen; die Anordnung ist im Niedersächsischen Ministerialblatt zu veröffentlichen.
3. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen die Abordnung oder die Versetzung haben keine aufschiebende Wirkung.

(4) ¹Abweichend von Absatz 3 bedarf es keines Vorverfahrens, wenn eine Maßnahme während des Zeitraums vom 1. Januar 2005 bis zum 31. Dezember 2009 getroffen worden ist. ²Satz 1 gilt nicht für Maßnahmen, denen die Bewertung einer Leistung im Rahmen einer berufsbezogenen Prüfung zugrunde liegt, für dienstliche Beurteilungen und für Maßnahmen in besoldungsvorsorglichen-, beihilfe-, heilfürsorge-, reisekosten-, trennungsgeld- und umzugskostenrechtlichen Angelegenheiten.

(5) ¹Bei Auflösung einer Landesbehörde gilt § 8 b des Niedersächsischen Ausführungsgesetzes zur Verwaltungsgerichtsordnung mit der Maßgabe, dass im Fall eines Wechsels des Dienstherrn die bisherige oberste Dienstbehörde Nachfolgebehörde ist, soweit Gegenstand des Verfahrens Rechte oder Pflichten aus dem bisherigen Beamtenverhältnis sind. ²Satz 1 gilt entsprechend für die vor Erhebung einer Leistungs- oder Feststellungsklage durchzuführenden Vorverfahren.

(6) Bei Klagen nach Absatz 2 wird der Dienstherr durch die oberste Dienstbehörde vertreten, der der Beamte untersteht oder bei Beendigung des Beamtenverhältnisses unterstanden hat. Die oberste Dienstbehörde kann die Vertretung durch allgemeine Anordnung auf andere Behörden übertragen; die Anordnung ist im Niedersächsischen Ministerialblatt zu veröffentlichen.

§ 80 VwGO

Aufschiebende Wirkung

(1) Widerspruch und Anfechtungsklage haben aufschiebende Wirkung. Das gilt auch bei rechtsgestaltenden und feststellenden Verwaltungsakten sowie bei Verwaltungsakten mit Doppelwirkung (§ 80 a).

(2) Die aufschiebende Wirkung entfällt nur

1. bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten,
2. bei unaufschiebbaren Anordnungen und Maßnahmen von Polizeivollzugsbeamten,
3. in anderen durch Bundesgesetz oder für Landesrecht durch Landesgesetz vorgeschriebenen Fällen, insbesondere für Widersprüche und Klagen Dritter gegen Verwaltungsakte, die Investitionen oder die Schaffung von Arbeitsplätzen betreffen,
4. in den Fällen, in denen die sofortige Vollziehung im öffentlichen Interesse oder im überwiegenden Interesse eines Beteiligten von der Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, besonders angeordnet wird.

Die Länder können auch bestimmen, dass Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung haben, soweit sie sich gegen Maßnahmen richten, die in der Verwaltungsvollstreckung durch die Länder nach Bundesrecht getroffen werden.

(3) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 4 ist das besondere Interesse an der sofortigen Vollziehung des Verwaltungsakts schriftlich zu begründen. Einer besonderen Begründung bedarf es nicht, wenn die Behörde bei Gefahr im Verzug, insbesondere bei drohenden Nachteilen für Leben, Gesundheit oder Eigentum vorsorglich eine als solche bezeichnete Notstandsmaßnahme im öffentlichen Interesse trifft.

(4) Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen oder über den Widerspruch zu entscheiden hat, kann in den Fällen des Absatzes 2 die Vollziehung aussetzen, soweit nicht bundesgesetzlich etwas anderes bestimmt ist. Bei der Anforderung von öffentlichen Abgaben und Kosten kann sie die Vollziehung auch gegen Sicherheit aussetzen. Die Aussetzung soll bei öffentlichen Abgaben und Kosten erfolgen, wenn ernstliche Zweifel an der Rechtmäßigkeit des angegriffenen Verwaltungsakts bestehen oder wenn die Vollziehung für den Abgaben- oder Kostenpflichtigen eine unbillige, nicht durch überwiegende öffentliche Interessen gebotene Härte zur Folge hätte.

(5) Auf Antrag kann das Gericht der Hauptsache die aufschiebende Wirkung in den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 bis 3 ganz oder teilweise anordnen, im Falle des Absatzes 2 Nr. 4 ganz oder teilweise wiederherstellen. Der Antrag ist schon vor Erhebung der Anfechtungsklage zulässig. Ist der Verwaltungsakt im Zeitpunkt der Entscheidung schon vollzogen, so kann das Gericht die Aufhebung der Vollziehung anordnen. Die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung kann

von der Leistung einer Sicherheit oder von anderen Auflagen abhängig gemacht werden. Sie kann auch befristet werden.

(6) In den Fällen des Absatzes 2 Nr. 1 ist der Antrag nach Absatz 5 nur zulässig, wenn die Behörde einen Antrag auf Aussetzung der Vollziehung ganz oder zum Teil abgelehnt hat. Das gilt nicht, wenn

1. die Behörde über den Antrag ohne Mitteilung eines zureichenden Grundes in angemessener Frist sachlich nicht entschieden hat oder
2. eine Vollstreckung droht.

(7) Das Gericht der Hauptsache kann Beschlüsse über Anträge nach Absatz 5 jederzeit ändern oder aufheben. Jeder Beteiligte kann die Änderung oder Aufhebung wegen veränderter oder im ursprünglichen Verfahren ohne Verschulden nicht geltend gemachter Umstände beantragen.

(8) In dringenden Fällen kann der Vorsitzende entscheiden.

I. Allgemeine Hinweise

Angestellte können aus dienstlichen Gründen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt werden oder länger als drei Monate abgeordnet werden, sind sie vorher zu hören.

Versetzungen und Abordnungen sind Ermessensentscheidungen. Die dienstlichen und betrieblichen Notwendigkeiten sind mit den Interessen der Angestellten abzuwägen, und es ist nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. Die Zustimmung der Angestellten ist nicht erforderlich. Eine Versetzung von Angestellten zu anderen Arbeitgebern ist nicht möglich. Die Arbeitsverhältnisse müssen in diesen Fällen durch Auflösungsvertrag beendet und mit den neuen Arbeitgebern durch neue Arbeitsverhältnisse begründet werden.

II. Hinweise zum Verfahren

Es kann auf die Ausführungen zu den Beamtinnen und Beamten verwiesen werden. Die Angestellten können vor den zuständigen Arbeitsgerichten gegen die Abordnung/Versetzung klagen.

Die Umzugskostenzusage richtet sich nach § 44 BAT.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 12 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 44 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)

§ 12 BAT

Versetzung, Abordnung, Zuweisung

(1) Der Angestellte kann aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Soll der Angestellte an eine Dienststelle außerhalb des bisherigen Dienstortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so ist er vorher zu hören.

(2) Dem Angestellten kann im dienstlichen/betrieblichen oder öffentlichen Interesse mit seiner Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleichbewertete Tätigkeit bei einer Einrichtung außerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieses Tarifvertrages oder bei einer anderen öffentlichen Einrichtung zugewiesen werden. Die Rechtsstellung des Angestellten bleibt unberührt; Bezüge aus der Verwendung nach Satz 1 werden angerechnet, sofern nicht in besonderen Fällen im Einvernehmen mit der für das Tarifrecht zuständigen Stelle des Arbeitgebers von der Anrechnung ganz oder teilweise abgesehen wird.

(3) Während der Probezeit darf der Angestellte ohne seine Zustimmung weder versetzt noch abgeordnet werden.

§ 44 BAT

Umzugskostenvergütung, Trennungentschädigung (Trennungsgeld)

(1) Für die Gewährung von Umzugskostenvergütung und Trennungentschädigung (Trennungsgeld) sind die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen mit folgenden Maßgaben sinngemäß anzuwenden:

1. § 11 Satz 2 gilt entsprechend.
2. Eine rückwirkende Höhergruppierung des Angestellten bleibt unberücksichtigt.
3. Die Umzugskostenvergütung aus Anlass der Einstellung an einem anderen Ort als dem bisherigen Wohnort (§ 4 Abs. 1 Nr. 1 Bundesumzugskostengesetz oder die entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder) darf nur bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz, den der Angestellte zur Befriedigung eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzen soll, zugesagt werden. Die Umzugskostenvergütung kann unverheirateten Angestellten ohne eigene Wohnung im Sinne des § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder nach Ablauf eines Monats auch bei Einstellung auf einem Arbeitsplatz zugesagt werden, der nicht auf die Dauer von mindestens zwei Jahren besetzt werden soll.
4. Endet das Arbeitsverhältnis aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde vor Ablauf von zwei Jahren nach einem Umzug, für den Umzugskostenvergütung nach § 3 Abs. 1 Nr. 1, § 4 Abs. 1 Nr. 1 oder Abs. 2 Nrn. 3 und 4 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagt worden war, so hat der Angestellte die Umzugskostenvergütung zurückzuzahlen. Dies gilt nicht für eine nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder

nach den entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder zugesagte Umzugskostenvergütung,

- a) wenn sich an das Arbeitsverhältnis ein Arbeitsverhältnis unmittelbar anschließt
 - aa) mit dem Bund, mit einem Land, mit einer Gemeinde oder einem Gemeindeverband oder einem sonstigen Mitglied eines Arbeitgeberverbandes, der der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände oder der Tarifgemeinschaft deutscher Länder angehört,
 - bb) mit einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die den BAT/BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet,
 - b) wenn das Arbeitsverhältnis auf Grund einer Kündigung durch den Angestellten endet.
5. In den Fällen des § 3 Abs. 1 Nr. 3, § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 des Bundesumzugskostengesetzes oder der entsprechenden Vorschriften der Umzugskostengesetze der Länder kann Umzugskostenvergütung zugesagt werden, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von dem Angestellten zu vertretenden Grunde endet. Dies gilt auch für einen ausgeschiedenen Angestellten, wenn das Arbeitsverhältnis nicht aus einem von ihm zu vertretenden Grunde geendet hat oder der Angestellte wegen Bezugs einer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Vollendung des 65. Lebensjahres oder einer entsprechenden Versorgungsrente aus der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist.
- (2) Soweit Betriebe in privater Rechtsform nach eigenen Grundsätzen verfahren, sind diese maßgebend.

I. Allgemeine Hinweise

Beamtinnen und Beamte können jederzeit ihre Entlassung aus dem aktiven Beamtenverhältnis verlangen. Die Motivation für eine Entlassung aus dem Beamtenverhältnis kann vielfältig sein und sollte aufgeklärt werden, um Alternativen aufzuzeigen.

II. Hinweise zum Verfahren

Bevor dem Antrag stattgegeben wird, sollten die Beamtinnen und Beamten auf die Möglichkeit einer Beurlaubung nach § 80d NBG bzw. § 87a NBG hingewiesen werden (siehe Kapitel 42 und Kapitel 43).

Beamtinnen und Beamte auf Probe erhalten bei der Entlassung neben der Verfügung keine Urkunde. Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit erhalten bei der Entlassung neben der Verfügung eine Urkunde. Das Verfahren ist in § 38 NBG beschrieben. Das Hinausschieben des Entlassungszeitpunktes bis zum Ende des laufenden Schuljahres bei Lehrkräften (§ 38 Abs. 2 Satz 2 NBG) nimmt auf die personenbezogene Bindung zu den unterrichteten Schülerinnen und Schülern und die Kontinuität der Vermittlung des Lehrstoffes Rücksicht. Nur in seltenen Fällen werden diese Gesichtspunkte nicht zur Begründung des Hinausschiebens herangezogen werden können, z.B. bei einer nur kurzfristig zur Vertretung eingesetzten Lehrkraft.

Eine Durchschrift der Entlassungsverfügung ist dem NLBV zu übersenden. Eine Beteiligung der Personalvertretung ist nicht erforderlich.

Bei einem beabsichtigten Dienstherrnwechsel (anderes Bundesland) ist zu beachten, dass nach § 34 NBG eine Versetzung erfolgen kann.

III. Beispiele

a) Muster Verfügung:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Auf Ihren Antrag entlasse ich Sie mit Ablauf des ... aus dem Beamtenverhältnis zum Land Niedersachsen. Die Urkunde ist beigefügt. Für die Zukunft wünsche ich Ihnen alles Gute.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Durchschrift für das NLBV

Buchungsstelle: Kapitel, Titel

Geburtsdatum:

Die Personalakte ist beigefügt.

b) Muster Urkunde

Im Namen des Landes Niedersachsen

entlasse ich

Herrn/Frau

Amtsbezeichnung

Vorname, Name

auf sein/ihr Verlangen

mit Ablauf des Monats (Monat/Jahr)

aus dem Beamtenverhältnis.

Für seine/ihre treuen Dienste

spreche ich ihm/ihr Dank und Anerkennung aus.

Ort, Datum

Siegel

Im Namen des Landes Niedersachsen

Schule

Im Auftrage

c) Muster Originalurkunde

siehe Anlage

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 38 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

Im Namen des Landes Niedersachsen

entlasse ich

Herrn / Frau

auf sein / ihr Verlangen

mit Ablauf des

aus dem Beamtenverhältnis.

Musterhausen, den Februar 2004

Schule
Im Auftrage

§ 38 NBG

Entlassung auf Antrag

(1) Der Beamte kann jederzeit seine Entlassung verlangen. Das Verlangen muss dem Dienstvorgesetzten schriftlich erklärt werden. Die Erklärung kann, solange die Entlassungsverfügung dem Beamten noch nicht zugegangen ist, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang bei dem Dienstvorgesetzten zurückgenommen werden, mit Zustimmung der Entlassungsbehörde auch nach Ablauf dieser Frist.

(2) Die Entlassung ist für den beantragten Zeitpunkt auszusprechen; sie kann so lange hinausgeschoben werden, bis der Beamte seine Amtsgeschäfte ordnungsgemäß erledigt hat, jedoch längstens für drei Monate. Bei Lehrern kann die Entlassung bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres hinausgeschoben werden.

(3) Kann dem Beamten die Entlassung nicht bis zu dem in der Entlassungsverfügung festgesetzten Zeitpunkt schriftlich bekannt gegeben werden, so wird sie mit der Zustellung der Verfügung wirksam.

I. Allgemeine Hinweise

Arbeitsverhältnisse können im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (§ 58 BAT). Im Gegensatz zur Kündigung, bei der es sich um eine einseitige Willenserklärung handelt, bedarf es bei einem Auflösungsvertrag des Einverständnisses beider Vertragspartner.

II. Hinweise zum Verfahren

Auflösungsverträge unterliegen der Schriftform (§ 623 BGB), d. h. es ist die Unterschrift beider Vertragspartner auf demselben Schriftstück (§ 126 Abs. 2 Satz 1 BGB) erforderlich. Wird die Schriftform nicht eingehalten, ist der Vertrag nichtig. Es empfiehlt sich, alle sonstigen mit dem Auflösungsvertrag getroffenen Vereinbarungen schriftlich aufzunehmen. Kündigungsfristen müssen nicht beachtet werden; der Auflösungsvertrag kann aber nicht rückwirkend geschlossen werden. Eine Beteiligung des Personalrates ist nicht erforderlich.

Den Arbeitgebern können aber bestimmte Hinweispflichten obliegen:

- Sie haben die Arbeitnehmer auf einen drohenden Versorgungsschaden hinzuweisen, insbesondere dann, wenn der Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis nicht im Zusammenhang mit dem Eintritt des Versorgungsfalles nach den Vorschriften der Satzung der VBL besteht.
- Zudem haben sie die Arbeitnehmer darüber zu informieren, dass der Abschluss eines Auflösungsvertrages zu Einschränkungen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen kann.
- Sie sollen nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III die Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung beim Arbeitsamt informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen. Im Zusammenhang hiermit steht der seit dem 1. Juli 2003 geltende § 37 b SGB III, der Personen, deren Versicherungspflichtverhältnis enden, verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Wird diese Meldepflicht verletzt, droht nach § 140 SGB III eine Minderung des Arbeitslosengeldes. Weisen die Arbeitgeber nicht auf die

Verpflichtung zur Meldung beim Arbeitsamt hin, drohen Regressansprüche. Aus diesem Grunde ist in jeden Aufhebungsvertrag folgender Wortlaut aufzunehmen:

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Abschluss dieses Aufhebungsvertrages persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden.

Sofern dieses Arbeitsverhältnis noch länger als drei Monate besteht, ist eine Meldung drei Monate vor der Beendigung ausreichend. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

- Sie sollten auch darauf hinweisen werden, dass ein Übergangsgeld nach § 62 Abs. 2 BAT nicht gewährt wird, wenn das Arbeitsverhältnis durch einen Auflösungsvertrag beendet wird.

III. Beispiele

Ein Aufhebungsvertrag wird z.B. dann geschlossen, wenn eine schwer behinderte Lehrkraft Altersrente vor Vollendung des 65. Lebensjahres bezieht, da das Arbeitsverhältnis in diesen Fällen durch den Bezug der Rente nicht endet. Im Übrigen dürften Aufhebungsverträge dann in Betracht kommen, wenn die oder der Angestellte die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von sich aus wünscht.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 58 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 126 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 58 BAT

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag).

§ 623 BGB

Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 126 BGB

Schriftform

(1) Ist durch Gesetz schriftliche Form vorgeschrieben, so muss die Urkunde von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

(2) Bei einem Vertrag muss die Unterzeichnung der Parteien auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleich lautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.

(3) Die schriftliche Form kann durch die elektronische Form ersetzt werden, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.

(4) Die schriftliche Form wird durch die notarielle Beurkundung ersetzt.

I. Allgemeine Hinweise

Abmahnungen und Kündigungen sind arbeitsrechtliche Maßnahmen und betreffen deshalb nur Angestellte, nicht aber Beamtinnen und Beamte. Bei einer Abmahnung oder einer Kündigung können viele inhaltliche oder formale Fehler unterlaufen, die zur Unwirksamkeit der Maßnahme führen. Die nachfolgenden Erläuterungen können nicht alle im Einzelfall zu beachtenden Aspekte beleuchten. Deshalb ist es empfehlenswert, frühzeitig juristischen Rat einzuholen.

a) Abmahnung

Die Abmahnung ist der Ausdruck der Missbilligung eines Verhaltens der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter Androhung von Rechtsfolgen für die Zukunft, sofern das Verhalten nicht geändert wird. Als in der Regel notwendige Vorstufe einer verhaltensbedingten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung muss eine Abmahnung den eindeutigen und unmissverständlichen Hinweis enthalten, dass bei künftigen gleichartigen Pflichtverletzungen Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet ist. Eine spätere Kündigung kann nur greifen, wenn weitere erhebliche Umstände eintreten oder bekannt werden.

b) Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige Willenserklärung, die darauf gerichtet ist, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Zu unterscheiden sind ordentliche und außerordentliche (fristlose) Kündigungen.

Die **ordentliche Kündigung** ist für Angestellte im Geltungsbereich des BAT (Regelfall im öffentlichen Dienst) in § 53 BAT geregelt. Ergänzend sind die Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zu beachten. Eine ordentliche Kündigung bedarf nach § 1 KSchG der sozialen Rechtfertigung, sofern das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat. Erforderlich ist dann ein Kündigungsgrund. Ein solcher Grund kann personenbedingt, verhaltensbedingt oder betriebsbedingt sein. Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren sind Angestellte im Geltungsbereich des BAT nicht mehr ordentlich kündbar (§§ 53 Abs. 3, 55 BAT).

Die **außerordentliche Kündigung** ist in § 54 BAT geregelt. Voraussetzung für eine außerordentliche Kündigung ist das Vorliegen eines wichtigen (in der Regel verhaltensbedingten) Grund-

des, aus dem dem Kündigenden die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann.

Für die ordentliche wie für die außerordentliche Kündigung gilt das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte "ultima-ratio"-Prinzip, nach dem eine Kündigung nicht nur verhältnismäßig – d. h. die angemessene und erforderliche Reaktion der Arbeitgeber - sein muss, sondern auch das letzte Mittel, zu dem die Arbeitgeber greifen dürfen. Aus diesem Grund ist in aller Regel vor einer verhaltensbedingten ordentlichen oder außerordentlichen Kündigung zunächst eine Abmahnung zu erteilen. Vor einer ordentlichen Kündigung ist zunächst zu prüfen, ob die Arbeitnehmer nicht versetzt werden können oder aber eine Änderungskündigung, die auf eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu geänderten Bedingungen (Beispiel: § 55 Abs. 2 Unterabs. 2 BAT) gerichtet ist, ausgesprochen werden kann.

Eine Kündigung ist in folgenden Fällen grundsätzlich nicht möglich:

- während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung (§ 9 MuSchG),
- während der Elternzeit (§ 18 Abs. 1 Satz 1 BErzGG), wenn während der Elternzeit bei den Arbeitgebern Teilzeitarbeit geleistet wird (§ 18 Abs. 2 Satz 1 Ziff. 1 BErzGG) oder während der Elternzeitberechtigung ohne Elternzeit bisher schon nicht mehr als 30 Wochenstunden Teilzeitarbeit bei den Arbeitgebern geleistet wurden (§ 18 Abs. 2 Satz 1 Ziff. 2 und Satz 2 BErzGG),
- Kündigung eines Schwerbehinderten ohne vorherige Zustimmung des Integrationsamtes (§ 85 SGB IX),
- während des Grundwehrdienstes oder während einer Wehrübung (§ 2 ArbplSchG),
- Kündigung eines Mitgliedes einer Personalvertretung (§ 15 Abs. 2 KSchG),
- Kündigung der Vertrauensperson schwer behinderter Menschen (§ 96 Abs. 3 SGB IX),
- Kündigung wegen Annahme oder Ausübung eines Bundestags-, Landtags- oder kommunalen Mandats (§ 2 Abs. 3 Abgeordnetengesetz, § 2 Abs. 3 Niedersächsisches Abgeordnetengesetz, § 35 Abs. 2 Satz 2 Niedersächsische Landkreisordnung, § 39 Abs. 2 Satz 2 Niedersächsische Gemeindeordnung).

