

Handreichungen für die ProReKo-Schulen zur Wahrnehmung dienstrechtlicher Befugnisse - Teil 2 -

Inhaltsverzeichnis

(Kapitel 1 bis 34 siehe Teil 1 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 nichtlehrendes 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 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*

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

Kontaktaufnahmeformular

I. Allgemeine Hinweise

Bei der Festsetzung der Elternzeit sind für Beamtinnen und Beamte bzw. Tarifbeschäftigte unterschiedliche Rechtsvorschriften anzuwenden:

a) Elternzeit für Beamtinnen und Beamte

Verordnung über die Elternzeit für Bundesbeamtinnen, Bundesbeamte, Richterinnen und Richter des Bundes (Elternzeitverordnung - EltZV). Diese für Bundesbeamte geltende Verordnung ist gem. § 88 Abs. 1 NBG entsprechend bei Landesbeamtinnen und Landesbeamte anzuwenden.

b) Elternzeit für Tarifbeschäftigte

Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elterzeitgesetz – BEEG)

Einen Anspruch auf Elternzeit haben Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können Elternzeit geltend machen zur Betreuung

- ihres Kindes,
- des Kindes eines Vaters, der noch nicht wirksam als Vater anerkannt worden ist oder über dessen Antrag auf Vaterschaftsfeststellung noch nicht entschieden wurde, mit Zustimmung der sorgeberechtigten Mutter,
- eines Kindes des Ehegatten, der Ehegattin oder des eingetragenen Lebenspartners, der eingetragenen Lebenspartnerin mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- eines Kindes, das sie in Vollzeitpflege aufgenommen haben, mit Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils,
- eines Kindes, das sie mit dem Ziel der Annahme aufgenommen haben,
- eines Enkelkindes, Bruders, Neffen oder einer Schwester oder Nichte bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung oder Tod der Eltern.

Ferner müssen die folgenden Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternzeit vorliegen:

- Die Berechtigte bzw. der Berechtigte lebt mit dem Kind im selben Haushalt,
- betreut und erzieht es überwiegend selbst und
- arbeitet während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, ein Anteil von bis zu zwölf Monaten kann mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragen werden. Bei einem angenommenen Kind oder einem Kind in Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden. Die Elternzeit steht beiden Eltern zu; sie können sie, auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam nehmen.

Beamtinnen und Beamte bzw. Tarifbeschäftigte müssen die Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren sie in Anspruch genommen werden soll.

Eine Inanspruchnahme von Elternzeit oder ein Wechsel unter den Berechtigten ist mindestens zweimal zulässig (bei Beamten gemäß § 1 Abs. 2 und 3 EltZV viermal). Tarifbeschäftigte bedürfen nach § 16 Abs. 1 BEEG für mehr als zwei Zeitabschnitte einer Zustimmung durch den Arbeitgeber. Eine Unterbrechung der Elternzeit ist nur möglich, wenn während der Unterbrechung eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht wird. Eine Unterbrechung nur für die Dauer der Ferien oder eine nachträgliche Verkürzung bis zum letzten Schultag vor den Ferien ist rechtsmissbräuchlich und daher unzulässig.

Elternzeit darf während der Mutterschutzfrist nicht bewilligt werden, es sei denn der Vater beantragt die Elternzeit. Die Beamtinnen und Beamten sind auf das Merkblatt Nr. 030.000.061 (siehe Anlage) aufmerksam zu machen.

II. Hinweise zum Verfahren

Die Elternzeit wird unter Verwendung der landeseinheitlichen Vordrucke (Nr. 030.000.039 und Nr. 030.000.050) (siehe Anlage) beantragt und genehmigt. Eine Durchschrift der Genehmigung ist dem NLBV - Dezernat 21 oder 22 - zu übersenden. Die Antragstellerinnen und Antragsteller erhalten außerdem einen Beschäftigungsnachweis für die Elterngeldstelle (Rückseite des Genehmigungsvordrucks).

Elternzeit wirkt sich auf die Besoldungs- und Vergütungszahlung aus. Sollte es zu Überzahlungen kommen, weil das NLBV nicht durch Übersendung von Durchschriften informiert wurde, ist gegenüber dem Verantwortlichen eine Regressprüfung einzuleiten.

a) Elternzeit während einer Beurlaubung ohne Bezüge (§§ 80d, 87a NBG)

Elternzeit wird auf Antrag auch Beamtinnen und Beamten gewährt, die bei Antragstellung ohne Bezüge beurlaubt sind. Der erteilte Urlaub wird dann für die Dauer der Elternzeit aufgehoben und nach Beendigung der Elternzeit bis zum ursprünglich festgesetzten Ende fortgesetzt, soweit dieser Zeitpunkt nicht schon überschritten ist.

b) Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung (§ 1 Abs. 4 EltZV, § 15 Abs. 4 BEEG)

Während der Elternzeit ist eine Teilzeitbeschäftigung zulässig (§ 1 Abs. 4 EltZV, § 15 Abs. 4 BEEG). In Verbindung mit dem Erlass des Kultusministeriums vom 30. Januar 2001 [AZ. 104-03 020/3 (13)] ergibt sich, dass die in den o. a. Vorschriften angegebene Höchstgrenze von 30 Stunden nicht von Lehrkräften überschritten wird, wenn ihre durch Teilzeitbeschäftigung herabgesetzte Unterrichtsverpflichtung drei Viertel der Regelstundenzahl nicht überschreitet; dabei sind Bruchteile von mehr als 0,5 auf halbe, von weniger als 0,5 auf ganze Unterrichtsstunden abzurunden.

Daraus ergibt sich folgende Tabelle:

Regelstundenzahl = 28,0 Std. => Zulässig ist Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 21,0 Std.,
Regelstundenzahl = 27,5 Std. => Zulässig ist Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 20,5 Std.,
Regelstundenzahl = 26,5 Std. => Zulässig ist Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 19,5 Std.,
Regelstundenzahl = 25,5 Std. => Zulässig ist Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 19,0 Std.,
Regelstundenzahl = 24,5 Std. => Zulässig ist Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 18,0 Std.,
Regelstundenzahl = 23,5 Std. => Zulässig ist Teilzeitbeschäftigung mit höchstens 17,5 Std.

c) Geburt eines Kindes während einer Elternzeit

Wenn eine erneute Schwangerschaft oder die Geburt eines weiteren Kindes während einer Elternzeit angezeigt wird, ist Abschnitt II c des Kapitels 36 (Hinweise zu den Mutterschutzfristen) zu beachten.

Durch die Geburt eines weiteren Kindes während der Elternzeit entsteht ein neuer Anspruch auf Elternzeit. Dieser ist für das nachgeborene Kind aber erst nach Ablauf der bereits gewährten Elternzeit zu bewilligen und nur noch für den restlichen Zeitraum (Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes).

d) Weitere Hinweise

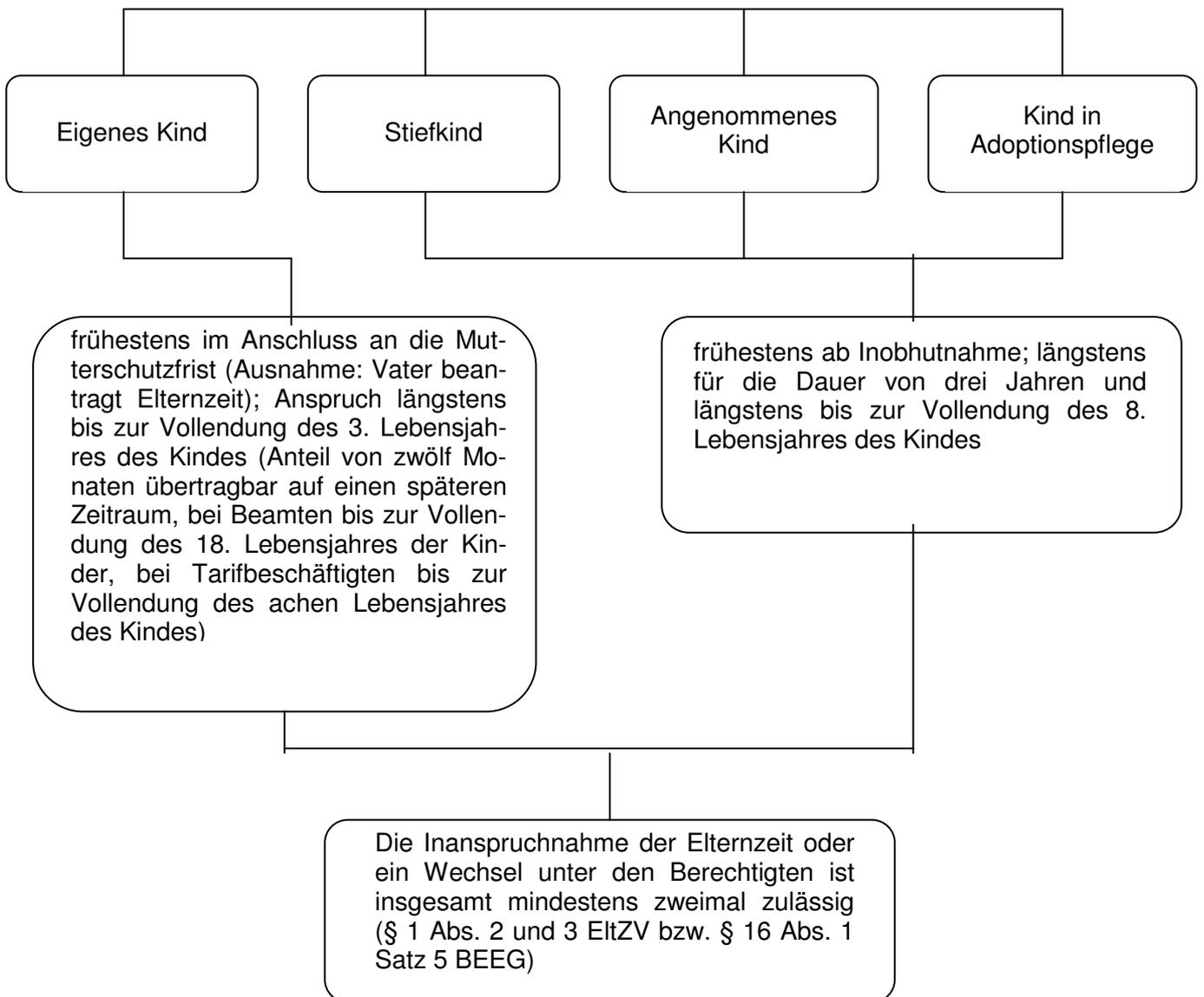
Beamtinnen und Beamte bzw. Tarifbeschäftigte sind grundsätzlich an der antragsgemäß bewilligten Elternzeit gebunden, da die Dienstvorgesetzten ausreichende Personalplanungssicherheit benötigen. Eine vorzeitige Beendigung der gewährten Elternzeit ist, nicht zuletzt wegen evtl. eingestellter Ersatzlehrkräfte, nur mit Zustimmung der Dienstvorgesetzten bzw. des Arbeitgebers möglich (§ 2 Abs. 3 Satz 1 EltZV, § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG). Den Betroffenen wird empfohlen, sich durch die zuständige Stelle beraten zu lassen.

III. Beispiel

Eine Beamtin beantragt kurz nach der Geburt ihres Kindes (12. Juli 2007) bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres ihres Kindes (11. Juli 2010) Elternzeit. Das Ende der achtwöchigen Schutzfrist nach der Geburt am 12. Juli 2007 ist auf den 6. September 2007 festgelegt worden. Erster Tag der Elternzeit ist somit der 7. September 2007.

Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen für die Bewil-
ligung von Elternzeit:

Beamte: § 1 EltZV i.V.m. § 88 NBG / Tarifbeschäftigte: § 15 BEEG



IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 88 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 1 Verordnung über Elternzeit für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst (Elternzeitverordnung - EltZV)
- § 2 Verordnung über Elternzeit für Bundesbeamte und Richter im Bundesdienst (Elternzeitverordnung - EltZV)
- § 1 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeseltern- und Elternzeitgesetz - BEEG)
- § 15 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeseltern- und Elternzeitgesetz - BEEG)
- § 16 Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeseltern- und Elternzeitgesetz - BEEG)

§ 88 NBG

Mutterschutz, Elternzeit, Jugendarbeitsschutz

(1) Die für Bundesbeamte geltenden Rechtsvorschriften über den Mutterschutz und die Elternzeit sind entsprechend anzuwenden.

(2) Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für jugendliche Beamte entsprechend. Das Innenministerium wird ermächtigt, durch Verordnung für jugendliche Polizeivollzugsbeamte Ausnahmen von den für jugendliche Beamte geltenden Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu bestimmen, soweit die Eigenart des Polizeivollzugsdienstes und die Belange der inneren Sicherheit es erfordern.

§ 1 EltZV

(1) Beamtinnen und Beamte haben nach Maßgabe des § 15 Abs. 1 des Bundeseltern- und Elternzeitgesetzes Anspruch auf Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes, bei einem angenommenen, in Vollzeitpflege oder in Adoptionspflege genommenen Kind bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes. Ein Anteil von bis zu zwölf Monaten kann jedoch zu einem späteren Zeitpunkt nach Maßgabe des § 72 a Abs. 4 Satz 1 des Bundesbeamtengesetzes genommen werden. Insgesamt kann die Elternzeit auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden.

(3) Die Elternzeit steht beiden Eltern zu; sie können sie, auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam nehmen. Satz 1 gilt auch für Adoptiveltern, Adoptivpflegeeltern und Vollzeitpflegeeltern.

(4) Während der Elternzeit ist Beamtinnen und Beamten auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung beim selben Dienstherrn bis zu 30 Stunden wöchentlich zu bewilligen, wenn zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Im Übrigen darf während der Elternzeit mit Genehmigung der oder des Dienstvorgesetzten eine Teilzeitbeschäftigung in dem nach Satz 1 genannten Umfang außerhalb des Beamtenverhältnisses ausgeübt werden. Die Genehmigung kann nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden dienstlichen Gründen versagt werden.

§ 2 EltZV

(1) Die Inanspruchnahme der Elternzeit soll, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist (§ 3 Abs. 1 Satz 1 der Mutterschutzverordnung) beginnen soll, sechs Wochen, andernfalls acht Wochen vor Beginn schriftlich erklärt werden. In der Erklärung ist anzugeben, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren sie genommen wird. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 2 angerechnet.

(2) Können Beamtinnen und Beamte aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an das Beschäftigungsverbot des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes oder des § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung anschließende Inanspruchnahme der Elternzeit nicht rechtzeitig erklären, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 1 Abs. 2 verlängert werden, wenn die oder der Dienstvorgesetzte zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles (§ 1 Abs. 4 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes) kann nur innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung aus dringenden dienstlichen Gründen abgelehnt werden. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit zum Zwecke der Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen nach § 1 Abs. 2 und § 3 Abs. 1 der Mutterschutzverordnung ist nicht zulässig. Die Elternzeit ist auf Wunsch zu verlängern, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tode des Kindes.

(5) Eine Änderung der Anspruchsberechtigung hat die Beamtin oder der Beamte der oder dem Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

§ 1 BEEG

Berechtigte

(1) Anspruch auf Elterngeld hat, wer

1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,
2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,
3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und
4. keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.

(2)¹ Anspruch auf Elterngeld hat auch, wer, ohne eine der Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 zu erfüllen,

1. nach § 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt oder im Rahmen seines in Deutschland bestehenden öffentlich-rechtlichen Dienst- oder Amtsverhältnisses vorübergehend ins Ausland abgeordnet, versetzt oder kommandiert ist,
2. Entwicklungshelfer oder Entwicklungshelferin im Sinne des § 1 des Entwicklungshelfer-Gesetzes ist oder als Missionar oder Missionarin der Missionswerke und -gesellschaften, die Mitglieder oder Vereinbarungspartner des Evangelischen Missionswerkes Hamburg, der Arbeitsgemeinschaft Evangelikaler Missionen e.V., des Deutschen katholischen Missionsrates oder der Arbeitsgemeinschaft pfingstlich-charismatischer Missionen sind, tätig ist oder
3. die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt und nur vorübergehend bei einer zwischen- oder überstaatlichen Einrichtung tätig ist, insbesondere nach den Entsenderichtlinien des Bundes beurlaubte Beamte und Beamtinnen, oder wer vorübergehend eine nach § 123a des Beamtenrechtsrahmengesetzes zugewiesene Tätigkeit im Ausland wahrnimmt.

² Dies gilt auch für mit der nach Satz 1 berechtigten Person in einem Haushalt lebende Ehegatten, Ehegattinnen, Lebenspartner oder Lebenspartnerinnen.

(3) Anspruch auf Elterngeld hat abweichend von Absatz 1 Nr. 2 auch, wer

1. mit einem Kind in einem Haushalt lebt, das er mit dem Ziel der Annahme als Kind aufgenommen hat,
2. ein Kind des Ehegatten, der Ehegattin, des Lebenspartners oder der Lebenspartnerin in seinen Haushalt aufgenommen hat oder
3. mit einem Kind in einem Haushalt lebt und die von ihm erklärte Anerkennung der Vaterschaft nach § 1594 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch nicht wirksam oder über

die von ihm beantragte Vaterschaftsfeststellung nach § 1600d des Bürgerlichen Gesetzbuchs noch nicht entschieden ist.

§ 15

Anspruch auf Elternzeit

(1)¹ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie

1. a) mit ihrem Kind,

b) mit einem Kind, für das sie die Anspruchsvoraussetzungen nach § 1 Abs. 3 oder 4 erfüllen, oder

c) mit einem Kind, das sie in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch aufgenommen haben,

in einem Haushalt leben und

2. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.

² Nicht sorgeberechtigte Elternteile und Personen, die nach Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c Elternzeit nehmen können, bedürfen der Zustimmung des sorgeberechtigten Elternteils.

(2) Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes wird auf die Begrenzung nach Satz 1 angerechnet. ³ Bei mehreren Kindern besteht der Anspruch auf Elternzeit für jedes Kind, auch wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 überschneiden. ⁴ Ein Anteil der Elternzeit von bis zu zwölf Monaten ist mit Zustimmung des Arbeitgebers auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahres übertragbar; dies gilt auch, wenn sich die Zeiträume im Sinne von Satz 1 bei mehreren Kindern überschneiden. ⁵ Bei einem angenommenen Kind und bei einem Kind in Vollzeit- oder Adoptionspflege kann Elternzeit von insgesamt bis zu drei Jahren ab der Aufnahme bei der berechtigten Person, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes genommen werden; die Sätze 3 und 4 sind entsprechend anwendbar, soweit sie die zeitliche Aufteilung regeln. ⁶ Der Anspruch kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(3) ¹ Die Elternzeit kann, auch anteilig, von jedem Elternteil allein oder von beiden Elternteilen gemeinsam genommen werden. ² Satz 1 gilt in den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b und c entsprechend.

(4) ¹ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin darf während der Elternzeit nicht mehr als 30 Wochenstunden erwerbstätig sein. ² Eine im Sinne des § 23 des Achten Buches Sozialgesetz-

buch geeignete Tagespflegeperson kann bis zu fünf Kinder in Tagespflege betreuen, auch wenn die wöchentliche Betreuungszeit 30 Stunden übersteigt.³ Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder selbstständige Tätigkeit nach Satz 1 bedürfen der Zustimmung des Arbeitgebers.⁴ Dieser kann sie nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

(5)¹ Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Ausgestaltung beantragen.² Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen.³ Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nr. 5 verbunden werden.⁴ Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.

(6) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann gegenüber dem Arbeitgeber, soweit eine Einigung nach Absatz 5 nicht möglich ist, unter den Voraussetzungen des Absatzes 7 während der Gesamtdauer der Elternzeit zweimal eine Verringerung seiner oder ihrer Arbeitszeit beanspruchen.

(7)¹ Für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit gelten folgende Voraussetzungen:

1. Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
3. die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang zwischen 15 und 30 Wochenstunden verringert werden,
4. dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
5. der Anspruch wurde dem Arbeitgeber sieben Wochen vor Beginn der Tätigkeit schriftlich mitgeteilt.

² Der Antrag muss den Beginn und den Umfang der verringerten Arbeitszeit enthalten.³ Die gewünschte Verteilung der verringerten Arbeitszeit soll im Antrag angegeben werden.⁴ Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen will, muss er dies innerhalb von vier Wochen mit schriftlicher Begründung tun.⁵ Soweit der Arbeitgeber der Verringerung der Arbeitszeit nicht oder nicht rechtzeitig zustimmt, kann der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Klage vor den Gerichten für Arbeitssachen erheben.

§ 16 BEEG

Inanspruchnahme der Elternzeit

(1) Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Bei dringenden Gründen ist ausnahmsweise eine angemessene kürzere Frist möglich. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an die Mutterschutzfrist, wird die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes auf den Zeitraum nach Satz 1 angerechnet. Nimmt die Mutter die Elternzeit im Anschluss an einen auf die Mutterschutzfrist folgenden Erholungsurlaub, werden die Zeit der Mutterschutzfrist nach § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes und die Zeit des Erholungsurlaubs auf den Zweijahreszeitraum nach Satz 1 angerechnet. Die Elternzeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin die Elternzeit zu bescheinigen.

(2) Können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus einem von ihnen nicht zu vertretenden Grund eine sich unmittelbar an die Mutterschutzfrist des § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes anschließende Elternzeit nicht rechtzeitig verlangen, können sie dies innerhalb einer Woche nach Wegfall des Grundes nachholen.

(3) Die Elternzeit kann vorzeitig beendet oder im Rahmen des § 15 Abs. 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Die vorzeitige Beendigung wegen der Geburt eines weiteren Kindes oder wegen eines besonderen Härtefalles im Sinne des § 5 Abs. 1 Satz 1 kann der Arbeitgeber nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen. Die Arbeitnehmerin kann ihre Elternzeit nicht wegen der Mutterschutzfristen des § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes vorzeitig beenden; dies gilt nicht während ihrer zulässigen Teilzeitarbeit. Eine Verlängerung kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Anspruchsberechtigung aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Stirbt das Kind während der Elternzeit, endet diese spätestens drei Wochen nach dem Tod des Kindes.

(5) Eine Änderung in der Anspruchsberechtigung hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen.

Merkblatt für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen nach dem NBG und dem Nds. RiG einschl. Elternzeit für Kinder, die nach dem 31.12.2000 geboren wurden (ohne Altersteilzeit)

Das Merkblatt wird aufgrund des Gemeinsamen Runderlasses des MF, d. StK u. d. übr. Ministerien vom 09.10.1991 (Nds. MBl. S. 1255 - VORIS 20462 00 00 00 060) von dem Informatikzentrum Niedersachsen - Geschäftsstelle Braunschweig - in Abstimmung mit dem Ministerium für Inneres und Sport, dem Justiz- und Finanzministerium herausgegeben und informiert über den **Rechtsstand am 01.07.2007**. Es ist ein Informationsmittel i. S. des § 80 e NBG und § 15 Abs. 1 NGG.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es in der Hauptsache eine zusammenfassende Information über die maßgeblichen Rechtsvorschriften enthält und das Studium dieser Rechtsvorschriften nicht ersetzen kann, insbesondere, weil nicht alle Detailfragen in dem Merkblatt behandelt werden können und weil die Rechtsvorschriften häufigen Änderungen unterworfen sind. Über Altersteilzeit gibt es ein besonderes Merkblatt.

I. Welche Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung gibt es? (Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen)

1. Beamtinnen und Beamte

1.1 Teilzeitbeschäftigung auf Antrag gem. § 80 a NBG

Nach § 80 a NBG kann Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die oder der Dienstvorgesetzte kann nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung soll sie oder er zulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

1.2 Einstellungsteilzeit gem. § 80 c NBG

Nach § 80 c NBG können Bewerberinnen und Bewerber in Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes bis zum 31.12.2007 auch unter den Voraussetzungen einer Teilzeitbeschäftigung von mindestens 3/4 der regelmäßigen Arbeitszeit eingestellt werden. Diese Teilzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn

- ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittelmöglichst viele Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen zu können, oder
- sie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur notwendig ist, damit langfristig die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung in den betreffenden Bereichen nicht gefährdet wird.

Die Teilzeitbeschäftigung ist spätestens nach acht Jahren in Vollzeitbeschäftigung umzuwandeln, sofern die Beamtin oder der Beamte zustimmt. Die Herabsetzung der Arbeitszeit ist so zu bemessen, dass die Beamtin in ihrem oder der Beamte in seinem Eingangsamts mindestens die Dienstbezüge erhält, die einer Beamtin oder einem Beamten ihrer oder seiner Stufe in einem vergleichbaren Amt der nächstniedrigen Laufbahngruppe mit dem gleichen Familienstand in Vollzeitbeschäftigung zustehen würde.

1.3 Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen gem. § 80 d NBG

Nach § 80 d NBG kann Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht, und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, Urlaub ohne Dienstbezüge

- auf Antrag bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren,
- nach Vollendung des 50. Lebensjahres, auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss,

bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Die oder der Dienstvorgesetzte kann eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

2. Richterinnen und Richter

2.1 Teilzeitbeschäftigung auf Antrag gem. § 4 c Nds. RiG

Nach § 4 c Nds. RiG ist Richterinnen und Richtern auf Antrag Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes und bis zur jeweils beantragten Dauer zu bewilligen, wenn

- das Aufgabengebiet des richterlichen Amtes Teilzeitbeschäftigung zulässt,
- zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,
- die Richterin oder der Richter zugleich zustimmt, mit Beginn oder bei Änderung der Teilzeitbeschäftigung und beim Übergang zur Vollzeitbeschäftigung auch in einem anderen Richteramt desselben Gerichtszweiges verwendet zu werden,
- die Richterin oder der Richter sich verpflichtet, entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem es vollzeitbeschäftigten Richterinnen und Richtern gestattet ist (siehe Abschnitt "Nebentätigkeiten" S. 4, Ziff. 3.1).

Während der Dauer des Bewilligungszeitraums entscheidet auf Antrag die oder der Dienstvorgesetzte über eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung. Sie oder er soll dieses in besonderen Härtefällen zulassen, wenn der Richterin oder dem Richter die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann.

2.2 Einstellungsteilzeit gem. § 4 d Nds. RiG

Bewerberinnen und Bewerber können nach § 4 d Nds. RiG bis zum 31.12.2007 unter der Voraussetzung einer Teilzeitbeschäftigung von mindestens 3/4 des regelmäßigen Dienstes in ein Richteramt berufen werden. Diese Teilzeitbeschäftigung ist nur zulässig, wenn

- ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel möglichst viele Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigen zu können, oder
- sie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur notwendig ist, damit langfristig die Funktionsfähigkeit der Rechtsprechung nicht gefährdet wird.

Die Teilzeitbeschäftigung ist nach 3 Jahren in eine Vollzeitbeschäftigung umzuwandeln, wenn die Richterin oder der Richter dem zustimmt.

2.3 Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen gem. § 4 b Nds. RiG

Nach § 4 b Nds. RiG sind Richterinnen und Richter in einer Arbeitsmarktsituation, in der ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, Urlaub ohne Dienstbezüge

- auf Antrag bis zur Dauer von insgesamt 6 Jahren, mindestens von einem Jahr,
- nach Vollendung des 55. Lebensjahres, auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss,

zu bewilligen.

Einem Antrag darf nur entsprochen werden, wenn

- zwingende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,
- die Richterin oder der Richter zugleich der Verwendung auch in einem anderen Richteramt zustimmt,
- die Richterin oder der Richter sich verpflichtet, während der Dauer des Bewilligungszeitraumes auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten (siehe Abschnitt "Nebentätigkeiten" S. 4, Ziff. 3.1).

3. Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 87 a NBG/§ 4 a Nds. RiG)

3.1 Beamtinnen und Beamte

Nach § 87 a NBG ist Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,

- Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen,
- Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von 12 Jahren zu gewähren,

wenn und solange sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige angehörige Person tatsächlich betreuen oder pflegen.

Die oder der Dienstvorgesetzte kann nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Die oder der Dienstvorgesetzte kann eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn der Beamtin oder dem Beamten die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

3.2 Richterinnen und Richter

Nach § 4 a Nds. RiG ist Richterinnen und Richtern auf Antrag

- Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes,
- Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von 3 Jahren mit der Möglichkeit der Verlängerung

zu bewilligen, wenn und solange sie mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige angehörige Person tatsächlich betreuen oder pflegen. Anträge sind nur dann zu genehmigen, wenn die Richterin oder der Richter zugleich der Verwendung

auch in einem anderen Richteramt desselben Gerichtszweiges zustimmt. Während der Dauer des Bewilligungszeitraumes entscheidet auf Antrag die oder der Dienstvorgesetzte über eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung. Sie oder er soll dieses in besonderen Härtefällen zulassen, wenn der Richterin oder dem Richter die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht zugemutet werden kann.

Die oder der Dienstvorgesetzte kann in besonderen Härtefällen eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn der Richterin oder dem Richter eine Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann. Beurlaubungen dürfen eine Dauer von 12 Jahren nicht überschreiten.

4. Elternzeit für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter (§ 88 NBG/§ 4 Nds. RiG)

Nach § 88 Abs. 1 NBG (§ 4 Abs. 1 Nds. RiG) i. V. m. der Elternzeitverordnung (EltZV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 11.11.2004 (BGBl. I S. 2841), zuletzt geändert durch Artikel 2 Abs. 22 des Gesetzes vom 05.12.2006 (BGBl. I S. 2748), erhalten Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter auf Antrag Elternzeit ohne Dienst- oder Anwärterbezüge zur Betreuung und Erziehung eines Kindes in ihrem Haushalt.

Der Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes. Ist ein Kind angenommen, in Adoptionspflege oder in Vollzeitpflege genommen, besteht der Anspruch auf Elternzeit bis zu drei Jahren seit der Inobhutnahme, längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes.

Ein Elternzeitanteil von bis zu zwölf Monaten kann zu einem späteren Zeitpunkt nach Maßgabe des § 87 a Abs. 1 NBG bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres des Kindes genommen werden. Ein solcher Wunsch sollte rechtzeitig, möglichst vor Vollendung des zweiten Lebensjahres des Kindes, gegenüber dem Dienstherrn geäußert werden. Die Elternzeit steht beiden Elternteilen zu; sie können sie, auch anteilig, jeweils allein oder gemeinsam nehmen. Vollzeitbeschäftigte und Teilzeitbeschäftigte können Elternzeit mit dem Ziel der völligen Freistellung vom Dienst beanspruchen. Wird Beamtinnen und Beamten Elternzeit gewährt, darf daneben Teilzeitbeschäftigung im Beamtenverhältnis bis zu 30 Stunden wöchentlich geleistet werden (§ 1 Abs. 4 EltZV). Für Richterinnen und Richter ist während der Elternzeit eine richterliche Teilzeitbeschäftigung im Umfang der Hälfte bis zu drei Vierteln des regelmäßigen Dienstes zulässig. Während der Elternzeit darf eine Teilzeitbeschäftigung bis zu 30 Stunden wöchentlich außerhalb des Beamten- oder Richterverhältnisses nur mit Genehmigung des Dienstvorgesetzten ausgeübt werden.

Elternzeit wird auf Antrag auch Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern gewährt, die bei Antragstellung aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 d NBG/§ 4 b Nds. RiG) oder aus familiären Gründen (§ 87 a

NBG/§ 4 a Nds. RiG) ohne Bezüge beurlaubt sind. Der erteilte Urlaub wird dann für die Dauer der Elternzeit aufgehoben und nach Beendigung der Elternzeit bis zum ursprünglich festgesetzten Ende fortgesetzt, soweit dieser Zeitpunkt nicht schon überschritten ist.

5. Verbindungen der Beurlaubungen aus Arbeitsmarktgründen und aus familiären Gründen

Sofern die Voraussetzungen sowohl für die Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen (§ 80 d NBG/§ 4 b Nds. RiG) als auch aus familiären Gründen (§ 87 a NBG/§ 4 a Nds. RiG) erfüllt sind, können beide Arten nacheinander in Anspruch genommen werden. Jedoch dürfen die Beurlaubungen zusammen die Dauer von 12 Jahren oder bei Urlaub nach § 80 d Abs. 1 Nr. 2 NBG oder bei Urlaub nach § 4 b Abs. 1 Nr. 2 Nds. RiG, der bis zum 31.12.2004 bewilligt worden ist, die Dauer von 15 Jahren nicht überschreiten. Im Schul- und Hochschuldienst kann der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden.

Auf die gesetzliche Höchstdauer für Freistellungen nach den §§ 80 d und 87 a bzw. den §§ 4 a und 4 b Nds. RiG wird eine Elternzeit nicht angerechnet.

6. Arbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten

Gemäß § 8 Abs. 2 Nds. ArbZVO kann bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten, sofern nicht dringende dienstliche Gründe entgegenstehen, die ermäßigte Arbeitszeit ungleichmäßig auf die Arbeitstage der Woche verteilt werden. Ist die regelmäßige Arbeitszeit mindestens um ein Fünftel ermäßigt worden, so können einzelne Arbeitstage dienstfrei bleiben, jedoch nicht mehr als zwei aufeinander folgende; bei Beamtinnen und Beamten, für die auch der Sonnabend und der Sonntag Arbeitstage sind, nicht mehr als vier aufeinander folgende.

Wenn dienstliche Interessen nicht entgegenstehen oder es rechtfertigen, können im Zuge einer ungleichmäßigen Verteilung der ermäßigten Arbeitszeit auch bis zu zehn aufeinander folgende Arbeitstage dienstfrei bleiben.

Bei Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen nach § 87 a NBG darf die Erfüllung des Freistellungs-zwecks nicht erschwert werden.

Für Teilzeitbeschäftigte, die an der gleitenden Arbeitszeit teilnehmen, ist nach Nr. 7 Abs. 3 der Vereinbarung über Grundsätze für die gleitende Arbeitszeit in der niedersächsischen Landesverwaltung (Nds. MBl. 1999 S. 196) für jeden der für sie festgelegten Arbeitstage die Kernzeit in der Weise festzusetzen, dass mindestens in Teilen Übereinstimmung mit den für Vollzeitbeschäftigte vorgesehenen Kernzeiten besteht. Ist für Teilzeitbeschäftigte eine ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit in der Weise vorgesehen, dass sie an einzelnen Wochentagen wie Voll-

zeitbeschäftigte arbeiten, so ist für diese Tage die für Vollzeitbeschäftigte geltende Kernzeit maßgebend.