II. Hinweise zum Verfahren

a) Abmahnung

Vor dem Ausspruch der Abmahnung sind die Arbeitnehmer anzuhören (§ 13 Abs. 2 Satz 1 BAT) und darauf hinzuweisen, dass auf ihren Antrag der Personalrat zu beteiligen ist (§ 75 Abs. 1 Nr. 3 NPersVG). Beantragen die Arbeitnehmer die Personalratsbeteiligung, ist nach Maßgabe des § 76 NPersVG das Verfahren zur Benehmensherstellung, gegebenenfalls auch ein Stufenverfahren nach § 76 Abs. 4 NPersVG, durchzuführen, bevor die Abmahnung ausgesprochen wird.

Die Abmahnung sollte in aller Regel schriftlich ausgesprochen werden. Sie ist zur Personalakte zu nehmen. Für den späteren Nachweis des Zugangs empfiehlt sich die Aushändigung des Schriftstücks gegen Empfangsbekanntnis, bei Verweigerung der Annahme die postalische Zusendung durch einfachen Brief mit einem Vermerk der Absendung in den Akten, bei anwaltlicher Vertretung die postalische Zusendung durch einfachen Brief gegen beizufügendes anwaltliches Empfangsbekanntnis.

b) Kündigung

aa) Beteiligung der Personalvertretung

Die ordentliche Kündigung einschließlich der Änderungskündigung unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats (§ 65 Abs. 2 Nr. 9 NPersVG), wenn sie nicht während der Probezeit erfolgt. Sie bedarf also seiner Zustimmung (§ 68 NPersVG). Stimmt der Personalrat nicht zu, so kann die Angelegenheit innerhalb von zwei Wochen der übergeordneten Dienststelle - also der Landesschulbehörde - vorgelegt werden, die das Verfahren weiterführt (§ 70 NPersVG).

Bei einer ordentlichen und bei einer außerordentlichen Kündigung während der Probezeit ist das Verfahren zur Benehmensherstellung nach § 75 Abs. 1 Nr. 3 und § 76 NPersVG durchzuführen. Zu beachten ist die Fristverkürzung des § 76 Abs. 2 NPersVG. Das Stufenverfahren nach § 76 Abs. 4 NPersVG entfällt.

bb) Form und Inhalt der Kündigung, Ausschlussfrist bei außerordentlicher Kündigung

Jede Kündigung unterliegt der Schriftform (§ 57 BAT, § 623 BGB). Sie muss klar und deutlich auf die Auflösung des Arbeitsverhältnisses hinweisen und zweifelsfrei und unbedingt erklärt werden. Die Kündigungsgründe sind grundsätzlich anzugeben (§ 57 Satz 2 BAT). Für den Zugang gilt das zur Abmahnung Ausgeführte.

Die außerordentliche Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen, nachdem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt hat, ausgesprochen werden (§ 54 Abs. 2 BAT).

cc) Kündigungsfristen

Die Fristen einer ordentlichen Kündigung sind in § 53 BAT geregelt. Die Arbeitsverhältnisse enden also mit Ablauf der entsprechenden Fristen, die mit Zugang der Kündigungen zu laufen beginnen. Außerordentliche Kündigungen beenden das Arbeitsverhältnis sofort mit Zugang bei den Kündigungsempfängern (fristlos).

dd) Pflichten der Arbeitgeber bei und nach Ausspruch der Kündigung

Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB III sollen die Arbeitgeber die Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung beim Arbeitsamt informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen. Im Zusammenhang hiermit steht § 37 b SGB III, der Personen, deren Versicherungspflichtverhältnisse enden, verpflichtet, sich unverzüglich nach Kenntnis des Beendigungszeitpunktes persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Wird diese Meldepflicht verletzt, droht nach § 140 SGB III eine Minderung des Arbeitslosengeldes. Weisen die Arbeitgeber nicht auf die Verpflichtung zur Meldung beim Arbeitsamt hin, drohen Regressansprüche. Aus diesem Grunde ist in jede Kündigung folgender Wortlaut aufzunehmen:

Zur Aufrechterhaltung ungekürzter Ansprüche auf Arbeitslosengeld sind Sie verpflichtet, sich unverzüglich nach Erhalt dieser Kündigung persönlich beim Arbeitsamt arbeitssuchend zu melden. Sofern dieses Arbeitsverhältnis noch länger als drei Monate besteht, ist eine Meldung drei Monate vor der Beendigung ausreichend. Weiterhin sind Sie verpflichtet, aktiv nach einer Beschäftigung zu suchen.

Die Arbeitgeber haben den gekündigten Arbeitnehmern zudem ein Zeugnis auszustellen

(§ 61 BAT).

III. Beispiele

Ein Grund für eine personenbedingte ordentliche Kündigung können häufige und langfristige Erkrankungen der Arbeitnehmer sein (allerdings nur unter sehr engen Voraussetzungen). Inner- und außerdienstliches Fehlverhalten oder mangelhafte Leistungen können eine verhaltensbedingte ordentliche Kündigung begründen, sofern wegen ähnlicher Verhaltensweisen eine Abmahnung erfolgt ist. Eine betriebsbedingte Kündigung sollte durch Schulen nur im Zusammenwirken mit der Landesschulbehörde ausgesprochen werden, weil die Arbeitnehmer Beschäftigte des Landes Niedersachsen sind und Schulen keinen Überblick über anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten im Land, die einer betriebsbedingten Kündigung vorgingen, haben.

Gründe für eine außerordentliche Kündigung können sein: beharrliche Arbeitsverweigerung, schwere Verstöße gegen den Betriebsfrieden, strafbare Handlungen mit Auswirkungen auf die Arbeitsverhältnisse, grobe Beleidigungen gegenüber den Arbeitgebern. Auch hier bedarf es regelmäßig erst einer Abmahnung eines ähnlichen Verhaltens.

Außerdem bleibt darauf hinzuweisen, dass auch bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes die Kündigung aus verschiedenen Gründen unverhältnismäßig sein kann.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 53 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 54 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 55 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 61 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)
- § 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- § 2 Sozialgesetzbuch III (SGB III)

Zusammenfassendes Prüfschema zur „ordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber“

Rechtsfolge bei Nichtbeachtung

1. formelle Voraussetzungen

- | | | |
|-----|----------------------|-----------|
| 1.1 | Schriftform §57 BAT | unwirksam |
| 1.2 | Kündigungserklärung | unwirksam |
| 1.3 | Zugang der Erklärung | unwirksam |

2. materielle Voraussetzungen

- | | | |
|-----|---|--|
| 2.1 | Kündigungsverbote | unwirksam |
| | <ul style="list-style-type: none">• Unkündbarkeit § 53 Abs. 3 BAT• Schwerbehinderte §§ 85 – 90 SGB IX• Schwangere und Erziehende § 9 MuSchG, § 18 BerzGG• Wehr- und Zivildienstleistende § 2 ArbPISchG | |
| 2.2 | Kündigungsfrist § 52 Abs. 2 BAT | Kündigung zum nächstmgl. Zeitpunkt wirksam |
| 2.3 | Mitbestimmung des Personalrats § 65 Abs. 2 Nr. 9 NPersVG | unwirksam |
| 2.4 | Soziale Rechtfertigung der Kündigung § 1 KSchG | |
| | <ol style="list-style-type: none">1. a) personenbedingt b) verhaltensbedingt – Abmahnung erforderlich2. Abwägung | |

Zusammenfassendes Prüfschema zur „außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber“

	<u>Rechtsfolge bei Nichtbeachtung</u>
1. formelle Voraussetzungen	
1.1 Schriftform § 57 BAT	unwirksam
1.2 Kündigungserklärung	unwirksam
1.3 Zugang der Erklärung	unwirksam
2. materielle Voraussetzungen	
2.1 Kündigungsverbote	unwirksam
• Schwerbehinderte § 91 SGB IX	
• Schwangere und Erziehende § 9 MuSchG, § 18 BerzGG	
• Wehr- und Zivildienstleistende § 2 Abs. 3 ArbPISchG	
•	
2.2 Erklärungsfrist § 54 Abs. 2 BAT	Kündigung zum nächstmgl. Zeitpunkt wirksam
2.3 Benehmen mit Personalrat § 75 Abs. 1 Nr. 3 NPersVG	unwirksam
2.4 Wichtiger Grund § 54 Abs. 1 BAT	unwirksam

§ 53 BAT

Ordentliche Kündigung

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

bis zu einem Jahr	ein Monat zum Monatschluss
-------------------	----------------------------

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr	sechs Wochen
-------------------------	--------------

von mindestens fünf Jahren	drei Monate
----------------------------	-------------

von mindestens acht Jahren	vier Monate
----------------------------	-------------

von mindestens zehn Jahren	fünf Monate
----------------------------	-------------

von mindestens zwölf Jahren	sechs Monate
-----------------------------	--------------

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19 ohne die nach § 72 Abschn. A Ziff I berücksichtigten Zeiten) von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

§ 54 BAT

Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

(3) Die Regelungen des Einigungsvertrages bleiben unberührt.

§ 55 BAT

Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außer Stande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

- a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit im Sinne der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder
- b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das fünfundfünfzigste Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

§ 1 KSchG

Sozial ungerechtfertigte Kündigungen

(1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber einem Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen ohne Unterbrechung länger als sechs Monate bestanden hat, ist rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist.

(2) Sozial ungerechtfertigt ist die Kündigung, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Die Kündigung ist auch sozial ungerechtfertigt, wenn

1. in Betrieben des privaten Rechts
 - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie nach § 95 des Betriebsverfassungsgesetzes verstößt,
 - b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in demselben Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens weiterbeschäftigt werden kann und der Betriebsrat oder eine andere nach dem Betriebsverfassungsgesetz insoweit zuständige Vertretung der Arbeitnehmer aus einem dieser Gründe der Kündigung innerhalb der Frist des § 102 Abs. 2 Satz 1 Betriebsverfassungsgesetzes schriftlich widersprochen hat,
2. in Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Rechts
 - a) die Kündigung gegen eine Richtlinie über die personelle Auswahl bei Kündigungen verstößt,
 - b) der Arbeitnehmer an einem anderen Arbeitsplatz in derselben Dienststelle oder in einer anderen Dienststelle desselben Verwaltungszweiges an demselben Dienort einschließlich seines Einzugsgebietes weiterbeschäftigt werden kann und die zuständige Personalvertretung aus einem dieser Gründe fristgerecht gegen die Kündigung Einwendungen erhoben hat, es sei denn, dass die Stufenvertretung in der Verhandlung mit der übergeordneten Dienststelle die Einwendungen nicht aufrechterhalten hat.

Satz 2 gilt entsprechend, wenn die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers nach zumutbaren Umschulungs- oder Fortbildungsmaßnahmen oder eine Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers unter geänderten Arbeitsbedingungen möglich ist und der Arbeitnehmer sein Einverständnis hiermit erklärt hat. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen.

(3) Ist einem Arbeitnehmer aus dringenden betrieblichen Erfordernissen im Sinne des Absatzes 2 gekündigt worden, so ist die Kündigung trotzdem sozial ungerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber bei der Auswahl des Arbeitnehmers soziale Gesichtspunkte nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat; auf Verlangen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Gründe anzugeben, die zu der getroffenen sozialen Auswahl geführt haben. Satz 1 gilt nicht, wenn betriebstechnische, wirtschaftliche oder sonstige berechnete betriebliche Bedürfnisse die Weiterbeschäftigung eines oder mehrerer bestimmter Arbeitnehmer bedingen und damit der Auswahl nach sozialen Gesichtspunkten entgegenstehen. Der Arbeitnehmer hat die Tatsachen

zu beweisen, die die Kündigung als sozial ungerechtfertigt im Sinne des Satzes 1 erscheinen lassen.

(4) Ist in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung nach § 95 Betriebsverfassungsgesetzes oder in einer entsprechenden Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen festgelegt, welche sozialen Gesichtspunkte nach Absatz 3 Satz 1 zu berücksichtigen sind und wie diese Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, so kann die soziale Auswahl der Arbeitnehmer nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

§ 623 BGB

Schriftform der Kündigung

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 2 SGB III

Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit den Arbeitsämtern

(1) Die Arbeitsämter erbringen insbesondere Dienstleistungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, indem sie

1. Arbeitgeber regelmäßig über Ausbildungs- und Arbeitsmarktentwicklungen, Ausbildung Suchende, Fachkräfteangebot und berufliche Bildungsmaßnahmen informieren sowie auf den Betrieb zugeschnittene Arbeitsmarktberatung und Vermittlung anbieten und
2. Arbeitnehmer zur Vorbereitung der Berufswahl und zur Erschließung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten beraten, Vermittlungsangebote zur Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme entsprechend ihren Fähigkeiten unterbreiten sowie sonstige Leistungen der Arbeitsförderung erbringen.

(2) Die Arbeitgeber haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf die Beschäftigung der Arbeitnehmer und von Arbeitslosen und damit die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung einzubeziehen. Sie sollen dabei insbesondere

1. im Rahmen ihrer Mitverantwortung für die Entwicklung der beruflichen Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer zur Anpassung an sich ändernde Anforderungen sorgen,
2. vorrangig durch betriebliche Maßnahmen die Inanspruchnahme von Leistungen der Arbeitsförderung sowie Entlassungen von Arbeitnehmern vermeiden,

3. Arbeitnehmer vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses frühzeitig über die Notwendigkeit eigener Aktivitäten bei der Suche nach einer anderen Beschäftigung sowie über die Verpflichtung unverzüglicher Meldung beim Arbeitsamt informieren, sie hierzu freistellen und die Teilnahme an erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen ermöglichen.

(3) Die Arbeitgeber sollen die Arbeitsämter frühzeitig über betriebliche Veränderungen, die Auswirkungen auf die Beschäftigung haben können, unterrichten. Dazu gehören insbesondere Mitteilungen über

1. zu besetzende Ausbildungs- und Arbeitsplätze,
2. geplante Betriebserweiterungen und den damit verbundenen Arbeitskräftebedarf,
3. die Qualifikationsanforderungen an die einzustellenden Arbeitnehmer,
4. geplante Betriebseinschränkungen oder Betriebsverlagerungen sowie die damit verbundenen Auswirkungen und
5. Planungen, wie Entlassungen von Arbeitnehmern vermieden oder Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse organisiert werden können.

(4) Die Arbeitnehmer haben bei ihren Entscheidungen verantwortungsvoll deren Auswirkungen auf ihre beruflichen Möglichkeiten einzubeziehen. Sie sollen insbesondere ihre berufliche Leistungsfähigkeit den sich ändernden Anforderungen anpassen.

(5) Die Arbeitnehmer haben zur Vermeidung oder zur Beendigung von Arbeitslosigkeit insbesondere

1. ein zumutbares Beschäftigungsverhältnis fortzusetzen,
2. eigenverantwortlich nach Beschäftigung zu suchen, bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis frühzeitig vor dessen Beendigung,
3. eine zumutbare Beschäftigung aufzunehmen und
4. an einer beruflichen Eingliederungsmaßnahme teilzunehmen.

Versetzung von Beamtinnen und Beamten in den Ruhestand vor Erreichen der Altersgrenze	24
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Die im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehenden Lehrkräfte können auf Antrag ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit frühestens in den Ruhestand versetzt werden, wenn sie das 63. Lebensjahr (als Schwerbehinderte, ab einem Grad der Behinderung von 50, das 60. Lebensjahr) vollendet haben.

Die Lehrkräfte dürfen nur mit dem Ende des Monats in den Ruhestand versetzt werden, in dem ein Schulhalbjahr endet. Das Hinausschieben der Zur-Ruheetzung bis zum Ende des Schulhalbjahres auch für diejenigen Lehrkräfte, die vor Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand versetzt werden, ist mit den übrigen Regelungen des NGB vereinbar. In § 51 Satz 2 NBG existiert eine entsprechende Regelung für die reguläre Versetzung von Lehrkräften in den Ruhestand.

Eine Ablehnung des Antrages auf Versetzung in den Ruhestand kommt nur in Betracht, wenn gewichtige dienstliche Gründe für das Verbleiben im Amt sprechen. Angesichts des für Lehrkräfte geltenden Zeitpunktes des Schulhalbjahresendes können solche Gründe nur selten vorliegen.

II. Hinweise zum Verfahren

Den Lehrkräften ist vor der Versetzung in den Ruhestand ein Fragebogen zu übersenden, außerdem ist auf die evtl. Beteiligung der Personalvertretung (§ 65 Abs. 1 Nr. 11 NPersVG) hinzuweisen.

Der Ruhestand beginnt gemäß § 60 NBG mit Ablauf des Monats, in dem die Beamtinnen und Beamten die Ruhestandsverfügungen erhalten; die Aushändigung der Verfügung und der Urkunde darf daher erst im Juli bzw. im Januar erfolgen.

Eine Durchschrift der Verfügung ist zusammen mit der Personalakte und dem o. a. Fragebogen rechtzeitig vor Beginn des Ruhestandes dem NLBV zu übersenden.

a) Muster Verfügung:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Auf Ihren Antrag versetze ich Sie mit Ablauf des ... (Monat/Jahr) gemäß §§ 57, 60 NBG in den Ruhestand. Für die Zukunft wünsche ich Ihnen alles Gute.

Die Urkunde ist beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Durchschrift für das NLBV

Buchungsstelle: Kapitel, Titel

Geburtsdatum:

Die Personalakte ist beigelegt.

b) Muster Urkunde:

*Im Namen des Landes Niedersachsen
versetze ich*

Herrn/Frau

Amtsbezeichnung

Vorname, Name

*auf seinen Antrag mit Ablauf des Monat/Jahr
in den Ruhestand.*

*Für seine/ihre treuen Dienste
spreche ich ihm/ihr Dank und Anerkennung aus.*

Ort, Datum

Siegel

Im Namen des Landes Niedersachsen

Schule

Im Auftrage

c) Muster Originalurkunde

siehe Anlage

III. Beispiele

Eine Lehrkraft ist am 21. April 1949 geboren. Sie vollendet das 63. Lebensjahr am 20. April 2012 und darf daher frühestens mit Ablauf des 31. Juli 2012 in den Ruhestand versetzt werden.

Eine Lehrkraft vollendet am 20. August 2012 das 63. Lebensjahr und darf daher frühestens mit Ablauf des 31. Januar 2013 in den Ruhestand versetzt werden.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 57 Niedersächsische Beamtengesetz (NBG)
- § 60 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 65 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)

Im Namen des Landes Niedersachsen

versetze ich

Herrn / Frau

auf seinen / ihren Antrag mit Ablauf des

in den Ruhestand.

Für seine / ihren treuen Dienste

spreche ich ihm / ihr Dank und Anerkennung aus.

Musterhausen, den ... Februar 2004

Schule

Im Auftrage

Name, Vorname, ggf. Geburtsname			Amtsbezeichnung
Geburtsdatum	Geburtsort	letzte Beschäftigungsstelle	Beginn des Ruhestandes
Anschrift nach Eintritt in den Ruhestand			Telefon (tagsüber)
Geldinstitut nach Eintritt in den Ruhestand		Kontonummer	Bankleitzahl

**Niedersächsisches Landesamt
für Bezüge und Versorgung**

30149 Hannover

**Fragebogen zur Gewährung von Versorgung
an Beamtinnen oder Beamte, Richterinnen oder Richter des Landes**

Bitte füllen Sie diesen Fragebogen sorgfältig aus und senden ihn an Ihre Personaldienststelle zurück.

1.1 **Angaben über den Familienstand** ledig

verheiratet seit	Verwitwet seit	getrennt lebend seit	geschieden seit	wiederverheiratet seit	Eingetragene Lebenspartnerschaft seit
------------------	----------------	----------------------	-----------------	------------------------	---------------------------------------

1.2 **Angaben über den Ehegatten**

Name, Vorname, Geburtsname, Geburtsdatum

Mein(e) Ehegatte(in) ist erwerbstätig nein ja und zwar

Als Beamte(r)/Anwärter(in) Richter(in) Berufssoldat(in) Soldat(in) auf Zeit Angestellte(r) Lohnempfänger(in)

Sie/ Er ist vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt Wochenstunden ohne Bezüge beurlaubt Empfänger(in) von Krankengeld

Mein(e) Ehegatte(in) ist Versorgungsempfänger(in) nein ja, und zwar seit

Mein(e) Ehegatte(in) ist Renteneempfänger(in) nein ja, und zwar seit

bei (Arbeitgeber, Pensionsbehörde, bzw. zahlende Stelle, Aktenzeichen, Anschrift)

1.3 **Nur von Ledigen oder Geschiedenen auszufüllen**

Ich bin meinem (früheren) Ehepartner zum Unterhalt verpflichtet nein ja Nachweise sind beigelegt (z. B. Urteil, Vergleich)

Folgende Personen (hierzu gehören auch eigene volljährige Kinder) habe ich nicht nur vorübergehend in meine Wohnung aufgenommen oder auf meine Kosten anderweitig untergebracht, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung aufgehoben wurde. Ich gewähre diesen Personen Unterhalt, weil ich gesetzlich oder sittlich hierzu verpflichtet bin oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedarf (Nachweise sind beigelegt).

Name, Vorname, geb. am	Einkünfte der aufgenommenen Person	Unterhaltsleistungen Dritter
Name, Vorname, geb. am	Einkünfte der aufgenommenen Person	Unterhaltsleistungen Dritter

Begründung

2.

Werdegang**Tragen Sie bitte in zeitlicher Reihenfolge ein:**

Zeiten ab Vollendung des 17. Lebensjahres **die vor** der Berufung in das Beamten- bzw. Richterverhältnis liegen, in denen Sie

- sich in der Berufsausbildung (z.B. Studium, praktische Ausbildung) befanden,
- als Arbeiter(in) oder Angestellte(r) in der Privatwirtschaft oder als Selbständige(r) tätig waren,
- als Arbeiter(in) oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst standen,
- als Soldat der Bundeswehr, der Nationalen Volksarmee oder im Vollzugsdienst der Polizei Dienst leisteten oder Ihrer Wehrpflicht genügten,
- in einem Mitgliedstaat der EU oder der EWR oder der Schweiz versicherungspflichtig beschäftigt waren*).

Bitte geben Sie auch beschäftigungslose Zeiten an, sowie Zeiten einer Freistellung vom Dienst und Teilzeitbeschäftigung.

In dem nachfolgend geschilderten Werdegang können **Zeiten** enthalten sein, **die nicht von Amts wegen, sondern nur auf Antrag als ruhegehaltfähig berücksichtigt** werden können. Dazu gehören im wesentlichen nach dem jeweils maßgebenden Laufbahnrecht in erster Linie **vor** der erstmaligen Berufung in das Beamten- bzw. Richterverhältnis liegende Lehr-, Ausbildungs- oder Angestelltenzeiten.

Ich beantrage hiermit, die nachfolgend genannten anrechenbaren Zeiten als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen, soweit es für meine beamtenrechtliche Versorgung nicht nachteilig ist.

Soweit Nachweise über die einzelnen Dienst- und Beschäftigungszeiten nicht bereits zu den Personal- und Besoldungsakten eingereicht wurden, fügen Sie die Unterlagen bitte bei. (Sollte der bereitgestellte Platz nicht ausreichen, fügen Sie bitte ein zusätzliches Blatt bei)

Vollendung des 17. Lebensjahres (Geburtstag + 17 Jahre):

Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis nach vorstehender Erläuterung	Genauere Angabe der Schule, Hochschule, Beschäftigungs- oder Dienststelle	von bis (genaue Daten, nicht nur Jahre)

3. **Laufbahn als Beamtin oder Beamter bzw. Richterin oder Richter**

Erstmalige Berufung in das Beamten- bzw. Richterverhältnis (einschl. Beamter auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Beamter a. Probe)	mit Wirkung vom	Datum
---	-----------------	-------

4. **Berufung zum Beamten/Richter auf Lebenszeit am**

Amtsbezeichnung	Datum
-----------------	-------

- soweit **nicht** im unmittelbaren **niedersächsischen** Landesdienst -

Beschäftigungs- oder Dienstverhältnis, Amtsbezeichnungen	Genauere Angabe der Beschäftigungs- oder Dienststelle	von bis (genaue Daten, nicht nur Jahre)

*) **Zeiten im deutschen Beamtenverhältnis werden in der EU, den EWR-Staaten und der Schweiz, in denen Sozialversicherungsbeiträge entrichtet wurden, zur Erfüllung von Wartezeiten oder von anderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen verwendet. Gleichzeitig gilt der Eintritt in den Ruhestand als Rentenantrag im Mitgliedstaat, sofern Sie dies nicht ausdrücklich ausschließen. Ein entsprechendes Merkblatt erhalten Sie auf Anforderung bei den Versorgungsdezernaten des NLBV.**

5.	Weitere Versorgung und Renten		
5.1	Eine andere lebenslängliche Dienstzeitversorgung (Alters- oder Hinterbliebenenversorgung) wurde		
	<input type="checkbox"/> nicht festgesetzt		<input type="checkbox"/> wie folgt festgesetzt (Festsetzungsbescheid ist beigelegt)
	Am	mit Wirkung vom	durch die Versorgungsbehörde, Aktenzeichen
			letzte monatliche Höhe der Versorgung
	Sollte die Zahlung der vorgenannten Versorgung inzwischen eingestellt worden sein, fügen Sie bitte den Bescheid über die Zahlungseinstellung bei.		
5.2	Rente aus der Sozialversicherung (Angestellten-, Arbeiterrenten-, Knappschaftsversicherung)*)		
	<input type="checkbox"/> Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung wurden nicht geleistet, so daß ein Anspruch nicht besteht.		
	<input type="checkbox"/> Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung wurden zuletzt geleistet an	Name des Rentenversicherungsträgers	
	<input type="checkbox"/> Eine Rente habe ich beantragt/ werde ich beantragen	(Monat, Jahr)	Bei
	<input type="checkbox"/> Die gesetzliche Wartezeit von 60 Monaten wurde nicht erfüllt, daher wurden die Sozialversicherungsbeiträge erstattet	von (Bescheid bitte möglichst beifügen)	
	<input type="checkbox"/> Eine Rente wurde bereits festgesetzt (Rentenbescheid mit sämtlichen Anlagen ist beigelegt):		
5.3	Sonstige Versorgungsleistungen (Renten) oder Renten aus einer gesetzlichen Unfallversicherung *)		
	Hierzu gehören eine Zusatzversorgung für Angehörige des öffentlichen Dienstes (z.B. VBL), Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder befreienden Lebensversicherung, an der sich der Arbeitgeber auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentl. Dienst mindestens zur Hälfte beteiligt hat und der Altershilfe für Landwirte. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind z. B. Berufsgenossenschaften und Landesunfallkassen / Gemeindeunfallverbände.		
	<input type="checkbox"/> Ich erhalte keine der genannten Leistungen		
	<input type="checkbox"/> Ich erhalte folgende Leistung/Ich werde folgende Leistung erhalten	Art	
	Von		
	Der Rentenbescheid	<input type="checkbox"/> ist beigelegt.	<input type="checkbox"/> wird nachgereicht.

*) Die Renten sind auch anzugeben, wenn sie abgefunden, kapitalisiert oder nicht beantragt wurden oder wenn auf sie verzichtet wurde. Dies gilt auch für Beitragerstattungen, die anstelle einer Rente oder vergleichbaren Leistung gewährt wurden.

6.	Erwerbseinkommen nach Beginn des Ruhestandes	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja, aus
	<input type="checkbox"/> einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst	<input type="checkbox"/> einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft	Ab
	Beschäftigungsstelle mit Anschrift und Aktenzeichen		voraussichtlich Euro monatlich
	<input type="checkbox"/> selbständiger Arbeit	Als	Ab
	<input type="checkbox"/> Gewerbebetrieb	<input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft	Ab
7.	Sonstige Angaben		
7.1	Wurde die Laufbahn unterbrochen?	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
	Grund		
	Wurde beim Ausscheiden eine Abfindung gewährt?	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja, in Höhe von
	Zahlende Behörde	Euro	
	Art der Leistung		
	Wurde die Abfindung zurückgezahlt?	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
			Am
7.2	Die Dienstzeit als	<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter	<input type="checkbox"/> Richterin/Richter
		<input type="checkbox"/> Berufs-soldat	Wurde
		<input type="checkbox"/> Nachversichert.	<input type="checkbox"/> nicht nachversichert.
	<input type="checkbox"/> Es liegt vor die Bescheinigung über	<input type="checkbox"/> den Aufschub der Nachversicherung.	<input type="checkbox"/> die Nachversicherung.
	Ausstellende Behörde	Datum	Aktenzeichen
7.3	Rentenbeiträge wegen einer nicht erwerbsmäßigen Pfllegetätigkeit		
	<input type="checkbox"/> Wegen der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines Pflegebedürftigen bestand in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherungspflicht für die Zeit vom _____ bis _____.		
	Die Wartezeit für die Rente ist <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt.		
	Der Versicherungsverlauf des Rentenversicherungsträgers ist <input type="checkbox"/> beigefügt <input type="checkbox"/> wird nachgereicht.		
8.	Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung gem. § 202 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch		
	<input type="checkbox"/> Ich bin nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse.		
	<input type="checkbox"/> Ich bin Mitglied folgender gesetzlichen Krankenkasse <input type="checkbox"/> und zugleich dort pflegeversichert:		
	Name, Anschrift der Krankenkasse, Aktenzeichen/Mitgliedsnummer		
9.	Die Richtigkeit und Vollständigkeit der vorstehend gemachten Angaben versichere ich pflichtgemäß. Ich weiß, dass unrichtige oder unvollständige Angaben den Entzug der Versorgung und die Rückforderung bereits gezahlter Leistungen zur Folge haben können.		
	Unterschrift	Datum	

§ 57 NBG

Versetzung in den Ruhestand vor Erreichen der Altersgrenze

Ein Beamter auf Lebenszeit oder auf Zeit kann auch ohne Nachweis der Dienstunfähigkeit auf seinen Antrag in den Ruhestand versetzt werden, wenn er

1. schwer behindert im Sinne des § 1 des Schwerbehindertengesetzes ist und das 60. Lebensjahr vollendet hat oder
2. das 63. Lebensjahr vollendet hat.

Ein im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehender Lehrer darf nur mit dem Ende des Monats in den Ruhestand versetzt werden, in dem ein Schulhalbjahr endet. Dem Antrag nach Satz 1 Nr. 1 darf nur entsprochen werden, wenn sich der Beamte unwiderruflich dazu verpflichtet, bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres aus Beschäftigungen oder Erwerbstätigkeiten durchschnittlich im Monat nicht mehr als den Betrag hinzuverdienen, der ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße (§ 14 a Abs. 1 Nr. 4 des Beamtenversorgungsgesetzes) beträgt.

§ 60 NBG

Zuständigkeiten, Beginn des Ruhestandes

(1) Beamte werden, soweit verfassungsrechtlich nichts anderes bestimmt ist, von der Landesregierung in den Ruhestand versetzt. Sie kann ihre Befugnis auf andere Stellen übertragen. Die Verfügung ist dem Beamten schriftlich bekannt zu geben; sie kann bis zum Beginn des Ruhestandes zurückgenommen werden, wenn die Versetzung in den Ruhestand nicht zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Der Ruhestand beginnt, abgesehen von den Fällen der §§ 48 und 51 bis 53, mit dem Ende des Monats, in dem die Versetzung in den Ruhestand dem Beamten mitgeteilt worden ist.

§ 65 NPersVG

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte mit:

1. Einstellung mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis nach Ablegung der Laufbahnprüfung auf Grund von Rechtsvorschriften endet (§ 40 Abs. 2 NBG),
2. Anstellung und Beförderung,
3. Übertragung eines Amtes, das mit einer Amtszulage oder Stellenzulage verbunden ist,
4. Zulassung zum Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn,
5. nicht nur vorübergehende Übertragung eines Dienstpostens, der auf Grund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist,
6. Verlängerung der Probezeit,
7. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
8. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
9. Zuweisung nach § 123a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
10. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die Beamtin oder der Beamte ihr nicht zustimmt,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
12. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
13. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf nach den §§ 39 und 40 NBG,
14. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
15. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit,
16. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Dienstposten soll mit einer Beamtin oder einem Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppe besetzt werden,
17. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub,
18. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Fortbildung,
19. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
20. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
21. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter mit:

1. Einstellung,
2. Eingruppierung, Höher- oder Herabgruppierung, Bestimmung der Fallgruppe, Zahlung tariflicher oder außertariflicher Zulagen,

3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
4. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
6. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
7. Zuweisung nach tarifrechtlichen Regelungen entsprechend § 123a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
8. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die oder der Beschäftigte ihr nicht zustimmt,
9. ordentliche Kündigung einschließlich Änderungskündigung,
10. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
11. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung,
12. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung,
13. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
14.
 - a) Aufstellung von Richtlinien über die Gewährung des Bildungsurlaubs nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz,
 - b) Entscheidung, in welcher Reihenfolge mehrere Bewerberinnen und Bewerber Bildungsurlaub erhalten,
 - c) Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs, falls ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Dienststelle nicht erreichbar ist,
15. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Arbeitsplatz soll mit einer oder einem Beschäftigten der entsprechenden Vergütungs- oder Lohngruppe besetzt werden,
16. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsbefreiung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub und Bildungsurlaub,
17. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
18. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf personelle Maßnahmen sowie Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 16 und Absatz 2 Nr. 15 für:

1. Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte, soweit Stellen der Besoldungsgruppe A 16, der Besoldungsordnungen B und der Besoldungsordnungen R von der Besoldungsgruppe R 3 an aufwärts sowie entsprechender Vergütungsgruppen betroffen sind,

2. Leiterinnen oder Leiter von Dienststellen und ständige Vertreterinnen oder Vertreter sowie Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten der Dienststelle entscheiden,
 3. Beschäftigte, die nach Umfang und Gewicht ihres Aufgabenbereichs überwiegend künstlerisch oder wissenschaftlich tätig sind, sofern für deren Beschäftigung die Beurteilung der künstlerischen oder wissenschaftlichen Befähigung entscheidend ist.
- (4) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen
1. im Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht, Disziplinarrecht, Recht der freien Heilfürsorge sowie bei der Festsetzung von Vergütung und Lohn, soweit nicht in den Absätzen 1 und 2 etwas anderes bestimmt ist,
 2. von Abordnungen und Umsetzungen, die auf einen Reform- oder Umstrukturierungskonzept beruhen,
 - a) das auch mindestens Rahmenbedingungen für den notwendigen personellen Vollzug enthält und
 - b) an dessen Ausarbeitung die bei den für den personellen Vollzug zuständigen Dienststellen gebildeten Personalräte oder an ihrer Stelle die zuständigen Stufenvertretungen oder von diesen bestimmte Mitglieder beteiligt waren, wenn diese den in Buchstabe a genannten Teilen des Konzepts zugestimmt haben.

Eintritt in den Ruhestand von Beamtinnen und Beamten bei Erreichen der Altersgrenze	25
--	-----------

1. Allgemeine Hinweise

Im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehende Lehrkräfte treten mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem das Schulhalbjahr endet, in welchem sie das 65. Lebensjahr vollenden.

2. Hinweise zum Verfahren

Vor dem Eintritt in den Ruhestand ist den Lehrkräften rechtzeitig ein Fragebogen zu übersenden. Obwohl der Eintritt in den Ruhestand kraft Gesetzes erfolgt, erhalten die Lehrkräfte gemäß Nummer 1 der VV zu § 51 NBG (eine Verfügung und) eine Urkunde. Die Urkunde hat nur deklaratorische Bedeutung.

Die Aushändigung der Verfügung und der Urkunde erfolgt spätestens am 31. Juli bzw. 31. Januar. Eine Durchschrift der Verfügung ist zusammen mit der Personalakte und dem o.a. Fragebogen dem NLBV zu übersenden. Eine Beteiligung der Personalvertretung ist nicht erforderlich.

a) Muster Verfügung:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Sie treten mit Ablauf des Monats ... in den Ruhestand. Für die Zukunft wünsche ich Ihnen Gesundheit und Wohlergehen.

Die Urkunde werden Sie rechtzeitig erhalten.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Durchschrift für das NLBV

Buchungsstelle: Kapitel, Titel

Geburtsdatum:

Die Personalakte ist beigelegt.

b) Muster Urkunde:

Im Namen des Landes Niedersachsen

Herr/Frau

Amtsbezeichnung

Vorname, Name

tritt nach Erreichen der Altersgrenze

mit Ablauf des Monats (Monat/Jahr)

in den Ruhestand.

Für seine/ihre treuen Dienste

spreche ich ihm/ihr Dank und Anerkennung aus.

Ort, Datum

Siegel

Im Namen des Landes Niedersachsen

Schule

Im Auftrage

c) Muster Originalurkunde

siehe Anlage

III. Beispiele

Eine Lehrkraft ist am 21. April 1949 geboren, vollendet das 65. Lebensjahr am 20. April 2014 und tritt daher mit Ablauf des 31. Juli 2014 in den Ruhestand.

Eine Lehrkraft vollendet am 20. August 2014 das 65. Lebensjahr und tritt daher mit Ablauf des 31. Januar 2015 in den Ruhestand.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 51 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- Verwaltungsvorschriften zu § 51 NBG vom 25. November 1992 (Nds. MBl. 1993, S. 93)

Herr/Frau

tritt nach Erreichen der Altersgrenze
mit Ablauf des Monats
in den Ruhestand.

Für seine/ihre treuen Dienste
spreche ich ihm/ihr Dank und Anerkennung aus.

Musterhausen, . Dezember 2007

Im Namen des Landes Niedersachsen
Schule

Im Auftrage

Name, Vorname, ggf. Geburtsname			Amtsbezeichnung
Geburtsdatum	Geburtsort	letzte Beschäftigungsstelle	Beginn des Ruhestandes
Anschrift nach Eintritt in den Ruhestand			Telefon (tagsüber)
Geldinstitut nach Eintritt in den Ruhestand		Kontonummer	Bankleitzahl

**Niedersächsisches Landesamt
für Bezüge und Versorgung**

30149 Hannover

**Fragebogen zur Gewährung von Versorgung
an Beamtinnen oder Beamte, Richterinnen oder Richter des Landes**

Bitte füllen Sie diesen Fragebogen sorgfältig aus und senden ihn an Ihre Personaldienststelle zurück.

1.1 **Angaben über den Familienstand** ledig

verheiratet seit	Verwitwet seit	getrennt lebend seit	geschieden seit	wiederverheiratet seit	Eingetragene Lebenspartnerschaft seit
------------------	----------------	----------------------	-----------------	------------------------	---------------------------------------

1.2 **Angaben über den Ehegatten**

Name, Vorname, Geburtsname, Geburtsdatum

Mein(e) Ehegatte(in) ist erwerbstätig nein ja und zwar

Als Beamte(r)/Anwärter(in) Richter(in) Berufssoldat(in) Soldat(in) auf Zeit Angestellte(r) Lohnempfänger(in)

Sie/ Er ist vollbeschäftigt teilzeitbeschäftigt Wochenstunden ohne Bezüge beurlaubt Empfänger(in) von Krankengeld

Mein(e) Ehegatte(in) ist Versorgungsempfänger(in) nein ja, und zwar seit

Mein(e) Ehegatte(in) ist Renteneempfänger(in) nein ja, und zwar seit

bei (Arbeitgeber, Pensionsbehörde, bzw. zahlende Stelle, Aktenzeichen, Anschrift)

1.3 **Nur von Ledigen oder Geschiedenen auszufüllen**

Ich bin meinem (früheren) Ehepartner zum Unterhalt verpflichtet nein ja Nachweise sind beigefügt (z. B. Urteil, Vergleich)

Folgende Personen (hierzu gehören auch eigene volljährige Kinder) habe ich nicht nur vorübergehend in meine Wohnung aufgenommen oder auf meine Kosten anderweitig untergebracht, ohne dass dadurch die häusliche Verbindung aufgehoben wurde. Ich gewähre diesen Personen Unterhalt, weil ich gesetzlich oder sittlich hierzu verpflichtet bin oder aus beruflichen oder gesundheitlichen Gründen ihrer Hilfe bedarf (Nachweise sind beigefügt).

Name, Vorname, geb. am	Einkünfte der aufgenommenen Person	Unterhaltsleistungen Dritter
Name, Vorname, geb. am	Einkünfte der aufgenommenen Person	Unterhaltsleistungen Dritter

Begründung

2.

Werdegang		
<p>Tragen Sie bitte in zeitlicher Reihenfolge ein: Zeiten ab Vollendung des 17. Lebensjahres die vor der Berufung in das Beamten- bzw. Richterverhältnis liegen, in denen Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> - sich in der Berufsausbildung (z.B. Studium, praktische Ausbildung) befanden, - als Arbeiter(in) oder Angestellte(r) in der Privatwirtschaft oder als Selbständige(r) tätig waren, - als Arbeiter(in) oder Angestellte(r) im öffentlichen Dienst standen, - als Soldat der Bundeswehr, der Nationalen Volksarmee oder im Vollzugsdienst der Polizei Dienst leisteten oder Ihrer Wehrpflicht genügten, - in einem Mitgliedstaat der EU oder der EWR oder der Schweiz versicherungspflichtig beschäftigt waren*). <p>Bitte geben Sie auch beschäftigungslose Zeiten an, sowie Zeiten einer Freistellung vom Dienst und Teilzeitbeschäftigung.</p>		
<p>In dem nachfolgend geschilderten Werdegang können Zeiten enthalten sein, die nicht von Amts wegen, sondern nur auf Antrag als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden können. Dazu gehören im wesentlichen nach dem jeweils maßgebenden Laufbahnrecht in erster Linie vor der erstmaligen Berufung in das Beamten- bzw. Richterverhältnis liegende Lehr-, Ausbildungs- oder Angestelltenzeiten.</p> <p>Ich beantrage hiermit, die nachfolgend genannten anrechenbaren Zeiten als ruhegehaltfähig zu berücksichtigen, soweit es für meine beamtenrechtliche Versorgung nicht nachteilig ist.</p>		
<p>Soweit Nachweise über die einzelnen Dienst- und Beschäftigungszeiten <u>nicht</u> bereits zu den Personal- und Be- soldungsakten eingereicht wurden, fügen Sie die Unterlagen bitte bei. (Sollte der bereitgestellte Platz nicht ausrei- chen, fügen Sie bitte ein zusätzliches Blatt bei)</p>		
<p>Vollendung des 17. Lebensjahres (Geburtstag + 17 Jahre):</p>		
Beschäftigungs- oder Dienstverhält- nis nach vorstehender Erläuterung	Genauere Angabe der Schule, Hochschule, Beschäftigungs- oder Dienststelle	von bis (genaue Daten, nicht nur Jahre)
<p>3. Laufbahn als Beamtin oder Beamter bzw. Richterin oder Richter</p>		
Erstmalige Berufung in das Beamten- bzw. Richterverhältnis (einschl. Be- amter auf Widerruf im Vorbereitungsdienst, Beamter a. Probe)	mit Wirkung vom	Datum
<p>4. Berufung zum Beamten/Richter auf Lebenszeit am</p>		Datum
<p>Amtsbezeichnung</p>		
<p>- soweit nicht im unmittelbaren niedersächsischen Landesdienst -</p>		
Beschäftigungs- oder Dienstver- hältnis, Amtsbezeichnungen	Genauere Angabe der Beschäftigungs- oder Dienststelle	von bis (genaue Daten, nicht nur Jahre)

*) **Zeiten im deutschen Beamtenverhältnis werden in der EU, den EWR-Staaten und der Schweiz, in denen Sozialversicherungsbeiträge entrichtet wurden, zur Erfüllung von Wartezeiten oder von anderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen verwendet. Gleichzeitig gilt der Eintritt in den Ruhestand als Rentenantrag im Mitgliedstaat, sofern Sie dies nicht ausdrücklich ausschließen. Ein entsprechendes Merkblatt erhalten Sie auf Anforderung bei den Versorgungsdezernaten des NLBV.**

5. **Weitere Versorgung und Renten**

5.1 Eine andere lebenslängliche Dienstzeitversorgung (Alters- oder Hinterbliebenenversorgung) wurde

nicht festgesetzt wie folgt festgesetzt (Festsetzungsbescheid ist beigefügt)

Am	mit Wirkung vom	durch die Versorgungsbehörde, Aktenzeichen	letzte monatliche Höhe der Versorgung

Sollte die Zahlung der vorgenannten Versorgung inzwischen eingestellt worden sein, fügen Sie bitte den Bescheid über die Zahlungseinstellung bei.