7. Änderung oder vorzeitige Beendigung von Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung

Die Entscheidung über die Freistellung bindet die Beamtin, den Beamten, die Richterin oder den Richter und die Dienststelle. Eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder eine vorzeitige Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung ist nur mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten zulässig. Diese oder dieser hat darüber nach pflichtgemäßem Ermessen zu entscheiden. In den Fällen einer Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen ist dieses Ermessen dahingehend eingeschränkt, dass die oder der Dienstvorgesetzte in besonderen Härtefällen eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen kann, wenn der Beamtin, dem Beamten, der Richterin oder dem Richter dessen Fortsetzung nicht zugemutet werden kann. Eine vorzeitige Beendigung der Beurlaubung oder ein Übergang zur Vollzeitbeschäftigung ist in aller Regel ausgeschlossen, solange eine freie Planstelle nicht zur Verfügung steht.

Elternzeit kann mit Zustimmung der oder des Dienstvorgesetzten vorzeitig beendet oder innerhalb des zulässigen Rahmens verlängert werden. Eine vorzeitige Beendigung der Elternzeit zum Zwecke der Inanspruchnahme der Mutterschutzfristen ist nicht zulässig. Insgesamt kann die Elternzeit auf bis zu vier Zeitabschnitte verteilt werden.

8. Antragsverfahren

Teilzeitbeschäftigung mit Ausnahme der Einstellungszeit (§ 80 c NBG/§ 4 d Nds. RiG) und Urlaub werden nur auf Antrag gewährt. Das Gesetz geht also vom Grundsatz der Freiwilligkeit aus. Die Beschäftigten können selbst entscheiden, ob und für welchen Zeitraum sie einen Antrag stellen wollen. Andererseits wird es aus Gründen der Personalplanung (Einsatz von Ersatzkräften/Rückkehr von ehemals freigestellten Beschäftigten) bei Freistellungen vom Dienst aus Arbeitsmarktgründen oder familiären Gründen häufig erforderlich sein, dass Bewilligungen für eine bestimmte Mindestdauer oder zu bestimmten Zeitpunkten (z. B. bei Lehrkräften zum 01.02. oder 01.08. eines Jahres) ausgesprochen werden. Es empfiehlt sich deshalb, vor der Antragstellung mit der zuständigen Personaldienststelle Verbindung aufzunehmen, um diese Fragen zu klären. Im Schul- und Hochschuldienst gilt generell, dass der Bewilligungszeitraum bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden kann. Teilzeitbeschäftigung und Urlaub können mit Ausnahme der Elternzeit nur von "Beamtinnen und Beamten mit Dienstbezügen" beantragt werden. Das bedeutet: Während der Ausbildung ist nur Elternzeit möglich, nach der Ausbildung sind Teilzeitbeschäftigung und Urlaub generell zulässig, ganz gleich, ob es sich um ein Beamtenverhältnis auf Probe, auf Lebenszeit oder auf Zeit handelt. Zulässig ist ferner, den Antrag bereits vor der Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe usw. zu

stellen. Entscheidend ist, dass der Bewilligungszeitraum in eine Zeit des Beamtenverhältnisses mit Dienstbezügen fällt.

Der Antrag muss schriftlich gestellt und auf dem Dienstweg der oder dem Dienstvorgesetzten vorgelegt werden. Er muss den gewünschten Zeitraum und den Umfang der Arbeitszeitermäßigung enthalten. Häufig wird die Ermäßigung um die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit bzw. Regelstundenzahl angestrebt. Eine weitergehende Ermäßigung ist – abgesehen von Elternzeit - bei Teilzeitbeschäftigung nicht möglich, jedoch ist bei Beamtinnen und Beamten eine Reduzierung z. B. um ein Drittel, ein Viertel oder auch nur eine stundenweise Ermäßigung denkbar, wenn dies personalwirtschaftlich (Ersatzkräfte) vertretbar ist. Den individuellen Bedürfnissen kann also weitgehend Rechnung getragen werden. Richterinnen und Richter haben einen Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte des regelmäßigen Dienstes. Beantragen sie Teilzeitbeschäftigung von mehr als der Hälfte des regelmäßigen Dienstes, so ist diese zu bewilligen, wenn die sonstigen gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen.

Der Antrag sollte rechtzeitig, nach Möglichkeit etwa sechs Monate vor dem gewünschten Beginn, gestellt werden. Elternzeit soll, wenn sie unmittelbar nach der Geburt des Kindes oder nach Ablauf der Mutterschutzfrist beginnen soll, sechs Wochen, andernfalls acht Wochen vor Urlaubsbeginn beantragt werden, wobei anzugeben ist, für welche Zeiträume innerhalb von zwei Jahren sie beantragt wird. In Bezug auf die Übertragung eines Anteils der Elternzeit auf einen späteren Zeitpunkt s. a. Nr. 4 Absatz 3. Wird die Verlängerung der Teilzeitbeschäftigung oder eines Urlaubs aus familiären Gründen angestrebt, so ist für Richterinnen und Richter die Einhaltung einer 6-Monatsfrist vorgeschrieben (§ 4 a Nds. RiG).

II. Wie wirken sich Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung bei Beamtinnen, Beamten, Richterinnen und Richtern auf das Dienstverhältnis aus?

1. Laufbahnrecht

1.1 Teilzeitbeschäftigung

Bei einer Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit sind entsprechend der bisherigen Praxis ermäßigte und regelmäßige Arbeitszeit gleich zu behandeln, d. h. die Zeiten sind voll zu berücksichtigen.

Ebenso ist zu verfahren bei unterhältiger Teilzeitbeschäftigung in den Fällen des § 80 a Abs. 4 und § 87 a Abs. 4 NBG und bei Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit (§ 1 Abs. 4 EltZV i. V. m. § 2 BErzGG).

In den übrigen Fällen einer Teilzeitbeschäftigung mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist die Teilzeitbeschäftigung entsprechend ihrem Verhältnis zur hälftigen Beschäftigung zu berücksichtigen.

gen. Eine Teilzeitbeschäftigung von z. B. 25 v. H. der regelmäßigen Arbeitszeit wird zur Hälfte, eine mit 40 v. H. zu vier Fünfteln berücksichtigt.

Wird im NBG oder in den Laufbahnvorschriften lediglich ein kalendermäßig zu bestimmender Zeitablauf vorausgesetzt (vgl. z. B. § 11 Abs. 2, § 14 Abs. 2 Nr. 2 NBG), sind Zeiten unterhältiger Beschäftigung voll zu berücksichtigen. Auch bleiben sonstige laufbahnrechtliche Anrechnungsvorschriften (z. B. § 10 Abs. 2 Nr. 3 NLVO) unberührt.

1.2 Beurlaubung

Die Zeit der Beurlaubung (einschl. Elternzeit unter völliger Freistellung vom Dienst) wird nicht als Probezeit (§ 7 NLVO) berücksichtigt. Eine Anstellung während der Probezeit kann jedoch erfolgen, wenn sich die Anstellung wegen einer ununterbrochenen Betreuung mindestens eines mit der Beamtin oder dem Beamten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Kindes unter 18 Jahren (Kinderbetreuungszeit) verzögern würde (§ 10 NLVO).

Für die Verleihung eines Beförderungsamtes (§§ 11, 12, 34, 35 NLVO) und die Zulassung zum Aufstieg von Beamtinnen und Beamten (§§ 12, 32, 32 a bis 32 e, 32 h, 35, Anl. 2 b zu § 36 NLVO) sind bei der Anstellung nicht berücksichtigte oder nach der Anstellung entstandene Kinderbetreuungszeiten nach § 10 Abs. 1 und 2 NLVO auf die Dienstzeiten anzurechnen (§ 12 Abs. 1 Satz 2 NLVO).

Während der Beurlaubung wird die Einführung der Aufstiegsbeamtin oder des Aufstiegsbeamten nicht fortgesetzt; die Einführungszeit ist deshalb nach § 15 NLVO zu verlängern.

Für die Beamtinnen und Beamten des Polizeivollzugsdienstes gilt das Gleiche.

2. Mehrarbeit von Beamtinnen und Beamten

Auch teilzeitbeschäftigte Beamtinnen und Beamte sind gemäß § 80 Abs. 2 Satz 1 NBG verpflichtet, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen ist Dienstbefreiung zu gewähren bzw. u. U. Mehrarbeitsvergütung zu zahlen, wenn mehr als fünf Stunden (bei Lehrkräften: drei Unterrichtsstunden) im Monat Mehrarbeit geleistet wurde; maßgeblich ist die Überschreitung der für die Beamtin oder den Beamten festgesetzten (ermäßigten) wöchentlichen Arbeitszeit. Die Überschreitung der jeweiligen Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft im Rahmen des flexiblen Unterrichtseinsatzes stellt keine Mehrarbeit dar.

3. Nebentätigkeiten

3.1 Teilzeitbeschäftigung auf Antrag, Einstellungsteilzeit und Beurlaubung aus Arbeits-

marktgründen (§§ 80 a, 80 c und 80 d NBG/§§ 4 b, 4 c und 4 d Nds. RiG)

Nach § 80 a Abs. 2 NBG/§ 4 c Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Nds. RiG ist die Bewilligung einer Teilzeitbeschäftigung davon abhängig, dass die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter erklärt, während der Dauer des Bewilligungszeitraumes entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem es nach den §§ 71 a bis 75 d NBG (ggf. i. V. m. § 4 Abs. 1 Nds. RiG) den vollzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten bzw. Richterinnen und Richtern gestattet ist. Wird die Verpflichtung schuldhaft verletzt, so ist die Bewilligung zu widerrufen. Ausnahmen sind nur zulässig, soweit dies mit dem Beamten- bzw. Richter Verhältnis vereinbar ist.

Im Falle der Einstellungsteilzeit nach § 80 c Abs. 4 NBG/ § 4 d Abs. 3 Nds. RiG gilt § 80 a Abs. 2 NBG/§ 4 c Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Sätze 2 und 3 Nds. RiG mit der Maßgabe, dass sich der Umfang der zulässigen Nebentätigkeit um die Differenz zwischen der regelmäßigen und der nach § 80 c Abs. 1 NBG/ § 4 d Abs. 1 Nds. RiG herabgesetzten Arbeitszeit erhöht.

Nach § 80 d Abs. 2 NBG/§ 4 b Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 Nds. RiG darf dem Antrag auf Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen nur entsprochen werden, wenn sich die Beamtin, der Beamte, die Richterin oder der Richter verpflichtet, während der Beurlaubung auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach § 74 NBG (ggf. i. V. m. § 4 Abs. 1 Nds. RiG) nur in dem Umfang auszuüben, wie sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausgeübt werden könnte. Wird diese Verpflichtung schuldhaft verletzt, so soll die Beurlaubung bei Beamtinnen und Beamten widerrufen werden. Bei Richterinnen und Richtern ist die Beurlaubung zu widerrufen. Die oder der Dienstvorsetzte darf trotz der Verpflichtungserklärung der Beamtin, des Beamten, der Richterin oder des Richters Nebentätigkeiten genehmigen, soweit sie dem Zweck der Bewilligung des Urlaubs nicht zuwiderlaufen.

Ein Entgelt für eine Nebentätigkeit ist nach dem Vergütungsbegriff des § 75 e NBG jede Gegenleistung in Geld oder geldwerten Vorteilen, auch wenn kein Rechtsanspruch auf sie besteht. Als Entgelt sind auch pauschalierte Aufwandsentschädigungen in vollem Umfang sowie Tage- und Übernachtungsgelder insoweit anzusehen, als sie die in § 75 e Abs. 2 NBG bestimmte Höhe übersteigen.

3.2 Freistellung aus familiären Gründen (§ 87 a NBG/ § 4 a Nds. RiG)

Während einer Teilzeitbeschäftigung oder einer Beurlaubung dürfen nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen (§ 87 a Abs. 3 NBG/§ 4 a Abs. 4 Nds. RiG). Die Zulässigkeit genehmigungsfreier Nebentätigkeiten wird nicht berührt. Eine Nebentätigkeit darf grundsätzlich nur unter den gleichen Voraussetzun-

gen und in gleichem zeitlichen Zusammenhang genehmigt werden wie bei einer Vollzeitbeschäftigung, da die durch Teilzeitbeschäftigung oder den Urlaub gewonnene freie Zeit für die Betreuung oder Pflege eines Kindes oder einer oder eines pflegebedürftigen Angehörigen genutzt werden soll.

3.3 Elternzeit (§ 88 NBG/§ 4 Nds. RiG)

Siehe hierzu Abschn. I Nr. 4 Abs. 3 letzter Satz.

4. Dienstjubiläum

4.1 Teilzeitbeschäftigung

Nach § 3 der Dienstjubiläumsverordnung (DJubVO) vom 23.04.1996 (Nds. GVBl. S. 214) werden bei der Berechnung des Dienstjubiläums die Zeiten einer hauptberuflichen Teilzeitbeschäftigung voll berücksichtigt. Auf die Höhe der Jubiläumszuwendung hat die Teilzeitbeschäftigung keinen Einfluss.

4.2 Beurlaubung

Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge (auch einer Elternzeit unter völliger Freistellung vom Dienst) wird jetzt im Rahmen von § 3 Abs. 2 DJubVO i. V. m. § 28 Abs. 3 BBesG als Jubiläumsdienstzeit berücksichtigt. Insbesondere Kinderbetreuungszeiten bis zu 3 Jahren für jedes Kind sind für das Dienstjubiläum unschädlich.

5. Erholungsurlaub

5.1 Teilzeitbeschäftigung

Der Erholungsurlaub steht in gleicher Höhe zu wie bei einer Vollbeschäftigung. Das gilt auch für einen Zusatzurlaub nach der Erholungsurlaubsverordnung (NEUrIVO) in der Fassung vom 07.09.2004 (Nds. GVBl. S 318). Bei einem Anspruch auf Zusatzurlaub für Schicht- und Nachtdienst wird auf die Besonderheit in § 6 NEUrIVO hingewiesen. Ist bei einer Teilzeitbeschäftigung die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit regelmäßig oder dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf weniger als fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, so vermindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Urlaubsjahr um 1/260 des bei einer Fünftageweche zustehenden Urlaubs einschließlich eines etwaigen Resturlaubs aus dem Vorjahr. Der Zusatzurlaub (§§ 6, 7 NEUrIVO) wird nicht gemindert. Ergibt sich bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil eines Tages von mindestens 0,5, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; geringere Bruchteile werden abgerundet (§ 5 Abs. 8 NEUrIVO).

Beispiel:

Eine Beamtin mit einem Urlaubsanspruch von 29 Arbeitstagen bei Vollzeitbeschäftigung arbeitet dienstplanmäßig an 2 1/2 Tagen in der Woche. Sie hat also wöchentlich zwei zusätzliche arbeitsfreie Tage. Der Urlaubsanspruch vermindert sich um Grundurlaub x

zusätzliche freie Tage : $260 (29 \times 52 \times 2 : 260) = 11,6$
Arbeitstage auf 17,4 Arbeitstage, abgerundet auf 17 Arbeitstage im Jahr.

Im Falle eines Wechsels der Beschäftigung auf weniger als fünf Arbeitstage in der Woche während des Urlaubsjahres erfolgt die Neuberechnung des Urlaubs immer bezogen auf das ganze Urlaubsjahr. Dabei kommt es auf die tatsächlichen Verhältnisse zum Zeitpunkt der Abwicklung des Urlaubs an. Bei teilweise schon gewährtem Urlaub ist von dem zustehenden Resturlaub auszugehen.

Beispiel:

Von 30 zustehenden Urlaubstagen bei Beschäftigung an fünf Arbeitstagen in der Woche wurden bereits 22 Tage gewährt. Danach erfolgt ein Wechsel von der 5-Tage-Woche zu einer Teilzeitbeschäftigung bei drei Arbeitstagen in der Woche. Es entstehen also zwei zusätzliche freie Tage wöchentlich. Auszugehen ist von einem Resturlaub von acht Tagen. Danach ergibt sich folgende Berechnung: Der Resturlaub vermindert sich um $(8 \times 52 \times 2 : 260) = 3,2$ Arbeitstage. Es stehen noch $(8 - 3,2 = 4,8)$ Arbeitstage) aufgerundet 5 Arbeitstage als Resturlaub zu.

5.2 Beurlaubung (einschl. Elternzeit unter völliger Freistellung vom Dienst)

Ein Anspruch auf Erholungsurlaub entsteht nicht für das Urlaubsjahr, in dem wegen einer anderweitigen Beurlaubung keine Dienstleistung erbracht wird. Eine Beurlaubung ohne Bezüge während eines Teils des Urlaubsjahres führt zur anteiligen Kürzung des Erholungsurlaubs um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat der Beurlaubung (§ 5 Abs. 5 Satz 1 NEUrIVO).

Wurde der zustehende Erholungsurlaub vor Antritt der Elternzeit unter völliger Freistellung vom Dienst nicht oder nur teilweise genommen, so wird der Resturlaub nach Wiederaufnahme des Dienstes im laufenden oder nächsten Urlaubsjahr gewährt. Vorher zuviel gewährter Erholungsurlaub wird von dem Erholungsurlaub abgezogen, der nach der Elternzeit zusteht (§ 5 Abs. 5 Sätze 2 und 3 NEUrIVO).

6. Sonderurlaub

6.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Möglichkeiten der Erteilung von Sonderurlaub nach der Sonderurlaubsverordnung werden durch das Vorliegen einer Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

6.2 Beurlaubung

Urlaub aus verschiedenen Gründen während desselben Zeitraumes ist nicht möglich. Eine Beurlaubung kann nicht unterbrochen werden, um die Möglichkeit der Sonderurlaubverordnung auszuschöpfen.

7. Besoldung, Kindergeld

7.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Dienstbezüge (Grundgehalt, Familienzuschlag, Zulagen) und jährliche Sonderzahlungen im Monat Dezember werden grundsätzlich im gleichen Verhältnis wie die Arbeitszeit verringert (§ 6 des Bundesbesoldungsgesetzes - BBesG -). Etwas anderes gilt hinsichtlich der familienbezogenen Bestandteile des Familienzuschlags, wenn die Ehegattin oder der Ehegatte der oder des Teilzeitbeschäftigten oder eine andere kindergeldberechtigte Person im öffentlichen Dienst mit Anspruch auf Familienzuschlag vollbeschäftigt oder Versorgungsempfängerin bzw. Versorgungsempfänger ist oder wenn beide Ehegatten bzw. mehrere Anspruchsberechtigte mit jeweils mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit im öffentlichen Dienst mit Anspruch auf Familienzuschlag beschäftigt sind. In solchen Fällen werden der Familienzuschlag der Stufe 1 und der Familienzuschlag der Stufe 2 und der folgenden Stufen (bisheriger Kinderanteil im Ortszuschlag) unter Anwendung der Konkurrenzvorschriften so gezahlt, wie wenn beide (mehrere) Berechtigte vollbeschäftigt wären (nach § 40 Abs. 4 und 5 BBesG der Familienzuschlag der Stufe 1 je zur Hälfte und der Familienzuschlag der Stufe 2 und der folgenden Stufen je nach Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder grundsätzlich derjenigen berechtigten Person, die das Kindergeld bezieht). Bei zwei teilzeitbeschäftigten Ehegatten, von denen einer unterhältlich beschäftigt ist, deren Arbeitszeit aber insgesamt die Regelarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten erreicht, steht der Ehegattenanteil jeweils zur Hälfte und der Kinderanteil in ungekürztem Umfang zu.

Das Besoldungsdienstalter wird durch die Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

Bei Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes, die Anwärterbezüge unter der Auflage erhalten haben, dass sie im Anschluss an die Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren auf eigenen Antrag aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden (§ 59 Abs. 5 BBesG), zählt die Zeit einer Teilzeitbeschäftigung für die Erfüllung der Bleibeverpflichtung voll. Entsprechendes gilt, wenn die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlags an eine Bleibeverpflichtung gebunden wäre.

Jährliche Sonderzahlungen für Kinder, für die im Monat Dezember ein Familienzuschlag gewährt wird, stehen in voller Höhe zu.

Die vermögenswirksame Leistung beträgt 6,65 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Betrag, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht; bei begrenzter Dienstfähigkeit gilt Entsprechendes.

Der Anspruch auf Kindergeld wird durch eine Teilzeitbeschäftigung nicht berührt.

7.2 Beurlaubung (mit Ausnahme der Elternzeit)

Bei einer Beurlaubung entfällt der Anspruch auf Dienstbezüge und jährliche Sonderzahlungen für die Dauer des Urlaubs.

Ein festgesetztes BDA bleibt unverändert, wenn ein nach dem 31.12.1989 angetretener Urlaub vor Vollendung des 31. Lebensjahres, bei Beamtinnen und Beamten mit einem Eingangsamte der BesGr. A 13 oder A 14 vor Vollendung des 35. Lebensjahres, bei Beamtinnen und Beamten der BBesO C oder W (Professoren usw.) vor Vollendung des 40. Lebensjahres endet. Dies gilt auch für Zeiten eines Urlaubs nach Vollendung des jeweils maßgebenden Lebensjahres, soweit ein minderjähriges Kind in häuslicher Gemeinschaft betreut wurde, längstens jedoch für die Dauer von 3 Jahren für jedes Kind; eine nach Vollendung des maßgebenden Lebensjahres für dasselbe Kind in Anspruch genommene Elternzeit wird auf die 3-Jahres-Frist angerechnet. Die Kinderbetreuungszeit von 3 Jahren kann, auch wenn beide Eltern im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, für jedes Kind nur einmal berücksichtigt werden. Entsprechendes gilt für Zeiten der tatsächlichen Pflege von nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen nahen Angehörigen (Eltern, Schwiegereltern, Ehegatten, Geschwistern oder Kindern).

Soweit der Urlaub in Zeiten nach Vollendung des 31., 35. oder 40. Lebensjahres (s. o.) fällt und die Voraussetzungen für die Berücksichtigung als Kinderbetreuungszeit nicht vorliegen, wird das BDA um 1/4 der nach Vollendung des 31. Lebensjahres und um die Hälfte der nach Vollendung des 35. Lebensjahres liegenden Zeit des Urlaubs hinausgeschoben. Bei Richterinnen und Richtern sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten wird entsprechend verfahren; der Berechnung des Grundgehalts wird ein Einstellungslebensalter zugrunde gelegt, das um die Hälfte der nach Vollendung des 35. Lebensjahres liegenden Zeit des Urlaubs vermindert worden ist.

Bei Beamtinnen und Beamten des gehobenen Dienstes, die Anwärterbezüge unter der Auflage erhalten haben, dass sie im Anschluss an die Ausbildung nicht vor Ablauf einer Mindestdienstzeit von fünf Jahren auf eigenen Antrag aus dem öffentlichen Dienst ausscheiden (§ 59 Abs. 5 BBesG), wird die Zeit des Urlaubs nicht auf die Mindestdienstzeit angerechnet, so dass sich diese um die Zeit des Urlaubs verlängert. Entsprechendes gilt, wenn die Gewährung eines Anwärtersonderzuschlages an eine Bleibeverpflichtung gebunden war.

Die vermögenswirksame Leistung entfällt für die Kalendermonate, in denen die Beamtin oder der Beamte bzw. die Richterin oder der Richter keine Bezüge erhält.

Der Anspruch auf Kindergeld wird nicht berührt. Die Zahlung erfolgt weiterhin durch die zuständige Bezugsstelle/Familienkasse des öffentlichen Dienstes.

7.3 Elternzeit unter völliger Freistellung vom Dienst

Bei einer solchen Elternzeit entfällt der Anspruch auf Dienstoder Anwärterbezüge sowie jährliche Sonderzahlungen. Bei Geburt eines weiteren Kindes während der Elternzeit erhält die Beamtin oder Richterin, wenn sie nicht teilzeitbeschäftigt ist, einen Zuschuss nach Maßgabe des § 4 a der Mutterschutzverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11.11.2004 (BGBl. I S. 2828), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 23.02.2006 (BGBl. I S. 427).

Das Besoldungsdienstalter wird nach Beendigung des Urlaubs nicht hinausgeschoben. Entsprechendes gilt für die Lebensaltersstufen der Richterinnen und Richter sowie der Staatsanwältinnen und Staatsanwälte.

Die Elternzeit wird auf die in Nr. 7.2 Abs. 4 genannten Mindestdienstzeiten angerechnet. Vermögenswirksame Leistungen stehen während der Elternzeit nicht zu.

Bei Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung während einer Elternzeit ist für die Höhe der vermögenswirksamen Leistung von dem tatsächlichen Beschäftigungsumfang auszugehen.

Der Anspruch auf Kindergeld wird nicht berührt. Die Zahlung erfolgt weiterhin durch die zuständige Bezugsstelle/Familienkasse des öffentlichen Dienstes.

8. Beihilfen und Heilfürsorge

8.1 Teilzeitbeschäftigung

Die Berechtigung besteht uneingeschränkt (§ 2 Abs. 1 und 2 BhV, bzw. § 5 Abs. 1 EtlZV, § 1 der Heilfürsorgebestimmungen für den Polizeivollzugsdienst des Landes Niedersachsen).

8.2 Beurlaubung (mit Ausnahme der Elternzeit)

Für die Zeit der Beurlaubung ohne Bezüge besteht keine Berechtigung. Für die während der Zeit der Beurlaubung entstandenen Aufwendungen kann daher eine Beihilfe auch nicht nach Beendigung der Beurlaubung gewährt werden. Beihilfeanträge, die sich auf vor dem Urlaub entstandene Aufwendungen beziehen, können - im Rahmen der Jahresfrist - auch während der Beurlaubung gestellt werden. Ggf. entstehen durch den Verlust der eigenen Beihilfeberechtigung (als Folge der Beurlaubung) Ansprüche als berücksichtigungsfähige Angehörige eines anderen Beihilfeberechtigten.

8.3 Elternzeit

Beihilfen werden in entsprechender Anwendung der Beihilfevorschriften gewährt, sofern nicht bereits aufgrund einer Teilzeitbeschäftigung unmittelbar Anspruch auf Beihilfe nach den Beihilfevorschriften be-

steht (§ 5 Abs. 1 EtlZV). Außerdem werden für die Zeit der Elternzeit (auch soweit diese im Wege der Herabsetzung der Arbeitszeit gewährt wird, vgl. Abschnitt I Nr. 3) die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung bis zu monatlich 31 Euro erstattet, wenn die Dienst- oder Anwärterbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschüsse und ohne Aufwandsentschädigungen sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 52 Abs. 1 Satz 3 des BBesG) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschritten haben oder überschritten hätten (§ 5 Abs. 2 EtlZV). Auf Antrag werden die Beiträge für die Kranken- und Pflegeversicherung bei Beamtinnen oder Beamten bis einschließlich der Besoldungsgruppe A 8, soweit sie auf einen auf den Beihilfebemessungssatz abgestimmten Prozenttarif oder einen die jeweilige Beihilfe ergänzenden Tarif entfallen, einschließlich etwaiger darin enthaltener Altersrückstellungen, über die Erstattung nach Absatz 2 hinaus in voller Höhe erstattet. Für diejenigen Monate einer Elternzeit, in denen das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz die Zahlung von Elterngeld generell nicht vorsieht, wird die Beitragserstattung nach Satz 1 weitergezahlt, solange die Beamtin oder der Beamte nicht oder mit weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit beschäftigt ist. Bei angenommenen oder mit dem Ziel der Annahme aufgenommenen Kindern gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend. Der Anspruch beginnt in diesem Fall mit dem Monat der Aufnahme. Entsprechendes gilt für die auf die Beamtin oder den Beamten entfallende Beiträge für die freiwillige gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung (§ 5 Abs. 3 EtlZV). Es sind nur Beiträge erstattungsfähig, die für einen Grundversicherungsschutz erforderlich sind. Hierzu gehören nicht Beiträge für freiwillige Zusatzversicherungen.

Während der Elternzeit besteht ein Anspruch auf Heilfürsorge weiter. Eine Erstattung von Beiträgen für eine Krankenversicherung, für ruhende oder Anwartschaftsversicherungen entfällt.

9. Wohnungsfürsorge

9.1 Teilzeitbeschäftigung

Soweit Wohnungsfürsorgemittel für die Förderung von Eigenheimen, Kleinsiedlungen und eigengenutzten Eigentumswohnungen gewährt werden, gelten für teilzeitbeschäftigte Bedienstete dieselben Regelungen wie für vollzeitbeschäftigte Bedienstete.

9.2 Beurlaubung

Die Abwicklung von Wohnungsfürsorgemitteln, die vor Beginn der Beurlaubung bewilligt wurden, wird durch eine Beurlaubung nicht berührt.

10. Beamtenversorgung

10.1 Auswirkungen auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit (§§ 6, 10 BeamtVG)

Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung sind nur zu dem Teil ruhegehaltfähig, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht (§ 6 Abs. 1 Satz 3, § 10 Abs. 1 Satz 3 BeamtVG).

Zeiten einer Beurlaubung ohne Bezüge aus Arbeitsmarkter oder familiären Gründen sind nicht ruhegehaltfähig.

10.2 Auswirkungen auf die Wartezeit für den Erwerb des Ruhegehaltsanspruchs (§ 4 BeamtVG)

Ein Ruhegehalt wird nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Beamtenversorgungsgesetzes grundsätzlich erst nach Ableistung einer Dienstzeit von fünf Jahren (Wartezeit) gewährt. Dienstzeiten werden nur berücksichtigt, soweit sie ruhegehaltfähig sind. Teilzeitbeschäftigungen sind entsprechend Nr. 10.1 in die Wartezeit einzurechnen.

10.3 Auswirkungen auf die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge

Bei Freistellung (Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubungen) gelten als ruhegehaltfähige Dienstbezüge die dem letzten Amt entsprechenden vollen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge.

Ergibt sich bei Eintritt oder Versetzung in den Ruhestand nicht die Endstufe der Besoldungsgruppe, so ist den ruhegehaltfähigen Dienstbezügen grundsätzlich das Grundgehalt der erreichten Dienstaltersstufe zu Grunde zu legen. Insofern kann eine nicht anrechnungsfähige Beurlaubung die Höhe der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge beeinflussen.

10.4 Auswirkungen auf den Ausgleich bei besonderen Altersgrenzen (§ 48 BeamtVG)

Beamtinnen und Beamte des Vollzugsdienstes, des Einsatzdienstes der Feuerwehr und im Flugverkehrskontrolldienst, die bei Eintritt in den Ruhestand ohne Dienstbezüge nach § 80 d Abs. 1 Nr. 1 NBG oder § 80 a Abs. 1 Nr. 1 NBG a. F. beurlaubt sind, wird der Ausgleich nach § 48 Abs. 1 BeamtVG nicht gewährt.

10.5 Frühere Freistellungen, die zu Versorgungsabschlägen (alter Art) führten

Nach dem bis zum 31.07.1984 geltenden Recht führten nur Teilzeitbeschäftigungen aus Arbeitsmarktgründen zu einer Kürzung des Ruhegehaltssatzes (Versorgungsabschlag alter Art).

Ab dem 01.08.1984 bewilligte Freistellungen (Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen ohne Dienstbezüge, auch aus familiären Gründen) führten ebenfalls nach dem bis zum 31.12.1991 geltenden Versorgungsrecht zu einem Versorgungsabschlag, dessen Berechnung sich allerdings von der Vorgängerregelung unterscheidet.

Diese Regelungen sind zwar entfallen, sie sind jedoch im Wege des Übergangsrechts weiterhin in Fällen zu beachten, in denen das Beamtenverhältnis bis zum 31.12.1991 begründet worden ist (vgl. nachstehende Nr. 11.3).

10.6 Freistellungen ab 01.07.1997

Durch die Neuregelungen des Gesetzes zur Reform des öffentlichen Dienstrechts (Reformgesetz) vom 24.02.1997 (BGBl. I S. 322) werden bei Freistellungen (Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen ohne Dienstbezüge) mit einer Bewilligungsdauer von insgesamt mehr als 12 Monaten, die ab dem 01.07.1997 angetreten werden, folgende Zeiten nur noch in dem Umfang als ruhegehaltfähig berücksichtigt, der dem Verhältnis der tatsächlichen ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu der ruhegehaltfähigen Dienstzeit entspricht, die ohne die Freistellung erreicht worden wäre (Quotelung):

- Ausbildungszeiten innerhalb und außerhalb eines Beamtenverhältnisses, Fachschul- und Hochschulbildungen (§ 6 Abs. 1 des Beamtenversorgungsgesetzes – BeamtVG -, § 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und Abs. 4 BeamtVG). Bei Freistellungen wegen Kindererziehung werden die genannten Ausbildungszeiten innerhalb und außerhalb des Beamtenverhältnisses bis zu einer Dauer von 3 Jahren je Kind nicht gekürzt (§ 6 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 12 Abs. 5 BeamtVG). Für Zurechnungszeiten gilt dies nicht. Werden während eines Dreijahreszeitraumes weitere Kinder erzogen, verlängert sich die zu berücksichtigende Kindererziehungszeit für jedes weitere Kind um den Überschneidungszeitraum; Entsprechendes gilt für Mehrlingsgeburten
- Zurechnungszeiten (nur bei einer Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit - § 13 Abs. 1 und § 36 Abs.2 BeamtVG -).

Freistellungen, die vor dem 01.07.1997 - also spätestens am 30.06.1997 -, bewilligt und angetreten worden sind, sind von der Quotelung ausgenommen (§ 69 Abs. 1 BeamtVG). Dies gilt auch, wenn bei einer vor dem 01.07.1997 ausgesprochenen Teilzeitbeschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt innerhalb des Bewilligungszeitraums lediglich deren Umfang verändert wird.