5.2 Rente aus der Sozialversicherung (Angestellten-, Arbeiterrenten-, Knappschaftsversicherung)*)

Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung wurden nicht geleistet, so dass ein Anspruch nicht besteht.

Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung wurden zuletzt geleistet an Name des Rentenversicherungsträgers

Eine Rente habe ich beantragt/ werde ich beantragen (Monat, Jahr) Bei

Die gesetzliche Wartezeit von 60 Monaten wurde nicht erfüllt, daher wurden die Sozialversicherungsbeiträge erstattet von (Bescheid bitte möglichst beifügen)

Eine Rente wurde bereits festgesetzt (Rentenbescheid mit **sämtlichen Anlagen** ist beigefügt):

5.3 Sonstige Versorgungsleistungen (Renten) oder Renten aus einer gesetzlichen Unfallversicherung *)

Hierzu gehören eine Zusatzversorgung für Angehörige des öffentlichen Dienstes (z.B. VBL), Leistungen aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder befreienden Lebensversicherung, an der sich der Arbeitgeber auf Grund eines Beschäftigungsverhältnisses im öffentl. Dienst mindestens zur Hälfte beteiligt hat und der Altershilfe für Landwirte. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung sind z. B. Berufsgenossenschaften und Landesunfallkassen / Gemeindeunfallverbände.

Ich erhalte keine der genannten Leistungen

Ich erhalte folgende Leistung/Ich werde folgende Leistung erhalten Art

Von

Der Rentenbescheid ist beigefügt. wird nachgereicht.

*) Die Renten sind auch anzugeben, wenn sie abgefunden, kapitalisiert oder nicht beantragt wurden oder wenn auf sie verzichtet wurde. Dies gilt auch für Beiträgerstattungen, die anstelle einer Rente oder vergleichbaren Leistung gewährt wurden.

6.	Erwerbseinkommen nach Beginn des Ruhestandes		<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja, aus
	<input type="checkbox"/> einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst	<input type="checkbox"/> einer Beschäftigung in der Privatwirtschaft	Ab	
	Beschäftigungsstelle mit Anschrift und Aktenzeichen		voraussichtlich Euro monatlich	
	<input type="checkbox"/> selbständiger Arbeit	Als	Ab	
	<input type="checkbox"/> Gewerbebetrieb	<input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft	Ab	
7.	Sonstige Angaben			
7.1	Wurde die Laufbahn unterbrochen?		<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
	Grund		von - bis	
	Wurde beim Ausscheiden eine Abfindung gewährt?		<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja, in Höhe von
	Zahlende Behörde	Art der Leistung		Euro
	Wurde die Abfindung zurückgezahlt?		<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
			Am	
7.2	Die Dienstzeit als	<input type="checkbox"/> Beamtin/Beamter	<input type="checkbox"/> Richterin/Richter	<input type="checkbox"/> Berufssoldat
		Wurde		
		<input type="checkbox"/> Nachversichert.	<input type="checkbox"/> nicht nachversichert.	
	<input type="checkbox"/> Es liegt vor die Bescheinigung über	<input type="checkbox"/> den Aufschub der Nachversicherung.	<input type="checkbox"/> die Nachversicherung.	
	Ausstellende Behörde	Datum	Aktenzeichen	
7.3	Rentenbeiträge wegen einer nicht erwerbsmäßigen Pflgetätigkeit			
	<input type="checkbox"/> Wegen der nicht erwerbsmäßigen Pflege eines Pflegebedürftigen bestand in der gesetzlichen Rentenversicherung Versicherungspflicht für die Zeit vom _____ bis _____.			
	Die Wartezeit für die Rente ist <input type="checkbox"/> erfüllt <input type="checkbox"/> nicht erfüllt.			
	Der Versicherungsverlauf des Rentenversicherungsträgers ist <input type="checkbox"/> beigefügt <input type="checkbox"/> wird nachgereicht.			
8.	Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung gem. § 202 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch			
	<input type="checkbox"/> Ich bin nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse.			
	<input type="checkbox"/> Ich bin Mitglied folgender gesetzlichen Krankenkasse		<input type="checkbox"/> und zugleich dort pflegeversichert:	
	Name, Anschrift der Krankenkasse, Aktenzeichen/Mitgliedsnummer			
9.	Die Richtigkeit und Vollständigkeit der vorstehend gemachten Angaben versichere ich pflichtgemäß. Ich weiß, dass unrichtige oder unvollständige Angaben den Entzug der Versorgung und die Rückforderung bereits gezahlter Leistungen zur Folge haben können.			
	Unterschrift		Datum	

§ 51 NBG

Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze

(1) Der Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit tritt mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem er die Altersgrenze erreicht. Er erreicht sie, soweit nichts anderes gesetzlich bestimmt ist, mit Vollendung des 65. Lebensjahres.

(2) Ein im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stehender Lehrer tritt mit dem Ende des Monats in den Ruhestand, in dem das Schulhalbjahr endet, in welchem er die Altersgrenze erreicht.

(3) Ein Beamter im einstweiligen Ruhestand befindet sich von dem Zeitpunkt ab, in dem ein Beamter auf Lebenszeit nach den Absätzen 1 und 2 in den Ruhestand tritt, dauernd im Ruhestand.

Verwaltungsvorschriften vom 25. November 1992 (Nds. MBl. 1993 S. 93)

Zu § 51 NBG: Eintritt in den Ruhestand bei Erreichen der Altersgrenze

1. Über den Eintritt in den Ruhestand erhält die Beamtin oder der Beamte eine Urkunde. Die Erteilung der Urkunde ist auf den Eintritt in den Ruhestand ohne Einfluss, der Ruhestand tritt kraft Gesetz ein.
2. Beamtinnen und Beamte, die am ersten Tag eines Kalendermonats geboren sind, erreichen die Altersgrenze bereits mit Ablauf des letzten Tages des vorhergehenden Monats.
3. Unter den Begriff „Lehrer“ (§ 51 Abs. 2) fallen auch die Leiterinnen und Leiter der Schulen.
4. Den in den einstweiligen Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ist im Fall des § 51 Abs. 3 schriftlich bekannt zu geben, von welchem Zeitpunkt an sie sich im dauernden Ruhestand befinden.

I. Allgemeine Hinweise

Der Eintritt in den Ruhestand kann mit Zustimmung der Beamtinnen und Beamten über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, längstens bis zum vollendeten 68. Lebensjahr hinausgeschoben werden, wenn es im dienstlichen Interesse liegt (§ 52 NBG).

II. Hinweise zum Verfahren

Das Hinausschieben der Altersgrenze bedarf der Zustimmung der Beamtinnen und Beamten, kann also nicht gegen ihren Willen erfolgen.

Weiter muss ein dienstliches Interesse vorliegen. Das ist der Fall, wenn aus konkreten Gründen der Organisation und des Personaleinsatzes die Fortführung übertragener Dienstaufgaben durch die vor der Altersgrenze stehenden Beamtinnen und Beamten erforderlich oder in besonderem Maße zweckmäßig ist, z.B. zur Fortführung eines vor dem Abschluss stehenden Projektes (Da Lehrkräfte ohnehin erst zum Ende des Schuljahres bzw. des Schulhalbjahres in den Ruhestand treten, ist bei ihnen ein dienstliches Interesse am Hinausschieben der Altersgrenze in aller Regel nicht gegeben).

Zu beachten sind die in § 52 NBG genannten Fristen. Jede einzelne Entscheidung darf den Zeitraum eines Jahres nicht überschreiten; mit Vollendung des 68. Lebensjahres treten die beamteten Lehrkräfte zum Ende des Schuljahres/-halbjahres endgültig in den Ruhestand. Die Entscheidung ergeht als Verwaltungsakt, der schriftlich bekannt zu geben ist.

Sind die Beamtinnen und Beamten bereits nach § 51 NBG kraft Gesetzes in den Ruhestand getreten, ist ein Hinausschieben der Altergrenzen nach § 62 NBG nicht mehr möglich.

Die Entscheidung bedarf der Mitbestimmung des Personalrates nach § 65 Abs. 1 Nr. 12 NPersVG.

III. Beispiele

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Der Eintritt einer Lehrkraft in den Ruhestand vermag für sich genommen ein Hinausschieben der Altersgrenze nicht zu rechtfertigen. Eine solche Maßnahme kann nur in Betracht kommen, wenn z. B. die Unterrichtsversorgung der Schule nach dem Personalabgang nicht über Abordnungen, Versetzungen oder mangels Bewerbung einer geeigneten Lehrkraft durch Neueinstellung sowie anderen personalwirtschaftliche Maßnahme gesichert werden kann, so dass die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nachhaltig beeinträchtigt würde.

Zurzeit stehen für den Landkreis ... drei Bewerber mit der Lehrbefähigung Physik und Technik zur Verfügung.

Ein dienstliches Interesse für das Hinausschieben der Altersgrenze liegt daher nicht vor.

Ein ausschließlich pädagogisches Interesse reicht für eine Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus nicht aus.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 52 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 52 NBG

Hinausschieben der Altersgrenze

(1) Wenn es im dienstlichen Interesse liegt, kann der Eintritt in den Ruhestand mit Zustimmung des Beamten über das vollendete 65. Lebensjahr hinaus um eine bestimmte Frist, die jeweils ein Jahr nicht übersteigen darf, hinausgeschoben werden, jedoch nicht länger als bis zum vollendeten 68. Lebensjahr. Unter den gleichen Voraussetzungen kann der Eintritt in den Ruhestand bei einer gesetzlich bestimmten früheren Altersgrenze um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden. § 51 Abs. 2 gilt entsprechend.

(2) Die Entscheidung trifft die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichen der Altersgrenze; Entscheidung über die Weiterbeschäftigung über das 65. Lebensjahr hinaus	27
---	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Das Arbeitsverhältnis von Angestellten endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die Angestellten das 65. Lebensjahr vollenden (bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis mit Ende des Monats in dem das Schulhalbjahr endet, in dem sie das 65. Lebensjahr vollenden – SR 2 BAT -).

Eine Weiterbeschäftigung ist gem. § 60 Abs. 2 BAT möglich. Ein Arbeitsvertrag sollte befristet werden.

II. Hinweise zum Verfahren

Die Aushändigung der Verfügung und der Urkunde (bei Lehrkräften im Angestelltenverhältnis) erfolgt spätestens am 31. Juli oder 31. Januar. Eine Durchschrift der Verfügung ist dem NLBV zu übersenden.

Eine Weiterbeschäftigung sollte jedoch nur in begründeten Ausnahmefällen erfolgen. In diesen Fällen ist die Personalvertretung zu beteiligen.

a) Muster Verfügung:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Sie erreichen mit Vollendung des 65. Lebensjahres die Altergrenze; das Arbeitsverhältnis endet daher mit Ablauf des Monats (Monat/Jahr). Für die Zukunft wünsche ich Ihnen Gesundheit und Wohlergehen.

Eine Dankurkunde ist beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Durchschrift für das NLBV

Buchungsstelle: Kapitel, Titel
Geburtsdatum:
Falls möglich Personalnummer:

b) Muster Urkunde

Im Namen des Landes Niedersachsen
Herr/Frau
Vorname, Name
scheidet mit Ablauf des Monats (Monat/Jahr)
aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Für seine/ihre treuen Dienste
spreche ich ihm/ihr Dank und Anerkennung aus.

Ort, Datum
Siegel

Im Namen des Landes Niedersachsen
Schule
Im Auftrage

c) Muster Originalurkunde

siehe Anlage

III. Beispiele

Eine Lehrkraft im Angestelltenverhältnis ist am 21. April 1949 geboren. Sie vollendet das 65. Lebensjahr am 20. April 2014. Das Arbeitsverhältnis endet am 31. Juli 2014.

Eine Lehrkraft im Angestelltenverhältnis vollendet am 20. August 2014 das 65. Lebensjahr. Das Arbeitsverhältnis endet am 31. Januar 2015.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 60 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)

Herr / Frau

scheidet mit Ablauf des Monats
aus dem Arbeitsverhältnis aus.

Für seine/ihre treuen Dienste
spreche ich ihm/ihr Dank und Anerkennung aus.

Musterhausen, . Dezember 2007

Im Namen des Landes Niedersachsen
Schule

§ 60 BAT

Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Erreichung der Altersgrenze, Weiterbeschäftigung

(1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Angestellte das fünfundsiebzigste Lebensjahr vollendet hat.

(2) Soll der Angestellte, dessen Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 geendet hat, ausnahmsweise weiterbeschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Angestellten entspricht. Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.

Sind die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung laufender Bezüge aus der Rentenversicherung oder einer Altersversorgung eines von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitgebers oder einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts, die diesen oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts anwendet, in dem in Absatz 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Angestellte, wenn er noch voll leistungsfähig ist, bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

(3) Absatz 2 Unterabs. 1 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend für Angestellte, die nach Vollendung des fünfundsiebzigsten Lebensjahres eingestellt werden.

I. Allgemeine Hinweise

Nach § 81 Abs. 1 NBG dürfen Beamtinnen und Beamte dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben, es sei denn, sie sind wegen Krankheit oder aus anderen Gründen verhindert, ihre Dienstpflichten zu erfüllen. Nach den Verwaltungsvorschriften zu § 81 NBG haben Beamtinnen und Beamte, die wegen Krankheit dem Dienst fernbleiben, der Dienststelle die Erkrankung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Dienstunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, ist im Allgemeinen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Bei längerer Erkrankung kann der Dienstvorgesetzte wiederholt eine ärztliche Bescheinigung verlangen.

II. Hinweise zum Verfahren

Da es im Ermessen des Dienstherrn steht, ob die Beamtinnen und Beamten den Nachweis ihrer Dienstunfähigkeit durch ein Attest eines frei praktizierenden Arztes oder eines Amtsarztes zu erbringen haben, kann der Dienstvorgesetzte ebenfalls die Bestätigung eines privatärztlichen Attestes durch den Amtsarzt oder sogar die amtsärztliche Untersuchung der Beamtinnen und Beamten durch einen Amtsarzt anordnen. Allerdings ist der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz zu wahren. Die Beamtinnen und Beamten sind verpflichtet, einer derartigen Anordnung Folge zu leisten.

Die oben genannten Maßnahmen stellen Verwaltungsakte dar, die mit Klage vor den Verwaltungsgerichten angefochten werden können. Daraus folgt, dass die Lehrkräfte in der Regel vor Erlass der Anordnung schriftlich oder mündlich angehört werden müssen und ihnen Gelegenheit zu geben ist, sich zu den Tatsachen, die evt. zu der Anordnung der Attestvorlage führen werden, zu äußern.

In der Regel sind die Maßnahmen zu begründen, d. h. den Lehrkräften sind die wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Gründe mitzuteilen, die zu der Anordnung geführt haben. Die Begründung ist allerdings entbehrlich, wenn ihnen die Gründe bereits aus der Anhörung hinreichend bekannt sind, bzw. wenn die Gründe offenkundig sind. Aus der Anordnungsverfügung

muss erkennbar sein, dass der Dienstvorgesetzte nach pflichtgemäßem Ermessen entschieden hat.

Da nach § 80 Abs. 1 VwGO Widerspruch und Anfechtungsklage aufschiebende Wirkung haben, sollte mit der Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung zugleich die sofortige Vollziehung angeordnet werden. Die Anordnung der sofortigen Vollziehung muss allerdings immer gesondert begründet werden. Diese Begründung muss eindeutig erkennen lassen, dass eine konkrete Einzelfallprüfung vorgenommen wurde, die ergeben hat, dass das besondere öffentliche Interesse an der Durchsetzung der Verfügung die privaten Belange der Beamtinnen und Beamten überwiegt. Das besondere öffentliche Interesse des Dienstvorgesetzten besteht in der Regel darin, sicherzustellen, dass die Beamtinnen und Beamten ihre Anwesenheitspflichten nicht durch häufige, kurzfristige mit Krankheit entschuldigte, medizinisch aber nicht begründete Abwesenheit verletzen. Demgegenüber bestehen die privaten Belange der Beamtinnen und Beamten darin, nicht über Maßen mit der Pflicht belegt zu werden, bei Erkrankung stets und sofort einen Arzt oder gar Amtsarzt aufsuchen zu müssen.

Kommen die Beamtinnen und Beamten den ihnen aufgetragenen (bestandskräftigen) Anordnungen nicht nach, fehlen sie also krankheitsbedingt, ohne das erforderliche Attest vorzulegen, so verlieren sie kraft Gesetzes für die Zeit des Fernbleibens die anteiligen Dienstbezüge. Das Besoldungsdienstalter wird für die Zeit des Fernbleibens hinausgeschoben; diese Zeit ist auch nicht ruhegehaltfähig. Diese besoldungsrechtlichen Konsequenzen schließen eine disziplinarische Ahndung nicht aus. Auf diese Folgen sollten die Lehrkräfte schon mit der Anordnung hingewiesen werden (siehe Kapitel 66).

III. Beispiele

Im Einzelfall können Zweifel an der Erkrankung der Beamtinnen und Beamten bestehen, die den Beweiswert der Dienstunfähigkeitsbescheinigung des behandelnden Arztes in Frage stellen. Dies gilt insbesondere für den Fall, dass die Dienstunfähigkeitsbescheinigung

- ohne vorausgegangene ärztliche Untersuchung,
- in Unkenntnis der speziellen Anforderungen an die Beamtinnen und Beamten und deren Arbeitsplätze sowie anderweitiger Verwendungsmöglichkeiten,
- aufgrund auch für den medizinischen Laien erkennbaren leichteren Verletzungen ausgestellt worden ist.

Darüber hinaus gibt es Gründe für die Annahme, dass dem vorgelegten privatärztlichen Attest kein besonderer Beweiswert für die Erkrankung beizumessen ist, wenn die Beamtinnen und Beamten

- entsprechend eindeutige Erklärungen vor ihren Erkrankungen abgegeben hatten (angekündigtes Krankfeiern),
- dem Dienst nach Ablehnung eines Erholungs-, Sonderurlaubs- oder Dienstbefreiungsantrages fernbleiben,
- wiederholt während ihres Erholungsurlaubes erkranken,
- während ihrer Erkrankung an Vergnügungs- oder Sportaktivitäten, Demonstrationen, Umzügen o. ä. teilnehmen oder Nebentätigkeiten nachgehen,
- in der Vergangenheit nicht unwesentliche kurzfristige Fehlzeiten aufzuweisen hatten,
- in der Vergangenheit eine Diskrepanz zwischen der amtsärztlichen und der privatärztlichen Beurteilung ihrer Dienstfähigkeit festgestellt werden musste.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 81 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 81 NBG

Fernbleiben vom Dienst

(1) Der Beamte darf dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben, es sei denn, dass er wegen Krankheit oder aus anderen Gründen unfähig oder durch eine vorgehende gesetzliche Verpflichtung gehindert ist, seine Dienstpflichten zu erfüllen. Der Beamte hat seinen unmittelbaren Dienstvorgesetzten unverzüglich von seiner Verhinderung zu unterrichten. Die Dienstunfähigkeit wegen Krankheit ist auf Verlangen nachzuweisen.

(2) Wenn der Beamte im Fall einer Krankheit seinen Wohnort verlässt, hat er seiner Dienststelle hiervon Kenntnis zu geben.

I. Allgemeine Hinweise

Auch Angestellte sind nach § 37 a BAT verpflichtet, eine Erkrankung dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und die voraussichtliche Dauer mitzuteilen. Bei einer Erkrankung, die länger als drei Kalendertage dauert, ist spätestens am darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag ein ärztliches Attest vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Nach Ablauf der im Attest bezeichneten voraussichtlichen Dauer der Erkrankung darf der Arbeitgeber ein neues Attest verlangen.

Eine amtsärztliche Untersuchung von Angestellten kommt nicht in Betracht. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 7 Abs. 2 BAT durch eine amtsärztliche Untersuchung feststellen lassen, ob die Angestellten dienstfähig sind. Eine Überprüfung privatärztlicher Atteste soll diese Vorschrift aber nicht ermöglichen. Stattdessen können die Arbeitgeber nach § 275 Abs. 1 a SGB V von der Krankenkasse, bei der die Arbeitnehmer krankenversichert sind, verlangen, dass diese eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt.

II. Hinweise zum Verfahren

Die zuständige Krankenkasse kann durch formloses Schreiben um ein Gutachten des Medizinischen Dienstes gebeten werden.

III. Beispiele

Erforderlich sind Zweifel an der von dem behandelnden Arzt festgestellten Arbeitsunfähigkeit der Angestellten. Außer den bereits unter zu den Beamtinnen und Beamten genannten Beispielen kommen die Regelfälle des § 275 Abs. 1 a lit. a. und b. SGB V in Betracht.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 37a Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 275 Sozialgesetzbuch V (SGB V)

§ 37 a BAT

Anzeige- und Nachweispflichten

(1) In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 1 und 3 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Angestellte eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauf folgenden allgemeinen Arbeitstag der Dienststelle oder des Betriebes vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Angestellte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Hält sich der Angestellte bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, ist er darüber hinaus verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen. Darüber hinaus ist der Angestellte, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Angestellter in das Inland zurück, ist er verpflichtet, dem Arbeitgeber seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Fortzahlung der Bezüge zu verweigern, solange der Angestellte die von ihm nach Unterabsatz 1 vorzulegende ärztliche Bescheinigung nicht vorlegt oder den ihm nach Unterabsatz 2 obliegenden Verpflichtungen nicht nachkommt, es sei denn, dass der Angestellte die Verletzung dieser ihm obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

(2) In den Fällen des § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 bzw. des § 71 Abs. 1 Unterabs. 1 ist der Angestellte verpflichtet, dem Arbeitgeber den Zeitpunkt des Antritts der Maßnahme, die voraussichtliche Dauer und die Verlängerung der Maßnahme unverzüglich mitzuteilen und ihm

- a) eine Bescheinigung über die Bewilligung der Maßnahme durch einen Sozialleistungsträger nach § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 1 oder

- b) eine ärztliche Bescheinigung über die Erforderlichkeit der Maßnahme im Sinne § 37 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 bzw. § 71 Abs. 1 Unterabs. 2 Satz 2 unverzüglich vorzulegen. Absatz 1 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

§ 275 SGB V

Begutachtung und Beratung

(1) Die Krankenkassen sind in den gesetzlich bestimmten Fällen oder wenn es nach Art, Schwere, Dauer oder Häufigkeit der Erkrankung oder nach dem Krankheitsverlauf erforderlich ist, verpflichtet,

1. bei Erbringung von Leistungen, insbesondere zur Prüfung von Voraussetzungen, Art und Umfang der Leistung, sowie bei Auffälligkeiten zur Prüfung der ordnungsgemäßen Abrechnung,
2. zur Einleitung von Leistungen zur Teilhabe, insbesondere zur Koordinierung der Leistungen und Zusammenarbeit der Rehabilitationsträger nach den §§ 10 bis 12 des Neunten Buches, im Benehmen mit dem behandelnden Arzt,
3. bei Arbeitsunfähigkeit
 - a) zur Sicherung des Behandlungserfolgs, insbesondere zur Einleitung von Maßnahmen der Leistungsträger für die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, oder
 - b) zur Beseitigung von Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit, eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung (Medizinischer Dienst) einzuholen.

(1a) Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit nach Absatz 1 Nr. 3 Buchstabe b sind insbesondere in Fällen anzunehmen, in denen

- a) Versicherte auffällig häufig oder auffällig häufig nur für kurze Dauer arbeitsunfähig sind oder der Beginn der Arbeitsunfähigkeit häufig auf einen Arbeitstag am Beginn oder am Ende einer Woche fällt oder
- b) die Arbeitsunfähigkeit von einem Arzt festgestellt worden ist, der durch die Häufigkeit der von ihm ausgestellten Bescheinigungen über Arbeitsunfähigkeit auffällig geworden ist.

Die Prüfung hat unverzüglich nach Vorlage der ärztlichen Feststellung über die Arbeitsunfähigkeit zu erfolgen. Der Arbeitgeber kann verlangen, dass die Krankenkasse eine gutachtliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes zur Überprüfung der Arbeitsunfähigkeit einholt. Die Krankenkasse kann von einer Beauftragung des Medizinischen Dienstes absehen, wenn sich die medizinischen Voraussetzungen der Arbeitsunfähigkeit eindeutig aus den der Krankenkasse vorliegenden ärztlichen Unterlagen ergeben.

(1b) Der Medizinische Dienst überprüft bei Vertragsärzten, die nach § 106 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 geprüft werden, stichprobenartig und zeitnah Feststellungen der Arbeitsunfähigkeit. Die in § 105 Abs. 2 Satz 4 genannten Vertragspartner vereinbaren das Nähere.

(2) Die Krankenkassen haben durch den Medizinischen Dienst prüfen zu lassen

1. die Notwendigkeit der Leistungen nach den §§ 23, 24, 30 und 41 unter Zugrundelegung eines ärztlichen Behandlungsplans vor Bewilligung und bei beantragter Verlängerung; die Spitzenverbände der Krankenkassen können gemeinsam und einheitlich Ausnahmen zulassen, wenn Prüfungen nach Indikation und Personenkreis nicht notwendig erscheinen; dies gilt insbesondere für Leistungen zur medizinischen Rehabilitation im Anschluss an eine Krankenhausbehandlung (Anschlussheilbehandlung),
2. (entfällt),
3. bei Kostenübernahme einer Behandlung im Ausland, ob die Behandlung einer Krankheit nur im Ausland möglich ist (§ 18),
4. ob und für welchen Zeitraum häusliche Krankenpflege länger als vier Wochen erforderlich ist (§ 37 Abs. 1),
5. ob Versorgung mit Zahnersatz aus medizinischen Gründen ausnahmsweise unaufschiebbar ist (§ 27 Abs. 2).

(3) Die Krankenkassen können in geeigneten Fällen durch den Medizinischen Dienst prüfen lassen

1. die medizinischen Voraussetzungen für die Durchführung der kieferorthopädischen Behandlung (§ 29),
2. vor Bewilligung eines Hilfsmittels, ob das Hilfsmittel erforderlich ist (§ 33); der Medizinische Dienst hat hierbei den Versicherten zu beraten; er hat mit den Orthopädischen Versorgungsstellen zusammenzuarbeiten,
3. bei Dialysebehandlung, welche Form der ambulanten Dialysebehandlung unter Berücksichtigung des Einzelfalls notwendig und wirtschaftlich ist.

(3a) Ergeben sich bei der Auswertung der Unterlagen über die Zuordnung von Patienten zu den Behandlungsbereichen nach § 4 der Psychiatrie-Personalverordnung in vergleichbaren Gruppen Abweichungen, so können die Landesverbände der Krankenkassen und die Verbände der Ersatzkassen die Zuordnungen durch den Medizinischen Dienst überprüfen lassen; das zu übermittelnde Ergebnis der Überprüfung darf keine Sozialdaten enthalten.

(4) Die Krankenkassen und ihre Verbände sollen bei der Erfüllung anderer als der in Absatz 1 bis 3 genannten Aufgaben im notwendigen Umfang den Medizinischen Dienst zu Rate ziehen, insbesondere für allgemeine medizinische Fragen der gesundheitlichen Versorgung und Beratung der Versicherten, für Fragen der Qualitätssicherung, für Vertragsverhandlungen mit den

Leistungserbringern und für Beratungen der gemeinsamen Ausschüsse von Ärzten und Krankenkassen, insbesondere der Prüfungsausschüsse.

(5) Die Ärzte des Medizinischen Dienstes sind bei der Wahrnehmung ihrer medizinischen Aufgaben nur ihrem ärztlichen Gewissen unterworfen. Sie sind nicht berechtigt, in die ärztliche Behandlung einzugreifen.

I. Allgemeine Hinweise

a) Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall haben Angestellte nach § 37 BAT einen Anspruch auf Krankenbezüge (Lohnfortzahlung) bis zu einer Dauer von sechs Wochen. Anschließend tritt die Krankenkasse ein. Bei Wiederholungskrankheiten (dieselbe Krankheit) erhalten Angestellte für die Wiederholungskrankheit nur den noch nicht verbrauchten Rest des sechswöchigen Anspruchs. Ein erneuter Anspruch auf Krankenbezüge für die Dauer von längstens sechs Wochen entsteht, wenn die Angestellten wenigstens sechs Monate nicht infolge derselben Erkrankung arbeitsunfähig waren. Eventuell ist bei der Krankenkasse nachzufragen, ob es sich um dieselbe Krankheit handelt.

Nach Ablauf der Krankenbezugsfrist erhalten die Angestellten für den Zeitraum, für dem ihnen Krankengeld oder entsprechende Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss. Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der dreizehnten Woche, von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der sechsundzwanzigsten Woche gezahlt. Es sind alle Krankheitstage im laufenden Kalenderjahr anzurechnen.

b) Stationäre Vorsorge oder Rehabilitation (Kur)

Die stationäre Vorsorge oder Rehabilitation gilt als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit. Hierfür braucht kein Sonderurlaub beantragt werden.

Es sind folgende Fallgruppen denkbar:

1. Beschäftigte/r war vor Antritt der Kur nicht krank: bis sechs Wochen Lohnfortzahlung.
2. Beschäftigte/r war im Zeitraum 1/2 Jahr vor Antritt der Kur aufgrund derselben Krankheit krank: Zeitraum wird angerechnet [Rentenversicherungsträger (z.B. BfA) tritt ein].

II. Hinweise zum Verfahren

Dem Niedersächsischen Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV) ist rechtzeitig mitzuteilen, wenn im Krankheitsfall einer oder eines Beschäftigten der Anspruch auf Lohnfortzahlung, der längstens für die Dauer von sechs Wochen besteht, endet und die Zahlung der Vergütung einzustellen ist. Hierzu ist das anliegende Formblatt zu verwenden.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor:

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 37 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)

§ 37 BAT

Krankenbezüge

(1) Wird der Angestellte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, erhält er Krankenbezüge nach Maßgabe der Absätze 2 bis 9. Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt auch die Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, eine Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Bei Angestellten, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse oder nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, gilt Satz 1 dieses Unterabsatzes entsprechend, wenn eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation ärztlich verordnet worden ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation oder einer vergleichbaren Einrichtung durchgeführt wird.

Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne des Unterabsatzes 1 gilt ferner eine Arbeitsverhinderung, die infolge einer nicht rechtswidrigen Sterilisation oder eines nicht rechtswidrigen oder nicht strafbaren Abbruchs der Schwangerschaft eintritt.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Ein Verschulden im Sinne des Absatzes 1 liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) Der Angestellte erhält bis zur Dauer von sechs Wochen Krankenbezüge in Höhe der Urlaubsvergütung, die ihm zustehen würde, wenn er Erholungsurlaub hätte.

Wird der Angestellte infolge derselben Krankheit (Absatz 1) erneut arbeitsunfähig, hat er wegen der erneuten Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankenbezüge nach Unterabsatz 1 für einen weiteren Zeitraum von sechs Wochen, wenn

- a) er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens sechs Monate nicht infolge derselben Krankheit arbeitsunfähig war oder
- b) seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist.

Der Anspruch auf die Krankenbezüge nach den Unterabsätzen 1 und 2 wird nicht dadurch berührt, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit kündigt. Das Gleiche gilt, wenn der Angestellte das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Angestellten zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigt.

Endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der in den Unterabsätzen 1 oder 2 genannten Frist von sechs Wochen nach dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, ohne dass es einer Kündigung bedarf, oder infolge einer Kündigung aus anderen als den in Unterabsatz 3 bezeichneten Gründen, endet der Anspruch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.

(3) Nach Ablauf des nach Absatz 2 maßgebenden Zeitraumes erhält der Angestellte für den Zeitraum, für den ihm Krankengeld oder die entsprechenden Leistungen aus der gesetzlichen Renten- oder Unfallversicherung oder nach dem Bundesversorgungsgesetz gezahlt werden, als Krankenbezüge einen Krankengeldzuschuss.

Dies gilt nicht,

- a) wenn der Angestellte Rente wegen voller Erwerbsminderung (§ 43 SGB VI) oder wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhält,
- b) in den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 3,
- c) für den Zeitraum, für den die Angestellte Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach § 200 RVO oder nach § 13 Abs. 2 MuSchG hat.

(4) Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

von mehr als einem Jahr

längstens bis zum Ende der 13. Woche

von mehr als drei Jahren

längstens bis zum Ende der 26. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt.

Vollendet der Angestellte im Laufe der Arbeitsunfähigkeit eine Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr bzw. von mehr als drei Jahren, wird der Krankengeldzuschuss gezahlt, wie wenn er die maßgebende Beschäftigungszeit bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.

In den Fällen des Absatzes 1 Unterabs. 2 wird die Zeit der Maßnahme bis zu höchstens zwei Wochen nicht auf die Fristen des Unterabsatzes 1 angerechnet.

(5) Innerhalb eines Kalenderjahres können die Bezüge nach Absatz 2 Unterabs. 1 oder 2 und der Krankengeldzuschuss bei einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr

längstens für die Dauer von 13 Wochen,

von mehr als drei Jahren

längstens für die Dauer von 26 Wochen

bezogen werden; Absatz 4 Unterabs. 3 gilt entsprechend.

Erstreckt sich eine Erkrankung ununterbrochen von einem Kalenderjahr in das nächste Kalenderjahr oder erleidet der Angestellte im neuen Kalenderjahr innerhalb von 13 Wochen nach Wiederaufnahme der Arbeit einen Rückfall, bewendet es bei dem Anspruch aus dem vorhergehenden Jahr.

Bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch.

(6) Bei der jeweils ersten Arbeitsunfähigkeit, die durch einen bei dem Arbeitgeber erlittenen Arbeitsunfall oder durch eine bei dem Arbeitgeber zugezogene Berufskrankheit verursacht ist, wird der Krankengeldzuschuss ohne Rücksicht auf die Beschäftigungszeit bis zum Ende der 26. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit, jedoch nicht über den Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus, gezahlt, wenn der zuständige Unfallversicherungsträger den Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit anerkennt.

Protokollnotiz zu Absatz 6:

Hat der Angestellte in einem Fall des Absatzes 6 die Arbeit vor Ablauf der Bezugsfrist von 26 Wochen wieder aufgenommen und wird er vor Ablauf von sechs Monaten auf Grund desselben Arbeitsunfalls oder derselben Berufskrankheit erneut arbeitsunfähig, wird der Ablauf der Bezugsfrist, wenn dies für den Angestellten günstiger ist, um die Zeit der Arbeitsunfähigkeit hinausgeschoben.

(7) Krankengeldzuschuss wird nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an der Angestellte Bezüge auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung (einschließlich eines rentenersetzenden Übergangsgeldes im Sinne des § 20 SGB VI in Verbindung

mit § 8 SGB IX), aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhält, zu der der Arbeitgeber oder ein anderer Arbeitgeber, der diesen Tarifvertrag, den BAT-O oder einen Tarifvertrag wesentlich gleichen Inhalts angewendet hat, die Mittel ganz oder teilweise beigesteuert hat.

Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige überzahlte Bezüge gelten als Vorschüsse auf die zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1. Die Ansprüche des Angestellten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über; § 51 I bleibt unberührt.

Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrages, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Unterabsatzes 1 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, der Angestellte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheides schuldhaft verspätet mitgeteilt.

(8) Der Krankengeldzuschuss wird in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und der Nettourlaubsvergütung gezahlt. Nettourlaubsvergütung ist die um die gesetzlichen Abzüge verminderte Urlaubsvergütung (§ 47 Abs. 2).

(9) Anspruch auf den Krankengeldzuschuss nach den Absätzen 3 bis 8 hat auch der Angestellte, der in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit ist. Dabei sind für die Anwendung des Absatzes 8 die Leistungen zu Grunde zu legen, die dem Angestellten als Pflichtversicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

Niedersächsisches Landesamt
für Bezüge und Versorgung (NLBV)

- 38022 Braunschweig
- 30149 Hannover
- 21332 Lüneburg
- 26586 Aurich

Krankenbezüge gemäß § 37 BAT;
hier: Krankmeldung

Frau/Herr _____ geb. am _____

Dienststelle: _____ (Schule)

Personalnummer: _____

- ist seit dem _____ arbeitsunfähig erkrankt.
- führt seit dem _____ eine Maßnahme i. S. des § 37 Abs. 1 Unterabsatz 2 BAT (*Kurmaßnahme*) durch.
- Es sind keine Vorerkrankungen i. S. des § 37 Absatz 2 BAT zu berücksichtigen.
- Es sind folgende Vorerkrankungen i. S. des § 37 Absatz 2 BAT anzurechnen:
vom _____ bis _____ = _____ Wochen/ _____ Tage.
- Krankenbezüge sind nicht zu zahlen.
- Krankenbezüge sind längstens bis zum _____ zu zahlen - Ende der 6. Woche seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit -.

Krankengeldzuschuss ist

- nicht zu zahlen - Beschäftigungszeit bis zu 1 Jahr -.
- längstens bis zum _____ = Ende der 13. Woche - Beschäftigungszeit mehr als 1 Jahr -
- längstens bis zum _____ = Ende der 26. Woche - Beschäftigungszeit mehr als 3 Jahre -

seit Beginn der Arbeitsunfähigkeit zu zahlen.

Beruhet die Krankheit auf einen **Unfall**? Privatunfall Arbeits/Dienstunfall

Der Unfall wurde durch eine andere Person verursacht: ja, nein, zweifelhaft.

Die Unfallanzeige ist beigefügt, wird nachgereicht.

Den Tag der Wiederaufnahme der Arbeit werde ich zu gegebener Zeit mitteilen.

Die Wiederaufnahme der Arbeit erfolgte am _____ .

(Unterschrift Schulleitung)

<http://10.17.50.30/voris/vv.php?PRDT=Gesetze&STWT=BAT+%15+..37&kdnr=&fcode=&rstd=>

I. Allgemeine Hinweise

Die Prüfung der Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit verbleibt vorerst bei den Landesschulbehörden.

Nach § 54 Abs. 1 NBG sind die Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit oder auf Zeit in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche ihrer körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind. Als dienstunfähig können die Beamtinnen und Beamten auch dann angesehen werden, wenn sie wegen Krankheit innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan haben und keine Aussicht besteht, dass sie innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll dienstfähig werden. Auf Anordnung des Dienstvorgesetzten sind die Beamtinnen und Beamten verpflichtet, sich ärztlich untersuchen und falls ein Amtsarzt dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen.

Der Zeitraum von mehr als drei Monaten ist auch dann erfüllt, wenn die Beamtinnen und Beamten wegen derselben Krankheit innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mit Unterbrechungen mehr als drei Monate keinen Dienst getan haben.

II. Hinweise zum Verfahren

Ist der Zeitraum von drei Monaten abgelaufen, ist zu prüfen, ob die Aussicht besteht, dass die Beamtinnen und Beamten innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll dienstfähig werden. Dies sollte in der Regel durch eine ärztliche Bescheinigung erfolgen. Die Lehrkräfte sind z. B. mit nachstehendem Schreiben zu bitten, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

III. Beispiele

Längerfristige Erkrankung

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...,

bei längeren Erkrankungen ist gem. § 54 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) die Dienstfähigkeit einer Beamtin oder eines Beamten zu prüfen.

Sie sind bedauerlicherweise bereits seit dem X Datum X erkrankt.

Ich bitte daher um Verständnis, wenn ich Sie bitte, mir eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der hervorgeht, wann wieder mit Ihrer vollen Dienstfähigkeit zu rechnen ist.

Sollte aus der Bescheinigung hervorgehen, dass in naher Zukunft der Dienstantritt nicht erfolgen kann, werden Sie gebeten, sich amtsärztlich untersuchen zu lassen. Das amtsärztliche Gutachten wird für die weitere Entscheidung über das Verfahren benötigt.

Sollte aus der ärztlichen Bescheinigung hervorgehen, dass die Lehrkraft den Dienst voraussichtlich innerhalb der nächsten vier Wochen antritt, sind keine weiteren Maßnahmen notwendig.

Ergibt sich aus der ärztlichen Bescheinigung, dass die Erkrankung über diesen Zeitraum hinausgeht, ist die Personalakte der Landesschulbehörde vorzulegen, damit die amtsärztliche Untersuchung eingeleitet werden kann.

Aufgrund dieses Gutachtens wird entschieden, ob das Versetzungsverfahren in den Ruhestand eingeleitet wird.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 54 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 54 NBG

Dienstunfähigkeit

(1) Der Beamte auf Lebenszeit oder auf Zeit ist in den Ruhestand zu versetzen, wenn er infolge eines körperlichen Gebrechens oder wegen Schwäche seiner körperlichen oder geistigen Kräfte zur Erfüllung seiner Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) ist. Als dienstunfähig kann

der Beamte auch dann angesehen werden, wenn er wegen Krankheit innerhalb von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass er innerhalb weiterer sechs Monate wieder voll dienstfähig wird. Auf Anordnung eines Dienstvorgesetzten ist der Beamte verpflichtet, sich ärztlich untersuchen und, falls ein Amtsarzt dies für erforderlich hält, auch beobachten zu lassen.

(2) Für einzelne Beamtengruppen können die Voraussetzungen der Dienstunfähigkeit gesetzlich anders bestimmt werden.

(3) Von der Versetzung des Beamten in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit soll abgesehen werden, wenn ihm ein anderes Amt derselben oder einer anderen Laufbahn übertragen werden kann. In den Fällen des Satzes 1 ist die Übertragung eines anderen Amtes ohne Zustimmung des Beamten zulässig, wenn das neue Amt zum Bereich desselben Dienstherrn gehört, es mit mindestens demselben Endgrundgehalt verbunden ist wie das bisherige Amt und wenn zu erwarten ist, dass der Beamte den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügt; Stellenzulagen gelten hierbei nicht als Bestandteile des Grundgehalts. Besitzt der Beamte nicht die Befähigung für die andere Laufbahn, so hat er an Maßnahmen für den Erwerb der neuen Befähigung teilzunehmen, wenn ihm das zuzumuten ist. Dem Beamten kann zur Vermeidung seiner Versetzung in den Ruhestand unter Beibehaltung seines Amtes ohne seine Zustimmung auch eine geringerwertige Tätigkeit innerhalb seiner Laufbahngruppe im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und dem Beamten die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung seiner bisherigen Tätigkeit zuzumuten ist.

(4) Bei Beamten des Landes kann die Landesregierung beschließen, dass die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit der Zustimmung des Finanzministeriums oder einer anderen von ihr bestimmten Stelle bedarf. Für die Aktenvorlage gilt § 10 e Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 entsprechend.