10.7 Auswirkungen von nach dem 31.07.1984 bewilligten Freistellungen auf den Ruhegehaltssatz (§ 14 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG)

Nach dem 31.07.1984 bewilligte Freistellungen führen - mit Ausnahme von

- Beurlaubungen, bei denen spätestens am Ende der Urlaubszeit schriftlich anerkannt worden ist, dass der Urlaub öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient,
- Elternzeit
- der Zeit einer Kindererziehung bis zu einem Jahr, die in eine Freistellung nach den §§ 80 a, 80 d und

87 a NBG/ §§ 4a bis 4 c Nds. RiG fällt (z. B. aus familiären Gründen)

zu einem Versorgungsabschlag, der übergangsweise für die Berechnung der Obergrenze des Ruhegehaltssatzes weiter zu beachten ist (vgl. nachst. Nr. 11.3). Maßgebend für den Zeitpunkt der Bewilligung der Freistellung ist der Tag der Bekanntgabe an die Bedienstete oder den Bediensteten. Für die Durchführung des Versorgungsabschlags bleibt eine Elternzeit für Kinder, die in der Zeit vom

- 01.01.1986 - 30.06.1989 geboren sind, bis zu einem Jahr,
- 01.07.1989 - 30.06.1990 geboren sind, bis zu 15 Monaten,
- 01.07.1990 - 31.12.1991 geboren sind, bis zu 18 Monaten,

außer Ansatz. Zeiten der Erziehung von Kindern, die innerhalb von Freistellungen (§§ 80 a, 80 d und 87 a NBG/§§ 4a bis 4 c Nds. RiG) in der Zeit vom 01.01.1986 bis 31.12.1991 geboren sind, sind vom Versorgungsabschlag bis zu einem Jahr von der Geburt des Kindes an ausgenommen.

Der Versorgungsabschlag beinhaltet die Kürzung des im Einzelfall ohne Berücksichtigung des Höchstsatzes (75 v. H.) erreichbaren Ruhegehaltssatzes. Für die Durchführung des Versorgungsabschlages wird der ohne die Freistellungen erreichbare Ruhegehaltssatz in dem Verhältnis vermindert, in dem die tatsächliche ruhegehaltfähige Dienstzeit (Ist-Lebensarbeitszeit) zur ohne die Freistellung erreichbaren ruhegehaltfähigen Dienstzeit (Soll-Lebensarbeitszeit) steht. Die ruhegehaltfähige Dienstzeit ist in beiden Fällen nach Jahren und Tagen zu ermitteln.

Für die Erreichung des Ruhegehaltssatzes nach bisherigem Recht ergaben die ersten 10 Dienstjahre einen Ruhegehaltssatz von 35 v. H. Dieser stieg für jedes weitere Dienstjahr bis zum 25. Dienstjahr um 2 v. H., danach weiter um 1 v. H. bis zum Höchstruhegehaltssatz von 75 v. H. Hierbei galt ein Rest von mehr als 182 Tagen als ein weiteres volles Dienstjahr.

10.8 Zusammenreffen von Versorgungsabschlägen alter Art vor und nach dem 01.08.1984

War bereits vor dem 01.08.1984 Teilzeitbeschäftigung aus Arbeitsmarktgründen bewilligt worden, so findet für diese Zeit der Versorgungsabschlag nach bisherigem Recht (= alter Abschlag) weiter Anwendung. Wurden nach dem 31.07.1984 weitere Freistellungen bewilligt, so ist der Versorgungsabschlag hierfür (= neuer Abschlag) gesondert zu berechnen. Anschließend wird aus beiden Abschlägen ein einheitlicher gekürzter Ruhegehaltssatz gebildet.

Der alte Abschlag wird in der Weise ermittelt, dass der Ruhegehaltssatz, der sich auf Grund der Ist-Lebensarbeitszeit ohne die Höchstsatzbegrenzung ergibt, für jedes volle Jahr des Unterschieds zwischen

der Soll-Lebensarbeitszeit und der Ist-Lebensarbeitszeit um 0,5 v. H. gekürzt wird. Der Höchstruhegehaltssatz darf jedoch nicht über- und der Satz von 35 v. H. nicht unterschritten werden.

11. Versorgung ab 01.01.1992

11.1 Allgemeines

Mit Wirkung vom 01.01.1992 haben sich Gesetzesänderungen ergeben, die für die folgenden Bereiche Einfluss auf die versorgungsrechtlichen Auswirkungen von Freistellungen haben:

- der Berücksichtigung der Elternzeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit,
- der Berücksichtigung von Zeiten der Kindererziehung während Freistellungen nach §§ 80 a, 80 d und 87 a NBG/ §§ 4 a bis 4 c Nds. RiG,
- des Wegfalls des Versorgungsabschlages alter Art,
- der Errechnung des Ruhegehaltssatzes aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit,
- der Einführung eines Versorgungsabschlages neuer Art,
- der Einführung eines Kindererziehungszuschlags.

11.2 Ruhegehaltfähigkeit der Elternzeit und von Zeiten der Kindererziehung

Zeiten einer Elternzeit sowie Zeiten der Kindererziehung, die in Freistellungen nach §§ 80 a, 80 d und 87 a NBG/§§ 4a bis 4 c Nds. RiG fallen und für Kinder gewährt werden, die nach dem 31.12.1991 geboren wurden, sind nicht ruhegehaltfähig. Wegen der Einzelheiten bezüglich der Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten ab 01.01.1992 wird auf das "Merkblatt über die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die Zahlung eines Kindererziehungszuschlags nach § 50 a Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)", Stand 01.01.2002, hingewiesen. Dieses wird vom Nds. Landesamt für Bezüge und Versorgung, 30149 Hannover, herausgegeben und ist dort erhältlich. Die Berücksichtigung entsprechender Zeiten für vor dem 01.01.1992 geborene Kinder richtet sich auch in Fällen, in denen der Versorgungsfall nach dem 31.12.1991 eintritt, nach § 6 Abs. 1 Satz 4 und 5 BeamtVG in der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Fassung. Hinsichtlich der Neuregelungen durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 wird auf Nr. 12 verwiesen.

11.3 Kürzung des Ruhegehaltssatzes bei Freistellungen vom Dienst

Für Versorgungsfälle, die ab dem 01.01.1992 eintreten, findet wegen der Inanspruchnahme von Freistellungen eine Kürzung des Ruhegehaltssatzes (Versorgungsabschlag alter Art) grundsätzlich nicht statt. Die versorgungsrechtlichen Folgen der Freistellungen ergeben sich aus der Ermittlung des Ruhegehaltssatzes auf Grund der linearisierten Ruhegehaltsskala bzw. aus den Übergangsvorschriften des BeamtVG. Im Rahmen der Anwendung der Übergangsregelungen

für lebensältere Beamtinnen und Beamte (vgl. nachstehende Nr. 11.5 Abs. 2) ist der Versorgungsabschlag alter Art jedoch weiterhin durchzuführen.

11.4 Errechnung des Ruhegehaltssatzes aus der ruhegehaltfähigen Dienstzeit

Ist das Beamtenverhältnis, das der Versorgung zu Grunde liegt, nach dem 31.12.1991 begründet worden, ohne dass ein anderes öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis unmittelbar vorangegangen war, so errechnet sich der Ruhegehaltssatz auf der Grundlage des § 14 Abs. 1 BeamtVG.

Hiernach beträgt das Ruhegehalt für jedes Jahr ruhegehaltfähiger Dienstzeit 1,875 v. H. der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge. Der Höchstruhegehaltssatz von 75 v. H. wird somit nach 40 vollen Dienstjahren erreicht. Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Dienstunfähigkeit vor Vollendung des 60. Lebensjahres wird nach § 13 Abs. 1 BeamtVG die Zeit vom Eintritt in den Ruhestand bis zum Ablauf des Monats der Vollendung des 60. Lebensjahres der ruhegehaltfähigen Dienstzeit zu zwei Dritteln hinzugerechnet. Die 2/3-Anrechnung ist jedoch erst in vollem Umfang bei Ruhestandsversetzungen wegen Dienstunfähigkeit nach dem 31.12.2003 zu berücksichtigen. Für vorher eintretende Versorgungsfälle sieht die Übergangsregelung des § 69 d BeamtVG geringere Bruchteile (5/12, 6/12, 7/12) wegen des ebenfalls geringeren Versorgungsabschlages neuer Art vor. Zu einer weiteren Kürzung der Zurechnungszeit s. Nr. 10.6.

Auf die durch das Versorgungsänderungsgesetz 2001 mit Wirkung vom 01. Januar 2001 eingeführten Übergangsregelungen (§ 69 e BeamtVG) wird hingewiesen (s. Nr. 12).

11.5 Übergangsregelungen (§ 85 BeamtVG)

Hat das Beamtenverhältnis, das der Versorgung zu Grunde liegt, oder ein unmittelbar vorangehendes anderes öffentlichrechtliches Dienstverhältnis bereits am 31.12.1991 bestanden, so ist bei Eintritt des Versorgungsfalles zunächst der Ruhegehaltssatz bezogen auf den 31.12.1991 zu ermitteln, wobei das an diesem Tage geltende bisherige Recht anzuwenden ist. Der sich hiernach ohne den Versorgungsabschlag alter Art ergebende Ruhegehaltssatz erhöht sich für jedes weitere nach dem 31.12.1991 abgeleistete volle Dienstjahr um 1 v. H. bis zum Höchstsatz von 75 v. H. Ist dieser Ruhegehaltssatz höher als der nach § 14 Abs. 1 BeamtVG ermittelte Ruhegehaltssatz (vgl. vorstehende Nr. 11.4), so ist er bei der Berechnung des Ruhegehalts zu berücksichtigen.

Die Anwendung der Übergangsvorschriften darf allerdings nicht zu einem höheren Ruhegehaltssatz führen, als wenn das bisherige Recht in Kraft geblieben wäre. Aus diesem Grunde ist der Versorgungsabschlag zur Berechnung einer Obergrenze des Ruhegehaltssatzes weiter zu beachten. Dies gilt auch in Fällen, in denen Freistellungen nach dem 31.12.1991

bewilligt werden.

11.6 Versorgungsabschlag neuer Art (§ 14 Abs. 3 BeamtVG)

Wurde die Beamtin oder der Beamte vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze wegen Inanspruchnahme einer Antragsaltersgrenze oder wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt, so ist ggf. der Versorgungsabschlag neuer Art durchzuführen. Wegen der Einzelheiten zur Berechnung des Versorgungsabschlages bei vorzeitigem Eintritt des Versorgungsfalles durch Inanspruchnahme einer Antragsaltersgrenze oder wegen einer nicht auf einem Dienstunfall beruhenden Dienstunfähigkeit, die vor Vollendung des 63. Lebensjahres zu einer Versetzung in den Ruhestand geführt hat, wird auf den RdErl. des MF vom 28.02.2001 (Nds. MBl. S. 272) hingewiesen. Der Versorgungsabschlag gilt auch für Beamtinnen und Beamte, die im Altersurlaub dienstunfähig werden oder im Altersurlaub eine Antragsaltersgrenze erreichen und ihre Versetzung in den Ruhestand beantragen.

12. Versorgung ab 01.01.2002

12.1 Allgemeines

Das Versorgungsänderungsgesetz 2001 (vom 20. Dezember 2001, BGBl. I S. 3926) ist am 01. Januar 2002 in Kraft getreten. Damit wurde die Rentenreform 2000 wirkungsgleich und systemgerecht auf die Beamtenversorgung übertragen. Zwar enthält das Gesetz keine besonderen Regelungen für Freistellung; diese Fälle sind allerdings durch die Niveauabsenkung in der Beamtenversorgung künftig gleichfalls betroffen.

Es ergeben sich folgende Änderungen:

12.2 Absenkung des Versorgungsniveaus ab 2003 für vorhandene und künftige Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger um rd. 5 %

Ab 2003 wird bei den folgenden acht Versorgungsanpassungen die Erhöhung der Versorgungsbezüge in gleichen Schritten abgeflacht. Die Versorgungsbezüge der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger steigen dadurch in geringerem Maße an als die Bezüge der aktiven Beamtinnen oder Beamten. Hierbei wird die bisher schon erbrachte Versorgungsrücklage von 6 % berücksichtigt. Infolge dieses geringeren Anstiegs wird der derzeitige Höchstruhegehaltssatz von 75 % schrittweise auf 71,75 % sinken. Dem entsprechend vermindert sich der jährliche Steigerungssatz der ruhegehaltfähigen Dienstzeit von bisher 1,875 v. H. auf 1,79375 v. H. Die Regelung gilt für sämtliche Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger, d. h. für vorhandene und künftige.

12.3 Kürzung der Hinterbliebenenversorgung von 60 % auf 55 % bei gleichzeitiger Einführung eines Kinderzuschlags als sozialer Ausgleich für die Niveauabsenkung

Das Witwen-/Witwergeld beträgt 55 % des Ruhegehaltes. Wurde die Ehe jedoch vor dem 01.01.2002 geschlossen und ist mindestens einer der Ehegatten vor dem 02.01.1962 geboren, so beträgt das Witwen-/Witwergeld weiterhin 60 % des Ruhegehalts. Die Mindesthinterbliebenenversorgung ist von der Absenkung des Witwen-/Witwergeldes ausgenommen. Parallel zum Rentenrecht ist als Ausgleich zur Niveauabsenkung des Witwen-/Witwergeldes ein Kinderzuschlag zum Witwen-/Witwergeld eingeführt worden. Der Zuschlag wird bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres des Kindes gezahlt.

Nähere Einzelheiten zum Kinderzuschlag zum Witwen-/Witwergeld können Sie dem "Merkblatt über den Kinderzuschlag zum Witwergeld nach § 50 c Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)" des Niedersächsischen Landesamtes für Bezüge und Versorgung entnehmen.

Im Übrigen setzt künftig die Gewährung von Witwen-/Witwergeld voraus, dass eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von fünf Jahren abgeleistet wurde, wenn die Beamtin oder der Beamte im aktiven Dienst verstorben ist. Dieses Erfordernis galt bisher nur für die Gewährung von Ruhegehalt und ist ab 2002 auch auf die Hinterbliebenenversorgung ausgedehnt worden. Ausgenommen hiervon sind die Empfängerinnen und Empfänger von Dienstunfall-Hinterbliebenenversorgung.

12.4 Verbesserung kindbezogener Leistungen

Neben dem vorgenannten Kinderzuschlag zum Witwen-/Witwergeld sind weitere neue kindbezogene Zuschläge für Zeiten der Kindererziehung sowie der Pflege bei der Versorgung eingeführt worden:

- Außer dem Ruhegehalt erhält eine Versorgungsempfängerin oder ein Versorgungsempfänger einen Kindererziehungsergänzungszuschlag (§ 50 b BeamtVG) für Zeiten nach dem 31. Dezember 1991, in denen ein Kind bis zum 10. Lebensjahr erzogen oder ein pflegebedürftiges Kind bis zum 18. Lebensjahr nicht erwerbsmäßig gepflegt wurde. Voraussetzung ist, dass während dieser Zeiten gleichzeitig ein anderes Kind erzogen wurde oder während dieser Zeit Dienst geleistet wurde, der ruhegehaltfähig ist. Die Zeiten werden auch dann berücksichtigt, wenn hierfür kein Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Die Höhe des Kindererziehungsergänzungszuschlags entspricht dem § 70 Abs. 3 a Satz 2 b Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) bestimmten Bruchteil des aktuellen Rentenwerts. Nähere Informationen zum Kindererziehungsergänzungszuschlag enthält das "Merkblatt über den Kindererziehungsergänzungszuschlag nach § 50 b

Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)" des Niedersächsischen Landesamtes für Bezüge und Versorgung.

- Künftig wird auch die Pflegeleistung von Beamtinnen und Beamten, die eine pflegebedürftige Person oder ein pflegebedürftiges Kind nicht erwerbsmäßig in ihrer häuslichen Umgebung gepflegt haben, durch einen **Pflegezuschlag** oder einen **Kinderpflegeergänzungszuschlag** (§ 50 d BeamtVG) ausgeglichen, sofern die Pflege nicht bereits zu Ansprüchen in der gesetzlichen Rentenversicherung geführt hat. Nähere Informationen zum Pflegezuschlag und zum Kinderpflegeergänzungszuschlag können Sie dem "Merkblatt über den Pflegezuschlag und den Kinderpflegeergänzungszuschlag nach § 50 d Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)" des Niedersächsischen Landesamtes für Bezüge und Versorgung entnehmen.
- Die Zuschläge für Kindererziehung und Pflege (ausgenommen der Kinderzuschlag zum Witwen-/Witwergeld) werden bei einem vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand als vorübergehende Zuschläge zum Ruhegehalt gezahlt (§ 50 e BeamtVG), wenn die entsprechenden Wartezeiten zwar in der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt sind, wegen Nichterreichens der maßgebenden gesetzlichen Altersgrenze jedoch noch keine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen werden kann. In den Fällen wird die Zeit bis zur Rentengewährung durch die vorübergehende Zahlung der Zuschläge ausgeglichen, jedoch nur solange etwaige Erwerbseinkünfte neben der Versorgung 325 Euro nicht überschreiten.

13. Freiwillige Rentenversicherung

Scheiden Beamtinnen oder Beamte bzw. Richterinnen oder Richter unversorgt aus dem Beamten- oder Richterverhältnis aus, so sind sie gemäß §§ 8, 181 ff., 233, 277 SGB VI in der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuversichern. Die Zeit einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge (auch einer Elternzeit unter völliger Freistellung vom Dienst) bleibt dabei unberücksichtigt. Dadurch entstehende Beitragslücken können nach Durchführung der Nachversicherung von der oder dem Ausgeschiedenen in der Regel nicht mehr durch Entrichtung freiwilliger Beiträge geschlossen werden.

Wenn im Falle einer Beurlaubung ohne Dienstbezüge mit einem unversorgten Ausscheiden aus dem Beamten- bzw. Richterverhältnis zu rechnen ist, ist es deshalb angezeigt, sich ggf. wegen einer Beratung an den zuständigen Träger der gesetzlichen Rentenversicherung zu wenden. Auch die Versicherungsämter der Landkreise bzw. der kreisfreien Städte sind in diesen Fragen behilflich. Beurlaubte Beamtinnen oder Beamte bzw. Richterinnen oder Richter sind zur freiwilligen Versicherung nach §§ 7, 232 SGB VI berechtigt, auch wenn zuvor nicht für 60 Kalendermonate Beiträge entrichtet wurden.

14.

Weiter Auskünfte zu versorgungsrechtlichen Fragen erteilt für Beamtinnen und Beamte bzw. Richterinnen und Richter des Landes auf Antrag das Niedersächsische Landesamt für Bezüge und Versorgung - Abt. 2 -, 30149 Hannover, Telefon: (05 11) 9 25-0. Im Übrigen die zuständige Pensionsbehörde.

Auf der Internetseite des Niedersächsischen Landesamtes für Bezüge und Versorgung (www.nlbv.niedersachsen.de) sind auch die genannten Merkblätter abrufbar.

Vor- und Zuname der antragstellenden Person, Amts-/Dienstbezeichnung		tagsüber tel. erreichbar unter
Privatanschrift		
Beschäftigungsstelle bzw. Organisationseinheit	Kapitel-Titel	Aktenzeichen NLBV

Auf dem Dienstweg an

Zutreffendes bitte ankreuzen oder ausfüllen

Antrag auf Teilzeitbeschäftigung Urlaub ohne Bezüge Elternzeit

1. Teilzeitbeschäftigung		<input type="checkbox"/> Erstantrag	<input type="checkbox"/> Verlängerungsantrag	<input type="checkbox"/> Änderungsantrag
vom/bis		gewünschte wöchentl. Stundenzahl (ohne Arbeitszeitkontostunden)		regelm. wöchentl. Arbeitszeit/ RegelStdzahl
Nicht bei Lehrkräften <input type="checkbox"/> Arbeitszeit möglichst <input type="checkbox"/> vormittags <input type="checkbox"/> nachmittags		Bei Ermäßigung um mindestens ein Fünftel:		Ggf.gewünschte dienstfreie Arbeitstage
1.1 (für Beamtinnen und Beamte) aus familiären Gründen nach § 87 a Abs. 1 Nr. 1 NBG. Ich versichere, dass ich mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine(n) nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige(n) sonstige(n) Angehörige(n) (Gutachten ist beigefügt) tatsächlich betreue oder pflege.				
Name, Vorname des Kindes oder der Kinder		Name, Vorname der pflegebedürftigen Person		
1.2 (für Beamtinnen und Beamte) auf Antrag nach § 80 a NBG				
1.3 (für Beschäftigte nach dem TV-L) aus familiären Gründen nach § 11 TV-L, in Abänderung meines Arbeitsvertrages, der im übrigen unverändert weitergelten soll. Ich versichere, dass ich mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine(n) nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige(n) sonstige(n) Angehörige(n) (Gutachten ist beigefügt) tatsächlich betreue oder pflege.				
Name, Vorname des Kindes oder der Kinder		Name, Vorname der pflegebedürftigen Person		
1.4 (für Beschäftigte nach dem TV-L) aus anderen Gründen, wie auf der nächsten Seite erläutert				

2. Urlaub ohne Bezüge		<input type="checkbox"/> Erstantrag	<input type="checkbox"/> Verlängerungsantrag
vom/bis		2.1 (für Beamtinnen und Beamte) aus wichtigen Gründen nach § 11 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung, wie auf der nächsten Seite erläutert	
2.2 (für Beamtinnen und Beamte) aus familiären Gründen nach § 87 a Abs. 1 Nr. 2 NBG. Ich versichere, dass ich mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine(n) nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige(n) sonstige(n) Angehörige(n) (Gutachten ist beigefügt) tatsächlich betreue oder pflege.			
Name, Vorname des Kindes oder der Kinder		Name, Vorname der pflegebedürftigen Person	
2.3 (für Beamtinnen und Beamte) aus Arbeitsmarktgründen nach § 80 d Abs. 1 Nr. 1 NBG		2.4 (für Beamtinnen und Beamte) aus Arbeitsmarktgründen nach § 80 d Abs. 1 Nr. 2 NBG bis zum Beginn des Ruhestandes	
(für Beschäftigte nach dem TV-L - Erläuterung siehe nächste Seite -) aus familiären oder wichtigen persönlichen Gründen nach § 28 TV-L			

3. Elternzeit		<input type="checkbox"/> ohne Bezüge	<input type="checkbox"/> mit Bezügen	<input type="checkbox"/> Erstantrag	<input type="checkbox"/> Verlängerungsantrag
Im Anschluss an den Ablauf der Mutterschutzfrist		oder vom/bis		gewünschte wöchentliche Stundenzahl	
Anzahl					
Name, Vorname, Geburtsdatum des Kindes			Kindschaftsverhältnis (z. B. leibliches Kind, Kind der Ehegattin oder des Ehegatten)		
Ich versichere, dass ich mit vorgenanntem Kind in einem Haushalt lebe und es selbst betreue und erziehe. Ein die Genehmigung von Elternzeit schließender Tatbestand, wie nachstehend aufgeführt, liegt nicht vor. Ausschlussstatbestand: Der Anspruch auf Elternzeit besteht nicht, solange Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf, es sei denn, das Kind ist in Adoptionspflege genommen worden oder es wird wegen eines anderen Kindes Elternzeit in Anspruch genommen. Elternzeit ist ferner ausgeschlossen, solange der mit der oder dem Bediensteten in einem Haushalt lebende andere Elternteil nicht erwerbstätig ist, es sei denn, dieser ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung. Ich verpflichte mich, eine Änderung in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mitzuteilen. Erläuterungen zu gemeinsamer Elternzeit siehe nächste Seite.					

4. Erklärung im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nach § 80 a NBG oder einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 87a NBG, §§ 11, 28 TV-L

Während der Dauer des Bewilligungszeitraumes werde ich entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang ausüben, in dem nach §§ 71a bis 75d NBG dem Vollzeitbeschäftigten die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist.

5. Erklärung im Falle einer Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen nach § 80 d NBG

Während der Dauer des Bewilligungszeitraumes verzichte ich auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten. Entgeltliche Tätigkeiten nach § 71a NBG/§ 3 Abs. 4 TV-L (genehmigungsfreie) werde ich nur in dem Umfang ausüben, wie ich sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte.

Zu 1.1 bis 1.4, zu 2.2 bis 2.5 und 3: Das

- Merkblatt für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter

über Freistellungen vom Dienst aus Arbeitsmarktgründen und familiären Gründen einschließlich Elternzeit (Vordruck Nr. 030 0

) habe ich erhalten.

Im Falle eines Antrags nach Ziffer 1.4, 2.1 bzw. 2.6 ist der Antrag auf der Rückseite erläutert.

Ort, Datum, Unterschrift der antragstellenden Person

Erläuterung des wichtigen Grundes nach Antragsart 1.4, 2.1 bzw. 2.6

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Zu 3.

Hinweis: Auch bei einer gemeinsamen Elternzeit kann die Elternzeit beider Elternteile gemeinsam nur 3 Jahre betragen.

Ggf. Erläuterung zur Elternzeit des anderen Elternteiles

.....

.....

Fett umrandete Felder sind nicht von der antragstellenden Person auszufüllen

Bei Teilzeitbeschäftigung und Urlaub ohne Bezüge

Stellungnahme der Beschäftigungsdienststelle bzw. Organisationseinheit Dienstliche Belange stehen entgegen nicht entgegen siehe Anlage

Erläuterung der entgegenstehenden Gründe, sonstige Bemerkungen

.....

.....

.....

Handzeichen der oder des Vorgesetzten bzw. Unterschrift der Schulleitung, **Datum**

Stellungnahme der nachgeordneten Behörde Dienstliche Belange stehen entgegen nicht entgegen siehe Anlage

Erläuterung der entgegenstehenden Gründe, sonstige Bemerkungen

.....

.....

.....

Datum, Unterschrift

Bemerkungen der Genehmigungsbehörde einverstanden nicht einverstanden

Bemerkungen bzw. Begründung der Ablehnung **Handzeichen, Datum**

.....

.....

Vordruck 030_039

Antrag auf Teilzeitbeschäftigung, Urlaub ohne Bezüge, Elternzeit

<http://www.intra.formularservice.niedersachsen.de>

Hinweise zur Mutterschutzfrist

Rechtsgrundlage: - § 88 Abs. 1 NBG i.V.m. der Mutterschutzverordnung (MuSchV)
- Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MuSchG)

Mutterschutzfrist für Beschäftigte

Bei Freistellung nach §§ 3 und 6 des Mutterschutzgesetzes wird während der Schutzfristen statt des Arbeitsentgelts Mutterschaftsgeld von der zuständigen Krankenkasse gezahlt. Sollte das Mutterschaftsgeld geringer sein als das Netto-Arbeitsentgelt, wird von der Bezügestelle ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt.

Krankenversicherungsfreie Arbeitnehmerinnen, die nicht einer gesetzlichen Krankenkasse (z. B. AOK) oder einer Ersatzkasse angehören, erhalten das Mutterschaftsgeld vom Bundesversicherungsamt in 53113 Bonn, Friedrich-Ebert-Allee 38.

Wenn Sie nach Ablauf der Mutterschutzfrist keine Elternzeit beantragen bzw. eine Elternzeit mit Teilzeitbeschäftigung beantragen, ist der Dienst nach Ablauf der Mutterschutzfrist wieder aufzunehmen.

Mutterschutzfrist für Beamtinnen und Richterinnen

Beamtinnen und Richterinnen erhalten während der Schutzfristen ihre Dienst- oder Anwärterbezüge weiter.

Wenn sie nach Ablauf der Mutterschutzfrist keine Elternzeit beantragen bzw. eine Elternzeit unter Ermäßigung der regelmäßigen Arbeitszeit beantragen, ist der Dienst nach Ablauf der Mutterschutzfrist wieder aufzunehmen.

Hinweise und Erläuterungen über Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung sowie Elternzeit sind in dem Merkblatt enthalten:

- **für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter – Vordruck-Nr. 030.000.061**

Hinweise zu Fortbildungsangeboten

Jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres könnten Sie sich bei Ihrer Dienststelle über mögliche Fortbildungsangebote informieren. Im Rahmen der vorhandenen Plätze kann Ihnen eine Teilnahme ermöglicht werden. Ein **Anspruch auf Bezüge** oder **Entgelt entsteht** durch die Teilnahme **nicht!**

Vordruck 030_050

Mutterschutzfrist bzw. Elternzeit

<http://www.intra.formularservice.niedersachsen.de>

I. Allgemeine Hinweise

Bei der Festsetzung der Mutterschutzfrist sind für Beamtinnen bzw. für Tarifbeschäftigte unterschiedliche Rechtsvorschriften anzuwenden:

a) Mutterschutzfrist für Beamtinnen

Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (Mutterschutzverordnung - MuSchV). Diese für Bundesbeamtinnen geltende Verordnung ist gem. § 88 Abs. 1 NBG entsprechend bei Landesbeamtinnen anzuwenden.

b) Mutterschutzfrist für Tarifbeschäftigte:

Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MSchG).

Die vorgesehenen Fristen für das Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft (6 Wochen vor der Entbindung) und nach der Entbindung (8 oder 12 Wochen) gelten sowohl für Tarifbeschäftigte wie auch für Beamtinnen. Für die Festsetzung der Mutterschutzfristen (vor und nach der Niederkunft) ist der landeseinheitliche Vordruck 030.000.050 (siehe Kapitel 35) zu verwenden. Durchschriften der Festsetzung sind dem NLBV - Dezernat 21 oder 22 - zu übersenden und zur Personalakte zu nehmen.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Festsetzung der Mutterschutzfrist

Eine bestehende Schwangerschaft haben die Tarifbeschäftigte oder die Beamtinnen durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, aus der sich auch der mutmaßliche Tag der Entbindung ergibt, anzuzeigen. Die Kosten hierfür werden auf Antrag von den Schulen erstattet. Die Festsetzung des Beginns der Mutterschutzfrist ist den Schwangeren schriftlich mitzuteilen (Vordruck Nr. 030.000.050).

Sofern der errechnete Geburtstermin sich während der Schwangerschaft ändert, haben die Beschäftigten ein neues Attest vorzulegen. Eine Neuberechnung des Beginns der Mutterschutzfrist und eine entsprechende Mitteilung an die Beschäftigten sind dann erforderlich. Sofern der tatsächliche Geburtstermin von dem errechneten Geburtstermin abweicht, erfolgt dagegen keine Neufestsetzung des Beginns der Mutterschutzfrist. Nach der Niederkunft haben die Beschäftigten den Tag der Geburt baldmöglichst mit Veränderungsanzeige (Vordruck 036.000.014) und unter Vorlage einer Ausfertigung der Geburtsurkunde (keine Kopie) anzuzeigen. Die Festsetzung des Endes der Mutterschutzfrist sind den Müttern schriftlich mitzuteilen (Vordruck 030.000.050). Die Mutterschutzfrist nach der Entbindung beträgt acht Wochen; diese Frist verlängert sich bei Früh- oder Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen, bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen, zusätzlich um den Zeitraum, der vor der Entbindung nicht in Anspruch genommen werden konnte, also höchstens 6 Wochen (§ 3 Abs. 1 MuSchV, § 6 Abs. 1 Satz 2 MuSchG). Als Nachweis einer Frühgeburt bzw. einer vorzeitigen Geburt ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Beim Tode ihrer Kinder können die Mütter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie können ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

Nach § 1 Abs. 2 der Mutterschutzverordnung dürften die Beamtinnen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden; nach § 3 Abs. 1 Satz 1 besteht ein derartiges Beschäftigungsverbot für die ersten acht Wochen nach der Entbindung. Die letztgenannte Frist verlängert sich unter anderem bei Früh- oder Mehrlingsgeburten (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung).

Die Richtlinie 92/85/EWG des Europäischen Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Amtsblatt Nr. L 348 vom 28. November 1992) – die aufgrund des Ablaufes der Umsetzungsfrist unmittelbar Recht für Bürgerinnen und Bürger begründet – bestimmt in ihrem Art. 8 Abs. 1, dass den Arbeitnehmerinnen Mutterschaftsurlaub von mindestens 14 Wochen ohne Unterbrechung gewährt wird.

Das VG Stuttgart hat in einem Fall, bei dem der Mutterschaftsurlaub aufgrund einer Geburt, die früher als zum ursprünglich angenommenen Entbindungstermin erfolgte und von daher um 13 Tage verkürzt gewährt worden war, entschieden, dass die an der Mutterschutzfrist von sechs Wochen fehlenden Tage der Schutzfrist nach der Niederkunft zugeschlagen werden müssen, um insgesamt auf die Zeit von 14 Wochen ohne Unterbrechung zu gelangen.

Gemäß § 4a MuSchV erhält die Beamtin einen Zuschuss von 13,00 € je Kalendertag, wenn die in § 1 Abs. 2 MuSchV und in § 3 Abs. 1 MuSchV genannten Zeiten sowie der Entbindungstag in eine Elternzeit fallen und die Beamtin während der Elternzeit nicht teilzeitbeschäftigt ist.

Wird der errechnete Geburtstermin überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Die Zahlung des Zuschusses nach § 4a MuSchV ist an die in § 1 Abs. 2 MuSchV und § 3 Abs. 1 MuSchV genannten Zeiten geknüpft, so dass in diesen Fällen die Zahlung des Zuschusses nicht auf 14 Wochen begrenzt ist.

Bei einer Geburt, die früher als zu dem ursprünglich angenommenen Entbindungstermin erfolgt, sind die an der Mutterschutzfrist von sechs Wochen fehlenden Tage der Schutzfrist nach der Niederkunft zuzuschlagen.

b) Dienstantritt

Sollte keine Elternzeit beantragt werden, muss nach Ablauf der Mutterschutzfrist der Dienst wieder in dem vereinbarten Umfang aufgenommen werden. Der Dienstantritt ist dem NLBV - Dezernat 21 und 22 unter Verwendung des dafür vorgesehenen Vordrucks Nr. 410.053 ... (siehe Anlage) umgehend schriftlich anzuzeigen.

c) Mutterschutz während der Elternzeit (nur für Beamtinnen)

Soweit die Mutterschutzfristen sowie der Entbindungstag in die Elternzeit fallen, erhalten die Beamtinnen einen Zuschuss von 13 EUR je Kalendertag, wenn sie während der Elternzeit nicht teilzeitbeschäftigt sind. Wenn in der Elternzeit befindende, nicht teilzeitbeschäftigte Beamtinnen eine ärztliche Bescheinigung vorlegen, aus der der voraussichtliche Entbindungstermin hervorgeht, ist aufgrund dieser Bescheinigung seitens der Schulen der Beginn der Mutterschutzfristen fiktiv festzusetzen. Nach der Niederkunft haben die Beamtinnen den Tag der Geburt baldmöglichst mit Veränderungsanzeige (Vordruck 036.000.014) (siehe Anlage) und unter Vorlage der Geburtsurkunde der Kinder anzuzeigen. Daraufhin hat die Schule das Ende der Mutterschutzfrist ebenfalls fiktiv festzusetzen.

Eine fiktive Festsetzung der Mutterschutzfrist bei Tarifbeschäftigten während der Elternzeit erfolgt nicht.

III. Beispiele

Eine Beamtin bzw. Angestellte legt die nebenstehende ärztliche Bescheinigung vor, aus der der voraussichtliche Geburtstermin zu ersehen ist.



Bei der Berechnung der Mutterschutzfrist fällt der Tag der voraussichtlichen Niederkunft immer auf den gleichen Wochentag wie der erste Tag der Mutterschutzfrist.

Im vorgegebenen Beispiel ist der voraussichtliche Geburtstermin der 8. Juli 2007 (Sonntag), so dass die Mutterschutzfrist 6 Wochen (§ 1 Abs. 2 MuSchV, § 3 Abs. 2 MuSchG) vorher am entsprechenden Wochentag - hier also am 27. Mai 2003 (Sonntag) – beginnt.

Tatsächlicher Geburtstermin im vorstehenden Beispiel ist der 12. Juli 2007 (Donnerstag). Die Mutterschutzfrist endet 8 Wochen (§ 3 Abs. 1 MuSchV, § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG) später am entsprechenden Wochentag, also am Donnerstag, 6. September 2003.

Beispiel einer ärztlich bescheinigten Frühgeburt: Tatsächlicher Geburtstermin ist entgegen der ärztlichen Bescheinigung vom 3. Januar 2007 nicht der 8. Juli 2007, sondern der 30. Mai 2007 (Mittwoch). Aus der vorgelegten ärztlichen Bescheinigung ergibt sich, dass es sich um eine Frühgeburt handelt. Die Mutterschutzfrist endet 12 Wochen (§ 3 Abs. 1 MuSchV, § 6 Abs. 1 Satz 1 MuSchG) später, also am Mittwoch, 22. August 2007. Sie verlängert sich außerdem um den vor der Entbindung nicht in Anspruch genommenen Zeitraum der Mutterschutzfrist (30. Mai 2007 bis 7. Juli 2007 = 39 Tage). Die Mutterschutzfrist endet demnach am 30. September 2007.

Beispiel zur Festsetzung des Mutterschutzes während der Elternzeit: Eine Beamtin hat vom 6. Januar 2005 bis 5. Januar 2008 Elternzeit unter völliger Freistellung vom Dienst. Nach dem vorstehenden Beispiel (voraussichtlicher Geburtstermin: 8. Juli 2007) ist der Beginn der Mutterschutzfrist

fiktiv auf den 27. Mai 2007 und das Ende der Schutzfrist (tatsächlicher Geburtstermin: 12. Juli 2007) auf den 6. September 2007 festzusetzen.

Würde die Elternzeit dagegen bereits am 31. August 2007 enden, wäre die Mutterschutzfrist bis zum 31. August 2007 als fiktive Schutzfrist und ab 1. September 2007 als „echte“ Schutzfrist festzusetzen.

Vordruck 03 085

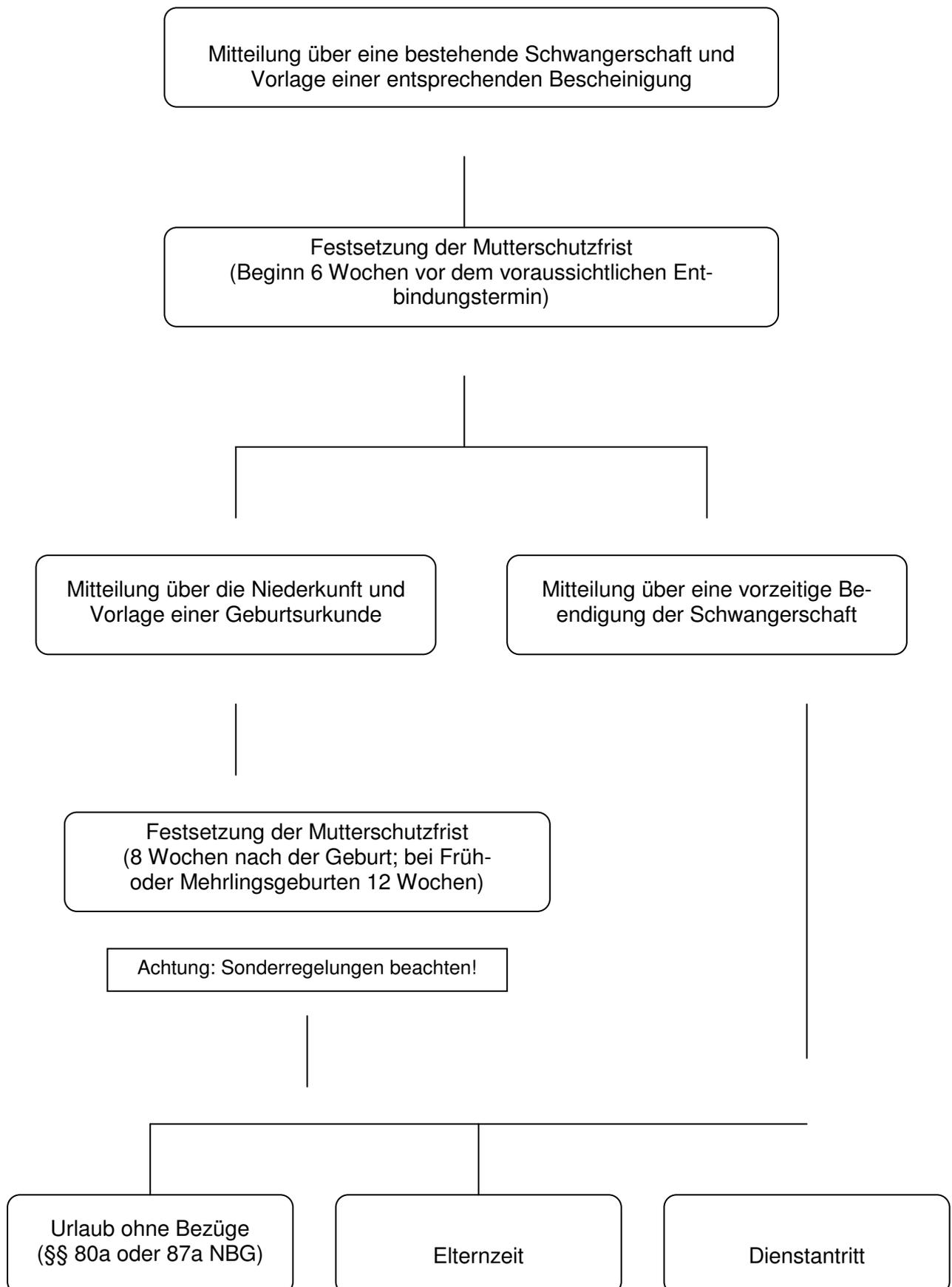
Meldung über Erkrankung/Dienstaufnahme von Bediensteten im Schulbereich

<http://www.intra.formularservice.niedersachsen.de>

Vordruck 036_014
Veränderungsanzeige

<http://www.intra.formularservice.niedersachsen.de>

Ablaufdiagramm Mutterschutz



IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 88 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG),
- § 1 Verordnung über den Mutterschutz von Beamtinnen – MuSchV,
- § 3 Verordnung über den Mutterschutz von Beamtinnen – MuSchV,
- § 4a Verordnung über den Mutterschutz von Beamtinnen – MuSchV,
- § 1 Mutterschutzgesetz (MSchG),
- § 3 Mutterschutzgesetz (MSchG),
- § 6 Mutterschutzgesetz (MSchG)

§ 88 NBG

Mutterschutz, Elternzeit, Jugendarbeitsschutz

(1) Die für Bundesbeamte geltenden Rechtsvorschriften über den Mutterschutz und die Elternzeit sind entsprechend anzuwenden.

(2) Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für jugendliche Beamte entsprechend. Das Innenministerium wird ermächtigt, durch Verordnung für jugendliche Polizeivollzugsbeamte Ausnahmen von den für jugendliche Beamte geltenden Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu bestimmen, soweit die Eigenart des Polizeivollzugsdienstes und die Belange der inneren Sicherheit es erfordern.

§ 1 MuSchV

(1) Eine Beamtin darf während ihrer Schwangerschaft nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Dienstleistung gefährdet ist.

(2) In den letzten sechs Wochen vor der Entbindung darf die Beamtin nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Dienstleistung ausdrücklich bereiterklärt; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 3 MuSchV

(1) In den ersten acht Wochen nach der Entbindung ist eine Beamtin nicht zur Dienstleistung heranzuziehen; diese Frist verlängert sich bei Früh- oder Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen,

bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen zusätzlich um den Zeitraum, der nach § 1 Abs. 2 nicht in Anspruch genommen werden konnte. Beim Tode ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen schon vor Ablauf dieser Fristen wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen.

(2) Eine Beamtin, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll dienstfähig ist, darf nicht zu einem ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Dienst herangezogen werden.

(3) Solange eine Beamtin stillt, darf sie nicht zu den in § 2 Abs. 1 und 2 Nrn. 1, 3 bis 5, 7 und 8 genannten Arbeiten herangezogen werden.

§ 4a MuSchV

Soweit die in § 1 Abs. 2 und in § 3 Abs. 1 genannten Zeiten sowie der Entbindungstag in eine Elternzeit fallen, erhält die Beamtin einen Zuschuss von 13 Euro je Kalendertag, wenn sie während der Elternzeit nicht teilzeitbeschäftigt ist. Bei einer Beamtin, deren Dienstbezüge oder Anwärterbezüge (ohne die mit Rücksicht auf den Familienstand gewährten Zuschläge und ohne Aufwandsentschädigung sowie ohne Auslandsdienstbezüge nach § 52 Abs. 1 Satz 3 des Bundesbesoldungsgesetzes) vor Beginn der Elternzeit die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung überschreiten oder überschreiten würden, ist der Zuschuss auf 210 Euro begrenzt.

§ 1 MuSchG

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt

1. für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen,
2. für weibliche in Heimarbeit Beschäftigte und ihnen Gleichgestellte § 1 Abs. 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes und vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191), soweit sie am Stück mitarbeiten.

§ 3 MuSchG

Beschäftigungsverbote für werdende Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden.

§ 6 MuSchG

Beschäftigungsverbote nach der Entbindung

(1) ¹Mütter dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. ²Bei Frühgeburten und sonstigen vorzeitigen Entbindungen verlängern sich die Fristen nach Satz 1 zusätzlich um den Zeitraum der Schutzfrist nach nach § 3 Abs. 2, der nicht in Anspruch genommen werden konnte. ³Beim Tod ihres Kindes kann die Mutter auf ihr ausdrückliches Verlangen ausnahmsweise schon vor Ablauf dieser Fristen, aber noch nicht in den ersten zwei Wochen nach der Entbindung, wieder beschäftigt werden, wenn nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht. ⁴Sie kann ihre Erklärung jederzeit widerrufen. [\(1\)](#)

(2) Frauen, die in den ersten Monaten nach der Entbindung nach ärztlichem Zeugnis nicht voll leistungsfähig sind, dürfen nicht zu einer ihre Leistungsfähigkeit übersteigenden Arbeit herangezogen werden.

(3) ¹Stillende Mütter dürfen mit den in § 4 Abs. 1, Nr. 1, 3, 4, 5, 6 und 8 sowie Abs. 3 Satz 1 genannten Arbeiten nicht beschäftigt werden. ²Die Vorschriften des § 4 Abs. 3 Satz 2 und 3 sowie Abs. 5 gelten entsprechend.

(1) Aml. Anm.:

§ 6 Abs. 1 dieses Gesetzes dient der Umsetzung des Artikels 8 (Mutterschaftsurlaub) der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG) - ABl. EG Nr. L 348 S. 1.

I. Allgemeine Hinweise

Bei der Festsetzung der Stillzeiten sind für Beamtinnen und Tarifbeschäftigte unterschiedliche Rechtsvorschriften anzuwenden:

a) Stillzeit für Beamtinnen: Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (Mutterschutzverordnung - MuSchV). Diese für Bundesbeamtinnen geltende Verordnung ist gem. § 88 Abs. 1 NBG entsprechend bei Landesbeamtinnen anzuwenden.

b) Stillzeit für Tarifbeschäftigte: Gesetz zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz - MSchG).

Stillenden Müttern ist auf Antrag die zum Stillen erforderliche Zeit (Stillzeit) freizugeben. Der Anspruch ergibt sich für Beamtinnen aus § 7 der Mutterschutzverordnung (MuSchV) und für Tarifbeschäftigte aus § 7 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG). In welchem Umfang Stillzeiten gewährt werden, ist jeweils im Einzelfall anhand des Antrags der Mutter, der Stillbescheinigung und des Stundenplans der Lehrkraft festzulegen; pro Tag sollte jedoch in der Regel nicht mehr als eine Unterrichtsstunde gewährt werden.

Die Gewährung von Stillzeit ist eine echte Freistellung ohne eine Verpflichtung, die ausgefallenen Stunden vor- oder nacharbeiten zu müssen (notwendige Stillzeiten gelten als Arbeitszeit). Neben der Gewährung der Stillzeiten sind die Beschäftigungsverbote für bestimmte Arbeiten zu beachten (§ 2 MuSchV; § 4 MuSchG). Die Stillbescheinigung muss nicht vom Arzt ausgestellt sein, sie kann z. B. auch vom Gesundheitsamt oder einer Hebamme ausgestellt werden. In dem Antrag muss die Zeit angegeben werden, in der das Kind gestillt wird.

II. Hinweise zum Verfahren

Stillzeiten sind unter Verwendung der Vordrucke (siehe Anlagen) zu beantragen und zu bewilligen (Wichtig: Das Kind muss voll gestillt werden). Die Dauer der Bewilligung richtet sich nach der tatsächlichen Stilldauer. Die Stillzeit darf längstens bis zur Vollendung des ersten Lebens-

jahres des Kindes bewilligt werden, es sei denn, es werden besondere Gründe angegeben, die ein Stillen zu festen Zeiten auch nach diesem Zeitpunkte erfordern (z. B. Erkrankung des Kindes, hohe Allergiebereitschaft). Die Lehrkraft hat jedoch keinen Anspruch auf Verringerung der Unterrichtsverpflichtung, wenn die erforderliche Stillzeit außerhalb der stundenplanmäßigen Unterrichtsstunden liegt. Rechtlich ist es daher nicht zu beanstanden, wenn ein Stundenplan in der Weise aufgestellt wurde, dass sich das Stillen mit einer Freistunde decke. Der Stundenplan darf aufgrund einer beantragten Stillzeit allerdings nicht derartig geändert werden, dass die Mutter die Stillzeiten nicht erhalten kann, weil diese in die nach Stundenplan unterrichtsfreie Zeit gelegt werden. Wird der Stundenplan indessen erst nach Rückkehr der Bediensteten aus dem Mutterschutz erstellt, ist das Aussparen der Stillzeiten zulässig. In Zweifelsfällen ist Rücksprache mit der vorgesetzten Dienststelle zu nehmen.

Sollte ein Antrag auf Stillzeit nicht gewährt werden können (wohl nur sehr selten) und wird der Antrag nach Darlegung der Hinderungsgründe nicht zurückgenommen, so ist ein ablehnender Bescheid zu fertigen.

III. Beispiel

Eine Beamtin mit einer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung von 20 Stunden (x) beantragt bei Ihnen 5 Stillstunden. Ihre täglichen Stillzeiten liegen von 8.00 - 9.00 Uhr und von 12.30 - 13.30 Uhr. Ihr Stundenplan sieht wie folgt aus:

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
8.00 – 8.45		x●	x●		x●
8.50 – 9.35	x	x	x	x	X
9.50 – 10.35	x	x		x	X
10.40 – 11.25	x		x	x	X
11.35 – 12.20	x		x	x	
12.25 – 13.10			x		

Sie erhält nur 3 Stillstunden (●) und zwar am Dienstag, Mittwoch und Freitag jeweils in der 1. Stunde, weil Montag und Donnerstag zur angegebenen Zeit keine Unterrichtsverpflichtung besteht. Am Mittwoch in der 6. Stunde erhält sie ebenfalls keine Stillstunde, weil erst bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als 8 Stunden ein Anspruch auf Gewährung weiterer Stillzeit besteht. Hier müsste im Einvernehmen mit der Beamtin die 6. Stunde eventuell auf die 3. Stunde oder auf Dienstag oder Freitag verlegt werden.

IV. Rechtsvorschriften

- § 88 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 7 Verordnung über den Mutterschutz von Beamtinnen (MuSchV)
- § 7 Mutterschutzgesetz (MSchG)

§ 88 NBG

Mutterschutz, Elternzeit, Jugendarbeitsschutz

(1) Die für Bundesbeamte geltenden Rechtsvorschriften über den Mutterschutz und die Elternzeit sind entsprechend anzuwenden.

(2) Das Jugendarbeitsschutzgesetz gilt für jugendliche Beamte entsprechend. Das Innenministerium wird ermächtigt, durch Verordnung für jugendliche Polizeivollzugsbeamte Ausnahmen von den für jugendliche Beamte geltenden Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu bestimmen, soweit die Eigenart des Polizeivollzugsdienstes und die Belange der inneren Sicherheit es erfordern.

§ 7 MuSchV

Stillzeiten

(1) Die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde, ist einer Beamtin auf ihr Verlangen freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2) Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die oberste Dienstbehörde kann nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

§ 7 MuSchG

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf ihr Verlangen die zum Stillen erforderliche Zeit, mindestens aber zweimal täglich eine halbe Stunde oder einmal täglich eine Stunde freizugeben. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von mindestens fünfundvierzig Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens neunzig Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, soweit sie nicht durch eine Ruhepause von mindestens zwei Stunden unterbrochen wird.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf von stillenden Müttern nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in dem Arbeitszeitgesetz oder in anderen Vorschriften festgesetzten Ruhepausen angerechnet werden.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen nähere Bestimmungen über Zahl, Lage und Dauer der Stillzeiten treffen; sie kann die Einrichtung von Stillräumen vorschreiben.

(4) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister hat den in Heimarbeit Beschäftigten und den ihnen Gleichgestellten für die Stillzeit ein Entgelt von 75 vom Hundert eines durchschnittlichen Stundenverdienstes, mindestens aber 0,38 Euro für jeden Werktag zu zahlen. Ist die Frau für mehrere Auftraggeber oder Zwischenmeister tätig, so haben diese das Entgelt für die Stillzeit zu gleichen Teilen zu gewähren. Auf das Entgelt finden die Vorschriften der §§ 23 bis 25 des Heimarbeitsgesetzes vom 14. März 1951 (BGBl. I S. 191) über den Entgeltschutz Anwendung.

Name, Vorname, Anschrift

Schule

Zutreffendes ist angekreuzt ☒

An die
Schulleitung

der

**Antrag auf Gewährung von Stillzeiten,
Dienstbefreiung**

Hiermit beantrage ich die Gewährung von Stillzeiten gem.

- § 7 Mutterschutzgesetz vom 20.06.2002 (BGBl. I S. 2318) in der zurzeit geltenden Fassung
- § 7 I der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen vom 11.11.2004 (BGBl. I S. 2828) in der zurzeit geltenden Fassung

Persönliche Unterrichtsverpflichtung

Regelstundenzahl

Wochenstunden

Wochenstunden

Das zu stillende Kind wurde geboren am

Datum

Die Stillzeiten liegen täglich

von - bis

Uhr

- Eine ärztliche Bescheinigung ist beigelegt.
- Eine ärztliche Bescheinigung wird nachgereicht.

Aufgrund des nachstehenden Stundenplans bitte ich um Gewährung von Stillzeiten im Umfang von Unterrichtsstunden wöchentlich (die beantragten Stillstunden sind besonders 0 gekennzeichnet).

Std	Uhrzeit	Wochentag						
		Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	
1								
2								
3								
4								
5								
6								

Ort, Datum

Unterschrift

Schule (Schulstempel)

Ort, Datum

.....
.....
.....
.....
.....

Zutreffendes ist angekreuzt ☒

Stillzeit Datum

Ihr Antrag vom

Sehr geehrte Dame!

Auf Ihren o. a. Antrag und die mir vorgelegte ärztliche Bescheinigung erteile ich Ihnen gem.

- § 7 Mutterschutzgesetz vom 20.05.2002 (BGBl. I S. 2318) in der zurzeit geltenden Fassung
- § 7 I der Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen vom 11.11.2004 (BGBl. I S. 2828) in der zurzeit geltenden Fassung

Dienstbefreiung zum Stillen Ihres Kindes im Umfang von Unterrichtsstunden.

Die Hin- und Rückfahrt zur Wohnung ist damit abgedeckt.

Diese Genehmigung gilt für die Dauer des Stillens des Kindes, längstens bis zum

Datum

Wird darüber hinaus Stillzeit benötigt, ist mir bis zum

Datum

Ein neuer Antrag und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

Mit freundlichem Gruß

(Schulleiterin/Schulleiter)

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

I. Allgemeine Hinweise

Beamtinnen und Beamte sind gemäß § 80 Abs. 2 NBG verpflichtet, auf Grund dienstlicher Anordnung oder Genehmigung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu leisten (Mehrarbeit). Für angestellte Lehrkräfte gilt diese Bestimmung nach Nr. 3 der Sonderregelungen für Angestellte als Lehrkräfte (SR 2 I BAT) entsprechend. Für Angestellte, die keine Lehrkräfte sind, gilt § 17 BAT.

II. Hinweise zum Verfahren

Die „regelmäßige Arbeitszeit“ der Lehrkräfte ergibt sich aus ihrem Regelstundenmaß. Mehrarbeit, die die Pflichtstundenzahl um drei Unterrichtsstunden im Kalendermonat übersteigt, ist in erster Linie durch Gewährung entsprechender Dienstbefreiung auszugleichen. Ist diese aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so erfolgt eine Vergütung gemäß der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV).

Bei Lehrkräften ist zudem § 4 Abs. 2 ArbZVO-Lehr vorrangig ist zu beachten. Die Überschreitung der jeweiligen Unterrichtsverpflichtung im Rahmen des flexiblen Unterrichtseinsatzes stellt keine Mehrarbeit/Überstunden im Sinne von § 80 Abs. 2 NBG dar.

Mehrarbeit/Überstunden können auch bei Teilzeitbeschäftigten nur dann entstehen, wenn Arbeits-/Dienstleistungen angeordnet werden, die außerhalb der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit liegen und die über die durchschnittliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten hinausgehen. Angestellten Lehrkräften, die sich in Altersteilzeit befinden, kann Mehrarbeit nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 400,00 Euro) auferlegt werden.

Allerdings erhalten angestellte Teilzeitkräfte, soweit einem Freizeitausgleich zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, nach § 34 BAT die Vergütung eines entsprechenden Vollbeschäftigten. Dies gilt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts auch für Lehrkräfte,

auf die § 34 BAT nach Nr. 3 der SR 2 I BAT eigentlich keine Anwendung findet, für die Teilnahme an mindestens ganztägigen Klassenfahrten.

Bei teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten besteht bei Klassenfahrten dagegen kein Anspruch auf Ausgleich in Form einer Mehrarbeitsvergütung als auch in Form von Stundenausgleich. Bei der Durchführung einer Klassenfahrt handelt es sich nicht um eine in Arbeitszeiten messbare außerunterrichtliche Verpflichtung.

Zwischen der Ausgestaltung und der Messbarkeit der Arbeitszeit von Lehrkräften auf der einen und von anderen Beamten auf der anderen Seite besteht ein wesentlicher Unterschied, der dem Dienstherrn aufgrund seines Ermessensspielraums ermöglicht, die von einer Lehrkraft zu leistenden Pflichtunterrichtsstunden zum Ausgangspunkt für die Höhe der Besoldung nach § 6 Abs. 1 BBesG zu nehmen. Denn die Arbeitszeit der Lehrkräfte ist nur hinsichtlich der eigentlichen Unterrichtsstunden messbar, während der Zeitaufwand für die übrigen pädagogischen Aufgaben nicht in präzise messbarer und überprüfbarer Form bestimmt, sondern nur pauschalierend bestimmt werden kann. Daher ist es dem Dienstherrn freigestellt, durch die Pflichtstundenregelung die für Lehrkräfte geltende durchschnittliche Arbeitszeit zu konkretisieren und hieran besoldungsrechtliche Konsequenzen zu ziehen. Dabei ist im Hinblick auf die maßgebliche Besoldung eine Aufspaltung in tatsächlich verminderte Aufgaben (Pflichtstunden) und solche, die weiterhin unverändert erfüllt werden (wie z. B. hier die Teilnahme an Klassenfahrten), nicht zulässig. Gerade hierin liegt der grundlegende Unterschied zum Vergütungsrecht der Angestellten und Arbeiter. Während deren Vergütung als Gegenleistung für erbrachte Leistung anzusehen ist, stellt die Beamtenbesoldung im Sinn einer Alimentation einen Ausgleich für die Wahrnehmung der Gesamtheit der dienstlichen Funktionen dar (BVerwG, Beschl. v. 05.09.1997 – 2 B 12.97; Nds. OVG, Urt. v. 29.10.1996 – 5 L 2997/95 –).

Ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung nach § 80 Abs. 2 Satz 2 NBG i. V. m. der MVergV besteht ebenfalls in der Regel nicht, da die „Mehrarbeit“ weder schriftlich angeordnet oder genehmigt wird. Dass die Klassenfahrt als solche von der Schulleitung genehmigt wird, erfüllt dieses Erfordernis nicht. Denn eine Anordnung oder Genehmigung von Mehrarbeit mit einem hieraus folgenden Anspruch auf Vergütung oder Freizeitausgleich setzt voraus, dass sich die Schulleitung darüber im Klaren ist, dass mit der von ihr getroffenen Genehmigung oder Anordnung eine solche Regelung verbunden sein soll. Zudem ist nach § 3 Abs. 1 Nr. 3 MVergV für einen Vergütungsanspruch vorausgesetzt, dass die Mehrarbeit aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann.

Schwerbehinderte werden auf ihr Verlangen von Mehrarbeit freigestellt (§ 124 SGB IX). Gemäß § 67 Abs. 1 Nr. 7 Nds. PersVG in Verbindung mit § 68 Abs. 1 Nds. PersVG bedarf die Anordnung von vorhersehbarer Mehrarbeit und Überstunden der Zustimmung des Personalrates, von unvorhersehbar notwendigen Anordnungen und Maßnahmen ist der Personalrat unverzüglich zu unterrichten (nicht im Einzelfall, sondern nur organisatorische Maßnahme für einen bestimmten Personenkreis).

Beantragte Mehrarbeit, die nicht in einem zwingenden dienstlichen Interesse geboten ist, ist abzulehnen, sofern ein Freizeitausgleich nicht möglich ist.

Gegen die Anordnung von Mehrarbeit oder die Genehmigung/Ablehnung beantragter Mehrarbeit ist kein Widerspruch mehr möglich, sondern nur Klage vor dem zuständigen Verwaltungsgericht. Angestellte haben die Möglichkeit, beim Arbeitsgericht Klage einzureichen.

III. Beispiele

a) Mustertext für einen Bescheid für die Anordnung von Mehrarbeit bei Freizeitausgleich (Beamtinnen und Beamte):

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

Gemäß § 80 Abs. 2 NBG in Verbindung mit der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) ordne ich an, dass Sie mit Wirkung vom ... bis zum ... jederzeit widerruflich über die regelmäßige Regelstundenzahl hinaus wöchentlich ... Unterrichtsstunden in dem Fach ... zu erteilen haben. Für die Mehrarbeit erhalten Sie innerhalb eines Jahres Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

b) Mustertext für einen Bescheid für die Anordnung von Mehrarbeit bei Freizeitausgleich (Angestellte):

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

Gemäß § 80 Abs. 2 NBG in Verbindung mit Nr. 3 der SR 2 I BAT und der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) ordne ich an, dass Sie mit Wirkung vom ... bis zum ... jederzeit widerruflich über die regelmäßige Regelstundenzahl hinaus wöchentlich ... Unterrichtsstunden in dem Fach ...

zu erteilen haben. Für die Mehrarbeit erhalten Sie innerhalb eines Jahres Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

c) Mustertext für einen Bescheid für die Anordnung von Mehrarbeit bei Gewährung von Mehrarbeitsvergütung (Beamtinnen und Beamte):

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

Gemäß § 80 Abs. 2 NBG in Verbindung mit der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) ordne ich an, dass Sie mit Wirkung vom ... bis zum ... jederzeit widerruflich über die regelmäßige Regelstundenzahl hinaus wöchentlich ... Unterrichtsstunden in dem Fach ... zu erteilen haben. Für die Mehrarbeit erhalten Sie eine Vergütung von ... € je Unterrichtsstunde, sofern die Mehrarbeit im Kalendermonat tatsächlich mehr als drei Unterrichtsstunden beträgt. Die Vergütung wird höchstens bis zu 24 Stunden im Kalendermonat gewährt. Überzahlungen der Mehrarbeitsvergütung werden von den laufenden Bezügen einbehalten. Die Mehrarbeit kann aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht innerhalb eines Jahres durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

d) Mustertext für einen Bescheid für die Anordnung von Mehrarbeit bei Gewährung von Mehrarbeitsvergütung (Angestellte):

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

gemäß § 80 Abs. 2 NBG in Verbindung mit Nr. 3 SR 2 I BAT und der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV) ordne ich an, dass Sie mit Wirkung vom ... bis zum ... jederzeit widerruflich über die regelmäßige Regelstundenzahl hinaus wöchentlich ... Unterrichtsstunden in dem Fach ... erteilen. Für die Mehrarbeit erhalten Sie eine Vergütung von ... € je Unterrichtsstunde, sofern die Mehrarbeit im Kalendermonat tatsächlich mehr als drei Unterrichtsstunden beträgt. Die Vergütung wird höchstens bis zu 24 Stunden im Kalendermonat gewährt. Überzahlungen der Mehrarbeitsvergütung werden von den laufenden Bezügen einbehalten. Die Mehrarbeit kann aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht innerhalb eines Jahres durch Dienstbefreiung ausgeglichen werden.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 80 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 17 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 34 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- Sonderregelung SR 2 I I. Abschnitt
- §§ 1- 5 der Verordnung über die Gewährung von Mehrarbeitsvergütung für Beamte (MVergV)
- Richtlinie zur Haushaltsführung (HFR), Abschnitt 19

§ 80 NBG

Arbeitszeit

(1) Die regelmäßige Arbeitszeit darf im Jahresdurchschnitt 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

(2) Der Beamte ist verpflichtet, ohne Entschädigung über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern und sich die Mehrarbeit auf Ausnahmefälle beschränkt. Wird er durch eine dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihm innerhalb von drei Monaten für die über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Ist die Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, so können an ihrer Stelle Beamte in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern für einen Zeitraum bis zu 480 Stunden im Jahr eine Vergütung erhalten.

(3) Soweit der Dienst in Bereitschaft besteht, kann die Arbeitszeit entsprechend den dienstlichen Bedürfnissen verlängert werden. Im Zeitraum einer Woche dürfen 54 Stunden nur überschritten werden, wenn die Bereitschaft in diesem Zeitraum mehr als 30 Stunden beträgt oder im Anschluss an den Bereitschaftsdienst eine Freizeit von gleicher Dauer gewährt wird. Die Gesamtarbeitszeit darf 66 Stunden wöchentlich nicht überschreiten; Absatz 2 gilt sinngemäß.

(4) Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann die nach diesem Gesetz zulässige Teilzeitbeschäftigung auf Antrag auch in der Weise bewilligt werden, dass während des einen Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit (Absatz 1) erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des anderen Teils des Bewilligungszeitraums durch eine ununterbrochene volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Der gesamte Bewilligungszeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens sieben Jahre betragen; er

muss spätestens mit Vollendung des 59. Lebensjahres enden. Die volle Freistellung vom Dienst innerhalb dieses Zeitraums muss mindestens sechs und darf höchstens zwölf Monate betragen; sie darf frühestens in der Mitte des Bewilligungszeitraums beginnen. Die Sätze 1 bis 3 sind nur anzuwenden, wenn der Beamte insgesamt mindestens zehn Jahre dem öffentlichen Dienst angehört hat. Bei Anwendung des Satzes 4 sind Zeiten der Berufsausbildung sowie Zeiten, für die keine Dienstbezüge gezahlt wurden, nicht zu berücksichtigen; zu berücksichtigen sind jedoch Zeiten der Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 84a Abs. 1 Nr.2) sowie der Elternzeit (§ 88 Abs. 1).

(5) Im dienstlichen Interesse kann abweichend von Absatz 1 zur Bewältigung eines länger andauernden, aber vorübergehenden Personalmehrbedarfs auf Antrag eine langfristige ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit festgelegt werden. Die regelmäßige oder die durch Teilzeitbeschäftigung ermäßigte Arbeitszeit kann nach Satz 1 auf bis zu 45 Stunden wöchentlich im Durchschnitt eines Jahres verlängert werden. Die Verlängerung der Arbeitszeit ist später durch eine Arbeitszeitverkürzung vollständig auszugleichen. Der Zeitraum der Arbeitszeitverlängerung soll zehn Jahre nicht überschreiten. Der Ausgleich kann auch durch eine vollständige Freistellung vom Dienst bis zu zwei Jahren vorgenommen werden.

(6) Im dringenden öffentlichen Interesse kann die Landesregierung zur Bewältigung eines länger andauernden, aber vorübergehenden Personalmehrbedarfs für einzelne Bereiche eine langfristige ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit im Sinne des Absatzes 5 festlegen.

(7) Beamte, denen im Zuge einer langfristigen ungleichmäßigen Arbeitszeitverteilung der zustehende Zeitausgleich nicht oder nicht in vollem Umfang gewährt werden kann, erhalten nach Maßgabe der besoldungsrechtlichen Vorschriften eine Ausgleichszahlung.