I. Allgemeine Hinweise

Grundsätzlich haben auch Beamtinnen und Beamte im Rahmen der freien Entfaltung ihrer Persönlichkeiten (Art. 2 Abs. 1 GG) das Recht, ihre Freizeit im Rahmen der beamtenrechtlichen Bindungen für eigene Zwecke – auch für bezahlte Nebentätigkeit – zu verwenden. Ziel der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen ist es jedoch, angesichts der Arbeitsmarktsituation (insbesondere auch im Schulbereich) den Umfang der Nebentätigkeit möglichst einzuschränken.

Für die Nebentätigkeit der Angestellten finden die für die Beamtinnen und Beamten geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung.

Nach § 73 Abs. 1 NBG bedarf die Übernahme jeder Nebentätigkeit, mit Ausnahme der in § 74 NBG abschließend aufgeführten, der vorherigen Genehmigung, sofern keine Verpflichtung zur Wahrnehmung der Nebentätigkeit nach § 72 NBG besteht. Anträge auf Erteilung der Genehmigung und Entscheidungen darüber bedürfen der Schriftform (§ 73 Abs. 4 Satz 1 NBG).

Die Genehmigung ist gemäß § 73 Abs. 2 Satz 1 NBG zu versagen, wenn zu besorgen ist, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Einzelne Versagungsgründe werden explizit in § 73 Abs. 2 Satz 2 NBG aufgeführt (Behinderung der ordnungsgemäßen Erfüllung der Dienstpflichten infolge übermäßiger Inanspruchnahme der Arbeitskraft durch die Nebentätigkeit, Widerstreit mit Dienstpflichten, Tätigkeit in Angelegenheiten der eigenen Behörde, Beeinflussung der Unparteilichkeit oder der Unbefangenheit der Beamtinnen oder Beamten, wesentliche Einschränkungen der künftigen dienstlichen Verwendbarkeit, Gefahr des Ansehensverlustes der öffentlichen Verwaltung). Die Antrags- und Genehmigungspflicht dient somit dem Schutz der ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung der Behörde sowie der Wahrung des Ansehens des öffentlichen Dienstes und der einzelnen Beamtinnen und Beamten.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Genehmigung der Nebentätigkeit

Für den Antrag auf Erteilung einer Nebentätigkeitsgenehmigung ist der landeseinheitliche Vordruck 030 000 059 (siehe Anlage) zu verwenden. Die Genehmigung von Nebentätigkeiten erfolgt unter Verwendung des landeseinheitlichen Vordrucks 030 000 060 (siehe Anlage).

Die gesetzlichen Bestimmungen – insbesondere die §§ 73 ff. NBG – sind strikt anzuwenden. Auch im Falle einer Genehmigung des Antrags ist in den Akten festzuhalten, dass geprüft wurde, ob Versagungsgründe gemäß § 73 Abs. 2 NBG vorlagen. Dabei ist besonderes Augenmerk auf die Einhaltung der „Fünftelregelung“ (§ 73 Abs. 2 Satz 3 NBG) und auf mögliche Interessenkonflikte bei Ausübung der Nebentätigkeit (§ 73 Abs. 2 NBG) zu legen. Ggf. sind entsprechende dienstliche Erklärungen der antragstellenden Personen anzufordern.

Für Lehrkräfte berechnet sich das „Fünftel“ nur dann auf der Grundlage der jeweiligen Regelstundenzahl, wenn es sich bei der Nebentätigkeit um Unterricht handelt, in allen übrigen Fällen auf der Grundlage der 40-Stunden-Woche. Eine weniger strikte Handhabung kommt bei Angestellten mit Teilzeitverträgen in Betracht. Die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht z. B. bei der Erteilung von Nachhilfeunterricht oder einer Tätigkeit als Versicherungsvertreter.

Zu beachten ist ferner, ob die Ausübung der Nebentätigkeit im dienstlichen oder im öffentlichen Interesse liegt oder ob es sich um eine genehmigungsfreie Nebentätigkeit handelt. Besteht ein dienstliches Interesse, darf die Nebentätigkeit ausnahmsweise während der Arbeits-/Unterrichtszeit ausgeübt werden (§ 74a Abs. 2 Satz 1 NBG). Die Ausübung der Nebentätigkeit während der Arbeits-/Unterrichtszeit ist ausnahmsweise auch zulässig, wenn sie im öffentlichen Interesse liegt. In diesem Fall ist die versäumte Arbeitszeit jedoch nachzuleisten (§ 74a Abs. 2 Satz 2 NBG).

Eine Nebentätigkeitsgenehmigung ist auf längstens fünf Jahre zu befristen (§ 73 Abs. 2 Satz 4 NBG).

Ergibt sich nach der Genehmigung der Nebentätigkeit eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen, ist die Nebentätigkeitsgenehmigung zu widerrufen (§ 73 Abs. 2 Satz 6 NBG).

Eine Beteiligung der Personalvertretung ist nur erforderlich bei Versagung oder Widerruf der Nebentätigkeitsgenehmigung (§ 65 Abs. 1 Nr. 15 und § 65 Abs. 2 Nr. 11 PersVG).

aa) Nebentätigkeiten bei Teilzeitbeschäftigung gemäß § 80a NBG

Zu beachten ist, dass eine Teilzeitbeschäftigung gemäß § 80a NBG nur gewährt werden darf, wenn die Beamtinnen und Beamten sich verpflichten, während des Bewilligungszeitraumes entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem nach den §§ 71a bis 75d NBG den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist (§ 80a Abs. 2 NBG). Bei schuldhafter Verletzung dieser Verpflichtung soll die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung nach § 80a NBG widerrufen werden.

bb) Nebentätigkeiten bei Einstellungsteilzeit gemäß § 80c NBG

Die Regelung des § 80a Abs. 2 NBG gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass der Umfang der zulässigen Nebentätigkeit um den Unterschied zwischen der regelmäßigen und der nach Absatz 1 des § 80b NBG herabgesetzten Arbeitszeit erhöht wird.

Beispiel: Ausgehend von einer $\frac{3}{4}$ -Beschäftigung bei einer Regelstundenzahl von 40 Wochenstunden erhöht sich der Umfang an zulässiger Nebentätigkeit um 10 Stunden. Die Beamtin oder der Beamte kann danach ein Fünftel von 40 Wochenstunden = 8 Stunden, zuzüglich der Differenz zwischen herabgesetzter Arbeitszeit (30 Std.) und regelmäßiger Arbeitszeit (40 Std.) = 10 Stunden erhalten. Die zulässige Höchstgrenze an Nebentätigkeit beträgt hier, in diesem Fallbeispiel, 18 Stunden wöchentlich.

cc) Nebentätigkeiten bei Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen gemäß § 80d NBG

Eine Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen ist nur dann zulässig, wenn die Beamtinnen und Beamten sich verpflichten, während des Bewilligungszeitraumes auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach § 74 NBG nur in dem Umfang auszuüben, wie sie sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnten (§ 80d Abs. 2 NBG). Wird diese Verpflichtung schuldhaft verletzt, so soll die Beurlaubung widerrufen werden.

dd) Nebentätigkeiten bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung gemäß § 87a NBG aus familiären Gründen

Nebentätigkeiten lässt § 87a NBG nur zu, soweit sie dem Zweck der gewährten Freistellung nicht zuwiderlaufen. Dies kann nicht im Sinne eines absoluten Verbots interpretiert werden, der Zweck der Freistellung darf jedoch nicht durch die Nebentätigkeit vereitelt werden. Demgemäß liegt ein Versagungsgrund für eine Nebentätigkeit eines nach § 87a NBG ganz oder teilweise

freigestellten Bediensteten vor, wenn die Nebentätigkeit und die hauptamtliche Tätigkeit zusammen etwa der vollen Beschäftigung einer Beamtin oder eines Beamten gleichkämen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass eine Genehmigung immer dann zu erteilen ist, wenn Nebentätigkeit und hauptamtliche Tätigkeit nicht den Umfang der vollen Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten erreicht. Vielmehr sind die jeweils konkreten Umstände des Einzelfalls daraufhin zu prüfen, ob die beantragte Nebentätigkeit die Zweckrichtung der jeweiligen Beurlaubung oder Freistellung (z.B. Betreuung eines Kindes) beeinträchtigt.

Zu beachten ist darüber hinaus, dass eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung gemäß § 87a NBG nur gewährt werden darf, wenn die Beamtinnen und Beamten sich verpflichten, während des Bewilligungszeitraumes entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem nach den §§ 71a bis 75d NBG den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist (§ 80a Abs. 2 NBG). Bei schuldhafter Verletzung dieser Verpflichtung ist die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 87a NBG zu widerrufen.

c) Anzeige- und Mitteilungspflichten für bestimmte genehmigungsfreie Nebentätigkeiten

Schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit sowie bestimmte Gutachtertätigkeiten und Tätigkeiten in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamtinnen und Beamten sind zwar genehmigungsfrei, sie sind aber in jedem Einzelfall - wenn hierfür ein Entgelt oder ein geldwerter Vorteil von jeweils mehr als 250 € geleistet wird -, vor ihrer Aufnahme schriftlich anzuzeigen. Außerdem ist jede Änderung unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

Anzuzeigen ist von den Beschäftigten außerdem, wenn die aus allen Nebentätigkeiten nach § 74a Abs. 3 Satz 1 NBG erzielten Entgelte innerhalb eines Jahres ein Drittel des Betrages nach § 75a Abs. 2 NBG überschreiten.

Die Beschäftigten sind verpflichtet, den sich aus den gesetzlichen Bestimmungen ergebenden Anzeige- und Mitteilungspflichten unverzüglich nachzukommen. Sind Nebentätigungsgenehmigungen erloschen, darf die Nebentätigkeit erst fortgesetzt werden, nachdem eine neue Genehmigung erteilt wurde.

III. Beispiele

	Eine Lehrkraft möchte	Ist eine Nebentätigkeitsgenehmigung erforderlich?	Kann sie erteilt werden?
A	7 Stunden wöchentlich an der Kreisvolkshochschule unterrichten,	Ja, gem. § 73 Abs. 1 NBG	Grundsätzlich nein, da $\frac{1}{5}$ -Grenze des § 73 Abs. 2 NBG (Regelvermutung) überschritten ist.
B	3 Stunden wöchentlich Nachhilfeunterricht erteilen,	Ja, gem. § 73 Abs. 1 NBG	Grundsätzlich ja, es sei denn, dass eigene Schüler oder Prüflinge unterrichtet werden sollen (§ 73 Abs. 2 Nrn. 2,3,4 NBG).
C	Videofilme von Familienfeiern gewerblich produzieren und verkaufen,	Ja, gem. § 73 Abs. 1 NBG, da keine „künstlerische“ Tätigkeit gem. § 74 Nr. 3 NBG	Grundsätzlich ja, aber insbesondere zeitlichen Umfang beachten (§ 73 Abs. 2 NBG).
D	als Referent für das NLI tätig werden.	Ja, gem. § 73 Abs. 1 NBG	Ja, da dienstliches Interesse besteht, ist die Ausübung während der Unterrichtszeit zulässig (74a Abs. 2 NBG). Dies gilt jedoch nicht für eine Referententätigkeit für eine entsprechende Einrichtung bei einem anderen Dienstherrn. Da in einem solchen Fall nur öffentliches Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit besteht, ist evtl. ausgefallene Unterrichtszeit nachzuarbeiten.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 71a Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 72 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 73 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 74 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 74a Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 75 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 75a Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 65 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG)
- Hinweise zur Ausübung von Nebentätigkeiten durch Landesbedienstete im Schuldienst
- Auszug aus Erlass : Dienstrechtliche Behandlung der Referententätigkeit für das NLI (Erl. d. MK vom 14. Juni 1996 — 104-03012 —)

§ 71a NBG

Nebentätigkeit, Grundsatz

(1) Dem Beamten sollen grundsätzlich Aufgaben seiner Behörde oder Einrichtung, bei der ihm das Hauptamt übertragen worden ist, nicht zur Erledigung als Nebentätigkeit (Nebenamt, Nebenbeschäftigung) übertragen werden. Ihm dürfen Aufgaben einer anderen Behörde oder Einrichtung als Nebentätigkeit grundsätzlich nur übertragen werden, wenn bei ihnen geeignete Bedienstete nicht vorhanden sind.

(2) Als Nebentätigkeit gilt nicht die Wahrnehmung öffentlicher Ehrenämter sowie einer unentgeltlichen Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft eines Angehörigen. Ihre Übernahme ist vor Aufnahme schriftlich anzuzeigen.

§ 71b NBG

Gutachtertätigkeit

(1) Der Beamte darf Privatgutachten in Angelegenheiten, die zum Zuständigkeitsbereich seiner Behörde oder Einrichtung gehören, nur erstatten, wenn

1. die Erstattung des Gutachtens nicht zu seinen dienstlichen Aufgaben gehört,
2. sich aus dem Gutachtensuchen eindeutig ergibt, dass die Erstattung des Gutachtens durch ihn als Privatperson erbeten wird, und

3. die Gutachtertätigkeit selbstständig ist.

(2) Selbstständig ist die Gutachtertätigkeit, wenn der Beamte das Gutachten in wesentlichen Teilen selbst erarbeitet und die Verantwortung für das Gutachten durch Unterzeichnung übernimmt.

(3) Erarbeitet ein Beamter gemeinsam mit anderen Personen ein Gutachten, so gelten die Absätze 1 und 2 für den von ihm beigetragenen Teil entsprechend.

(4) Keine selbstständige Gutachtertätigkeit im Sinne des Absatzes 1 sind insbesondere Tätigkeiten, die sich auf die Feststellung von Sachverhalten oder Tatsachen mit technischen Mitteln oder auf Grund von Laboratoriumsuntersuchungen nach geläufigen Methoden ohne wissenschaftliche Schlussfolgerungen beschränken und bei denen die notwendigen Untersuchungen und Beobachtungen üblicherweise von Hilfskräften vorgenommen werden.

(5) Ein Beamter darf ein Gutachten, das

1. zum Teil von ihm als Privatperson, zum anderen Teil von seiner Behörde oder Einrichtung erbeten wird,
2. ganz oder teilweise auf Untersuchungen und Ausarbeitungen seiner Behörde oder Einrichtung beruht,

nicht als Privatgutachten erstatten.

§ 72 NBG

Pflicht zur Nebentätigkeit

Der Beamte ist verpflichtet, auf Verlangen seines Dienstvorgesetzten eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst (§ 1a) zu übernehmen und fortzuführen, wenn diese Tätigkeit seiner Vorbildung oder Berufsausbildung entspricht und ihn nicht über Gebühr in Anspruch nimmt. In den Fällen des § 1a Satz 2 Nrn. 2 bis 4 gilt dies nur, wenn ein dringendes öffentliches Interesse die Nebentätigkeit erfordert. Das Verlangen auf Übernahme oder Fortführung einer Nebentätigkeit bedarf der Schriftform.

§ 73 NBG

Genehmigungsbedürftige Nebentätigkeit

(1) Der Beamte bedarf zur Übernahme jeder Nebentätigkeit, mit Ausnahme der in § 74 abschließend aufgeführten, der vorherigen Genehmigung, soweit er nicht nach § 72 zu ihrer Wahrnehmung verpflichtet ist.

(2) Die Genehmigung ist zu versagen, wenn zu besorgen ist, dass durch die Nebentätigkeit dienstliche Interessen beeinträchtigt werden. Ein solcher Versagungsgrund liegt insbesondere vor, wenn die Nebentätigkeit

1. nach Art und Umfang die Arbeitskraft des Beamten so stark in Anspruch nimmt, dass die ordnungsgemäße Erfüllung seiner dienstlichen Pflichten behindert werden kann,
2. den Beamten in einen Widerstreit mit seinen dienstlichen Pflichten bringen kann,
3. in einer Angelegenheit ausgeübt wird, in der die Behörde, der der Beamte angehört, tätig wird oder tätig werden kann,
4. die Unparteilichkeit oder Unbefangenheit des Beamten beeinflussen kann,
5. zu einer wesentlichen Einschränkung der künftigen dienstlichen Verwendbarkeit des Beamten führen kann,
6. dem Ansehen der öffentlichen Verwaltung abträglich sein kann.

Die Voraussetzung des Satzes 2 Nr. 1 gilt in der Regel als erfüllt, wenn die zeitliche Beanspruchung durch eine oder mehrere Nebentätigkeiten in der Woche ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit überschreitet. Die Genehmigung ist auf längstens fünf Jahre zu befristen; sie kann mit Auflagen und Bedingungen versehen werden. Betrifft die Genehmigung die Mitwirkung an einem Verfahren der Streitbeilegung, so beginnt die Frist nach Satz 4 erst mit der Aufnahme des Verfahrens der Streitbeilegung; der Beamte hat die Aufnahme des Verfahrens entsprechend Absatz 4 Satz 2 anzuzeigen. Ergibt sich eine Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nach Erteilung der Genehmigung, so ist diese zu widerrufen.

(3) Die Genehmigung erteilt die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde.

(4) Anträge auf Erteilung einer Genehmigung (Absatz 1) und Entscheidungen über die Anträge bedürfen der Schriftform. Der Beamte hat die für die Entscheidung erforderlichen Nachweise, insbesondere über Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie die Entgelte und geldwerten Vorteile hieraus,zuführen: der Beamte hat jede Änderung unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

(5) Eine vor dem 1. Januar 1998 erteilte Genehmigung erlischt mit Ablauf von fünf Jahren nach ihrer Erteilung, frühestens aber mit Ablauf des 31. Dezember 1999. Absatz 2 Satz 5 gilt entsprechend.

§ 74 NBG

Genehmigungsfreie Nebentätigkeit

Nicht genehmigungspflichtig ist

1. eine unentgeltliche Nebentätigkeit mit Ausnahme

- a) der Übernahme eines Nebenamtes, einer in § 71a Abs. 2 Satz 1 nicht genannten Vormundschaft, Betreuung oder Pflegschaft sowie einer Testamentsvollstreckung,
 - b) der Übernahme einer gewerblichen Tätigkeit, der Ausübung eines freien Berufes oder der Mitarbeit bei einer dieser Tätigkeiten,
 - c) des Eintritts in ein Organ eines Unternehmens mit Ausnahme einer Genossenschaft sowie der Übernahme einer Treuhänderschaft,
2. die Verwaltung eigenen oder der Nutznießung des Beamten unterliegenden Vermögens,
 3. eine schriftstellerische, wissenschaftliche, künstlerische oder Vortragstätigkeit des Beamten,
 4. die mit Lehr- oder Forschungsaufgaben zusammenhängende selbstständige Gutachtertätigkeit von Beamten an nicht zu einer Hochschule gehörenden wissenschaftlichen Instituten und Anstalten,
 5. die Tätigkeit zur Wahrung von Berufsinteressen in Gewerkschaften oder Berufsverbänden oder in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamten.

§ 74a NBG

Dienstliche Verantwortlichkeit; Ausübung einer Nebentätigkeit

(1) Bei Ausübung einer Nebentätigkeit bleibt die dienstliche Verantwortlichkeit des Beamten unberührt; es ist Pflicht des Dienstvorgesetzten, Missbräuchen entgegenzutreten.

(2) Nebentätigkeiten, die der Beamte nicht auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung seines Dienstvorgesetzten übernommen hat, oder bei denen der Dienstvorgesetzte ein dienstliches Interesse an der Übernahme der Nebentätigkeit durch den Beamten nicht anerkannt hat, darf er nur außerhalb der Arbeitszeit ausüben. Ausnahmen dürfen nur in besonders begründeten Fällen, insbesondere im öffentlichen Interesse, zugelassen werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen und die versäumte Arbeitszeit nachgeleistet wird. Das dienstliche Interesse (Satz 1) ist aktenkundig zu machen. Anträge auf Zulassung einer Ausnahme (Satz 2) und Entscheidungen über diese Anträge bedürfen der Schriftform; § 73 Abs. 4 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) Eine Tätigkeit nach § 74 Nrn. 3 und 4 sowie eine Tätigkeit in Selbsthilfeeinrichtungen der Beamten nach § 74 Nr. 5 hat der Beamte, wenn hierfür ein Entgelt oder ein geldwerter Vorteil geleistet wird, in jedem Einzelfall vor ihrer Aufnahme seiner Dienstbehörde unter Angabe von Art und Umfang der Nebentätigkeit sowie der voraussichtlichen Höhe der Entgelte und geldwerten Vorteile hieraus schriftlich anzuzeigen; der Beamte hat jede Änderung unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Die Anzeige oder Mitteilung entfällt, sofern die Höhe der Gegenleistung den Wert von 250 Euro nicht übersteigt. Der Beamte hat seinem Dienstvorgesetzten unverzüglich

anzuzeigen, wenn die erzielten Entgelte aus Nebentätigkeiten nach Satz 1 innerhalb eines Kalenderjahres ein Drittel des Betrages nach § 75a Abs. 2 überschreiten. Die Dienstbehörde kann im Übrigen aus begründetem Anlass verlangen, dass der Beamte über eine von ihm ausgeübte nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit, insbesondere über deren Art und Umfang, schriftlich Auskunft erteilt. Eine nicht genehmigungspflichtige Nebentätigkeit ist ganz oder teilweise zu untersagen, wenn der Beamte bei ihrer Ausübung dienstliche Pflichten verletzt.

(4) Der Dienstvorgesetzte kann nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres von dem Beamten eine Abrechnung der ihm zugeflossenen Entgelte und geldwerten Vorteile aus Nebentätigkeiten nach Absatz 3 Satz 1 verlangen.

(5) Die in Absatz 3 Satz 1 geregelte Anzeigepflicht gilt entsprechend für die vor dem 1. Januar 1998 aufgenommenen und nach diesem Zeitpunkt weiter ausgeübten Nebentätigkeiten.