(8) Der Beamte kann auf Antrag von einer ihm nach Absatz 4 oder 5 bewilligten Form der Arbeitszeitverteilung in die jeweils andere Form wechseln, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt und die Voraussetzungen der jeweils anderen Vorschrift vorliegen.

(9) Die Landesregierung wird ermächtigt, das Nähere zur Arbeitszeit durch Verordnung zu regeln; sie kann diese Ermächtigung auf einzelne Ministerien übertragen.

§ 17 BAT

Überstunden

(1) Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1 bis 4 und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.

Überstunden sind auf dringende Fälle zu beschränken und möglichst gleichmäßig auf die Angestellten zu verteilen. Soweit ihre Notwendigkeit voraussehbar ist, sind sie spätestens am Vortage anzusagen.

Die im Rahmen des § 15 Abs. 3 für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit des § 15 Abs. 1 festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen, gelten für die Vergütungsberechnung als Überstunden.

(2) Bei Dienstreisen gilt nur die Zeit der dienstlichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. Es wird jedoch für jeden Tag einschließlich der Reisetage mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit berücksichtigt.

Muss bei eintägigen Dienstreisen von Angestellten, die in der Regel an mindestens zehn Tagen im Monat außerhalb ihres ständigen Dienstortes arbeiten, am auswärtigen Geschäftsort mindestens die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit abgeleistet werden und müssen für die Hin- und Rückreise zum und vom Geschäftsort einschließlich der erforderlichen Wartezeiten mehr als zwei Stunden aufgewendet werden, wird der Arbeitszeit eine Stunde hinzuge-rechnet.

(3) Bei der Überstundenberechnung sind für jeden im Berechnungszeitraum liegenden Urlaubstag, Krankheitstag sowie für jeden sonstigen Tag einschließlich eines Wochenfeiertages, an dem der Angestellte von der Arbeit freigestellt war, die Stunden mitzuzählen, die der Angestellte ohne diese Ausfallgründe innerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich geleistet hätte. Vor- oder nachgeleistete Arbeitsstunden bleiben unberücksichtigt.

(4) Gelegentliche Überstunden können für insgesamt sechs Arbeitstage innerhalb eines Kalendermonats auch vom unmittelbaren Vorgesetzten angeordnet werden. Andere Überstunden sind vorher schriftlich anzuordnen.

(5) Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechende Arbeitsbefreiung auszugleichen; die Arbeitsbefreiung ist möglichst bis zum Ende des nächsten Kalendermonats, spätestens bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach Ableistung der Überstunden zu erteilen. Für die Zeit, in der Überstunden ausgeglichen werden, werden die Vergütung (§ 26) und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. Im Übrigen wird für die ausgeglichenen Überstunden nach Ablauf des Ausgleichszeitraums lediglich der Zeitzuschlag für Überstunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 Buchst. a) gezahlt. Für jede nicht ausgeglichene Überstunde wird die Überstundenvergütung (§ 25 Abs. 3 Unterabs. 2) gezahlt.

(6) Angestellte der Vergütungsgruppen I b bis II b bei obersten Bundesbehörden und obersten Landesbehörden mit Ausnahme des Landes Berlin, der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg erhalten nur dann Überstundenvergütung, wenn die Leistung der Überstunden für sämtliche Bedienstete ihrer Dienststelle, gegebenenfalls ihrer Verwal-

tungseinheit, angeordnet ist. Andere über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeit dieser Angestellten ist durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

(7) Für Angestellte der Vergütungsgruppen I und I a bei obersten Bundesbehörden und obersten Landesbehörden mit Ausnahme des Landes Berlin, der Freien Hansestadt Bremen sowie der Freien und Hansestadt Hamburg sind Überstunden durch die Vergütung (§ 26) abgegolten.

Protokollnotiz zu den Absätzen 6 und 7:

Die Ausnahme für die Angestellten des Landes Berlin gilt nicht für die Angestellten beim Senator für Bundesangelegenheiten, Dienststelle Bonn, beim Senator für Finanzen, Zentrale Datenstelle der Landesfinanzminister, und beim Senator für Wissenschaft und Kunst, Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister.

§ 34 BAT

Vergütung Nichtvollbeschäftigter

(1) Nichtvollbeschäftigte Angestellte erhalten von der Vergütung (§ 26), die für entsprechende vollbeschäftigte Angestellte festgelegt ist, den Teil, der dem Maß der mit ihnen vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit entspricht. Arbeitsstunden, die der Angestellte darüber hinaus leistet, können durch entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung (§ 26) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen ausgeglichen werden. Soweit ein Ausgleich nicht erfolgt, erhält der Angestellte für jede zusätzliche Arbeitsstunde den auf eine Stunde entfallenden Anteil der Vergütung eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten; § 17 Abs. 1 bleibt unberührt.

Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils der Vergütung ist die Vergütung des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten durch das 4,348fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 15 Abs. 1, 2 und 4 und die Sonderregelungen hierzu) des entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten zu teilen.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend für die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen, soweit diese nicht nur für vollbeschäftigte Angestellte vorgesehen sind.

SR 2 I I Abschnitt

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.

§ 1 MVergV

Allgemeines

Vergütungen für Mehrarbeit dürfen nur nach Maßgabe dieser Verordnung gezahlt werden.

§ 2 MVergV

Geltungsbereich

(1) Beamten mit Dienstbezügen in Besoldungsgruppen mit aufsteigenden Gehältern kann in folgenden Bereichen für Mehrarbeit eine Vergütung gewährt werden:

1. Im Arzt- und Pflegedienst der Krankenhäuser, Kliniken und Sanatorien;
2. im Betriebsdienst des Bundeseisenbahnvermögens, soweit dieser bei der Deutsche Bahn Aktiengesellschaft sowie einer gemäß § 2 Abs. 1 und § 3 Abs. 3 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2386) ausgegliederten Gesellschaft geleistet wird, und Nachfolgeunternehmen der Deutschen Bundespost;
3. im Abfertigungsdienst der Zollverwaltung;
4. im polizeilichen Vollzugsdienst;
5. im Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr;
6. im Schuldienst als Lehrer.

(2) Absatz 1 gilt entsprechend auch in anderen Bereichen, soweit Mehrarbeit geleistet wird im Rahmen eines

1. Dienstes in Bereitschaft;
2. Schichtdienstes;
3. allgemein geltenden besonderen Dienstplanes, wenn ihn die Eigenart des Dienstes erfordert;
4. Dienstes, der ausschließlich aus gleichartigen, im Wesentlichen die gleiche Arbeitszeit erfordernden Arbeitsvorgängen besteht, für die der Dienstherr Richtwerte eingeführt hat;
5. Dienstes zur Herbeiführung eines im öffentlichen Interesse liegenden unaufschiebbaren und termingebundenen Ergebnisses.

(3) Eine Mehrarbeitsvergütung wird nicht gewährt neben

1. (weggefallen)
2. Auslandsdienstbezügen (§ 55 oder § 59a des Bundesbesoldungsgesetzes),
3. einer Zulage nach Nummer 7 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes oder nach entsprechendem Landesrecht,
4. einer Zulage nach Nummer 8 der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes,
- 4a. einer Zulage nach Nummer 8b der Vorbemerkungen zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B des Bundesbesoldungsgesetzes,
5. Zulagen nach Vorschriften, die gemäß Artikel IC § 22 des Zweiten Gesetzes zur Vereinheitlichung und Neuregelung des Besoldungsrechts in Bund und Länder in Kraft geblieben sind,
6. einer bei der Deutschen Bundesbank gezahlten Bankzulage.

Beamte des Observations- und Ermittlungsdienstes, die überwiegend im Außendienst eingesetzt sind, erhalten eine Mehrarbeitsvergütung neben der in Nummer 3 oder 4 genannten Zulage. Im Übrigen erhalten Beamte der Besoldungsgruppen A 1 bis A 8 neben den in Nummer 3, 4 oder 4a genannten Zulagen eine Mehrarbeitsvergütung in Höhe des die Zulage übersteigenden Betrages.

(4) Ist die Gewährung einer Mehrarbeitsvergütung neben einer Zulage ganz oder teilweise ausgeschlossen, gilt dies auch für eine nach Wegfall der Zulage gewährte Ausgleichszulage, solange diese noch nicht bis zur Hälfte aufgezehrt ist.

§ 3 MVergV

Anspruchsvoraussetzung

(1) Die Vergütung wird nur gewährt, wenn die Mehrarbeit von einem Beamten geleistet wurde, der der Arbeitszeitregelung für Beamte unterliegt, und sie

1. schriftlich angeordnet oder genehmigt wurde,
2. die sich aus der regelmäßigen Arbeitszeit ergebende jeweilige monatliche Arbeitszeit oder, soweit der Beamte nur während eines Teils eines Kalendermonats Dienst leistet, die anteilige monatliche Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalendermonat übersteigt und
3. aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht durch Dienstbefreiung innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden kann.

(2) Die Vergütung wird höchstens bis zu 480 Mehrarbeitsstunden im Kalenderjahr gewährt.

(3) Besteht keine feste tägliche Arbeitszeit, sodass eine Mehrarbeit nicht für den einzelnen Arbeitstag, sondern nur auf Grund der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit für eine volle Woche ermittelt werden kann, so ist Mehrarbeit innerhalb einer Kalenderwoche, wenn diese zum Teil auf den laufenden, zum Teil auf den folgenden Kalendermonat fällt, diesem zuzurechnen.

§ 4 MVergV

Höhe der Vergütung

(1) Die Vergütung beträgt je Stunde bei Beamten in den Besoldungsgruppen

A 2 bis A 4	9,96 Euro,
A 5 bis A 8	11,77 Euro,
A 9 bis A 12	16,15 Euro,
A 13 bis A 16	22,27 Euro.

(2) Diese Beträge gelten auch für Beamte vergleichbarer Besoldungsgruppen, die einer Besoldungsordnung H, AH, HS oder der Bundesbesoldungsordnung C angehören.

(3) Bei Mehrarbeit im Schuldienst beträgt die Vergütung abweichend von Absatz 1 je Unterrichtsstunde für Inhaber von Lehrämtern

1. des gehobenen Dienstes, soweit sie nicht unter die Nummern 2 und 3 fallen	15,03 Euro,
2. des gehobenen Dienstes, deren Eingangssämter mindestens der Besoldungsgruppe A 12 zugeordnet sind, und des höheren Dienstes an Grund- und Hauptschulen	18,62 Euro,
3. des gehobenen Dienstes, deren Eingangssämter der Besoldungsgruppe A 13 zugeordnet sind, und des höheren Dienstes an Sonderschulen und Realschulen	22,11 Euro,
4. des höheren Dienstes an Gymnasien und an berufsbildenden Schulen	25,83 Euro,
5. des höheren Dienstes an Fachhochschulen	25,83 Euro

Das Gleiche gilt für Lehrer an Fachschulen des Bundes mit der Maßgabe, dass an die Stelle des jeweiligen Lehramtes die entsprechende für den staatlichen Schuldienst erworbene Lehrbefähigung tritt.

(4) Die in den Absätzen 1 und 3 enthaltenen Vergütungssätze gelten nur für Mehrarbeit, die nach dem In-Kraft-Treten dieser Sätze geleistet wird.

§ 5 MVergV

Mehrarbeitsstunden

(1) Als Mehrarbeitsstunde im Sinne der §§ 3,4 Abs. 1 und 2 gilt die volle Zeitstunde. Hiervon abweichend wird eine Stunde Dienst in Bereitschaft nur entsprechend dem Umfang der erfahrungsgemäß bei der betreffenden Tätigkeit durchschnittlich anfallenden Inanspruchnahme berücksichtigt; dabei ist schon die Ableistung eines Dienstes in Bereitschaft als solche in jeweils angemessenem Umfang anzurechnen.

(2) Bei Mehrarbeit im Schuldienst gelten bei Anwendung

1. des § 3 Abs. 1 Nr. 2 drei Unterrichtsstunden als fünf Stunden,
2. des § 3 Abs. 2 24 Unterrichtsstunden als 40 Mehrarbeitsstunden.

(3) Ergibt sich bei der monatlichen Mehrarbeitsstundenberechnung ein Bruchteil einer Stunde, so werden 30 Minuten und mehr auf eine volle Stunde aufgerundet, weniger als 30 Minuten bleiben unberücksichtigt.

Richtlinie zur Haushaltsführung (HFR)

Abschnitt 19

Die Anordnung von Mehrarbeit und Überstunden ist auf die Fälle zu beschränken, in denen dieses zwingend geboten ist und Haushaltsmittel dafür veranschlagt oder über- oder außerplanmäßig bereitgestellt sind.

Mehrarbeitsvergütungen usw. an Bedienstete, die Beschäftigungsentgelte, Entschädigungen usw. aus der Gruppe 427 (z.B. Vertretungs- und Aushilfskräfte, katechetische Lehrkräfte) erhalten, sind ebenfalls bei den Titeln 422 06, 425 06 oder 426 06 nachzuweisen. Entsprechendes gilt für die Zahlung von Zeitzuschlägen, die aufgrund angeordneter Überstunden unter Gewährung von Freizeitausgleich zu leisten sind.

Mehrarbeitsvergütungen usw. für aus Titelgruppen vergütetes Personal sind in der Titelgruppe nachzuweisen.

Sofern in Arbeitsverträgen regelmäßige Arbeitszeiten vereinbart wurden, die über die tarifvertraglich festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit hinausgehen (vgl. § 15 Abs. 2 bis 4 BAT/MTArb und die entsprechenden Sonderregelungen hierzu), dürfen - aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung - die Entgelte für die gesamte arbeitsvertraglich festgelegte regelmäßige Arbeitszeit beiden jeweiligen Titeln für laufende Zahlungen (z.B. Titel 425 01 oder 426 01) gebucht werden. Vergütungen und Löhne für Leistungen, die über diese regelmäßigen Arbeitszeiten hinausgehen (Überstunden), sind bei den Titeln 425 06 und 426 06 nachzuweisen.

I. Allgemeine Hinweise

Maßgebend für die Begriffsbestimmung ist das Bundesreisekostengesetz (BRKG). Dienstreisen (DR) sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Sie müssen durch die Schulleiterinnen und Schulleiter oder Vertreterinnen und Vertreter schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt werden. Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort können auch mündlich angeordnet oder genehmigt werden.

Der Begriff „Dienstgeschäft“ als Zweck der Reise ist sehr eng zu fassen. Nach geltender Rechtsauffassung sind als Dienstgeschäfte ausschließlich die den Bediensteten in ihren konkreten Ämtern zur unmittelbaren Erledigung übertragenen Dienstaufgaben anzusehen. Eine Dienstreise ist nur dann zu genehmigen, wenn zwingende dienstliche Gründe dies erfordern; d.h., dass der dienstliche Zweck der Reise nicht auf andere Weise erreicht werden kann (z.B. durch Übermittlung fermündlicher oder schriftlicher Mitteilungen).

Bei der Genehmigung oder Anordnung einer DR ist ein strenger Maßstab anzulegen. Die Dauer der DR ist auf das unabdingbar notwendige Maß zu beschränken. Dies gilt auch für die Anzahl der an einer DR teilnehmenden Personen.

Bei Benutzung eines Kraftfahrzeuges wird eine Wegstreckenentschädigung von 20 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke, höchstens jedoch 60 Euro, gezahlt.

Sachschadensersatz für Pkw wird nur im Rahmen der VV zu § 96 NBG und zu § 32 BeamtVG gewährt.

Keine Dienstreisen im Sinne des BRKG sind z. B. Fahrten zu folgenden Anlässen:

- Teilnahme an Feierlichkeiten anderer Schulen (außer Schulleitung),
- Besuch von Ausstellungen und Messen (außer Fachberatertätigkeit),
- Fahrten, die der Schülerbeförderung dienen,
- Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen (außer Referentinnen/ten oder Kursleitungen).

Eine Fahrt, deren dienstliche Notwendigkeit nicht gegeben ist, wird auch nicht durch eine schriftliche Genehmigung zu einer "Dienstreise" im haftungsrechtlichen Sinn. Dienstreise genehmigungen dürfen nur für Landesbedienstete erteilt werden und können sich in keinem Fall auch auf Schülerinnen und Schüler beziehen. Die Genehmigungen von Auslandsdienstreisen sind weiterhin bei der Landesschulbehörde zu beantragen.

II. Hinweise zum Verfahren

Aus dem Begriff „Anordnung“ folgt, dass diese vor Antritt der Reise vorliegen muss, um zu einem vorgegebenen Zeitpunkt ein auswärtiges Dienstgeschäft zu erledigen.

Auch die Genehmigung eines Dienstreiseantrages ist in der Regel vor der Reise zu erteilen. Der Begriff „Genehmigung“ schließt jedoch nicht aus, dass die Zustimmung zur Ausführung der Reise ausnahmsweise nachträglich erteilt wird, wenn sie z.B. in einem eilbedürftigen Fall vor der Abreise nicht mehr eingeholt oder lediglich fernmündlich gegeben werden konnte.

Der Antrag auf Genehmigung ist zwar nicht formgebunden, zur verfahrensmäßigen Vereinfachung sollte jedoch der landesweit eingeführte Vordruck 035.000.001 (siehe Anlage) verwendet werden. Die Genehmigung dient der dienstrechtlichen Absicherung im Falle eines Unfalls und ist gleichzeitig Grundlage für Leistungen nach dem BRKG.

Bei der Reisekostenerstattung sind folgende Grundsätze zu beachten:

- eine Erstattung erfolgt nur auf Antrag,
- die Haushaltsmittel für Reisekosten sind wirtschaftlich und sparsam zu verwenden (§ 34 LHO),
- die dienstliche Reisetätigkeit ist auf das unumgänglich notwendige Maß zu beschränken,
- es besteht nur Anspruch auf Erstattung der dienstlich veranlassten Mehraufwendungen. Aus der grundsätzlichen Anwesenheitspflicht der Beamtinnen und Beamten an ihrem Dienstort folgt, dass die Kosten der arbeitstäglichen Fahrten zwischen Wohnung und Dienstort in den Bereich der allgemeinen Lebensführung fallen und deshalb nicht als dienstlich veranlasster Mehraufwand vom Dienstherrn, sondern von den Beamtinnen und Beamten selbst zu tragen sind.

Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung, es sei denn, die Dienstreise beginnt oder endet an der Dienststätte.

Die Abrechnung der entstandenen Kosten ist unter Verwendung der Vordrucke Nr. 035.000.002 (siehe Anlage) oder 035.000.015 (siehe Anlage) fristgerecht unter Beifügung der entstandenen Unterlagen bei der Landesschulbehörde einzureichen. Die Schulleitung hat jeden Antrag vor Weiterleitung an die Landesschulbehörde zu prüfen und – wenn sich keinerlei Beanstandungen ergeben – die Bestätigung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit vorzunehmen. Damit wird bestätigt, dass

- die Fahrt unverzichtbar durchzuführen war,
- die Dauer der Reise auf das Mindestmaß beschränkt wurde,
- nicht mehr Personen als unbedingt notwendig an der Fahrt teilgenommen haben,
- der kürzeste, verkehrsübliche Weg genommen wurde,
- der Unterrichtsausfall so gering wie möglich gehalten wurde,
- sämtliche Möglichkeiten zur Kostenersparnis genutzt wurden (Bahncard, Fahrgemeinschaften, Gruppenfahrkarten u. a.).

Die Reisekostenvergütung ist innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten bei der Schule schriftlich oder elektronisch zu beantragen (§ 3 Abs. 1 BRKG). Die Frist beginnt mit dem Tage nach Beendigung der Dienstreise.

Danach erlischt der Anspruch auf Reisekostenvergütung; eine Verlängerung ist rechtlich nicht möglich.

Die Teilnahme von Lehrkräften an Gesamtkonferenzen, Teil- und Fachkonferenzen, Dienstbesprechungen und Elternabenden und sonstigen Informationsveranstaltungen für die Erziehungsberechtigten an der regelmäßigen Dienststätte gehört zu den regelmäßigen Dienstaufgaben und erfolgt somit nicht aus besonderem dienstlichen Anlass. Daher ist eine Erstattung von Fahrkosten für Fahrten aus solchen Anlässen nicht möglich.

Reform des Reisekostenrechts

Am 1. September 2005 ist das überarbeitete Reisekostenrecht (veröffentlicht im BGBl Teil I Nr. 30, S. 1418) in Kraft getreten. Die wichtigsten Änderungen im Überblick:

	Bis 31.08.2005	Ab 01.09.2005
Ausschlussfrist	12 Monate	6 Monate
Wegstreckenentschädigung	0,22 €/km (Gesamtbetrag nicht höher als bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, sofern kein triftiger Grund für Kfz-Benutzung)	0,20 €/km, max. 130 € (Ab 01.01.2006 in Nieders. max. 60 €, bis dahin besondere Prüfung der Notwendigkeit der Dienstreise, wenn der Betrag 60 € übersteigt)
Mitnahmeentschädigung	0,02 € pro km und Person	Entfällt
Tagegeld	Tagegeld auf für Dienstgän-ge, wenn mind. acht Stunden	Bei Dienstgeschäften am Dienst- oder Wohnort kein Tagegeld
Tagegeldkürzung bei un-entgeltlich bereitgestellter Verpflegung	20 % Frühstück 35 % Mittagessen 35 % Abendessen vom jeweiligen Tagegeld	20 % Frühstück (4,80 €) 40 % Mittagessen (9,60 €) 40 % Abendessen (9,60 €) vom vollen Tagegeld
		Gleiches gilt, wenn das Entgelt für Verpflegung in den erstattungsfähigen Fahrt-, Übernachtungs- oder Nebenkosten enthalten ist.
Nachgewiesene Übernachtungskosten	Bis 51,13 € in Großstädten, darüber Begründung	Bis 60 € als notwendig anerkannt, darüber Begründung
Einstellungsreisen	Reisekostenvergütung	Entfällt

III. Beispiele

Beispiele sind nicht vorhanden.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 96 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 98 NBG
- § 32 BeamtVG
- § 2 BRKG
- § 3 BRKG
- Erlass zur Entschädigung der Lehrkräfte für das Zurücklegen von Wegstrecken aus Anlass ihrer Beschäftigung an öffentliche Schulen (Rd. Erl. d. MK v. 7. Mai 1975, SVBl. S. 143)

§ 96 NBG

Ersatz von Sachschaden

(1) Sind bei Ausübung des Dienstes, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise bei Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann dem Beamten dafür Ersatz geleistet werden. Der Weg von und nach der Dienststelle gehört nicht zum Dienst im Sinne des Satzes 1, es sei denn, dass

1. ein abgeordneter oder versetzter Beamter aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, an seinem Dienstort keine Wohnung oder ständige Unterkunft hat, oder
2. ein Beamter aus schwerwiegenden dienstlichen oder persönlichen Gründen, die vom Dienstherrn allgemein oder im Einzelfall anerkannt worden sind, gezwungen ist, sich auf dem Weg von und nach der Dienststelle erhöhten Gefahren auszusetzen.

(2) Der Schadensersatz wird nicht gewährt, wenn der Beamte den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hat; er kann von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde ganz oder teilweise versagt werden, wenn ein grob fahrlässiges Verhalten des Beamten zur Entstehung des Schadens beigetragen hat.

§ 98 NBG (Artikel 1 Nr. 1 des Haushaltsbegleitgesetzes 2006 – Nds. SVBl. S. 426)

Reisekostenvergütung, Umzugskosten und Trennungsgeld

(1) Beamte mit Dienstbezügen und Ehrenbeamte erhalten Reisekostenvergütung und Umzugskostenvergütung und Trennungsgeld in entsprechender Anwendung der für Bundesbeamte geltenden Rechtsvorschriften mit der Maßgabe, dass

1. § 4 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 des Bundesreisekostengesetzes (BRKG) keine Anwendung findet, aber den Dienstreisenden, deren körperlicher oder gesundheitlicher Zustand das Benutzen der nächst höheren Beförderungsklasse eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels rechtfertigt, die Kosten für diese Klasse erstattet werden können,
2. der Höchstbetrag der Wegstreckenentschädigung nach § 5 Abs. 1 Satz 2 BRKG 60 Euro und der Höchstbetrag nach § 5 Abs. 1 Satz 3 BRKG 80 Euro beträgt,
3. das pauschale Übernachtungsgeld nach § 7 Abs. 1 Satz 1 BRKG sowie nach § 11 BRKG 11 Euro beträgt und
4. für die Rückzahlung von Umzugskostenvergütung der Dienst bei öffentlichen-rechtlichen Religionsgesellschaften und ihren Verbänden dem Dienst bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne dieses Gesetzes gleichsteht.

(2) Für Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst gilt Absatz 1 entsprechend, anlässlich einer Zuweisung zur Ausbildung, der Teilnahme an einem Ausbildungslehrgang, an einer sonstigen Ausbildungsveranstaltung oder der Laufbahnprüfung oder der Zwischenprüfung jedoch mit der Maßgabe, dass

1. § 5 Abs. 2 BRKG keine Anwendung findet,
2. Tagegeld, Übernachtungsgeld, Trennungsgeld, Trennungsübernachtungsgeld und Verpflegungszuschuss in Höhe von 75 vom Hundert der für Beamte mit Dienstbezügen vorgesehenen Beträge gewährt werden, aber mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde Trennungstagegeld und Trennungsübernachtungsgeld bei Nachweis unvermeidbarer erheblich höherer Kosten ohne diese Begrenzung gewährt werden können,
3. das Tagegeld und das Übernachtungsgeld im Trennungsreisegeld in der Höhe des Trennungstagegeldes und des Trennungsübernachtungsgeldes gewährt wird, wie sie sich aus Nummer 2 ergibt,
4. bei Zuweisung an eine Ausbildungsstelle außerhalb der Europäischen Union darüber hinaus
 - a) die Erstattung der Fahrtauslagen auf die Kosten der Hinreise zur und der Rückreise von der nächsten inländischen Grenzübergangsstelle begrenzt ist,
 - b) das Trennungsübernachtungsgeld auf den am ständigen Ausbildungsort im Inland zustehenden Betrag begrenzt ist,

- c) eine Reisebeihilfe für Heimfahrten nicht gewährt wird und
- d) Trennungsgeld an Beamte ohne Wohnung im Sinne von § 10 Abs. 3 des Bundesumzugskostengesetzes nicht gewährt wird.

§ 32 BeamtVG

Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen

Sind bei einem Dienstunfall Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die der Beamte mit sich geführt hat, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann dafür Ersatz geleistet werden. Anträge auf Gewährung von Sachschadenersatz nach Satz 1 sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Sind durch die erste Hilfeleistung nach dem Unfall besondere Kosten entstanden, so ist dem Beamten der nachweisbar notwendige Aufwand zu ersetzen.

§ 2 BRKG

Dienstreisen

(1) Dienstreisen sind Reisen zur Erledigung von Dienstgeschäften außerhalb der Dienststätte. Sie müssen, mit Ausnahme von Dienstreisen am Dienst- oder Wohnort, schriftlich oder elektronisch angeordnet oder genehmigt worden sein, es sei denn, dass eine Anordnung oder Genehmigung nach dem Amt der Dienstreisenden oder dem Wesen des Dienstgeschäfts nicht in Betracht kommt. Dienstreisen sollen nur durchgeführt werden, wenn sie aus dienstlichen Gründen notwendig sind. Dienstreisen sind auch Reisen aus Anlass der Versetzung, Abordnung oder Kommandierung.

(2) Die Dauer der Dienstreise bestimmt sich nach der Abreise und Ankunft an der Wohnung, es sei denn, die Dienstreise beginnt oder endet an der Dienststätte.

§ 3 BRKG

Anspruch auf Reisekostenvergütung

(1) Dienstreisende erhalten auf Antrag eine Vergütung der dienstlich veranlassten notwendigen Reisekosten. Der Anspruch auf Reisekostenvergütung erlischt, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Beendigung der Dienstreise schriftlich oder elektronisch beantragt wird. Die zuständigen Stellen können bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Antragstellung die Vorlage der maßgeblichen Kostenbelege verlangen. Werden diese Belege auf Anforderung nicht innerhalb von drei Monaten vorgelegt, kann der Vergütungsantrag insoweit abgelehnt werden.

(2) Leistungen, die Dienstreisende ihres Amtes wegen von dritter Seite aus Anlass einer Dienstreise erhalten, sind auf die Reisekostenvergütung anzurechnen.

(3) Bei Dienstreisen für eine auf Veranlassung der zuständigen Behörde ausgeübte Nebentätigkeit haben Dienstreisende nur Anspruch auf Reisekostenvergütung, die nicht von anderer Stelle zu übernehmen ist. Das gilt auch dann, wenn Dienstreisende auf ihren Anspruch gegen diese Stelle verzichtet haben.

§ 4 BRKG

Fahrt- und Flugkostenerstattung

(1) Entstandene Kosten für Fahrten auf dem Land- oder Wasserweg mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln werden bis zur Höhe der niedrigsten Beförderungsklasse erstattet. Für Bahnfahrten von mindestens zwei Stunden können die entstandenen Fahrtkosten der nächsthöheren Klasse erstattet werden. Wurde aus dienstlichen oder wirtschaftlichen Gründen ein Flugzeug benutzt, werden die Kosten der niedrigsten Flugklasse erstattet. Kosten einer höheren Klasse regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel können erstattet werden, wenn dienstliche Gründe dies im Einzelfall oder allgemein erfordern.

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

(3) Dienstreisenden, denen für Bahnfahrten die Kosten der niedrigsten Beförderungsklasse zu erstatten wären, werden bei einem Grad der Behinderung von mindestens 50 die Kosten der nächsthöheren Klasse erstattet.

(4) Wurde aus triftigem Grund ein Mietwagen oder ein Taxi benutzt, werden die entstandenen notwendigen Kosten erstattet.

§ 5 BRKG ¹⁾

Wegstreckenentschädigung

(1) Für Fahrten mit anderen als den in § 4 genannten Beförderungsmitteln wird eine Wegstreckenentschädigung gewährt. Sie beträgt bei Benutzung eines Kraftfahrzeuges oder eines anderen motorbetriebenen Fahrzeuges 20 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke, höchstens jedoch 130 Euro. Die oberste Bundesbehörde kann den Höchstbetrag auf 150 Euro festsetzen, wenn dienstliche Gründe dies im Einzelfall oder allgemein erfordern.

(2) Besteht an der Benutzung eines Kraftwagens ein erhebliches dienstliches Interesse, beträgt die Wegstreckenentschädigung 30 Cent je Kilometer zurückgelegter Strecke. Das erhebliche dienstliche Interesse muss vor Antritt der Dienstreise in der Anordnung oder Genehmigung schriftlich oder elektronisch festgestellt werden.

(3) Benutzen Dienstreisende zur Erledigung von Dienstgeschäften regelmäßig ein Fahrrad, wird Wegstreckenentschädigung nach Maßgabe einer allgemeinen Verwaltungsvorschrift gemäß § 16 gewährt.

(4) Eine Wegstreckenentschädigung wird Dienstreisenden nicht gewährt, wenn sie

1. eine vom Dienstherrn unentgeltliche zur Verfügung gestellte Beförderungsmöglichkeit nutzen konnten oder
2. von anderen Dienstreisenden des Bundes oder eines anderen Dienstherrn in einem Kraftwagen mitgenommen wurden.

§ 11 Abs. 4 BRKG

Bemessung der Reisekostenvergütung in besonderen Fällen

(4) Für Reisen zum Zwecke der Ausbildung oder Fortbildung, die teilweise im dienstlichen Interesse liegen, können mit Zustimmung der obersten Dienstbehörde oder der von ihr ermächtigten Behörde entstandene Kosten bis zur Höhe der für Dienstreisen zustehenden Reisekostenvergütung erstattet werden.

Entschädigung der Lehrkräfte für das Zurücklegen von Wegstrecken aus Anlass ihrer Beschäftigung an öffentlichen Schulen

¹⁾ Vgl. einschränkende Regelung des § 98 Abs. 1 NBG.

Bezug: Erl. vom 27.3.1969 (Nds. MBl. S. 359; SVBl. S. 114 – GültL 24/47) i. d. F. des Erl. vom 25. 3. 1970 (Nds. MBl. S. 359, SVBl. S. 101 – GültL 24/50)

Durch das Gesetz zur Änderung des Bundesreisekostengesetzes und des Bundesumzugskostengesetzes vom 13.11.1973 (BGBl. I S. 1613; Nds. MBl. S. 1659) sind Änderungen des Reisekostenrechts erfolgt, die sich auch auf die Entschädigung der Lehrkräfte für das Zurücklegen von Wegstrecken aus Anlass ihrer Beschäftigung an öffentlichen Schulen auswirken. In Anpassung an diese veränderte Rechtslage bestimme ich daher im Einvernehmen mit dem Minister der Finanzen Folgendes:

I. Hauptamtliche Lehrkräfte

1. Regelmäßige Beschäftigung an Schulen außerhalb des Dienstortes (dienstlichen Wohnsitzes)
 - 1.1 Bei einer regelmäßigen Beschäftigung an einer oder mehreren Schulen außerhalb des Dienstortes (dienstlichen Wohnsitzes) ist zur Abgeltung der dadurch entstehenden Mehrauslagen eine Reisekostenvergütung zu gewähren, die sich wie folgt zusammensetzt:
 - a) Fahrkostenerstattung oder Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung nach Maßgabe der §§ 5 und 6 BRRK
 - b) Aufwandsvergütung gem. § 17 BRKG in Höhe und unter den Voraussetzungen des Verpflegungszuschusses nach § 6 TGV.
 - 1.2 Ist unter Anlegung eines strengen Maßstabes für das Zurücklegen der Wegstrecken aus zwingenden dienstlichen – in Ausnahmefällen auch zwingenden persönlichen – Gründen die Inanspruchnahme eines privateigenen Kraftfahrzeuges erforderlich, so kann gem. § 6 Abs. 1 Satz 3 BRKG von der Einschränkung des Satzes 2 a. a. O. abgesehen werden. Eine solche Entscheidung gilt gleichzeitig als besondere Ermächtigung i.S. der VV Nr. 4 Abs. 1 zu §§ 96 und 156 NBG.
 - 1.3 Sofern die nach Nr. 1.1 zustehende Reisekostenvergütung ständig in etwa gleich bleibender Höhe zu gewähren ist, kann eine monatliche, nachträglich zu zahlende Pauschvergütung gem. § 18 BRKG in entsprechender Höhe festgesetzt werden. Die Angemessenheit der Pauschvergütung ist mindestens alle 6 Monate zu überprüfen.
 - 1.4 Eine Beschäftigung ist von Anfang an regelmäßig i.S. der Nr. 1.1, wenn sie die Dauer von 2 Wochen übersteigt. Bei Dienstreisen aus Anlass einer Beschäftigung, die hiernach nicht als regelmäßig anzusehen ist, wird volle Reisekostenvergütung gewährt.