§ 75 NBG

Vergütung für Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst

Für eine Nebentätigkeit im öffentlichen Dienst (§ 1a) darf eine Vergütung nur gewährt werden, wenn

1. der Beamte einen Rechtsanspruch auf Vergütung hat,
2. dem Beamten die unentgeltliche Ausübung der Nebentätigkeit nicht zugemutet werden kann oder
3. auf andere Weise eine geeignete Arbeitskraft ohne erheblichen Mehraufwand nicht beschafft werden kann.

§ 75a NBG

Ablieferung von Nebentätigkeitsvergütungen

(1) Erhält ein Beamter mit Dienstbezügen Vergütungen

1. für eine oder mehrere Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst (§ 1a),
2. für eine oder mehrere sonstige Nebentätigkeiten, die er auf Verlangen, Vorschlag oder Veranlassung seines Dienstvorgesetzten ausübt,

so hat er die Vergütungen an seinen Dienstherrn im Hauptamt insoweit abzuliefern, als sie für die in einem Kalenderjahr ausgeübten Tätigkeiten die in Absatz 2 Satz 1 bezeichnete Höchstgrenze übersteigen.

(2) Die Höchstgrenze im Sinne des Absatzes 1 beträgt für Beamte in den Besoldungsgruppen

A 1 bis A 8	3.700 Euro,
A 9 bis A 12	4.300 Euro,
A 13 bis A 16, AH 1, AH 2, C 1 bis C 4, B 1 bis B 4,	
R 1 bis R 4	4.900 Euro,
ab B 5, ab R 5	5.500 Euro

(Bruttobetrag). Maßgebend ist die Besoldungsgruppe, in der sich der Beamte am Ende des Kalenderjahres befindet.

(3) Vor der Ermittlung des abzuliefernden Betrages sind von den Vergütungen abzusetzen die im Zusammenhang mit der Nebentätigkeit nachweislich entstandenen Aufwendungen für

1. Fahrkosten sowie Verpflegung und Unterkunft bis zu der nach § 75 e Abs. 2 Nr. 1 zulässigen Höhe,
2. die Inanspruchnahme von Einrichtungen, Personal und Material des Dienstherrn,
3. sonstige Hilfeleistungen und selbst beschafftes Material.

Voraussetzung ist, dass der Beamte für diese Aufwendungen keinen Auslagenersatz erhalten hat.

(4) Die Verpflichtung nach Absatz 1 trifft auch einen Ruhestandsbeamten und früheren Beamten insoweit, als er Vergütungen für Nebentätigkeiten, die vor Beendigung des Beamtenverhältnisses ausgeübt worden sind, erhalten hat.

§ 65 NPersVG

Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen

(1) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Beamtinnen und Beamte mit:

1. Einstellung mit Ausnahme der Fälle, in denen das Beamtenverhältnis nach Ablegung der Laufbahnprüfung auf Grund von Rechtsvorschriften endet (§ 40 Abs. 2 NBG),
2. Anstellung und Beförderung,
3. Übertragung eines Amtes, das mit einer Amtszulage oder Stellenzulage verbunden ist,
4. Zulassung zum Aufstieg in die nächst höhere Laufbahn,
5. nicht nur vorübergehende Übertragung eines Dienstpostens, der auf Grund seiner Bewertung einem anderen Amt mit höherem Endgrundgehalt zugeordnet ist,
6. Verlängerung der Probezeit,
7. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,

8. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
9. Zuweisung nach § 123a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
10. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die Beamtin oder der Beamte ihr nicht zustimmt,
11. vorzeitige Versetzung in den Ruhestand, sofern die Beamtin oder der Beamte die Beteiligung des Personalrats beantragt; die Dienststelle hat auf das Antragsrecht rechtzeitig hinzuweisen,
12. Weiterbeschäftigung über die Altersgrenze hinaus,
13. Entlassung von Beamtinnen und Beamten auf Probe oder auf Widerruf nach den §§ 39 40 NBG,
14. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
15. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebentätigkeit,
16. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Dienstposten soll mit einer Beamtin oder einem Beamten der entsprechenden Besoldungsgruppe besetzt werden,
17. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub,
18. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Fortbildung,
19. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
20. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
21. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(2) Der Personalrat bestimmt insbesondere bei folgenden personellen oder allgemeinen Maßnahmen für Angestellte und Arbeiterinnen und Arbeiter mit:

1. Einstellung,
2. Eingruppierung, Höher- oder Herabgruppierung, Bestimmung der Fallgruppe, Zahlung tariflicher oder außertariflicher Zulagen,
3. Übertragung einer höher oder niedriger zu bewertenden oder mit einem Wechsel der Fallgruppe verbundenen Tätigkeit für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
4. Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages,
5. Versetzung zu einer anderen Dienststelle,
6. Abordnung, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet,
7. Zuweisung nach tarifrechtlichen Regelungen entsprechend § 123a BRRG für eine Dauer von mehr als drei Monaten,
8. Umsetzung innerhalb der Dienststelle, sofern sie den Zeitraum von drei Monaten überschreitet und die oder der Beschäftigte ihr nicht zustimmt,

9. ordentliche Kündigung einschließlich Änderungskündigung,
10. Anordnungen, welche die Freiheit in der Wahl der Wohnung beschränken,
11. Versagung oder Widerruf der Genehmigung zur Übernahme einer Nebenbeschäftigung,
12. Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung der Berufsausbildung und Fortbildung,
13. Auswahl für die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, wenn mehr Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind, als Plätze zur Verfügung stehen,
14.
 - a) Aufstellung von Richtlinien über die Gewährung des Bildungsurlaubs nach dem Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz,
 - b) Entscheidung, in welcher Reihenfolge mehrere Bewerberinnen und Bewerber Bildungsurlaub erhalten,
 - c) Entscheidung über den Zeitpunkt des Bildungsurlaubs, falls ein Einvernehmen zwischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer und Dienststelle nicht erreichbar ist,
15. Verzicht auf Ausschreibung, es sei denn, der Arbeitsplatz soll mit einer oder einem Beschäftigten der entsprechenden Vergütungs- oder Lohngruppe besetzt werden,
16. Ablehnung von Anträgen auf Teilzeitbeschäftigung, Arbeitsbefreiung sowie Urlaub mit Ausnahme von Erholungsurlaub und Bildungsurlaub,
17. Bestimmung des Inhalts von Beurteilungsrichtlinien,
18. Ablehnung von Anträgen auf Ausnahme von dem regelmäßigen Ausgleich für vorherige langfristige unregelmäßige Verteilung der Arbeitszeit.

(3) Die Mitbestimmung erstreckt sich nicht auf personelle Maßnahmen sowie Maßnahmen nach Absatz 1 Nr. 16 und Absatz 2 Nr. 15 für:

1. Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte, soweit Stellen der Besoldungsgruppe A 16, der Besoldungsordnungen B und der Besoldungsordnungen R von der Besoldungsgruppe R 3 an aufwärts sowie entsprechender Vergütungsgruppen betroffen sind,
2. Leiterinnen oder Leiter von Dienststellen und ständige Vertreterinnen oder Vertreter sowie Beschäftigte, die in Personalangelegenheiten der Dienststelle entscheiden,
3. Beschäftigte, die nach Umfang und Gewicht ihres Aufgabenbereichs überwiegend künstlerisch oder wissenschaftlich tätig sind, sofern für deren Beschäftigung die Beurteilung der künstlerischen oder wissenschaftlichen Befähigung entscheidend ist.

(4) Von der Mitbestimmung ausgenommen sind Einzelfallentscheidungen

1. im Besoldungs-, Versorgungs-, Beihilfe-, Reisekosten-, Trennungsgeld- und Umzugskostenrecht, Disziplinarrecht, Recht der freien Heilfürsorge sowie bei der Festsetzung von Vergütung und Lohn, soweit nicht in den Absätzen 1 und 2 etwas anderes bestimmt ist,

2. von Abordnungen und Umsetzungen, die auf einen Reform- oder Umstrukturierungskonzept beruhen,
 - a) das auch mindestens Rahmenbedingungen für den notwendigen personellen Vollzug enthält und
 - b) an dessen Ausarbeitung die bei den für den personellen Vollzug zuständigen Dienststellen gebildeten Personalräte oder an ihrer Stelle die zuständigen Stufenvertretungen oder von diesen bestimmte Mitglieder beteiligt waren, wenn diese den in Buchstabe a genannten Teilen des Konzepts zugestimmt haben.

Hinweise zur Ausübung von Nebentätigkeiten durch Landesbedienstete im Schuldienst

Durch das Gesetz zur Änderung des Nebentätigkeitsrechts vom 2. Juli 1985 (Nds. GVBl. S. 204) wurden die Vorschriften für Nebentätigkeiten von Beamten geändert, insbesondere sind die zwingenden Versagungsgründe präziser als vorher im Gesetz genannt worden. Das Ziel des Gesetzgebers ist es u. a. die Nebentätigkeiten einzuschränken. Sie sind bei der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation zunehmender Kritik in der Öffentlichkeit ausgesetzt. Vor allem wird beanstandet, dass in verschiedenen Bereichen Beamte durch ihre Nebentätigkeit mit Angehörigen freier Berufe in Wettbewerb treten, ohne dafür ein vergleichbares Risiko auf sich nehmen zu müssen, weil sie einen gesicherten Arbeitsplatz haben. Auch im Hinblick auf die Lehrerarbeitslosigkeit sind Nebentätigkeiten in für den Beruf des Lehrers typischen Bereichen soweit wie möglich zu beschränken. Es ist daher erforderlich - unbeschadet des auch den Beamten zustehenden Grundrechts auf freie Entfaltung der Persönlichkeit und des daraus folgenden Rechts, ihre Freizeit im Rahmen beamtenrechtlicher Bindungen grundsätzlich für eigene Zwecke zu verwenden -, bei der Genehmigung von Nebentätigkeiten die gesetzlichen Bestimmungen zur Einschränkung der Nebentätigkeiten strikt anzuwenden, um eine ausufernde Nebentätigkeit zu unterbinden. In jedem Fall einer Genehmigung ist aktenkundig zu machen, dass vorher eingehend geprüft worden ist, ob zu besorgen ist, dass dienstliche Interessen beeinträchtigt werden und Versagungsgründe i. S. des § 73 Abs. 2 NBG nicht vorliegen. Insbesondere ist zu beachten, dass nach § 73 Abs. 2 Satz 3 NBG in der Regel von einer Beeinträchtigung dienstlicher Interessen auszugehen ist, wenn die Zeit der Beanspruchung durch Nebentätigkeiten ein Fünftel der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit - bei Nebentätigkeiten von Lehrern im Unterrichtsbereich ein Fünftel ihrer jeweiligen Regelstundenanzahl - übersteigen würde.

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen in Niedersachsen, die neben der hauptamtlichen Tätigkeit im Schuldienst an einer Einrichtung der Erwachsenenbildung gegen Vergütung unterrichten, Ar-

beitsgruppen oder Seminare leiten oder Vortragsreihen halten, üben eine Nebentätigkeit i.S. von § 73 Abs. 1 NBG aus. Sie bedürfen hierzu der Genehmigung nach § 73 Abs. 3 NBG.

Auch die Erteilung von privaten Nachhilfestunden gegen Vergütung - gleich welcher Art - bedarf einer Genehmigung nach § 73 Abs. 1 NBG. Soll privater Nachhilfeunterricht sich auf Unterrichtsgegenstände erstrecken, die der Lehrer im Hauptamt unterrichtet, und ist er – auch - für eigene Schüler des Lehrers bestimmt, so ist eine Nebentätigkeitsgenehmigung in jedem Falle wegen Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nach § 73 Abs. 2 Nrn. 2, 3 oder 4 NBG zu versagen; eine entsprechende unentgeltliche Nebentätigkeit wird in der Regel nach § 74a Abs. 1 und 3 NBG zu untersagen sein. Dies gilt auch für Nachhilfeunterricht im Rahmen außerschulischer Förder- und Nachhilfekurse und für sonstigen Nachhilfeunterricht, der Teilnehmern an Arbeitsgemeinschaften oder Kursen zur Vorbereitung auf eine Prüfung erteilt werden soll, wenn der Lehrer dem Prüfungsgremium für diese Prüfung angehört. Erteilt eine Lehrkraft im Rahmen des schulischen Angebots einzelnen Schülern oder Schülergruppen außerhalb des stundenplanmäßigen Unterrichts zusätzlichen Förder-, Nachhilfe oder ähnlichen Unterricht, handelt es sich um eine zum Hauptamt gehörende Tätigkeit, die den vorstehenden Beschränkungen nicht unterliegt.

Im Übrigen wird auf die gemäß § 75a Abs. 1 Nr. 1 NBG grundsätzlich auf alle Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst (§ 1 a NBG) erstreckte Ablieferungspflicht einer bestimmte Höchstgrenzen übersteigenden Vergütung hingewiesen. Danach hat der Beamte Vergütungen nach Abzug seiner etwaigen Aufwendungen (§ 75a Abs. 3 NBG) abzuliefern, soweit sie für die in einem Kalenderjahr ausgeübten Tätigkeiten der Beamten der BesGr. A 9 bis A 12 € 4.300 und der Beamten der BesGr. A 13 bis A 16 € 4.900 brutto übersteigen (§ 75a Abs. 2 NBG).

Dienstrechtliche Behandlung der Referententätigkeit für das NLI - Auszug aus Erl. d. MK vom 14. Juni 1996 — 104-03012 —

Bei der Referententätigkeit von Lehrkräften für das NLI, die an einer Schule für Erteilung von Unterricht eingesetzt sind, handelt es sich um eine Nebentätigkeit gemäß § 73 NBG. Wegen der zeitlichen Lage der Referententätigkeit und des dienstlichen Interesses an der Ausführung der Aufgabe, kann diese Nebentätigkeit während der Unterrichtszeit ausgeübt werden (vgl. § 74a Abs. 2 NBG).

Für alle Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst gilt die Ablieferungspflicht gemäß § 75a NBG, wenn die Vergütungen die in Abs. 2 Satz 1 bezeichneten Höchstgrenzen übersteigen und es besteht die Abrechnungsverpflichtung gemäß § 75d NBG.

Anzeige einer Nebentätigkeit Antrag auf Genehmigung einer Nebentätigkeit

Name, Vorname, Amts-/Dienstbezeichnung	<input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt
Beschäftigungsstelle (z.B. Schule, Amt)	Telefon (dienstlich)

▼ **Anschrift der Dienstbehörde** ▼

Bitte auf dem Dienstweg in 3facher Ausfertigung vorlegen!

Für jede zu genehmigende Nebentätigkeit ist ein gesonderter Antragsvordruck zu verwenden!

Die maßgeblichen Bestimmungen des Nieders. Beamtengesetzes (NBG) sind auf einer gesonderten Seite (PDF-Datei) abgedruckt.

Zutreffendes ist angekreuzt oder ausgefüllt

Angaben zur Nebentätigkeit

Stelle, bei der die Nebentätigkeit ausgeübt werden soll (Auftraggeberin/Auftraggeber)	
Art der Nebentätigkeit, Beschreibung der Aufgaben <input type="checkbox"/> Fortsetzung siehe Anlage	
Die Ausübung der Nebentätigkeit ist vorgesehen vom (Datum) an, ggf. befristet bis zum	Ausübung <input type="checkbox"/> unregelmäßig <input type="checkbox"/> regelmäßig
Wenn regelmäßig, Angabe der Wochentage und Uhrzeiten (von/bis)	
Beanspruchung durch diese Nebentätigkeit (einschl. Vor- u. Nachbereitung) durchschnittlich je Woche im Monat	Stunden
Eine Nebentätigkeitsvergütung <input type="checkbox"/> wird gezahlt	Höhe der Entgelte und geldwerten Vorteile <input type="checkbox"/> wird nicht gezahlt
Frage 1 Bestehen dienstliche Beziehungen (z.B. infolge Auftragsvergabe, Genehmigungserteilung, Aufsichtstätigkeit pp.) zu der Stelle, bei der die Nebentätigkeit ausgeübt wird oder werden soll? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <i>Wenn ja, bitte Erläuterung auf gesondertem Blatt</i>	
Frage 2 Können sich bei Ausübung der Nebentätigkeit bei einem Unternehmen geschäftliche Verbindungen zu einer dritten Stelle ergeben, zu der dienstliche Beziehungen im Sinne von Frage 1 bestehen oder bestanden? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <i>Wenn ja, bitte Erläuterung auf gesondertem Blatt</i>	
<input type="checkbox"/> Ich bitte das dienstliche Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit anzuerkennen , damit ich die Nebentätigkeit während der Arbeitszeit ohne eine Verpflichtung zur Nachleistung ausüben darf (§ 74a Abs. 2 Satz. 1 NBG). Das dienstliche Interesse habe ich auf beiliegendem Blatt begründet .	
<input type="checkbox"/> Ich bitte das öffentliche Interesse an der Ausübung der Nebentätigkeit anzuerkennen , damit ich die Nebentätigkeit während der Arbeitszeit ausüben darf (§ 74a Abs. 2 Satz. 2 NBG). Die dadurch versäumte Arbeitszeit werde ich nachleisten. Das dienstliche Interesse habe ich auf beiliegendem Blatt begründet .	

Angaben zu weiteren – auch genehmigungsfreien – Nebentätigkeiten (hier sind die obigen Fragen 1 und 2 maßgeblich)

Folgende Nebentätigkeit(en) nehme ich wahr (Art der Tätigkeit, ggf. Datum, Geschäftszeichen der Genehmigung):	
Eine Nebentätigkeitsvergütung <input type="checkbox"/> wird gezahlt	Höhe der Entgelte und geldwerten Vorteile <input type="checkbox"/> wird nicht gezahlt
Beanspruchung durch diese Nebentätigkeit(en) durchschnittlich je Woche im Monat	Stunden

Ich versichere pflichtgemäß die Richtigkeit vorstehender Angaben. Mir ist bekannt, dass eine Anzeigepflichtung auch nachträglich dann besteht, wenn dienstliche Beziehungen bzw. geschäftliche Verbindungen im Sinne von Fragen 1 und 2 auch **nach** Aufnahme bzw. **Beendigung** der Nebentätigkeit aufgenommen werden.

Ort, Datum, Unterschrift der antragstellenden Person	<input type="checkbox"/> Begründende Unterlagen sind beigelegt.
--	---

▼ Stellungnahme der Beschäftigungsstelle ▼

▼ Stellungnahme der nachgeordneten Behörde ▼

Beeinträchtigung dienstl. Interesse im Sinne des § 73 Abs. 2 NBG ist <input type="checkbox"/> nicht zu besorgen <input type="checkbox"/> zu besorgen (siehe Anlage)	Stellungnahme Abteilungsleiter, soweit mögliche Beziehungsgeflechte offenbart werden (vgl. vorstehende Fragen 1 und 2)	Beeinträchtigung dienstl. Interesse im Sinne des § 73 Abs. 2 NBG ist <input type="checkbox"/> nicht zu besorgen <input type="checkbox"/> zu besorgen (siehe Anlage)	Stellungnahme Abteilungsleiter, soweit mögliche Beziehungsgeflechte offenbart werden (vgl. vorstehende Fragen 1 und 2)
Das dienstl. Interesse nach § 74a Abs. 2 NBG wird <input type="checkbox"/> bestätigt <input type="checkbox"/> nicht bestätigt (siehe Anlage)		Das dienstl. Interesse nach § 74a Abs. 2 NBG wird <input type="checkbox"/> bestätigt <input type="checkbox"/> nicht bestätigt (siehe Anlage)	
Ort, Datum, Unterschrift	(siehe Anlage)	Ort, Datum, Unterschrift	(siehe Anlage)

030_059
01.2002

Behörde

Zutreffendes ist angekreuzt oder ausgefüllt

Bearbeitet von

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Durchwahl (05 11) 1 06-

Hannover

Genehmigung einer Nebentätigkeit

Sehr geehrte Dame! Sehr geehrter Herr!
Auf Ihren Antrag genehmige ich

Hinweis: Die maßgeblichen Vorschriften sind auf einer gesonderten Seite (PDF-Datei) abgebildet.