- 1.5 Das Zurücklegen von Wegstrecken zur Unterrichtserteilung an Schulen des Wohnortes, der nicht gleichzeitig Dienstort (dienstlicher Wohnsitz) ist, stellt keine Dienstreise, sondern einen Dienstgang dar. Bei der Abgeltung der dadurch ggf. entstehenden zusätzlichen Auslagen ist deshalb sinngemäß nach Nr. 2 zu verfahren.
 - 1.6 Die aus Anlass einer Versetzung oder Abordnung mit Zusage der Umzugskostenvergütung an eine andere Schule außerhalb des bisherigen Dienstortes einschließlich seines Einzugsgebietes auszuführenden Fahrten sind nicht nach Nr. 1.1, sondern nach § 6 TGV abzugelten. Das gleiche gilt bei einer Abordnung ohne Zusage der Umzugskostenvergütung an eine Schule außerhalb des bisherigen Dienstortes, jedoch auch noch innerhalb seines Einzugsgebietes.
2. Beschäftigung an mehreren Schulen innerhalb des Dienstortes (dienstlichen Wohnsitzes)
 - 2.1 Wird eine Lehrkraft täglich an mehreren Schulen innerhalb desselben Dienstortes beschäftigt, so sind die zwischen den Schulen zurückzulegenden Fahrten Dienstgänge. Als Abgeltung der entstehenden zusätzlichen Auslagen ist Fahrkostenerstattung oder Wegstrecken- und Mitnahmeentschädigung nach Maßgabe der §§ 5 und 6 BRKG und beim Vorliegen der Voraussetzungen auch die Aufwandsvergütung nach Nr. 1.1 Buchst. b zu gewähren. Fahrkosten sind jedoch stets nur insoweit erstattungsfähig, als sie die tatsächlichen Auslagen übersteigen, die die Lehrkraft für das Zurücklegen des Weges zwischen Wohnung und der Schule, die als regelmäßige Dienststätte anzusehen ist, ohnehin schon aufzuwenden hat. Eine Anrechnung fiktiver Fahrkosten entfällt. Legt die Lehrkraft z. B. die Wegstrecke zwischen Wohnung und der als regelmäßige Dienststätte geltenden Schule üblicherweise zu Fuß oder mit dem Fahrrad zurück und muss sie wegen des Einsatzes an einer weiter entfernt gelegenen Schule ein regelmäßig verkehrendes Beförderungsmittel benutzen, so sind die gesamten Auslagen für die Benutzung dieses Verkehrsmittels zu ersetzen.
 - 2.2 Als Schule, die nach Nr. 2.1 als regelmäßige Dienststelle gilt, ist die Schule anzusehen, an der überwiegend unterrichtet wird. Ist die Unterrichtsverteilung gleichmäßig, so ist die Schule regelmäßige Dienststätte, die der Wohnung der Lehrkraft am nächsten liegt.
 - 2.3 Soweit für das Zurücklegen der Wegstrecken ein privateigenes Kraftfahrzeug benutzt werden muss, gilt Nr. 1.2 entsprechend.
 - 2.4 Nach der Regelung der Nrn. 2.1 bis 2.3 ist sinngemäß zu verfahren, wenn eine Lehrkraft tageweise nur an Schulen, die nicht regelmäßige Dienststätte sind, unterrichtet.
 - 2.5 Eine Erstattung der Auslagen für Verpflegung bei nicht regelmäßiger Beschäftigung (vgl. Nr. 1.4 Satz 1) nach § 15 BRKG bleibt unberührt, wenn sie günstiger ist.

2.6 Die Festsetzung einer monatlichen Pauschvergütung ist beim Vorliegen der in Nr. 1.3 genannten Voraussetzungen ebenfalls zulässig.

3. Abordnung oder Versetzung an eine andere Schule desselben Dienstortes

3.1 Die von einer Lehrkraft aus Anlass einer Abordnung an eine andere Schule innerhalb desselben Dienstortes (ohne Einschluss des Einzugsgebietes) auszuführenden Fahrten sind wie Dienstgänge zu behandeln und entsprechend nach Nrn. 2.1 bis 2.5 abzugelten. Die bisherige Schule bleibt auch während der Abordnung regelmäßige Dienststätte. Für Zahlungen über einen Zeitraum von einem Jahr ist meine Zustimmung einzuholen. Wegen der Abfindung bei Abordnungen an eine Schule, die im Einzugsgebiet des Dienstortes liegt, Hinweis auf Nr. 1.6 Satz 2.

3.2 Die aus Anlass der Versetzung an eine andere Schule desselben Dienstortes auszuführenden Fahrten gelten für die betroffene Lehrkraft weder als Dienstgänge noch als Fahrten im Sinne der Vorschrift des § 23 Abs. 3 BRKG. Eine Erstattung der dadurch entstehenden zusätzlichen Auslagen aufgrund reisekostenrechtlicher Vorschriften ist deshalb ausgeschlossen. Desgleichen besteht auch keine Möglichkeit zur Gewährung der Entschädigung nach § 6 TGV. Die Sätze 1 bis 3 sind auch dann anzuwenden, wenn die Zusage der Umzugskostenvergütung nach § 2 Abs. 2 Nr. 2 BUKG erteilt worden ist.

II. Nebenamtliche Lehrkräfte

4. Für nebenamtlich tätige Lehrkräfte sind die aus Anlass der Unterrichtserteilung durchzuführenden Reisen oder Gänge Dienstreisen bzw. Dienstgänge. Die für hauptamtlich beschäftigte Lehrkräfte in den Nrn. 1 und 2 getroffenen Regelungen finden deshalb entsprechend mit folgender Maßgabe Anwendung:

a) Ist der Wohnort nicht gleichzeitig Dienstort des Hauptamtes und erfolgt die nebenamtliche Beschäftigung an einem dritten Ort, so sind die erforderlichen Fahrtkosten für das Zurücklegen der Wegstrecke zwischen Wohnort und Schulort im vollen Umfang erstattungsfähig, es sei denn, dass die Dienstreise am Dienstort des Hauptamtes angetreten oder beendet wird. In diesem Fall sind lediglich die Fahrtkosten zu ersetzen, die für das Zurücklegen der Wegstrecken vom Beginn bis zum Ende der Dienstreise zusätzlich entstehen.

b) Auch die Beschäftigung an nur einer Schule derselben Gemeinde ist wie die Beschäftigung an mehreren Schulen anzusehen, wenn die Schule am Dienstort des Hauptamtes liegt. Die Erstattung ist deshalb nach Nr. 2 vorzunehmen, wobei als regelmäßige Dienststätte die Dienststätte des Hauptamtes gilt.

- c) Erfolgt der Einsatz an einer Schule des Dienstortes im Hauptamt und ist dieser nicht gleichzeitig Wohnort, so ist im Zusammenhang mit der nebenamtlichen Tätigkeit der Einsatz der Kosten für die Fahrten zwischen Wohnung und Dienstort ausgeschlossen. Die Erstattung nach Buchst. b bleibt jedoch unberührt.
5. Bei der Feststellung der erstattungsfähigen Fahrkosten gem. § 5 BRKG ist von der Besoldungsgruppe im Hauptamt auszugehen.

III. Nebenberufliche Lehrkräfte

6. Für nebenberuflich tätige Lehrkräfte, die hauptberuflich im öffentlichen Dienstbeschäftigt sind, gelten die in den Nrn. 4 und 5 für nebenamtlich tätige Lehrkräfte getroffenen Regelungen entsprechend.
7. Die von sonstigen nebenberuflichen Lehrkräften zum Zwecke der Unterrichtserteilung auszuführenden Reisen und Gänge sind ebenfalls wie Dienstreisen bzw. Dienstgänge zu behandeln. Da diese Lehrkräfte jedoch hinsichtlich ihres Hauptberufs keine regelmäßige Dienststätte im öffentlichen Dienst haben, kommt eine reisekostenrechtliche Erstattung nur in den folgenden Fällen in Betracht:
- a) Beschäftigung an einer oder mehreren Schulen außerhalb des Wohnortes. Die Erstattung richtet sich sinngemäß nach Nr. 1.
 - b) Beschäftigung an mehreren Schulen innerhalb des Wohnortes. Die Erstattung richtet sich sinngemäß nach Nr. 2.
8. Bei Lehrkräften der Nr. 7 ist eine Fahrkostenerstattung im Falle der Unterrichtserteilung an nur einer Schule des Wohnortes ausgeschlossen.
9. Notwendige Fahrkosten im Sinne von § 5 BRKG sind für Lehrkräfte der Nr. 7 die Fahrkosten, auf deren Erstattung sie bei hauptberuflicher Beschäftigung nach Maßgabe ihrer Vergütungsgruppe Anspruch hätten. Kann nach den geltenden Erlassbestimmungen die betreffende Vergütungsgruppe nicht festgestellt werden, so sind die Kosten für die Benutzung der niedrigsten Wagenklasse erstattungsfähig.

IV. Lehrkräfte für den Religionsunterricht aufgrund von Gestellungsverträgen

10. Lehrkräfte für den Religionsunterricht, die aufgrund von Gestellungsverträgen beschäftigt werden, erhalten eine Reisekostenerstattung ebenso wie die nebenamtlichen Lehrkräfte. Als regelmäßige Dienststätte im Sinne der Nr. 4 Buchst. b gilt dabei die Dienststätte der hauptberuflichen kirchlichen Tätigkeit.

11. Bei der Feststellung der notwendigen Fahrkosten gem. § 5 BRKG ist jedoch Nr. 9 anzuwenden.

V. Lehrkräfte für den Religionsunterricht aufgrund von Gestellungsverträgen

12. Die Vorschriften der Nrn. 1 und 2 finden auf Studienreferendare bei Fahrten zur Unterrichtserteilung entsprechend Anwendung. Dabei ist es unerheblich, ob der Unterricht im Rahmen der Ausbildung oder selbständig durchgeführt wird. Wird der Unterricht nicht ausschließlich selbständig durchgeführt, sondern auch im Rahmen der Ausbildung durchgeführt, so sind jedoch als Fahrkosten nur die Kosten für die Benutzung der niedrigsten Wagenklasse erstattungsfähig.

VI.

Dieser Erl. gilt mit Wirkung vom 1.11.1973. Vom gleichen Zeitpunkt an wird der Bezugserrlass aufgehoben. Soweit bis zur Veröffentlichung noch nach dem Bezugserrlass verfahren worden ist, hat es dabei sein Bewenden.

Bitte der Reisekostenrechnung beifügen

Beantragende Person		ggf. Organisationseinh.	Telefon	Abfahrtsort			
ggf. Angabe weiterer teilnehmender Personen				Reiseweg			
				Reiseziel			
				Rückkehr nach			
Begründung für die Notwendigkeit der Dienstreise (Hinderungsgründe für eine anderweitige Erledigung des Dienstgeschäftes) und ggf. für die Notwendigkeit der Teilnahme mehrerer Personen an der Dienstreise							
Beginn der Dienstreise	Datum	Uhrzeit	Nur bei Dienstwagenfahrt ausfüllen				
Beginn des Dienstgeschäftes			Genauere Abfahrtsanschrift				
Ende des Dienstgeschäftes		ca.	Beginn der Rückfahrt (Datum, Uhrzeit, Ort)				
Ende der Dienstreise		ca.	Genauere Ankunftsanschrift				
Beförderungsmittel	Hinfahrt	<input type="checkbox"/> Bahn/Bus	<input type="checkbox"/> Dienst-Kfz	<input type="checkbox"/> eigenes/gleichstehendes Kfz	<input type="checkbox"/> anerkanntes privates Kfz	<input type="checkbox"/> Mitfahrt bei	<input type="checkbox"/>
	Rückfahrt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grund für die Benutzung des eigenen/gleichstehenden Kfz angeben o. Vergleichsberechnung auf S. 2 ausfüllen						Hubraum des benutzten Kfz in ccm <input type="checkbox"/> mehr als 600 <input type="checkbox"/> sonst.	
Ich besitze eine BahnCard . / Mir wurde aufgegeben, eine BahnCard zu beschaffen		<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> alt	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> neu	Ich besitze eine Ermäßigungskarte (Monatskarte, Jobticket etc.) <input type="checkbox"/> Ja, und zwar für die Strecke <input type="checkbox"/> Nein			
<input type="checkbox"/> Unentgeltliche Unterkunft des Amtes wegen	<input type="checkbox"/> Unentgeltliche Verpflegung d. Amtes wegen	Die Reisekosten werden von einer anderen Dienststelle oder von dritter Seite übernommen (Fotokopie der Abrechnung beifügen). Nähere Angaben bitte auf Seite 2 unter „Bemerkungen“.					
Ich verzichte unwiderruflich auf Reisekostenvergütung (vollständig) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tagesgeld <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Übernachtungsgeld <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Fahrkostenerstattung/ Wegstreckenentschädigung <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Nebenkosten							
Sofern mir eine Mahlzeit des Amtes wegen unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird, werde ich dies auch dann anzeigen, wenn ich im Übrigen vollständig oder auf Teile der Reisekostenvergütung verzichte.							
Unterschrift der beantragenden Person, Datum			Vertretung, soweit Angaben erforderlich (Name, Hz.)		Einverstanden (Hz., Datum)		

Verfügung

Voraussichtl. Höhe d. Reisekostenvergütung -Euro-		Haushaltsmittel			Kapitel-Titel		
		<input type="checkbox"/> sind vorhanden	<input type="checkbox"/> sind nicht vorhanden	<input type="checkbox"/> werden hier nicht benötigt			
Beförderungsmittel wie beantragt, andernfalls angekreuzt	Hinfahrt	<input type="checkbox"/> Bahn/Bus	<input type="checkbox"/> Dienst-Kfz	<input type="checkbox"/> eigenes/gleichstehendes Kfz	<input type="checkbox"/> anerkanntes privates Kfz	<input type="checkbox"/> Mitnahme	
	Rückfahrt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Bei Benutzung des eigenen/gleichstehenden Kfz:							
1. Ein Ersatz d. Sachschadens wird i. Rahmen des § 96 NBG/§ 32 BeamtVG				<input type="checkbox"/> gewährt.	<input type="checkbox"/> nicht gewährt.		
				<input type="checkbox"/> 2. Begrenzung der Reisekostenvergütung gem. § 6 Abs. 1 S. 2 BRKG (siehe Hinweis auf Seite 2)			
Bei Benutzung von Bahn/Bus:							
Bei Reisekostenabrechnung bitte sämtliche Fahrkarten vorlegen.					<input type="checkbox"/> Fahrkarte wird zur Verfügung gestellt.		
Geben Sie bitte in der Reisekostenrechnung auch alle Zwischenheimfahrten während einer mehrtägigen Dienstreise an.							
Etwaige Kontrollen				<input type="checkbox"/> Bitte Bemerkungen auf Seite 2 beachten.			
<input type="checkbox"/> Abwesenheit							
Dienstreise				<input type="checkbox"/> genehmigt		<input type="checkbox"/> nicht genehmigt	
				<input type="checkbox"/>		Bitte legen Sie einen Reisebericht vor. <input type="checkbox"/>	
Unterschrift d. Genehmigenden, Datum			Hz.		Hz. d. Reisekostensachbearb.		

035_001
10.2001

Vergleichsberechnung Bitte die grau unterlegten Felder nicht ausfüllen.

Regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel (z. B. Bahn/Bus)					EUR insgesamt
Fahrkosten	Klasse		Kosten für Hin- und Rückfahrt einschl. Zuschlag		
	Kosten für Zu- und Abgang				
Abfahrtszeit von der Wohnung/ von der Dienststelle	Datum	Uhrzeit	Nebenkosten -EUR-		
Ankunftszeit am Geschäftsort					
Abfahrtszeit vom Geschäftsort					
Ankunftszeit an der Wohnung/ an der Dienststelle					
Tagegeld	Tage	X	EUR		
Tagegeld	Tage	X	EUR		
Tagegeld	Tage	X	EUR		
Übernachtungsgeld	Übernachtungen	X	EUR		
Summe					
Kraftfahrzeugbenutzung					EUR insgesamt
Wegstreckenentschädigung	km		EUR		
		X			
Abfahrtszeit von der Wohnung/ von der Dienststelle	Datum	Uhrzeit	Nebenkosten -EUR-		
Ankunftszeit am Geschäftsort					
Abfahrtszeit vom Geschäftsort					
Ankunftszeit an der Wohnung/ an der Dienststelle					
Tagegeld	Tage	X	EUR		
Tagegeld	Tage	X	EUR		
Tagegeld	Tage	X	EUR		
Übernachtungsgeld	Übernachtungen	X	EUR		
Mitnahmeentschädigung	Personen	km	EUR		
	X	X			
Summe					
Bemerkungen der beantragenden Person					

Bemerkungen der über den Antrag entscheidenden Stelle

Hinweis, wenn die Reisekostenvergütung nach § 6 Abs. 1 Satz 2 BRKG begrenzt ist:

Bei Benutzung des eigenen/gleichstehenden Kfz darf der Gesamtbetrag der Reisekostenvergütungen der Kfz-Halterin oder des Kfz-Halters und der Mitgenommenen nicht höher werden als beim Benutzen eines regelmäßig verkehrenden Beförderungsmittels.

Reisekostenrechnung ggg. Feldaufwandvergütung

Zutreffendes bitte ankreuzen oder ausfüllen

Grund der Reisekostenrechnung - RKR-
 (in gekennzeichnetes Feld übernehmen)
 Dienstreise: DR
 Dienstgang: DG
 Vorstellungstreise: VR
 Aus- und Fortbildungsreise: AFR
 Reise des Personalrats: RPR
 Reise in einer Rechtsache: RRS
 Genehmigung nicht erforderlich: GNE

Beschäftigungsstelle (z. B. Schule, Amt), Dienstort ¹		Abrechnende Dienststelle ²
Name, Vorname (max. 27 Stellen) - GROSSBUCHSTABEN in BLOCKSCHRIFT - ³		Genauere Anschrift der Wohnung ⁴
Konto-Nr. ⁵	Bankleitzahl ⁶	
bei (Kreditinstitut) - GROSSBUCHSTABEN in BLOCKSCHRIFT - ⁷		Eingangsstempel/-vermerk
Grund der RKR (Abkürzung eintragen), Datum/Daten der Reise(n), max. 37 Stellen - GROSSBUCHSTABEN in BLOCKSCHRIFT - ⁸		
noch Grund der RKR ⁹		

ICH BEANTRAGE <input checked="" type="checkbox"/>		Tagegeld ¹⁰	Kürzungsbeträge -DM	EUR
(Bei RRS) Az. der Sachakten bzw. ersuchende Behörde und Az. ⁹		Tage EUR		
Die Reise wurde durchgeführt entsprechend beigefügter(n) ¹¹		X		
<input type="checkbox"/> Genehmigung(en) (035.000.001) ¹²	<input type="checkbox"/> Anlage(n) (035.000.003) ¹³	X		
Beginn der Dienstreise (Datum/Uhrz.) ¹⁴	Beginn des Dienstgesch. (Datum/Uhrz.) ¹⁵	X		
Ende der Dienstreise (Datum/Uhrz.) ¹⁶	Ende des Dienstgesch. (Datum/Uhrz.) ¹⁷			
<input type="checkbox"/> Auf Anordnung oder Genehmigung durch ¹⁹	Dienststelle/Datum ²⁰			
Das grau unterlegte Feld nur ausfüllen, wenn der Dienstreiseantrag (035.000.001) nicht beigefügt zu sein braucht, wenn Abweichungen zum Dienstreiseantrag anzugeben oder wenn Erläuterungen zu machen sind ²¹		Übernachtungsgeld (Ü-Geld) EUR		
Reiseziel/Reiseweg ²²		Übernachtungen		
Beförderungsmittel: <input type="checkbox"/> Bahn/Bus <input type="checkbox"/> Dienst-Kfz <input type="checkbox"/> eigenes/gleichstehendes Kfz <input type="checkbox"/> anerk. priv. Kfz <input type="checkbox"/> Mitnahme im Kfz ²⁶		Zuschuss J-Geld (bitte erläutern und belegen) EUR ²¹		
Erläuterungen (z. B. Reisezweck, Begründung bei Benutzung d. eigenen/gleichstehenden Kfz, Angabe des Hubraumes, Namen von mitf. Personen, Zuschuss T/U Nebenkosten, bei Auslandsdienstreisen: Ort, Datum u. Zeit des Grenzübergangs) ²⁸		Fahrtkosten (bitte belegen) Wagenklasse ²³	Fahrtkarte -EUR- ²⁴	
			Zuschläge -EUR- ²⁵	
		Sonstige Fahrtkosten (z. B. Zu- und Abgang erläutern und belegen) EUR ²⁷		
		Wegstreckenentschädigung ²⁹		
Bei Auslandsdienstreisen: Bestand die Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Kantine/eines Kasinos? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein ³⁰		Mitnahmeentschädigung ³¹		
Wurde des Amtes wegen unentgeltliche Verpflegung/Teilverpflegung/Unterkunft bereitgestellt? <input type="checkbox"/> Ja (Bitte Tage/Mahlzeiten/Nächte angeben.) <input type="checkbox"/> Nein ³²				
Sofern Feldaufwandvergütung in Frage kommt: Wurde Schutz- oder Berufskleidung gestellt? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein ³⁴		Nebenkosten (bitte erläutern und belegen) EUR ³³		
Ich besitze eine Ermäßigungskarte (Monatskarte, Jobticket etc.) <input type="checkbox"/> ja, und zwar für Strecke ³⁵		Feldaufwandvergütung (bitte erläutern) EUR ³⁶		
Zum Zeitpunkt der Reise erhielt ich <input type="checkbox"/> Trennungsgeld <input type="checkbox"/> nein ³⁷		Zwischensumme		
Ich habe Zuwendungen von dritter Seite erhalten <input type="checkbox"/> in Höhe von - EUR - ³⁸		Absetzung Zuwendungen		
Ich habe einen Reisekostenabschlag erhalten <input type="checkbox"/> in Höhe von - EUR - ⁴⁰		Absetzung Reisekostenabschlag		
Ich besitze eine BahnCard/Mir wurde aufgegeben, eine BahnCard zu beschaffen. <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein ⁴²		Auszuzahlen	Zurück-zuzahlen	
Ich versichere pflichtgemäß die Richtigkeit vorstehender Angaben ⁴³ Unterschrift, Amtsbez./Datum		<input type="checkbox"/> Sachlich richtig <input type="checkbox"/> Sachlich und rechnerisch richtig	Rechnerisch richtig	

GUTACHTEN
-01000-

REISEKOSTENRECHNUNG - LEHRKRAFTE

Schule/Schulform ¹	Studien-/Ausbildungsseminar ²
Name, Vorname ³	
Konto-Nr. ⁵	Bankleitzahl ⁶
Kreditinstitut ⁷	
Grund der RKR (Abkürzung eintragen), Datum/Daten der Reise(n) ⁸	
Abordnung: HAL nebenamtliche Lehrkraft: NAL nebenberufliche Lehrkraft: NBL katechetische Lehrkraft: KL Studienreferendar: SR Lehrer-anwärter: LA	
Zutreffendes bitte ankreuzen <input type="checkbox"/> oder ausfüllen (außer rote Felder)	

Genehmigung vom/Geschäftszeichen ⁹	Eingangsstempel
Reiseweg (Hin- und Rückfahrt) ¹⁰	
Dienstbezeichnung ¹¹	Entfernung Wohnort - regelm. Dienststätte - km - ¹²
Dienstlicher Wohnsitz (Dienstort) ¹³	
Die Fahrten wurden durchgeführt	
A <input type="checkbox"/> mit regelmäßig verkehrenden Beförderungsmitteln ¹⁴	
B <input type="checkbox"/> mit eigenem/gleichstehendem Kfz ¹⁶	
C <input type="checkbox"/> unter Mitnahme anderer anspruchsberechtigter Personen ¹⁸	
D <input type="checkbox"/> als Mitfahrer(in) im eigenen/gleichstehenden Kfz einer anderen anspruchsberechtigten Person ¹⁹	
D <input type="checkbox"/> auf folgende Weise: ²⁰ Entfernung bzw. Fahrkosten für einen Hin- und Rückweg ²¹	
Seminarteilnehmerinnen oder -teilnehmer: ²²	
<input type="checkbox"/> Einzelaufstellung (Vordruck-Nr. 035.000.016) ist beigefügt	
andere Lehrkräfte: ²³	
<input type="checkbox"/> Einzelaufstellung (Vordruck-Nr. 035.000.003) ist beigefügt	
Begründung für die Benutzung des eigenen/gleichstehenden Kfz bzw. der Angaben unter Buchstabe D ²⁴	
Hubraum des benutzten Kfz in ccm ²⁵	
<input type="checkbox"/> mehr als 600	
<input type="checkbox"/> sonst.	
Zum Zeitpunkt der Dienstreise erhielt ich ²⁶	
<input type="checkbox"/> Trennungsgeld	
keit	
Hiermit bescheinige ich die sachliche Richtig-	
Ich versichere pflichtgemäß die Richtigkeit vorstehender Angaben	
Ort, Datum, Unterschrift der antragstellenden Person ²⁷	

Abrechnung		
Tagegeld Tage - EUR -	Kürzungsbeträge - EUR -	- EUR
X	X 75 %	
Anzahl der Fahrten	- EUR -	
X	X	
Anzahl	km	- EUR -
X	X	
Anzahl	km	- EUR -
X	X	
auszuzahlen		

Rechnerisch richtig

Bearbeitungsvermerke

Unterschrift der Leiterin oder des Leiters der Schule/ des Seminars	Datum
Datum	

I. Allgemeine Hinweise

Diese Vorschrift regelt, dass Lehrkräfte auf Antrag Teilzeit arbeiten können, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Umfang (bis zur Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit) und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung können von den Lehrkräften selbst bestimmt werden.

Gemäß § 80a Abs. 1 NBG kann Lehrkräften auf Antrag Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Diese Vorschrift gilt nicht für Beamtinnen und Beamte auf Widerruf. Eine Teilzeitbeschäftigung von weniger als der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit ist nicht zulässig. Die Lehrkräfte haben keinen Rechtsanspruch auf eine Teilzeitbeschäftigung.

Dienstliche Belange beziehen sich auf die Funktionsfähigkeit des Schulbetriebs. Nicht jedoch auf die mit einer Teilzeitbeschäftigung typischerweise verbundenen zusätzlichen Anforderungen an Organisation und Personalwirtschaft einschließlich Besoldung/Versorgung und Fürsorgeleistungen. Die dienstlichen Belange können der Teilzeitbeschäftigung prinzipiell, dem beantragten Umfang oder der Dauer entgegenstehen.

Die Dienstvorgesetzten haben zwischen den dienstlichen Belangen und dem persönlichen Interessen der Lehrkräfte abzuwägen.

Gemäß § 80a Abs. 2 Satz 1 NBG müssen sich die Lehrkräfte verpflichten, während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem Vollbeschäftigten eine Nebentätigkeit gestattet wird. Dies ist Voraussetzung für eine Bewilligung und muss von den Lehrkräften schriftlich bestätigt werden. Es soll damit die Möglichkeit der Ausübung eines Zweitberufs verhindert werden.

Gemäß § 80a Abs. 2 Satz 4 NBG soll die Bewilligung widerrufen werden, wenn die Lehrkräfte schuldhaft gegen die Verpflichtungserklärungen verstoßen. Ohne Verschulden sind die Lehrkräfte unverzüglich auf die Rechtslage hinzuweisen.

Gemäß § 80a Abs. 3 Satz 1 NBG können die Dienstvorgesetzten nachträglich die Dauer der bereits bewilligten Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Es müssen konkrete, schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit des Schulbetriebs zu befürchten sein.

Gemäß § 80a Abs. 3 Satz 2 NBG sollen die Dienstvorgesetzten eine Änderung zulassen, wenn den Lehrkräften die Teilzeitbeschäftigungen im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Eine Unzumutbarkeit liegt z.B. vor, wenn der gesicherte Lebensunterhalt nicht mehr gesichert ist.

Gemäß § 80a Abs. 4 NBG besteht bei dem verpflichtenden Ansparmodell nach § 80 Abs. 6 NBG die Möglichkeit der unterhältigen Teilzeitbeschäftigung. Die unterhältige Beschäftigung darf nur in dem Umfang erfolgen, in dem die Arbeitszeiterhöhung festgelegt wurde.

Bei einer Ablehnung der Bewilligung muss der Personalrat (§ 65 Abs. 1 Nr. 17 Nds. PersVG) zustimmen.

II. Hinweise zum Verfahren

Der Antrag ist schriftlich zu stellen auf dem kombinierten Vordruck „Teilzeitbeschäftigung, Urlaub ohne Bezüge, Elternzeit ohne Bezüge“ und auf dem Dienstweg den Dienstvorgesetzten vorzulegen. Es müssen der Umfang und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung enthalten sein. Der Antrag sollte rechtzeitig, wegen der Einplanung erforderlicher Nachbesetzungen nach Möglichkeit sechs Monate vor dem Teilzeitbeginn, gestellt werden. Vor der Bewilligung müssen die Lehrkräfte schriftlich erklären, dass sie während der Teilzeit nur in dem Umfang eine evtl. Nebentätigkeit ausüben, wie es vollzeitbeschäftigten Kräften genehmigt werden würde. Für den Bewilligungsbescheid ist der PTV-Textbaustein 510 zu verwenden oder der Vordruck. Die Originale der Bescheide gehen an die Lehrkräfte und eine Durchschrift an das NLBV. Die Entwürfe verbleiben in den Personalakten. Es ist darauf zu achten, dass in der Verfügung der korrekte Stundenbruch angegeben wird, um Über- oder Unterzahlungen seitens des NLBV zu vermeiden.

Bezüglich des umgangssprachlich bezeichneten „Sabbatjahres“ bzw. „Freijahres“ wird auf die Regelung des § 80 Abs. 4 NBG verwiesen. Hiernach besteht die Möglichkeit eine beantragte Teilzeitbeschäftigung in der Form abzuleisten, dass während des einen Teils des Bewilligungs-

zeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit erhöht wird und während des anderen Teils eine ununterbrochene Freistellung erfolgt. Man schafft sich also ein Arbeitszeitguthaben. Die Lehrkräfte bekommen in diesem Zeitraum allerdings auch nur Bezüge einer oder eines Teilzeitbeschäftigten.

III. Beispiele

Eine Lehrkraft möchte für ein halbes Jahr vom Dienst freigestellt werden (z.B. vom 1. August 2006 bis zum 31. Januar 2007). Die Zeit der Teilzeitbezüge soll sich auf insgesamt vier Jahre erstrecken. Dabei ist zu beachten, dass der Freistellungszeitraum entweder am Ende, zumindest in der 2. Hälfte des vierjährigen Zeitraums liegen muss. Die Lehrkraft erhielte also z.B. eine Besoldung dergestalt, dass sie vom 1. August 2004 bis zum 31. Juli 2008 $\frac{7}{8}$ der vollen Besoldung erhält bei voller Beschäftigung in der Zeit vom 1. August 2004 bis zum 31. Juli 2006 und vom 1. Februar 2007 bis zum 31. Juli 2008 sowie Freistellung vom Dienst in der Zeit vom 1. August 2006 bis zum 31. Januar 2007. Dem NLBV muss dieser Sachverhalt genau mitgeteilt werden.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 80a Niedersächsisches Beamten-gesetz (NBG)

§ 80a NBG

Teilzeitbeschäftigung auf Antrag

(1) Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und bis zur jeweils beantragten Dauer bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Dem Antrag nach Absatz 1 darf nur entsprochen werden, wenn der Beamte sich verpflichtet, während des Bewilligungszeitraums entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem nach den §§ 71a bis 75 d den vollzeitbeschäftigten Beamten die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist. Ausnahmen hiervon sind nur zulässig, soweit dies mit dem Beamtenverhältnis vereinbar ist. § 73 Abs. 2 Satz 3 gilt mit der Maßgabe, dass von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ohne Rücksicht auf die Bewilligung von Teilzeitbeschäftigung auszugehen ist. Wird die Verpflichtung nach Satz 1 schuldhaft verletzt, so soll die Bewilligung widerrufen werden.

(3) Der Dienstvorgesetzte kann nachträglich die Dauer der Teilzeitbeschäftigung beschränken oder den Umfang der zu leistenden Arbeitszeit erhöhen, soweit zwingende dienstliche Belange dies erfordern. Er soll eine Änderung des Umfangs der Teilzeitbeschäftigung oder den Übergang zur Vollzeitbeschäftigung zulassen, wenn dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(4) Soweit die ermäßigte Arbeitszeit gemäß § 80 Abs. 6 verlängert wird, darf die regelmäßige Arbeitszeit auf Antrag des Beamten über den nach Absatz 1 zulässigen Mindestumfang hinaus weiter ermäßigt werden.