<input type="checkbox"/> nach § 73 Abs. 1 des Nieders. Beamten-gesetzes (NBG)	<input type="checkbox"/> nach § 11 des Bundes-Angestellentarifvertrages (BAT) in Verbindung mit den beamtenrechtlichen Vorschriften
Folgende Nebentätigkeit	
<input type="checkbox"/> mit auf beiliegendem Blatt im Einzelnen aufgeführten Nebenbestimmungen .	
Durch die Nebentätigkeit dürfen dienstliche Interessen nicht beeinträchtigt werden. Ergibt sich eine Beeinträchtigung nach Erteilung der Genehmigung, so ist diese zu widerrufen (§ 73 Abs. 2 NBG). Veränderungen gegenüber den Angaben im Antrag und die Beendigung der Nebentätigkeit bitte ich, mir unverzüglich mitzuteilen . Im übrigen bleibt Ihre dienstliche Verantwortlichkeit bei Ausübung der Nebentätigkeit unberührt.	
<input type="checkbox"/> Das dienstliche Interesse an Ihrer Nebentätigkeit erkenne ich hiermit an (§ 74a Abs. 2 NBG). Gegen die Ausübung der Nebentätigkeit während der Arbeitszeit bestehen keine Bedenken.	
<input type="checkbox"/> Das öffentliche Interesse an Ihrer Nebentätigkeit erkenne ich hiermit an (§ 74 a Abs. 2 NBG). Sie dürfen daher die Nebentätigkeit während der Arbeitszeit ausüben. Die dadurch versäumte Arbeitszeit ist nachzuleisten .	
Das <input type="checkbox"/> dienstliche Interesse an Ihrer Nebentätigkeit kann ich nicht anerkennen . Sie dürfen daher Ihre Nebentätigkeit lediglich außerhalb der Arbeitszeit ausüben. Ausnahmen können nur in besonders begründeten Fällen auf Antrag zugelassen werden (§ 74a Abs. 2 NBG). Die bei Zulassung einer Ausnahme versäumte Arbeitszeit ist nachzuleisten. <input type="checkbox"/> öffentliche Interesse	
<input type="checkbox"/> Die Ablieferung von Nebentätigkeitsvergütungen ist in §§ 75a, 75d NBG geregelt. Da in Ihrem Fall diese Vorschriften anzuwenden sind, bitte ich Sie, mir unverzüglich nach Ablauf eines jeden Kalenderjahres eine Abrechnung über die Vergütung für in dem Kalenderjahr ausgeübte Nebentätigkeit vorzulegen . Auf die Möglichkeit der Absetzung gewisser Beträge von der Nebentätigkeitsvergütung weise ich hin (§ 75a Abs. 3 NBG).	
Nach § 75c NBG dürfen Sie bei der Ausübung von Nebentätigkeiten Personal, Einrichtungen oder Material (z.B. Diensträume, Instrumente, Apparate, Maschinen, alle verbrauchbaren Sachen, die Energie) des Landes nur bei Vorliegen eines öffentlichen oder wissenschaftlichen Interesses an der Ausübung der Nebentätigkeit und nur mit meiner Genehmigung sowie grundsätzlich nur gegen Entrichtung eines angemessenen Entgelts in Anspruch nehmen.	
Sofern sich die Genehmigung auf eine freiberufliche oder gewerbliche Nebentätigkeit erstreckt, empfehle ich, eine ausreichende Versicherung gegen die Inanspruchnahme wegen fehlerhafter Arbeit, mangelnder Aufsicht und Ähnliches abzuschließen (Verwaltungsvorschrift Nr. 6.1 letzter Satz zu § 73 NBG).	
Jegliche Änderung insbesondere über Art, Umfang und Entgelt der Nebentätigkeit sind unverzüglich schriftlich mitzuteilen.	
Die Genehmigung ist befristet bis zum	
Weitere Bemerkungen – insbesondere Auflagen, Bedingungen, Anzeigepflichten (§ 73 Abs. 2 Sätze 4 und 5 NBG)	

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage

030_060
01.2002

I. Allgemeine Hinweise

Für die Tätigkeit als Mitglied einer kommunalen Vertretung oder eines nach den Vorschriften der Kommunalverfassungsgesetze gebildeten Ausschusses ist Beamtinnen und Beamten sowie Angestellten der erforderliche Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu erteilen. Dies gilt auch für die von einer kommunalen Vertretung berufenen Mitglieder von Ausschüssen, die aufgrund besonderer Rechtsvorschriften gebildet worden sind.

II. Hinweise zum Verfahren

Wenn die Tatbestandsvoraussetzungen des § 108b Abs. 3 NBG vorliegen, muss der erforderliche Urlaub erteilt werden. Es bleibt kein Raum für die Ausübung eines Ermessens. Den Mandatsträgern ist durch Bescheid generell für die Teilnahme an Rats-, Ausschuss- und Fraktions-sitzungen der erforderliche Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu gewähren. Es ist darauf hinzuweisen, im Weiteren die Sitzungstermine der Schulleitung möglichst frühzeitig mitzuteilen. Urlaub für weitere Verpflichtungen aus dem Mandat wird jeweils im Einzelfall erteilt. Hinweise hierzu enthalten die Verwaltungsvorschriften (VV) zu § 108b NBG und der nachstehend abgedruckte Runderlass des Kultusministeriums vom 17. Oktober 1996.

III. Beispiel

Ein entsprechender Musterbescheid ist nachstehend abgedruckt:

Sehr geehrte(r) Frau/Herr ...!

Hiermit erteile ich Ihnen zur Wahrnehmung Ihres Mandats Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge bis zum Ende der laufenden Wahlperiode. Die Beurlaubung erstreckt sich auf die Teilnahme an Rats-, Ausschuss- und Fraktionssitzungen. Ich bitte Sie, die Sitzungstermine der o. g. Gremien der Schulleitung möglichst frühzeitig mitzuteilen. Gemäß Runderlass des MK vom 17. Oktober 1996 entspricht es dem Sinn und Zweck des § 108b NBG, dass ehrenamtliche kommunale Tätigkeiten in erster Linie in der Freizeit stattfinden und allenfalls erforderlicher Urlaub im Rahmen kurzfristiger Dienstbefreiung bleibt. Hinsichtlich der von der o. g. Beurlaubung nicht erfassten Termine im Rahmen Ihrer Mandatsausübung bitte ich, mir entspr. dem Erl.

d. MK v. 17. Oktober 1996 jeweils einen gesonderten Urlaubsantrag möglichst frühzeitig vorzulegen. Über eine evtl. vorzeitige Beendigung Ihres Mandats bitte ich Sie, mich unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 108b Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 261 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- Verwaltungsvorschriften (VV) zu § 108b NBG
- Erlass zur Beurlaubung von Lehrkräften für die Wahrnehmung kommunaler Mandate nach § 108b Abs. 3 NBG (RdErl. d. MK vom 17. Oktober 1996 - 104-03 020)

§ 108b NBG

Teilzeitbeschäftigung, Mandatsurlaub

(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen, der in die gesetzgebende Körperschaft eines anderen Landes gewählt worden ist und dessen Rechte und Pflichten aus seinem Dienstverhältnis nicht nach § 106 Satz 1 Halbsatz 2 ruhen, ist zur Ausübung des Mandats auf Antrag

1. die Arbeitszeit bis auf 30 vom Hundert der regelmäßigen Arbeitszeit zu ermäßigen oder
2. ein Urlaub ohne Bezüge zu erteilen.

Der Antrag soll jeweils für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten gestellt werden. Auf einen Beamten, dem nach Satz 1 Nr. 2 Urlaub ohne Bezüge erteilt wird, ist § 180 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, 4 und 5 entsprechend anzuwenden.

(2) Wird ein Beamter im Vorbereitungsdienst in den Niedersächsischen Landtag oder in die gesetzgebende Körperschaft eines anderen Landes gewählt, so ist ihm auf Antrag Urlaub ohne Bezüge zu erteilen. Entsprechendes gilt für einen Bediensteten in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis.

(3) Für die Tätigkeit als Mitglied einer kommunalen Vertretung oder eines nach den Vorschriften der Kommunalverfassungsgesetze gebildeten Ausschusses ist dem Beamten der erforderliche Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu erteilen. Dies gilt auch für die von einer kommunalen Vertretung berufenen Mitglieder von Ausschüssen, die auf Grund besonderer Rechtsvorschriften gebildet worden sind.

§ 261 NBG

Angestellte und Arbeiter

(1) Für Personen, die auf Grund eines Vertrages im öffentlichen Dienst (§ 1a) stehen, gelten - vorbehaltlich einer Regelung durch Tarifvertrag -

1. die beamtenrechtlichen Vorschriften über die Haftung (§ 86),
2. die Vorschriften über die Verarbeitung der Daten von Bewerbern und Beamten (§§ 101 bis 101h),
3. die Rechtsvorschriften über die Rechtsstellung der Beamten bei Umbildung von Behörden oder von Körperschaften des öffentlichen Rechts (§§ 110, 111 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2, Abs. 3 Satz 1 und Abs. 4) sowie über die Schiedsstelle (§ 110a),
4. die auf Grund des § 87 Abs. 6 für Beamte erlassenen Vorschriften entsprechend.

(2) Für Angestellte juristischer Personen des öffentlichen Rechts und ihrer Verbände mit Ausnahme der Religionsgesellschaften und ihrer Verbände gelten § 37 Abs. 2, §§ 105 bis 108 und § 108b sinngemäß. Die Zeit eines Mandats im Niedersächsischen Landtag oder in der gesetzgebenden Körperschaft eines anderen Landes ist bei Anwendung von Bestimmungen über die Kündigung des Dienstverhältnisses über die Fortdauer von Bezügen bei Krankheit, über Ehrungen und über die Voraussetzungen für eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung auf die Dienst- oder Beschäftigungszeit anzurechnen.

(3) Auf Arbeiter der in Absatz 2 genannten juristischen Personen sind die §§ 105 und 108b Abs. 3 sinngemäß anzuwenden. Im Übrigen gelten die §§ 2 und 4 des Niedersächsischen Abgeordnetengesetzes.

Verwaltungsvorschriften (VV) zu § 108b NBG

(1) Der Tätigkeit i. S. des § 108b Abs. 3 sind grundsätzlich die Aufgaben zuzuordnen, die sich aus der Wahrnehmung des Mandats ergeben. Hierzu gehört die Teilnahme an Rats-/Kreistags- und Ausschusssitzungen. Auch die Teilnahme an Fraktionssitzungen ist in die Tätigkeit einzu beziehen, für die ein Urlaubsanspruch gegeben ist.

(2) Weitere Verpflichtungen aus dem Mandat werden von § 108b Abs. 3 erfasst, wenn sie durch die Aufgaben der Vertretungskörperschaft – und daraus abgeleitet der Mandatsträgerin oder des Mandatsträgers – als geboten erscheinen. Nur unter dieser Voraussetzung wird ein Urlaubsanspruch ausgelöst. Insbesondere auch für die Tätigkeit in Kommissionen und Arbeitskreisen, für die Teilnahme an Verwaltungs- und Aufsichtsratssitzungen kommunaler Eigenbetriebe, an Verwaltungsratssitzungen bei Sparkassen, an Sitzungen von Vereinigungen (z. B. kommunaler Spitzenverbände), in denen die Körperschaft Mitglied ist, und an Verbandsversammlungen

kommunaler Zweckverbände. Entsprechendes gilt für Veranstaltungen, zu denen die Mandatsträgerin oder der Mandatsträger geladen wird, sowie für Repräsentationspflichten, sofern es sich hierbei um Aufgaben handelt, deren Wahrnehmung einer der Mandatsträgerin oder dem Mandatsträger übertragenen besonderen Funktion entspricht (z. B. Landrätin oder Landrat, Bürgermeisterin oder Bürgermeister, Ausschussvorsitzende oder -vorsitzender) oder die ihr oder ihm durch Beschluss der Körperschaft übertragen werden.

(3) Die enge Verbundenheit von Dienst- und Besichtigungsreisen mit den der Vertretungskörperschaft obliegenden Aufgaben wird ihren Ausdruck grundsätzlich nur in einem von der Verantwortung der Körperschaft getragenen Beschluss finden können.

(4) Die bloße Vorbereitung auf Tätigkeiten i. S. des § 108b Abs. 3 löst keinen Urlaubsanspruch aus.

(5) Erforderlich ist der Urlaub nur insoweit, als eine zeitlich festgelegte Dienstleistungspflicht der Beamtin oder des Beamten mit einer zeitlich festgelegten Mandatstätigkeit zeitlich zusammentrifft, so dass hierdurch die Beamtin oder der Beamte ohne den Urlaub an der betreffenden Mandatstätigkeit unmittelbar gehindert wäre. Soweit danach Dienst endgültig ausfällt, wird dies - im begrenzten Umfang - lediglich in Kauf genommen. Dagegen ist es nicht Ziel der Vorschrift, bei Beamtinnen und Beamten den Zeit- und Arbeitsaufwand für die Tätigkeit als Mitglied kommunaler Gremien ganz oder teilweise durch Verringerung der Dienstleistungspflicht auszugleichen.

Beurlaubung von Lehrkräften für die Wahrnehmung kommunaler Mandate nach § 108b Abs. 3 NBG (RdErl. d. MK vom 17. Oktober 1996 -104-03 020)

Aus gegebenem Anlass weise ich hinsichtlich der an Sie herangetragenen Wünsche von Lehrkräften, ihnen für die ehrenamtliche Tätigkeit als Mitglied kommunaler Gremien Urlaub zu erteilen, auf folgendes hin:

Die Freistellungsmöglichkeiten für Lehrkräfte, die ein ehrenamtliches kommunales Mandat ausüben, sind in § 108b Abs. 3 NBG abschließend geregelt; diese für Beamtinnen und Beamte geltende Vorschrift ist nach § 261 Abs. 2 NBG auf Angestellte sinngemäß anzuwenden. Danach haben beamtete und angestellte Lehrkräfte zur Wahrnehmung ihres kommunalen Mandats Anspruch auf den erforderlichen Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge. Erforderlich ist ein derartiger Urlaub nach der Rechtsprechung (vgl. dazu z.B. die Urteile des Bundesverwaltungsgerichts vom 11. Dezember 1985, DVBl. 1986 S. 241, und des Niedersächsischen Oberverwaltungsgerichts vom 9. September 1987, ZBR 1989 S. 311) allerdings nur insoweit, als eine zeitlich festgelegte Dienstleistungspflicht mit einer zeitlich festgelegten Mandatstätigkeit zusammen-

trifft, so dass hierdurch die oder der jeweilige Bedienstete ohne den Urlaub an der betreffenden Mandatstätigkeit unmittelbar gehindert wäre.

Es ist demnach mit der Freistellungsvorschrift des § 108b Abs. 3 NBG nicht vereinbar, Lehrkräften unabhängig von einem zeitlichen Zusammentreffen ihrer Dienstleistungspflicht und ihrer Mandatstätigkeit im Hinblick auf den Arbeits- und Zeitaufwand für die Tätigkeit als Mitglied kommunaler Gremien z.B. durch die pauschale Herabsetzung ihrer Unterrichtsverpflichtung einen Zeitausgleich zu gewähren.

Wie das Bundesverwaltungsgericht in dem bereits erwähnten Urteil vom 11. Dezember 1985 hervorgehoben hat, entspricht es darüber hinaus dem Sinn und Zweck des § 108b Abs. 3 NBG, dass diese ehrenamtlichen kommunalen Tätigkeiten in erster Linie in der Freizeit stattfinden und allenfalls erforderlicher Urlaub im Rahmen kurzfristiger Dienstbefreiung bleibt. Umstellungen des Dienstes mit dem Ziel, Beurlaubungen möglichst zu vermeiden, sind daher sowohl vom Dienstherrn als auch von den jeweiligen Beamtinnen und Beamten vorrangig anzustreben. Zum einen ist deshalb seitens der Schule auf die Mandatstätigkeit einer Lehrkraft, soweit die Inanspruchnahme vorhersehbar ist, bei der Stundenplangestaltung Rücksicht zu nehmen. Zum anderen haben die Lehrkräfte als Mandatsträgerinnen und Mandatsträger bei der Festlegung der Termine für ihre Mandatsaufgaben darauf hinzuwirken, dass sie durch die Wahrnehmung dieser Aufgaben nicht daran gehindert sind, die von ihnen zu bestimmten Zeiten zu erbringenden schulischen Verpflichtungen, insbesondere ihre Unterrichtsverpflichtungen, zu erfüllen; entsprechende Einflussmöglichkeiten bestehen vor allem für Lehrkräfte in herausgehobener kommunaler Funktion, wie z. B. der einer Bürgermeisterin oder eines Bürgermeisters, die u. a. Gratulationen aus Anlass von Geburtstagen auch in die Nachmittagsstunden verlegen können.

Lässt sich durch derartige organisatorische Maßnahmen ein zeitliches Zusammentreffen von stundenplanmäßig vorgesehener Unterrichtstätigkeit und Mandatsaufgaben nicht vermeiden, hat die Lehrkraft Anspruch auf Beurlaubung nach § 108b Abs. 3 NBG. Dazu muss sie den für die Mandatsausübung erforderlichen Urlaub jeweils beantragen. Das schließt nicht aus, dass unter bestimmten Umständen Urlaub für die Mandatstätigkeit im voraus erteilt wird, wenn beispielsweise die Wahrnehmung des kommunalen Mandats an feste, regelmäßig wiederkehrende Termine gebunden ist und diese Termine mit zeitlich festgelegten schulischen Verpflichtungen zusammenfallen. Die Lehrkraft hat insofern allerdings die tatsächliche Inanspruchnahme durch ihre Mandatstätigkeit nachzuweisen. Von Seiten der Schule sind zudem die im Hinblick auf einen Vertretungsunterricht notwendigen Maßnahmen zu treffen. Auch aus diesem Grund ist die Lehrkraft gehalten, im Rahmen ihrer Mandatstätigkeit regelmäßig wiederkehrende Termine der

Schulleitung rechtzeitig mitzuteilen, um eine entsprechende Stundenplangestaltung zu ermöglichen.

I. Allgemeine Hinweise

Eine Aussagegenehmigung muss von Beamtinnen und Beamten bzw. Angestellten eingeholt werden, wenn sie als Zeuginnen und Zeugen in Gerichtsverfahren oder bei Polizeivernehmungen Aussagen über dienstliche Angelegenheiten machen sollen. Bei Zeugenaussagen in privaten Angelegenheiten bedarf es keiner Aussagegenehmigung.

II. Hinweise zum Verfahren

Rechtsgrundlagen für die Erteilung von Aussagegenehmigungen finden sich in § 68 NBG (Schweigepflicht) und § 69 NBG (Gründe für die Versagung der Aussagegenehmigung). Gem. § 9 BAT gelten die Bestimmungen für Angestellte entsprechend.

Die Aussagegenehmigungen müssen in der Regel erteilt werden. Sie dürfen nur bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 69 Abs. 1 NBG (siehe unten) versagt werden. Diese liegen bei Lehrkräften grundsätzlich nicht vor. Sie beziehen sich insbesondere auf Vorgänge im wehr-, wirtschafts-, außen- oder finanzpolitischen Bereich. In der Regel handelt es sich um sonst „geheim“ zu haltende Dinge, wie Wehrplanung, strategischer Verteidigungsaufbau usw. Es ist der Vordruck 030 000 016 (siehe Anlage) zu benutzen.

III. Beispiele

Aussagegenehmigungen werden benötigt für Zeugenaussagen von Lehrkräften in Gerichtsverfahren, z.B.

- wegen Körperverletzung von Lehrkräften im Dienst durch Dritte,
- bei denen Schülerinnen und Schüler beteiligt sind,
- wegen Einbruchdiebstahl in das Schulgebäude.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 68 Niedersächsisches Beamtengesetz
- § 69 Niedersächsisches Beamtengesetz
- § 9 Bundesangestelltentarifvertrag

§ 68 NBG

Schweigepflicht

(1) Der Beamte hat, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, über die ihm bei seiner amtlichen Tätigkeit bekannt gewordenen Angelegenheiten Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht für den dienstlichen Verkehr und für die Mitteilung von Tatsachen, die offenkundig sind oder ihrer Bedeutung nach keiner Geheimhaltung bedürfen.

(2) Der Beamte darf ohne vorherige Genehmigung über solche Angelegenheiten weder vor Gericht noch außergerichtlich aussagen oder Erklärungen abgeben.

(3) Die gesetzlich begründete Pflicht des Beamten, Straftaten anzuzeigen und bei Gefährdung der freiheitlichen demokratischen Grundordnung für deren Erhaltung einzutreten, bleibt unberührt.

§ 69 NBG

Gründe für die Versagung der Aussagegenehmigung

(1) Die Genehmigung, als Zeuge auszusagen, darf nur versagt werden, wenn die Aussage dem Wohle des Bundes oder eines deutschen Landes Nachteile bereiten oder die Erfüllung öffentlicher Aufgaben ernsthaft gefährden oder erheblich erschweren würde.

(2) Die Genehmigung, ein Gutachten zu erstatten, kann versagt werden, wenn die Erstattung den dienstlichen Interessen Nachteile bereiten würde.

(3) Ist der Beamte Partei oder Beschuldigter in einem gerichtlichen Verfahren, oder soll sein Vorbringen der Wahrnehmung seiner berechtigten Interessen dienen, so darf die Genehmigung auch dann, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 erfüllt sind, nur versagt werden, wenn die dienstlichen Rücksichten dies unabweisbar erfordern. Wird sie versagt, so ist dem Beamten der Schutz zu gewähren, den die dienstlichen Rücksichten zulassen.

§ 9 BAT

Schweigepflicht

(1) Der Angestellte hat über Angelegenheiten der Verwaltung oder des Betriebes, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Ohne Genehmigung des Arbeitgebers darf der Angestellte von dienstlichen Schriftstücken, Formeln, Zeichnungen, bildlichen Darstellungen, chemischen Stoffen oder Werkstoffen, Herstellungsverfahren, Maschinenteilen oder anderen geformten Körpern zu außerdienstlichen Zwecken weder sich noch einem anderen Kenntnis, Abschriften, Ab- oder Nachbildungen, Proben oder Probestücke verschaffen. Diesem Verbot unterliegen die Angestellten bezüglich der sie persönlich betreffenden Vorgänge nicht, es sei denn, dass deren Geheimhaltung durch Gesetz oder dienstliche Anordnung vorgeschrieben ist.

(3) Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers dienstliche Schriftstücke, Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. sowie Aufzeichnungen über Vorgänge der Verwaltung oder des Betriebes herauszugeben.

(4) Der Angestellte hat auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.



Schule

Zutreffendes ist angekreuzt oder

Bearbeitet von

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Durchwahl

Ort

Aussagegenehmigung nach

§ 9 BAT
in Verbindung mit

§ 11 MTArb
in Verbindung mit

§ 68 NBG

Sehr geehrte(r) ...,

hiermit erteile ich Ihnen die Genehmigung, in dem nachstehend genannten Verfahren auszusagen.

Rechtsstreit Strafverfahren Ermittlungsverfahren Verwaltungsstreitverfahren Bußgeldverfahren

anhängig bei (Gericht)

Geschäftszeichen

Parteien bzw. gegen

Die Aussagegenehmigung erstreckt sich auf alle Fragen, die der Aufklärung des Sachverhaltes dienen.

Die Aussagegenehmigung erstreckt sich auf folgende Fragen:

Eine Durchschrift dieser Aussagegenehmigung ist zur Weitergabe an das Gericht bzw. die Polizei beigelegt.

Eine Durchschrift dieser Aussagegenehmigung habe ich dem Gericht bzw. der Polizei bereits zugeleitet.

Mit freundlichen Grüßen