Vor- und Zuname der antragstellenden Person, Amts-/Dienstbezeichnung tagsüber tel. erreichbar unter

Privatanschrift

Beschäftigungsstelle bzw. Organisationseinheit

Kapitel-Titel

Personalnummer

Auf dem Dienstweg an

Zutreffendes bitte ankreuzen oder ausfüllen

Antrag auf Teilzeitbeschäftigung Urlaub ohne Bezüge Elternzeit

1. Teilzeitbeschäftigung		<input type="checkbox"/> Erstantrag	<input type="checkbox"/> Verlängerungsantrag	<input type="checkbox"/> Änderungsantrag
vom/bis		gewünschte wöchentl. Stundenzahl (ohne Arbeitszeitkontostunden)		regelm. wöchentl. Arbeitszeit/ RegelStdzahl
Nicht bei Lehrkräften <input type="checkbox"/> Arbeitszeit möglichst <input type="checkbox"/> vormittags <input type="checkbox"/> nachmittags		Bei Ermäßigung um <input type="checkbox"/> Ggf.gewünschte dienstfreie Arbeitstage <input type="checkbox"/> mindestens ein Fünftel:		
1.1 (für Beamtinnen und Beamte) aus familiären Gründen nach § 87 a Abs. 1 Nr. 1 NBG. Ich versichere, dass ich mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine(n) nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige(n) sonstige(n) Angehörige(n) (Gutachten ist beigefügt) tatsächlich betreue oder pflege.				
Name, Vorname des Kindes oder der Kinder		Name, Vorname der pflegebedürftigen Person		
1.2 (für Beamtinnen und Beamte) auf Antrag nach § 80 a NBG <input type="checkbox"/>				
1.3 (für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter) aus familiären Gründen nach § 15 b BAT/MTArb, in Abänderung meines Arbeitsvertrages, der im übrigen unverändert weitergelten soll. Ich versichere, dass ich mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine(n) nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige(n) sonstige(n) Angehörige(n) (Gutachten ist beigefügt) tatsächlich betreue oder pflege.				
Name, Vorname des Kindes oder der Kinder		Name, Vorname der pflegebedürftigen Person		
1.4 (für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter) aus anderen Gründen, wie auf der Rückseite erläutert <input type="checkbox"/>				

2. Urlaub ohne Bezüge		<input type="checkbox"/> Erstantrag	<input type="checkbox"/> Verlängerungsantrag
vom/bis		2.1 (für Beamtinnen und Beamte) aus wichtigen Gründen nach § 11 Abs. 1 Sonderurlaubsverordnung, wie auf der Rückseite erläutert <input type="checkbox"/>	
2.2 (für Beamtinnen und Beamte) aus familiären Gründen nach § 87 a Abs. 1 Nr. 2 NBG. Ich versichere, dass ich mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine(n) nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige(n) sonstige(n) Angehörige(n) (Gutachten ist beigefügt) tatsächlich betreue oder pflege.			
Name, Vorname des Kindes oder der Kinder		Name, Vorname der pflegebedürftigen Person	
2.3 (für Beamtinnen und Beamte) aus Arbeitsmarktgründen nach § 80 d Abs. 1 Nr. 1 NBG <input type="checkbox"/>		2.4 (für Beamtinnen und Beamte) aus Arbeitsmarktgründen nach § 80 d Abs. 1 Nr. 2 NBG bis zum Beginn des Ruhestandes <input type="checkbox"/>	
(für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter - Erläuterung siehe Rückseite -) aus			
2.5 familiären Gründen nach §§ 50 Abs. 1 BAT/55 Abs. 1 MTArb <input type="checkbox"/>		2.6 wichtigen persönlichen Gründen nach §§ 50 Abs. 2 BAT/55 Abs. 2 MTArb <input type="checkbox"/>	

3. Elternzeit		<input type="checkbox"/> ohne Bezüge	<input type="checkbox"/> mit Bezügen	<input type="checkbox"/> Erstantrag	<input type="checkbox"/> Verlängerungsantrag
<input type="checkbox"/> Im Anschluss an den Ablauf der Mutterschutzfrist		oder vom/bis		gewünschte wöchentliche Stundenzahl <input type="checkbox"/> Anzahl <input type="checkbox"/>	
Name, Vorname, Geburtsdatum des Kindes		Kindschaftsverhältnis (z. B. leibliches Kind, Kind der Ehegattin oder des Ehegatten)			
Ich versichere, dass ich mit vorgenanntem Kind in einem Haushalt lebe und es selbst betreue und erziehe. Ein die Genehmigung von Elternzeit schließender Tatbestand, wie nachstehend aufgeführt, liegt nicht vor. Ausschlussstatbestand: Der Anspruch auf Elternzeit besteht nicht, solange Mutter als Wöchnerin bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten von zwölf Wochen, nicht beschäftigt werden darf, es sei denn, das Kind ist in Adoptionspflege genommen worden oder es wird wegen eines anderen Kindes Elternzeit in Anspruch genommen. Elternzeit ist ferner ausgeschlossen, solange der mit der oder dem Bediensteten in einem Haushalt lebende andere Elternteil nicht erwerbstätig ist, es sei denn, dieser ist arbeitslos oder befindet sich in Ausbildung. Ich verpflichte mich, eine Änderung in der Anspruchsberechtigung unverzüglich mitzuteilen. Erläuterungen zu gemeinsamer Elternzeit siehe Rückseite.					

4. Erklärung im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nach § 80 a NBG oder einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung aus familiären Gründen nach § 87a NBG, §§ 15b, 50 BAT, §§ 15b, 55 MTArb

Während der Dauer des Bewilligungszeitraumes werde ich entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang ausüben, in dem nach §§ 71a bis 75d NBG dem Vollzeitbeschäftigten die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist.

5. Erklärung im Falle einer Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen nach § 80 d NBG

Während der Dauer des Bewilligungszeitraumes verzichte ich auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten. Entgeltliche Tätigkeiten nach § 11 NBG/§ 13 BAT/§ 13 MTArb (genehmigungsfreie) werde ich nur in dem Umfang ausüben, wie ich sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte.

Zu 1.1 bis 1.4, zu 2.2 bis 2.5 und 3: Das

- Merkblatt für Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter

über Freistellungen vom Dienst aus Arbeitsmarktgründen und familiären Gründen einschließlich Elternzeit (Vordruck Nr. 030 000 062)

- Merkblatt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter

über Möglichkeiten, Voraussetzungen und Auswirkungen von Teilzeitarbeit und Beurlaubungen ohne Bezüge aus Arbeitsmarktgründen und familiären Gründen einschließlich Elternzeit (Vordruck Nr. 030 000 062) habe ich erhalten.

Im Falle eines Antrags nach Ziffer 1.4, 2.1 bzw. 2.6 ist der Antrag auf der Rückseite erläutert.

Ort, Datum, Unterschrift der antragstellenden Person

Erläuterung des wichtigen Grundes nach Antragsart 1.4, 2.1 bzw. 2.6

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Hinweis: Auch bei einer gemeinsamen Elternzeit kann die Elternzeit beider Elternteile gemeinsam nur 3 Jahre betragen.

Ggf. Erläuterung zur Elternzeit des anderen Elternteils

.....

.....

.....

.....

Fett umrandete Felder sind nicht von der antragstellenden Person auszufüllen

Stellungnahme der Beschäftigungsdienststelle bzw. Organisationseinheit **entgegen** **nicht entgegen** **siehe Anlage**

Erläuterung der entgegenstehenden Gründe, sonstige Bemerkungen

.....

.....

.....

Handzeichen der oder des Vorgesetzten bzw. Unterschrift der Schulleitung, **Datum**

Stellungnahme der nachgeordneten Behörde **entgegen** **nicht entgegen** **siehe Anlage**

Erläuterung der entgegenstehenden Gründe, sonstige Bemerkungen

.....

.....

.....

Datum, Unterschrift

Bemerkungen der Genehmigungsbehörde **einverstanden** **nicht einverstanden**

Bemerkungen bzw. Begründung der Ablehnung **Handzeichen, Datum**

.....

.....

Einstellungsteilzeit (§ 80c NBG)	41
---	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Durch § 80c NBG wurde die Möglichkeit eröffnet, unter bestimmten Voraussetzungen Lehrkräfte nur als Teilzeitbeschäftigte einzustellen. Eine Wahlmöglichkeit besteht für diese Personen nicht.

Die Verwaltungsgerichtsbarkeit – insbesondere das Oberverwaltungsgericht Lüneburg und das Bundesverwaltungsgericht - hat die zwangsweise Teilzeitbeschäftigung (also ohne Wahlmöglichkeit voll arbeiten zu können) bei Eintritt in den Beruf als Verstoß gegen die Grundsätze des Berufsbeamtentums angesehen.

Mittlerweile läuft ein Normenbestätigungsverfahren vor dem Bundesverfassungsgericht, welches noch nicht abgeschlossen ist.

Wegen der unsicheren Rechtslage wurde in der letzten Zeit von der Vorschrift kein Gebrauch mehr gemacht.

II. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 80c Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 80c NBG

Einstellungsteilzeit

(1) Bis zum 31. Dezember 2007 können Bewerber in Laufbahnen des gehobenen und des höheren Dienstes auch unter der Voraussetzung einer Teilzeitbeschäftigung von mindestens drei Vierteln der regelmäßigen Arbeitszeit in ein Beamtenverhältnis eingestellt werden.

(2) Teilzeitbeschäftigung nach Absatz 1 ist nur zulässig, wenn

1. ein dringendes öffentliches Interesse daran besteht, im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel möglichst viele Bewerber berücksichtigen zu können, oder

2. sie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Altersstruktur notwendig ist, damit langfristig die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung in den betreffenden Bereichen nicht gefährdet wird.

Sie ist spätestens nach acht Jahren in eine Vollzeitbeschäftigung umzuwandeln, wenn der Beamte dem zustimmt.

(3) Die Herabsetzung der Arbeitszeit ist so zu bemessen, dass der Beamte in seinem Eingangssamt mindestens die Dienstbezüge erhält, die einem Beamten seiner Stufe in dem vergleichbaren Amt der nächst niedrigeren Laufbahngruppe mit dem gleichen Familienstand in Vollzeitbeschäftigung zustehen würde.

(4) § 80a Abs. 2 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass der Umfang der zulässigen Nebentätigkeit um den Unterschied zwischen der regelmäßigen und der nach Absatz 1 herabgesetzten Arbeitszeit erhöht wird.

I. Allgemeine Hinweise

Die Vorschrift soll dazu beitragen, den Arbeitsmarkt zu entlasten.

Gemäß § 80d Abs. 1 Nr. 1 NBG kann Lehrkräften in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerberinnen und Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, Urlaub ohne Dienstbezüge auf Antrag bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren, bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Zeitraum von sechs Jahren kann auch unterbrochen wahrgenommen werden, wenn jedes Mal die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

Gemäß § 80d Abs. 1 Nr. 2 NBG kann Urlaub ohne Dienstbezüge nach Vollendung des 55. Lebensjahres, bis zum 31. Dezember 2004 nach Vollendung des 50. Lebensjahres, auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, bewilligt werden.

Die Lehrkräfte haben bei beiden Alternativen einen Antrag zu stellen.

Dienstliche Belange dürfen der Beurlaubung nicht entgegenstehen. Diese beziehen sich auf Gründe, die im Einzelfall entgegenstehen und auf sonstige Umstände, die sich auf die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung oder das Berufsbeamtentum auswirken. Die dienstlichen Belange können der Beurlaubung prinzipiell, der beantragten Dauer oder dem Urlaubsbeginn entgegenstehen. Die Lehrkräfte haben keinen Rechtsanspruch auf eine Beurlaubung. Mit der Beurlaubung entfällt auch die Beihilfeberechtigung.

Bei einer Ablehnung der Bewilligung muss der Personalrat (§ 65 Abs. 1 Nr. 17 Nds. PersVG) zustimmen.

Gemäß § 80d Abs. 2 Satz 1 NBG müssen sich die Lehrkräfte verpflichten, während der Dauer der Beurlaubung auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in der Vollbeschäftigten eine Nebentätigkeit gestat-

tet wird. Dies ist Voraussetzung für eine Bewilligung und muss von den Lehrkräften schriftlich bestätigt werden; der Zweck der Vorschrift wäre nicht erreicht, wenn die Lehrkräfte sich anderweitig erwerbswirtschaftlich betätigen könnten.

Gemäß § 80d Abs. 2 Sätze 2 und 3 NBG soll die Bewilligung widerrufen werden, wenn die Lehrkräfte schuldhaft gegen die Verpflichtungserklärung verstoßen. Ohne Verschulden sind die Lehrkräfte unverzüglich auf die Rechtslage hinzuweisen.

Gemäß § 80d Abs. 2 Satz 4 NBG können die Dienstvorgesetzten eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn den Lehrkräften die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen (z.B., wenn der Lebensunterhalt der Lehrkräfte ohne Verschulden nicht mehr gesichert ist, kann die Rückkehr zugelassen werden).

Gemäß § 80d Abs. 3 Nr. 1 NBG darf der Urlaub nach Absatz 1 und nach § 87a Abs. 1 Nr. 2 NBG (Beurlaubung aus familiären Gründen) die Dauer von 12 Jahren nicht überschreiten.

Gemäß § 80d Abs. 3 Nr. 2 NBG darf der Urlaub, der bis zum 31. Dezember 2004 bewilligt wird, zusammen mit der Beurlaubung nach § 87a Abs. 1 Nr. 2 NBG 15 Jahre nicht überschreiten.

Gemäß § 80d Abs. 3 Satz 2 NBG kann das Urlaubende bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres ausgedehnt werden.

Eine Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit mit Einverständnis der Lehrkraft nach § 55 NBG ist auch während des Urlaubs ohne Bezüge grundsätzlich möglich.

II. Hinweise zum Verfahren

Der Antrag ist schriftlich zu stellen auf dem kombinierten Vordruck „Teilzeitbeschäftigung, Urlaub ohne Bezüge, Elternzeit ohne Bezüge“ der Schulleiterin oder dem Schulleiter vorzulegen. Es muss die Dauer der Beurlaubung enthalten sein. Der Antrag sollte rechtzeitig, nach Möglichkeit sechs Monate vor der Beurlaubung, gestellt werden.

Vor der Bewilligung müssen die Lehrkräfte eine schriftliche Erklärung abgeben, während der Dauer der Beurlaubung auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in der Vollbeschäftigten Nebentätigkeiten gestattet werden.

Der Bewilligungsbescheid erfolgt über PTV-Handbuch, Text-Nr. 5200, 5201 oder über Vordruck. Die Originale gehen an die Lehrkräfte und eine Durchschrift ans NLBV. Die Entwürfe verbleiben in der Personalakte.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 80d Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 80d NBG

Beurlaubung aus Arbeitsmarktgründen

(1) Beamten mit Dienstbezügen kann in Bereichen, in denen wegen der Arbeitsmarktsituation ein außergewöhnlicher Bewerberüberhang besteht und deshalb ein dringendes öffentliches Interesse daran gegeben ist, verstärkt Bewerber im öffentlichen Dienst zu beschäftigen, Urlaub ohne Dienstbezüge

1. auf Antrag Urlaub bis zur Dauer von insgesamt sechs Jahren,
2. nach Vollendung des 55. Lebensjahres, bis zum 31. Dezember 2004 nach Vollendung des 50. Lebensjahres, auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss,

bewilligt werden, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Dem Antrag nach Absatz 1 darf nur entsprochen werden, wenn der Beamte sich verpflichtet, während der Dauer der Beurlaubung auf die Ausübung entgeltlicher Nebentätigkeiten zu verzichten und entgeltliche Tätigkeiten nach § 74 nur in dem Umfang auszuüben, wie er sie bei Vollzeitbeschäftigung ohne Verletzung dienstlicher Pflichten ausüben könnte. Wird diese Verpflichtung schuldhaft verletzt, so soll die Beurlaubung widerrufen werden. Der Dienstvorgesetzte darf trotz der Erklärung des Beamten nach Satz 1 Nebentätigkeiten genehmigen, soweit sie dem Zweck der Bewilligung des Urlaubs nicht zuwiderlaufen. Er kann eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn dem Beamten die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(3) Urlaub nach Absatz 1 darf, auch zusammen mit Urlaub nach § 87a Abs.1 Satz 1 Nr. 2, insgesamt

1. die Dauer von zwölf Jahren,
2. bei Urlaub nach Absatz 1 Nr. 2, der bis zum 31. Dezember 2004 bewilligt wird, die Dauer von 15 Jahren

nicht überschreiten. Bei Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann der Urlaub bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 findet Satz 1 keine Anwendung, wenn es dem Beamten nicht mehr zuzumuten ist, zur Voll- oder Teilzeitbeschäftigung zurückzukehren.

I. Allgemeine Hinweise

§ 87a NBG gibt Beamtinnen und Beamten die Möglichkeit, sich ohne Bezüge aus familiären Gründen beurlauben zu lassen oder eine Teilzeitbeschäftigung einzugehen. Durch die Regelung soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden.

Die Lehrkräfte müssen einen Antrag stellen, der bei Vorliegen der Voraussetzungen bewilligt werden muss, soweit keine zwingenden dienstlichen Belange entgegenstehen.

Die Vorschrift nennt zwei Möglichkeiten:

- die Teilzeitbeschäftigung,
- die Beurlaubung ohne Dienstbezüge.

Die Teilzeitbeschäftigung kann ohne zeitliche Beschränkung gewährt werden, während die Beurlaubung ohne Dienstbezüge auf 12 Jahre höchstens begrenzt ist.

Bei einer Ablehnung der Bewilligung muss der Personalrat (§ 65 Abs. 1 Nr. 17 Nds. PersVG) zustimmen.

a) Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung nach § 87a Abs. 1 Nr. 1 Alternative a NBG ist unter der Voraussetzung zu bewilligen, dass mindestens ein Kind unter 18 Jahren tatsächlich betreut oder gepflegt wird. Die Verwaltungsvorschriften zu § 87a NBG stellen klar, dass es sich nicht um leibliche Kinder handeln muss. Es genügen den Lehrkräften nahe stehende Kinder. Allerdings müssen die Kinder unter 18 Jahre sein.

Teilzeitbeschäftigung nach § 87a Abs. 1 Nr. 1 Alternative b NBG ist unter der Voraussetzung zu bewilligen, dass die Lehrkräfte nach ärztlichen Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige

tatsächlich betreuen oder pflegen. Der Begriff „sonstige Angehörige“ ist weit zu fassen. Es gehören z.B. auch Schwiegereltern, Verwandte und geschiedene Ehepartner dazu. Die Pflegebedürftigkeit und die tatsächliche Betreuung müssen bei Antragstellung nachgewiesen werden. Für den Nachweis der Pflegebedürftigkeit ist ein ärztliches Gutachten erforderlich. In Zweifelsfällen können fachärztliche Zusatzgutachten angefordert werden. Sollten die Angehörigen vom Vormundschaftsgericht unter Betreuung gestellt worden sein, sind keine erhöhten Anforderungen an das Gutachten zu stellen.

Die Teilzeitbeschäftigung darf bei beiden Alternativen nicht unter die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit absinken. Einzige Ausnahme: Wenn im Rahmen des Arbeitszeitkontos die mit halber Stundenzahl teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte konkret auch nur weiterhin halbe Stundenzahl unterrichten möchten, müssen sie einen entsprechenden Antrag stellen. Sie erhalten dann eine Teilzeitbeschäftigung mit ein oder zwei Stunden (je nach Höhe der zusätzlich zu erteilenden Stundenzahl im Rahmen des Arbeitszeitkontos) unter der Hälfte genehmigt (und auch nur bezahlt!), unterrichten aber (weiterhin) die Hälfte der Regelstundenzahl.

Eine Änderung des Umfangs der ermäßigten Arbeitszeit oder eine Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung oder zur ermäßigten Arbeitszeit während der Dauer des Bewilligungszeitraums ist mit Zustimmung der Dienstvorgesetzten zulässig. Ein Anspruch besteht nicht.

b) Urlaub ohne Dienstbezüge

Urlaub ohne Dienstbezüge nach § 87a Abs. 1 Nr. 2 Alternative a NBG ist bis zur Dauer von 12 Jahren zu gewähren bei tatsächlicher Betreuung oder Pflege von Kindern unter 18 Jahren. § 87a Abs. 1 Nr. 2 Alternative b NBG ist bis zur Dauer von 12 Jahren zu gewähren bei tatsächlicher Betreuung oder Pflege eines nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen.

Bezüglich der Voraussetzungen der Alternativen a und b wird auf die obigen Ausführungen bei einer Teilzeitbeschäftigung verwiesen.

Die Dienstvorgesetzten können eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn den Lehrkräften die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Unterschied zu der Teilzeitbeschäftigung ist, dass die Beurlaubung auf eine Höchstdauer von 12 Jahren beschränkt ist und weder Bezüge noch Beihilfe gewährt werden.

Außerdem ist gemäß Absatz 2 auf die Höchstdauer des Urlaubs Urlaub nach § 80d Abs. 1 NBG anzurechnen. Dies bedeutet, dass für Urlaub aus Arbeitsmarktgründen und der Beurlaubung aus familiären Gründen eine gemeinsame Höchstgrenze von 12 Jahren gilt.

Zwingende dienstliche Belange, die der Teilzeitbeschäftigung und der Beurlaubung entgegenstehen, können sich nicht auf Gründe des allgemeinen Dienstbetriebs stützen. Es müssen konkrete, schwerwiegende Nachteile für die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung zu befürchten sein, um die Ablehnung des Antrags zu rechtfertigen. Eine Ablehnung bedarf der Zustimmung des Personalrats. Die Gewährung kann im Übrigen bei Lehrkräften auf das Ende des laufenden Schuljahres ausgedehnt werden.

Gemäß § 87a Abs. 3 NBG dürfen nur solche Nebentätigkeiten (§ 80a Abs. 2 NBG) genehmigt werden, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen. Da man davon ausgeht, dass die Lehrkräfte die arbeitsfreie Zeit zur Betreuung oder Pflege nutzen, ist bei der Antragsprüfung auf vollzeitbeschäftigte Kräfte abzustellen. Die Lehrkräfte sind gemäß Absatz 4 i.V.m. § 80e NBG auf die Folgen einer längeren Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung hinzuweisen.

II. Hinweise zum Verfahren

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung sind jeweils sechs Monate (keine Ausschlussfrist) vorher schriftlich mit dem entsprechenden kombinierten Vordruck Teilzeitbeschäftigung, Urlaub ohne Bezüge, Elternzeit ohne Bezüge zu stellen. Dies gilt nicht für Anträge nach § 87a NBG, sofern die dafür maßgeblichen Umstände nicht vorhersehbar waren. In diesen Fällen ist der Antrag unverzüglich, bei Elternzeit spätestens sechs Monate vor ihrem Ablauf zu stellen.

Die Bewilligung beginnt immer zum 1. Februar bzw. 1. August des Jahres, es sei denn, es handelt sich um eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung im unmittelbaren Anschluss an die Mutterschutzfrist oder die genehmigte Elternzeit. Ein Beginn der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung unter Berücksichtigung z.B. des Endes der Sommerferien ist nicht zulässig. Der Bewilligungsbescheid erfolgt über Vordruck oder die Texte 5101/5102 des PTV-Handbuchs.

Die Originale gehen an die Lehrkräfte und eine Durchschrift an das NLBV. Die Entwürfe verbleiben in den Personalakten. Es ist darauf zu achten, dass in den Verfügungen der korrekte Stundenbruch angegeben wird, um Über- oder Unterzahlungen seitens des NLBV zu vermeiden.

III. Beispiele

Die Elternzeit einer Lehrkraft endet zum 31. Oktober des Jahres. Anschließend möchte sie in Teilzeit arbeiten. Beginn der Teilzeitbeschäftigung wäre dann der 1. November und nicht der 1. Februar des Folgejahres.

Eine Lehrkraft beantragt den Beginn der Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung erst zum 2. August, dem 1. Unterrichtstag nach den Sommerferien. Dieses geht nicht. Beginn ist der 1. August.

Bezüglich Freijahr/Sabbatjahr: vgl. Bemerkung zu § 80a NBG.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 87a Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 87a NBG

Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung aus familiären Gründen

(1) Einem Beamten mit Dienstbezügen ist auf Antrag, wenn zwingende dienstliche Belange nicht entgegenstehen,

1. Teilzeitbeschäftigung von mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit zu bewilligen,
2. Urlaub ohne Dienstbezüge bis zur Dauer von zwölf Jahren zu gewähren,

wenn er

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen

tatsächlich betreut oder pflegt. Bei Beamten im Schul- und Hochschuldienst kann die Teilzeitbeschäftigung oder der Urlaub bis zum Ende des laufenden Schulhalbjahres oder Semesters ausgedehnt werden. § 80a Abs. 3 gilt entsprechend. Der Dienstvorgesetzte kann eine Rückkehr aus dem Urlaub zulassen, wenn dem Beamten die Fortsetzung des Urlaubs nicht zugemutet werden kann und dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

(2) Auf die Höchstdauer des Urlaubs nach Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 ist Urlaub nach § 80d Abs. 1 anzurechnen.

(3) § 80a Abs. 2 gilt mit der Maßgabe entsprechend, dass nur solche Nebentätigkeiten genehmigt werden dürfen, die dem Zweck der Freistellung nicht zuwiderlaufen.

(4) § 80a Abs. 4 und § 80e gelten entsprechend.

I. Allgemeine Hinweise

Die Altersteilzeit ist eine besondere Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Sie unterscheidet sich von der herkömmlichen Teilzeitbeschäftigung insbesondere dadurch, dass ein höheres als dem Teilzeitbeschäftigungsumfang entsprechendes Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Die Vorschrift ermöglicht auf Antrag lebensälteren Lehrkräften, bis zum Ruhestandsalter in eine altersabhängige Teilzeitbeschäftigung einzutreten, wobei für Lehrkräfte und andere Beamte unterschiedliche Bewilligungsvoraussetzungen gelten. Bei der Altersteilzeit handelt es sich um ein reguläres Teilzeitarbeitsverhältnis, bei dem die vor ihrem Beginn bestehende Arbeitszeit bzw. die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten Jahre auf die Hälfte reduziert ist.

Für die Feststellung der Altersteilzeit von Angestellten ist die Landesschulbehörde zuständig.

Beamtete Lehrkräfte können gemäß § 80b Abs. 1 Satz 4 NBG bis zum 1. Februar 2004 nach Vollendung des 56. Lebensjahres und ab dem 1. August 2004 nach Vollendung des 59. Lebensjahres in Altersteilzeit gehen. Bei schwer behinderten und begrenzt dienstfähigen Lehrkräften gilt die besondere Altersgrenze des vollendeten 55. Lebensjahres (§ 80b Abs. 1, Satz 3).

Für die Antragsbewilligung gelten folgende Voraussetzungen:

1. erreichen der o. g. Altersgrenzen (Abs. 1 Nr. 1)
2. Beginn der Altersteilzeit vor dem 1. Januar 2010 (Abs. 1 Nr. 2)
3. kein Entgegenstehen dringender dienstlicher Belange (Abs. 1 Nr. 4)
4. bei Lehrkräften ist es nicht erforderlich, dass die Altersteilzeit zum Abbau eines Personalüberhangs beiträgt gemäß Abs. 1 Nr. 3.

Dienstliche Belange sind besondere personalwirtschaftliche, organisatorische und fachliche Anforderungen. Hierzu gehören jedoch nicht die bei Teilzeitbeschäftigung üblicherweise anfallenden Anforderungen an Organisation und Personalwirtschaft. Dringende dienstliche Belange sind solche, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit die Funktionsfähigkeit der öffentli-

chen Verwaltung bzw. die Unterrichtsversorgung an der betreffenden Schule konkret gefährden bzw. verschlechtern.

Sofern die unter Nummern 1 - 3 genannten Voraussetzungen bei Lehrkräften bejaht werden können, kann bei Vollzeitbeschäftigten Altersteilzeit mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens jedoch mit der Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Jahre bewilligt werden. Bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Lehrkräften ist die Hälfte der zuletzt festgesetzten Arbeitszeit zu Grunde zulegen.

Die Altersteilzeit umfasst zwei Modelle: Blockmodell und Teilzeitmodell.

a) Blockmodell

Das Blockmodell ist in Abs. 2 Satz 1 erläutert: Es wird in der ersten Hälfte der Altersteilzeit die zu erbringende Dienstleistung komplett geleistet. Anschließend folgt die Freistellung vom Dienst. Das Blockmodell ist nur auf Schulleiter anwendbar und im Ausnahmefall auf solche Lehrkräfte, die auf Grund von Anrechnungen weniger als die Hälfte an Unterrichtsstunden zu leisten haben.

b) Teilzeitmodell

Das Teilzeitmodell ist in Abs. 2 Satz 2 erläutert: Die Lehrkräfte arbeiten durchgehend bis zum Beginn des Ruhestandes in Teilzeit. Die Teilzeit umfasst die Hälfte der bisherigen bzw. der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Jahre.

Gemäß Abs. 4 kann die oberste Dienstbehörde einzelne Beamtengruppen des Schuldienstes von der Altersteilzeit ausnehmen, solange es im Interesse der Unterrichtsversorgung erforderlich ist.

Bei der Altersteilzeit ist ebenso wie bei anderer Teilzeitbeschäftigung zu beachten, dass den Lehrkräften nur in dem Umfang eine Nebentätigkeit genehmigt werden darf, wie es bei vollzeitbeschäftigten Lehrkräften der Fall wäre (vgl. § 80b Abs. 5 und § 80a Abs. 2 NBG).

II. Hinweise zum Verfahren

Altersteilzeit muss von den Lehrkräften schriftlich beantragt werden. Der Antrag sollte rechtzeitig vor Beginn der Altersteilzeit (Empfehlung: sechs Monate) gestellt werden. Erst mit Vorliegen aller Anträge erfolgt ab diesem Termin die jeweilige Antragsbearbeitung. Das Ende der Altersteilzeit muss an den Beginn des Ruhestandes anschließen.

Die Lehrkräfte haben keinen Anspruch auf Altersteilzeit. Es ist sorgfältig zu prüfen, ob dringende dienstliche Belange entgegenstehen.

Bei der Bearbeitung ist die aktuelle Fassung der Arbeitszeitverordnung für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen zu beachten, insbesondere § 8a ArbZVO-Lehr. Leider lag bei der Erstellung dieses Textes noch keine angepasste Form des § 8a ArbZVO-Lehr zu dem geänderten § 80b NBG vor, sodass auf einen Abdruck an dieser Stelle verzichtet wird. Sobald die Änderung vorliegt, wird der Text nachgereicht.

III. Beispiele

- a) **Beispiel Blockmodell:** Ein 59-jähriger Schulleiter arbeitet die ersten drei Jahre in Vollzeit und wird ab dem vollendeten 62. Lebensjahr bis zur Pensionierung vom Dienst freigestellt.

- b) **Beispiele Teilzeitmodell:** Die Arbeitszeitverpflichtung beim Teilzeitmodell kann anhand des nachfolgenden Vordrucks berechnet werden. Einige Beispiele für die diversen Varianten sind nachfolgend aufgeführt.

Beispiel A

Die o. a. Lehrkraft war in den letzten drei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit wie folgt beschäftigt:

- A** Mit einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung von 24,5 / 24,5 Stunden.
- B** Mit einer durchgehenden gleichmäßigen Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auf / Stunden.
- C** Die Unterrichtsverpflichtung im letzten Schulhalbjahr vor Beginn der Altersteilzeit beträgt / Stunden.
- D** Die Unterrichtsverpflichtung hat während der letzten sechs Schulhalbjahre zumindest zeitweise unterhalb der Stundenzahl des letzten Schulhalbjahres – siehe Buchst. **C** – gelegen. Es ist daher folgende Vergleichsberechnung vorzunehmen:
- | | | | |
|-------|-------------------------------|---|---------|
| a) | 1. Schulhalbjahr 1998/1999 | / | Stunden |
| b) | 2. Schulhalbjahr 1998/1999 | / | Stunden |
| c) | 1. Schulhalbjahr 1999/2000 | / | Stunden |
| d) | 2. Schulhalbjahr 1999/2000 | / | Stunden |
| e) | 1. Schulhalbjahr 2000/2001 | / | Stunden |
| f) | 2. Schulhalbjahr 2000/2001 | / | Stunden |
| <hr/> | | | |
| | Stundenzahl a) – f) insgesamt | / | Stunden |

Die Gesamtzahl der in den letzten sechs Schulhalbjahren erteilten Unterrichtsstunden dividiert durch 6 ergibt / Stunden.

Aus den obigen Angaben ergibt sich somit

- 1. ein Altersteilzeitfaktor* von 24,5 / 24,5 Stunden,**
- 2. eine Unterrichtsverpflichtung/Arbeitszeit** – ohne Anrechnungs- oder Ermäßigungsstunden – nach Bewilligung der Altersteilzeit im Teilzeitmodell von 12,5 / 24,5 Stunden.**

Beispiel B:

Die o. a. Lehrkraft war in den letzten drei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit wie folgt beschäftigt:

- A** Mit einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung von / Stunden.
- B** Mit einer durchgehenden gleichmäßigen Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auf 20 / 24,5 Stunden.
- C** Die Unterrichtsverpflichtung im letzten Schulhalbjahr vor Beginn der Altersteilzeit beträgt / Stunden.
- D** Die Unterrichtsverpflichtung hat während der letzten sechs Schulhalbjahre zumindest zeitweise unterhalb der Stundenzahl des letzten Schulhalbjahres – siehe Buchst. **C** – gelegen. Es ist daher folgende Vergleichsberechnung vorzunehmen:
- | | | | | |
|-------|-------------------------------|---|--|---------|
| a) | 1. Schulhalbjahr 1998/1999 | / | | Stunden |
| b) | 2. Schulhalbjahr 1998/1999 | / | | Stunden |
| c) | 1. Schulhalbjahr 1999/2000 | / | | Stunden |
| d) | 2. Schulhalbjahr 1999/2000 | / | | Stunden |
| e) | 1. Schulhalbjahr 2000/2001 | / | | Stunden |
| f) | 2. Schulhalbjahr 2000/2001 | / | | Stunden |
| <hr/> | | | | |
| | Stundenzahl a) – f) insgesamt | / | | Stunden |

Die Gesamtzahl der in den letzten sechs Schulhalbjahren erteilten Unterrichtsstunden dividiert durch 6 ergibt / Stunden.

Aus den obigen Angaben ergibt sich somit

3. ein Altersteilzeitfaktor* von 20 / 24,5 Stunden,

4. eine Unterrichtsverpflichtung/Arbeitszeit – ohne Anrechnungs- oder Ermäßigungsstunden – nach Bewilligung der Altersteilzeit im Teilzeitmodell von 10 / 24,5 Stunden.**

Beispiel D:

Die o. a. Lehrkraft war in den letzten drei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit wie folgt beschäftigt:

- A** Mit einer durchgehenden Vollzeitbeschäftigung von / Stunden.
- B** Mit einer durchgehenden gleichmäßigen Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auf / Stunden.
- C** Die Unterrichtsverpflichtung im letzten Schulhalbjahr vor Beginn der Altersteilzeit beträgt / Stunden.
- D** Die Unterrichtsverpflichtung hat während der letzten sechs Schulhalbjahre zumindest zeitweise unterhalb der Stundenzahl des letzten Schulhalbjahres – siehe Buchst. **C** – gelegen. Es ist daher folgende Vergleichsberechnung vorzunehmen:

a)	1. Schulhalbjahr 1998/1999	13,5 / 24,5	Stunden
b)	2. Schulhalbjahr 1998/1999	13,5 / 24,5	Stunden
c)	1. Schulhalbjahr 1999/2000	18,0 / 24,5	Stunden
d)	2. Schulhalbjahr 1999/2000	15,5 / 24,5	Stunden
e)	1. Schulhalbjahr 2000/2001	15,5 / 24,5	Stunden
f)	2. Schulhalbjahr 2000/2001	24,5 / 24,5	Stunden
<hr/>			
	Stundenzahl a) – f) insgesamt	100,5 / 1470	Stunden

Die Gesamtzahl der in den letzten sechs Schulhalbjahren erteilten Unterrichtsstunden dividiert durch 6 ergibt 16,75 / 24,5 Stunden.

Aus den obigen Angaben ergibt sich somit

7. ein Altersteilzeitfaktor* von 16,75 / 24,5 Stunden,

eine Unterrichtsverpflichtung/Arbeitszeit – ohne Anrechnungs- oder Ermäßigungsstunden – nach Bewilligung der Altersteilzeit im Teilzeitmodell von 8,5 / 24,5 Stunden.**

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 80b Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 80b NBG

Altersteilzeit

(1) Beamten mit Dienstbezügen kann auf Antrag, der sich auf die Zeit bis zum Beginn des Ruhestandes erstrecken muss, eine altersabhängige Teilzeitbeschäftigung (Altersteilzeit) bewilligt werden, bei teilzeitbeschäftigten und begrenzt dienstfähigen Beamten (§ 54a) mit der Hälfte der zuletzt festgesetzten Arbeitszeit, sonst mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit, höchstens jedoch mit der Hälfte der durchschnittlichen Arbeitszeit der letzten drei Jahre, wenn

1. sie das 55. Lebensjahr vollendet haben,
2. die Altersteilzeit vor dem 01. Januar 2010 beginnt
3. die Altersteilzeit zum Abbau eines Personalüberhangs beiträgt und
4. dringende dienstliche Belange nicht entgegenstehen.

Abweichend von Satz 1 Nr. 1 darf Altersteilzeit bis zum 31. Dezember 2001 erst nach Vollendung des 57. Lebensjahres und vom 1. Januar 2002 bis zum 31. Dezember 2003 erst nach Vollendung des 56. Lebensjahres bewilligt werden. Satz 2 findet keine Anwendung für Beamte, für die eine besondere Altersgrenze festgesetzt ist, für Schwerbehinderte im Sinne des § 2 Abs. 2 SGB IX und für begrenzt dienstfähige Beamte. Auf Beamte im Schuldienst ist Satz 1 Nrn. 1, 2 und 4 mit der Maßgabe entsprechend anzuwenden, dass Altersteilzeit

1. zum 01. Februar 2004 erst nach Vollendung des 56. Lebensjahres und
2. ab dem 01. August 2004 erst nach Vollendung des 59. Lebensjahres

bewilligt werden darf. Abweichend von Satz 4 gilt für Beamte im Schuldienst, die schwer behindert (§ 2 Abs. 2 SGB IX) oder begrenzt dienstfähig sind, Satz 1 Nrn. 1, 2 und 4 entsprechend.

(2) Die während der Gesamtdauer der Altersteilzeit zu erbringende Dienstleistung ist so zu verteilen, dass sie in der ersten Hälfte der Altersteilzeit vollständig vorab geleistet wird und die Beamten anschließend vom Dienst freigestellt werden (Blockmodell). Auf Antrag kann im Einzelfall durchgehend Teilzeitbeschäftigung mit der nach Absatz 1 Satz 1 maßgeblichen Arbeitszeit bewilligt werden (Teilzeitmodell). Die oberste Dienstbehörde kann für einzelne Bereiche bestimmen, dass an Stelle des Blockmodells das Teilzeitmodell anzuwenden ist. Bei den Gemeinden und Landkreisen tritt an die Stelle der obersten Dienstbehörde der höhere Dienstvorgesetzte.

(3) Die Landesregierung wird ermächtigt, durch Verordnung für Beamte im Schuldienst von den Absätzen 1 und 2 abweichende Vorschriften zu erlassen, die

1. den Umfang, den Beginn und die Dauer der Altersteilzeitbeschäftigung unter Berücksichtigung der organisatorischen Besonderheiten der Unterrichtserteilung und des Schuljahres festlegen und
2. die Bewilligung der Altersteilzeit in Form des Teilzeit oder Blockmodells regeln.
 - (4) Solange es im Interesse der Unterrichtsversorgung erforderlich ist, kann die oberste Dienstbehörde einzelne Beamtengruppen des Schuldienstes von der Altersteilzeit ausnehmen.
 - (5) § 80a Abs. 2 gilt entsprechend.
 - (6) Altersteilzeit, die vor dem 01. Januar 2004 beginnt, darf abweichend von Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 auch bewilligt werden, wenn sie nicht zum Abbau eines Personalüberhangs beiträgt.

Name, Vorname

Geburtsdatum

Schwerbehindert

GdB

Nein Ja

Telefon – privat

Privatanschrift

Telefon – dienstlich

Name und Anschrift der Schule

Auf dem Dienstweg an die

Zutreffendes bitte ankreuzen oder ausfüllen

.....
.....
.....

Antrag auf Altersteilzeit für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

Altersteilzeit kann Lehrkräften im Beamtenverhältnis zu folgenden Anfangszeitpunkten bewilligt werden:

1. nach Vollendung des 59. Lebensjahres zum 01.08.2004, 01.02.2005, 01.08.2005, 01.02.2006, 02.08.2006, 01.02.2007, 01.08.2007, 01.02.2008, 01.08.2008, 01.02.2009, 01.08.2009
2. zu allen vorstehend genannten Zeitpunkten schwerbehinderten Lehrkräften i. S. d. Abs. 2 SGB IX und begrenzt Dienstfähigen i. S. d. § 54 a NBG nach Vollendung des 55. Lebensjahres

1. Hiermit beantrage ich bis zum Beginn des Ruhestandes die Bewilligung von Altersteilzeit mit der Hälfte

<input type="checkbox"/> der Regelstundenzahl, da ich in den letzten drei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchgehend vollbeschäftigt gewesen bin.
<input type="checkbox"/> der für mich maßgeblichen Unterrichtsstundenzahl ¹ , da ich in den letzten drei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit zumindest zeitweise nicht durchgehend vollbeschäftigt oder begrenzt dienstfähig gewesen bin.

1.1 Festlegung des Ruhestandsbeginns

Altersteilzeit kann nur bewilligt werden, wenn sich der Ruhestand unmittelbar an sie anschließt. Deshalb ist schon jetzt eine verbindliche Entscheidung erforderlich, ob von der Antragsaltersgrenze Gebrauch gemacht werden soll. Zu Auswirkungen auf den Versorgungsanspruch erteilt das Niedersächsische Landesamt für Bezüge und Versorgung nähere Auskunft.

<input type="checkbox"/> Ich mache hiermit zugleich von der Antragsaltersgrenze Gebrauch und bitte, mich mit dem Ende des Schuljahres bzw. Schulhalbjahres 20 /20 , mit Ablauf des 31. 20 vorzeitig in den Ruhestand zu versetzen.
<input type="checkbox"/> Mein Ruhestand wird nach Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze mit dem Ende des Schuljahres bzw. Schulhalbjahres 20 /20 , mit Ablauf des 31. . 20 , beginnen.

1.2 Festlegung des Altersteilzeitmodells

1.2.1 Teilzeitmodell

Lehrkräften, die nicht zu dem unter Nr. 1.2.2. genannten Personenkreis gehören, kann ausschließlich das Teilzeitmodell bewilligt werden.

<input type="checkbox"/> Ich beantrage die Altersteilzeit in Form des Teilzeitmodells (mit durchgehender bis zum Beginn des Ruhestandes verminderter Unterrichtsverpflichtung
<input type="checkbox"/> Beginn <input type="checkbox"/> Ende/Ruhestand

1.2.2 Blockmodell

Lehrkräften, die zu dem hier genannten Personenkreis gehören, kann Altersteilzeit nur in Form des Blockmodells bewilligt werden. Die Altersteilzeit in dieser Form muss sich über den Gesamtzeitraum einer geraten Zahl von Schulhalbjahren erstrecken, da die Arbeitsphase sonst im Laufe eines Schulhalbjahres enden würde.

<input type="checkbox"/> Ich beantrage die Altersteilzeit in Form des Blockmodells (mit voller Ableistung der maßgeblichen Arbeitszeit in der ersten Hälfte und anschließend völliger Freistellung vom Dienst bis zum Beginn des Ruhestandes) da ich
<input type="checkbox"/> zum Kreis der Schulleiterinnen und Schulleiter gehöre.
<input type="checkbox"/> zum Kreis der Lehrkräfte gehöre, deren Unterrichtsverpflichtung nach § 4 Abs. 1 ArbZVO-Lehr aufgrund von Anrechnungen und Ermäßigungen die Hälfte der Regelstundenzahl bzw. der für mich maßgeblichen Unterrichtsstundenzahl ¹ unterschreitet. Ich erhalte solche Anrechnungen und Ermäßigungen im Umfang von insgesamt _____ Wochenstunden.

¹ Maßgeblich ist die vor Beginn der Altersteilzeit festgelegte Unterrichtsstundenzahl, höchstens jedoch die in den letzten drei Jahren vor Beginn der Altersteilzeit durchschnittlich festgesetzte Unterrichtsstundenzahl (einschließlich Anrechnungen und Ermäßigungen)

Arbeitsphase

Beginn

Ende

Dauer Schulhalbjahre
|

Freistellungsphase

Beginn

Ende

Dauer Schulhalbjahre
|

1.3 Angaben zum Teilzeitbeschäftigungsumfang

Meine derzeitige Regelstundenzahl beträgt ____ Wochenstunden. In den letzten drei Jahren vor dem Beginn der beabsichtigten Altersteilzeit bin ich – wie nachstehend vollständig aufgelistet – teilzeitbeschäftigt, begrenzt dienstfähig und/oder beurlaubt gewesen.

	von	Bis	<input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung	
			<input type="checkbox"/> begrenzte Dienstfähigkeit	
Zeitraum			Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auf ____ Wochenstunden	<input type="checkbox"/> Beurlaubung
	von	Bis	<input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung	
			<input type="checkbox"/> begrenzte Dienstfähigkeit	
Zeitraum			Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auf ____ Wochenstunden	<input type="checkbox"/> Beurlaubung
	von	Bis	<input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung	
			<input type="checkbox"/> begrenzte Dienstfähigkeit	
Zeitraum			Reduzierung der Unterrichtsverpflichtung auf ____ Wochenstunden	<input type="checkbox"/> Beurlaubung

2. Erklärung zur Nebentätigkeit

Ich verpflichte mich, während der Dauer der Altersteilzeit entgeltliche Tätigkeiten nur in dem Umfang auszuüben, in dem nach den §§ 71 a bis 75 d NBG vollzeitbeschäftigten Lehrkräften im Beamtenverhältnis die Ausübung von Nebentätigkeiten gestattet ist.

3. Erklärung zur Erwerbstätigkeit (bei vorzeitigem Antragsruhestand aufgrund von Schwerbehinderung)

Gemäß § 57 Satz 3 NBG verpflichte ich mich unwiderruflich, vom Beginn des vorzeitigen Ruhestandes bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres aus Beschäftigungen oder Erwerbstätigkeiten durchschnittlich im Monat nicht mehr als den Betrag hinzuzuverdienen, der ein Siebtel der monatlichen Bezugsgröße (§ 14 a Abs. 1 Nr. 4 des Beamtenversorgungsgesetzes) beträgt.

Datum, Unterschrift der antragstellenden Lehrkraft

Stellungnahme der Schulleiterin oder des Schulleiters

Datum, Unterschrift

Raum für Bearbeitungsvermerke der Landesschulbehörde

Datum, Unterschrift

Anmerkungen (Kennziffern beziehen sich auf das Formblatt „Arbeitszeitkonto“):

- 1 Im Rahmen des verpflichtenden Arbeitszeitkontos haben Lehrkräfte bis zum Ende des Schulhalbjahres, in dem sie das 50. Lebensjahr vollenden, zusätzliche Unterrichtsstunden zu erteilen (anzusparen). Das 50. Lebensjahr wird an dem Tag vollendet, der dem 50. Geburtstag vorangeht.
- 2 Das Arbeitszeitkonto wird bei der Schule geführt, an der die Lehrkraft überwiegend Unterricht erteilt. Es ist Bestandteil der Personalnebenakte, so dass bei einem Wechsel der Schule das Arbeitszeitkonto an der neuen Schule fortgeführt wird.
- 3 Die Erfassung der maßgeblichen Unterrichtsstunden erfolgt grundsätzlich schulhalbjahresweise. Der Beginn des Arbeitszeitkontos kann unterschiedlich sein (je nach Schulform, Einstellungs- oder Versetzungszeitpunkt, Verfügung der Landesschulbehörde bei freiwillig anzusparenden Unterrichtsstunden). Das Ende des Arbeitszeitkontos ist abhängig von den Festlegungen für die Schulform und von persönlichen Umständen (z. B. Ende des Schulhalbjahres, in dem das 50. Lebensjahr vollendet wird, Ausscheiden aus dem Dienst- oder Arbeitsverhältnis, Grad der Schwerbehinderungen von wenigstens 50 %, Ausgleich freiwillig angesparter Unterrichtsstunden).
- 4 Es sind für das jeweilige Schulhalbjahr nach der ArbZVO-Lehr oder gemäß Verfügung der Landesschulbehörde pro Woche anzusparende „Soll“-Unterrichtsstunden einzutragen, die zum Guthaben werden, soweit die Lehrkraft sie erteilt hat.
- 5 Die als nicht erteilt geltenden (verpflichtend und freiwillig) anzusparenden Unterrichtsstunden sind nach Abschluss des Schulhalbjahres jeweils in einer Summe einzutragen; die Einzeldarstellung dieser Unterrichtsstunden erfolgt auf dem „Begleitbogen zum Arbeitszeitkonto“. Bei einem „Ruhe“ des Arbeitszeitkontos während des gesamten Schulhalbjahres ist ein „SH“-Eintrag vorzunehmen (s. nebenstehenden Ausführungen). Nach Abschluss der Ansparphase ist die Summe der insgesamt als nicht erteilt geltenden Unterrichtsstunden (UStd.) und ggf. der Schulhalbjahre mit „SH“-Vermerk einzutragen (z. B. 1 SH, 2 UStd.).
- 6 Die Bestätigung erfolgt nach Abschluss des Schulhalbjahres, ggf. nachdem die Schulleiterin oder der Schulleiter und die Lehrkraft die auf dem „Begleitbogen zum Arbeitszeitkonto“ vorgenommenen Eintragungen unterschrieben haben. Damit soll sichergestellt werden, dass bei einer späteren Abrechnung des Arbeitszeitkontos auf zeitnahe einvernehmliche Feststellungen zurückgegriffen werden kann.
- 7 Es sind die für das jeweilige Schulhalbjahr nach der ArbZVO-Lehr oder gemäß Verfügung der Landesschulbehörde pro Woche auszugleichenden „Soll“-Unterrichtsstunden einzutragen, die zu „Ist“-Ausgleichsstunden werden, soweit die Lehrkraft sie ausgeglichen hat.
- 8 Die (verpflichtend und freiwillig) angesparten und **nicht ausgeglichenen** Unterrichtsstunden sind nach Abschluss des Schulhalbjahres jeweils in einer Summe einzutragen; die Einzeldarstellung dieser Unterrichtsstunden erfolgt auf dem „Begleitbogen zum Arbeitszeitkonto“. Bei einem „Ruhe“ des Arbeitszeitkontos während des gesamten Schulhalbjahres ist ein „SH“-Eintrag vorzu-

nehmen (s. nebenstehende Ausführungen). Nach Abschluss der Ausgleichsphase ist die Summe der insgesamt nicht ausgeglichenen Unterrichtsstunden (UStd.) und ggf. der Schulhalbjahre mit „SH“-Vermerk einzutragen; die Ausgleichsphase wird um den entsprechenden Zeitraum verlängert.

Die folgenden Tatbestände führen zum „**Ruhen**“ des Arbeitszeitkontos und damit dazu, dass die (verpflichtend und freiwillig) anzusparenden oder angesparten Unterrichtsstunden – in der Ansparphase – als **nicht erteilt** oder – in der Ausgleichsphase – als **nicht ausgeglichen** – auf dem „Begleitbogen zum Arbeitszeitkonto“ grundsätzlich wöchentlich zu erfassen und nach Abschluss des jeweiligen Schulhalbjahres als Summe einzutragen sind:

- Ermäßigung der Unterrichtsverpflichtung infolge vorübergehend herabgeminderter Dienstfähigkeit nach § 11 ArbZVO-Lehr (**A 11**)
- Beurlaubungen nach dem NBG; dem BAT und dem NSchG (B),
- Beurlaubungen im Rahmen der Elternzeit (ohne Teilzeitbeschäftigung) (**EZ**),
- Gesamtzeitraum eines Sonderurlaubs von mehr als einmonatiger Dauer (**SU**),
- Wechsel – für einen vorübergehenden Zeitraum, aber in vollem Umfang der regelmäßigen Arbeitszeit – in die Schulverwaltung oder in andere schulische Bereiche (**SV**),
- Dienstunfähigkeit (langfristige Erkrankung) soweit sie einen Zeitraum von einem Monat überschreitet
- Freistellung vom Dienst im Rahmen der Freijahrsregelung – Freistellungsphase – (**FJ**),
- Amtsverbot und vorläufige Dienstenthebung (**AV**).

Sofern die Lehrkraft aus anderen Gründen oder aus den genannten Gründen, aber in geringerem als dem angeführten Umfang die (verpflichtend und freiwillig) anzusparenden oder angesparten Unterrichtsstunden nicht erteilen oder nicht ausgleichen kann, **gelten diese als erteilt oder als ausgeglichen** (z. B. Mutterschutzfristen und Stillzeiten, Erkrankungen, soweit sie einen Zeitraum von einem Monat nicht überschreiten, Sonderurlaub bis zu einmonatiger Dauer, Teilnahme an Klassenfahrten, Schulveranstaltungen und Prüfungen). Erfüllt die Lehrkraft unmittelbar vor oder nach einem Tatbestand, der zum „Ruhen“ des Arbeitszeitkontos führt, nur einen Teil ihrer wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung nach der ArbZVO-Lehr (z. B. weil sie nach einer langfristigen Erkrankung ihren Dienst nicht am ersten Unterrichtstag der Woche wieder aufnimmt), so gelten in dieser Woche – in der Ansparphase – bei entsprechendem Umfang tatsächlicher Unterrichtserteilung die anzusparenden Unterrichtsstunden als erteilt oder – in der Ausgleichsphase – die angesparten Unterrichtsstunden als ausgeglichen.

Folgende Tatbestände führen zur **Beendigung** des Arbeitszeitkontos und damit dazu, dass in diesen Fällen eine Ausgleichszahlung erfolgt, soweit ein Zeitausgleich der angesparten Unterrichtsstunden unmöglich ist:

- Versetzung an eine Schulbehörde,
- Dienstherrnwechsel,
- Versetzung in den Ruhestand infolge Dienstunfähigkeit,
- Tod.

Arbeitszeitkonto

Anmerkungen zu Ziff. 1 – 8 s. Rückseite

Name, Vorname Geburtsdatum Tag der Vollendung des 50. Lebensjahres Verpflichtende Ansparphase von – bis Schuljahr Ansparphase von – bis Schuljahr Ggf. freiwillige Ansparphase von – bis Schuljahr Festgelegte Ausgleichsphase von – bis Schuljahr Ausgleichsphase von – bis Schuljahr Ggf. individuelle Ausgleichsphase von – bis Schuljahr

Schule von/bis

Schule von/bis

Schule von/bis

Schule von/bis

Schule von/bis

Ansparphase

Schuljahr

Schulhalbjahr

1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Überwiegender Unterrichtseinsatz (Schulform, ggf. Schulzweig einsetzen). GS, HS, RS, FÖS, IGS, KGS, GY oder BBS

Verpflichtend anzuspargende Unterrichtsstunden pro Woche

Freiwillig anzuspargende Unterrichtsstunden pro Woche

Summe

(**Verpflichtend** und **freiwillig**) anzuspargende Unterrichtsstunden, die als **nicht erteilt** gelten.

Bestätigung der Schulleiterin oder des Schulleiters und der Lehrkraft mit Namenszeichen und Datum

Ausgleichsphase

Schuljahr

Schulhalbjahr

1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.	1.	2.
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Verpflichtend angesparte und nun auszugleichende Unterrichtsstunden pro Woche

Freiwillig angesparte und nun auszugleichende Unterrichtsstunden pro Woche

Summe

(**verpflichtend** und **freiwillig**) angesparte und **nicht ausgeglichene Unterrichtsstunden**

Bestätigung der Schulleiterin oder des Schulleiters und der Lehrkraft mit Namenszeichen und Datum

Allgemeine Hinweise zur Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung unter Weitergewährung der Bezüge	45
--	-----------

I. Allgemeine Einführung

Die Übertragung dienstrechtlicher Befugnisse auf die ProReKo-Schulen umfasst auch die Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung.

Für die Gewährung von Sonderurlaub für Schulleiterinnen und Schulleiter ist weiterhin die Landes-schulbehörde zuständig. Für den übertragenen Zuständigkeitsbereich kommt der unterschiedlichen Terminologie (Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte, Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung für nicht verbeamtete Beschäftigte) keine größere Bedeutung zu. Um die Lesbarkeit zu erleichtern, wird des-halb im Folgenden weitestgehend der Begriff Sonderurlaub verwendet.

II. Hinweise zum Verfahren

Sonderurlaub kann nur Bediensteten gewährt werden, die in einem Anstellungsverhältnis zum Land Niedersachsen stehen. Lehrkräfte für Religion, die im Rahmen der Gestellungsverträge mit den Kir-chen in Schulen tätig sind, sind bei Sonderurlaubsanträgen auf ihre personalbewirtschaftenden Stel-len zu verweisen.

Lehrkräfte an öffentlichen Schulen erhalten den ihnen zustehenden Erholungsurlaub während der Schulferien. Außerhalb dieser Zeiten kann Arbeitsbefreiung oder Sonderurlaub für Beamte nach der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO) vom 11. Dezember 1997 in der Fassung vom 16. Januar 2006, für nicht verbeamtete Beschäftigte nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gewährt werden. Die jeweiligen Rechtsgrundlagen sind **nicht** auf die jeweils andere Beschäftigungsgruppe entsprechend anzuwenden; d. h., dass die Nds. SUrIVO **nicht** für nicht verbeamtete Beschäftigte gilt und der TV-L nicht für Beamte Anwendung findet. Daneben besteht die Möglichkeit, § 4 Abs. 2 Satz 2 Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr) vom 2. August 2004 anzuwenden.

Bei Neufassung der Sonderurlaubsverordnung im Jahre 1997 sind insbesondere unter dem Aspekt der Personalkostenreduzierung Einschränkungen bei den Ansprüchen auf Sonderurlaub vorgenom-men worden. Das Ziel der Überarbeitung war damals, dienstlich nicht begründete Abwesenheiten

einzu­schränken. Damit steht diese Novellierung im Zusammenhang mit weiteren Maßnahmen zur Minderung der steigenden Belastung der öffentlichen Haushalte in der Mitte der neunziger Jahre.

An dieser Zielrichtung wurde bei der Änderung der Sonderurlaubsverordnung im Jahre 2006 festgehalten.

Für die Beantragung sowie die Genehmigung ist der landeseinheitliche Vordruck 030 041 (siehe Anlage am Ende dieses Kapitels) zu verwenden. Bei der Genehmigung von Sonderurlaub ohne Bezüge ist außerdem in jedem Fall eine Durchschrift an die Bezügestelle zu übersenden. Die dem Antrag beizufügenden begründenden Unterlagen (Einladungen, Veranstaltungsprogramme etc.) sind in die in den Schulen geführten Personalakten aufzunehmen.

Sonderurlaub ist bereits im Vorhinein, d. h. **vor** Urlaubsantritt, zu beantragen und zu genehmigen. Ist dies nicht möglich, weil der Anlass nicht vorhersehbar ist (z. B. Erkrankung eines Kindes), ist die Schule bzw. Seminarleitung unverzüglich telefonisch zu informieren und der schriftliche Antrag sofort nach Dienstantritt nachzuholen. Der Antritt eines nicht genehmigten Sonderurlaubs ist rechtlich als unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst zu werten; mit dem Verlust der Bezüge für den jeweiligen Zeitraum und mit weiteren personalrechtlichen Maßnahmen muss gerechnet werden.

Kann ein Antrag auf Gewährung von Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung nicht genehmigt werden, ist das Benehmen der Personalvertretung der Schule herzustellen (§ 101 Abs. 3 Nr. 3 NPersVG) und ggf. die Schwerbehindertenvertretung vorher anzuhören (§ 95 Abs. 2 SGB IX). Die Regelungen des § 76 Abs. 4 NPersVG finden jedoch keine Anwendung.

Gemäß § 5 Abs. 1 Nds. SUrlVO darf Sonderurlaub nach den §§ 2, 3 und 4 Abs. 3 Nds. SUrlVO zusammen im Kalenderjahr insgesamt fünf Arbeitstage nicht überschreiten. Über Ausnahmen von dieser Regelung entscheidet die Schulleitung.

Spezielle Regelungen über Schulungs- und Bildungsveranstaltungen von Mitgliedern der Personalvertretungen enthält das NPersVG (§§ 37, 40 NPersVG); d. h. die Nds. SUrlVO ist in solchen Fällen nicht die maßgebliche Rechtsgrundlage für Entscheidungen.

III. Beispiele

Sonderurlaub wird nur für bestimmte Anlässe gewährt. Im Wesentlichen handelt es sich hierbei um die nachstehenden, zu denen Sie jeweils in der Handreichung nähere Informationen finden:

Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge kommt in folgenden Fällen in Betracht:

- Urlaub für Aus- und Fortbildung sowie für Sportveranstaltungen gemäß § 2 Nds. SUrlVO bzw. § 29 Abs. 3 TV-L (anders § 5 TV-L),
- Urlaub für Zwecke der Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Organisationen und Verbände gemäß § 3 Nds. SUrlVO bzw. § 29 Abs. 4 TV-L,
- Urlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten und zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit gemäß § 4 Nds. SUrlVO bzw. § 29 Abs. 2 TV-L,
- Urlaub aus persönlichen Gründen gemäß § 9 Nds. SUrlVO bzw. § 29 Abs. 1 TV-L,
- Mandatsurlaub gem. § 108b Abs. 3 NBG,
- Beurlaubung zur Hospitation an ausländischen Schulen,
- Urlaub für Heimfahrten gem. § 10 Nds. SUrlVO,
- Urlaub in anderen Fällen gem. § 11 Abs. 2 Nds. SUrlVO (hierzu die Ausführungen zu § 11 Abs. 1 Nds. SUrlVO beachten) bzw. § 29 Abs. 3 TV-L.

Über die o. a. Fälle hinaus kommt ferner aus folgenden Anlässen Sonderurlaub ohne Bezüge in Betracht:

- Urlaub zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres gemäß § 6 Nds. SUrlVO,
- Urlaub für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit gemäß § 7 Nds. SUrlVO,
- Urlaub zum Erwerb der Befähigung für eine andere Laufbahn oder zur Ableistung einer Probezeit gemäß § 8 Nds. SUrlVO,
- Urlaub in anderen Fällen gemäß § 11 Abs. 1 Nds. SUrlVO.

Weiterhin finden Sie in diesem Abschnitt Erläuterungen zu folgenden bei der Genehmigung von Sonderurlaub zu beachtenden Vorschriften:

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO) v. 11. Dezember 1997 (Nds. GVBl. S. 508; SVBl. 1998 S.11), geändert durch VO v. 6. Dezember 2005 (Nds. GVBl. S. 365 und Nds. GVBl. 2006, S. 61; SVBl. 2006, S. 165 und 218),
- Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung (VV-Nds. SUrlVO) v. 6. Januar 2006, (Nds. MBl. S. 45; SVBl. 2006, S. 168),

- Erlass zur Übertragung der Befugnis zur Entscheidung über Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung auf die Schulen und Seminare (Gem. Rd.Erl. d. MK u. d. MS v. 20. Dezember 2004, SVBl. 2005 S. 78), geändert durch Gem. RdErl. d. MK u. d. MS v. 18. Oktober 2006 (Nds. MBl. 2006, S. 1052; SVBl. 2007, S. 7),
- Übertragung der Befugnis zur Entscheidung über Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung auf die Schulen und Seminare; Gewährung von Unfallfürsorge (RdErl. d. MK u.d. MFAS v. 14. Juli 2000, SVBl. S. 386), (hier nicht abgedruckt!),
- Erlass zur Durchführung des Beamtenversorgungsgesetzes: Unfallfürsorge bei Teilnahme an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (einschl. wissenschaftlicher Tagungen); (RdErl. d. MF v. 18. Juni 1998, SVBl. S. 294),
- §§ 5, 28, 29 Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L).

Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO)

in der Fassung vom 16. Januar 2006

(Nds. GVBl. S. 35 – VORIS 20411 0168 –)

ber. 14.02.2006 (Nds. GVBl. S. 61)

§ 1 Anwendungsbereich

Diese Verordnung regelt den Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte im Sinne des § 1 NBG.

§ 2 Urlaub für Aus- und Fortbildung sowie für Sportveranstaltungen

Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, erteilt werden für die Teilnahme

1. an wissenschaftlichen Tagungen sowie an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, wenn die Teilnahme für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen ist;
2. an Prüfungen (Klausurarbeiten und mündliche Prüfungen) nach einer Aus- oder Fortbildung im Sinne von Nummer 1;
3. an Veranstaltungen der politischen Bildung, wenn
 - a) die Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 bis 5 des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes sowie des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 4 und des § 3 der Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes erfüllt sind oder
 - b) sie im Ausland stattfinden und mit Rücksicht auf die politische Situation und die Beziehungen zu dem jeweiligen Land besonders förderungswürdig sind;
4. an Lehrgängen zur Ausbildung zur Jugendgruppenleiterin oder zum Jugendgruppenleiter, die von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe oder von anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe im Sinne des § 75 des Achten Buchs des Sozialgesetzbuchs durchgeführt werden;
5. an Lehrgängen und Arbeitstagen zur Fortbildung für die Mitarbeit in Einrichtungen der Erwachsenenbildung, die von förderungs- oder finanzhilfeberechtigten Landesorganisationen oder Landeseinrichtungen durchgeführt werden;
6. an evangelischen und katholischen Arbeitstagen im Rahmen der Polizeiseelsorge;
7. an Lehrgängen und Arbeitstagen zur Ausbildung oder Fortbildung von Sportübungsleiterinnen oder Sportübungsleitern und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern in den Bezirks-, Landes- und Bundessportverbänden, die vom Deutschen Sportbund oder vom Landes-sportbund Niedersachsen oder deren Mitgliedsorganisationen durchgeführt werden;

8. als Aktive oder Aktiver bei
 - a) Olympischen Spielen oder den dazugehörigen Vorbereitungsveranstaltungen auf Bundesebene,
 - b) sportlichen Welt- oder Europameisterschaften oder Europapokal-Wettbewerben,
 - c) internationalen sportlichen Länderwettkämpfen,
 - d) Endkämpfen um deutsche sportliche Meisterschaften,
 sofern es sich um die Jugend-, Junioren- oder Hauptwettkampfklasse handelt und eine entsprechende Benennung von einem dem Deutschen Sportbund angeschlossenen Verband oder Verein erfolgt ist;
9. als Aktive oder Aktiver oder als notwendige Begleitperson bei sportlichen Veranstaltungen für behinderte Menschen, wenn die Veranstaltungen und die Benennungen denen nach Nummer 8 entsprechen;
10. von sportfachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Durchführung der sportlichen Veranstaltungen des Deutschen und Niedersächsischen Turnfestes, wenn eine entsprechende Benennung durch den Deutschen Turner-Bund oder den Niedersächsischen Turner-Bund erfolgt ist.

§ 3

Urlaub für Zwecke der Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Organisationen und Verbände

(1) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll erteilt werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme

1. an Sitzungen eines Bundes-, Landes-, Bezirks- oder Kreisvorstandes einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes als Mitglied des Vorstandes,
2. an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes-, Landes- oder Bezirksebene als Vorstandsmitglied oder als Delegierte oder Delegierter,
3. an Tagungen auf Kreisebene oder an Schulungen der Gewerkschaften oder Berufsverbände,
4. an Beteiligungsgesprächen nach § 104 NBG und an Verhandlungen über Vereinbarungen nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes auf Anforderung einer beteiligten Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes.

²Im Fall des Satzes 1 Nr. 3 wird Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge lediglich für die Hälfte des Teilnahmezeitraums erteilt.

(2) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge kann erteilt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme

1. an Sitzungen eines Bundes-, Landes- oder Bezirksparteivorstandes als Mitglied des Vorstandes;
2. an Bundes- oder Landesparteitagen als Mitglied des Vorstandes oder als Delegierte oder als Delegierter;
3. an Sitzungen der Verfassungsorgane, kirchlichen Gerichte oder überörtlichen Verwaltungsgremien der Kirchen oder vergleichbarer Gremien der sonstigen öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften als Mitglied des Organs oder Gremiums;
4. an überörtlichen Tagungen der Kirchen oder sonstiger öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften als Delegierte oder Delegierter der Kirchenleitung oder der obersten Leitung der Religionsgesellschaft oder als Mitglied eines Verwaltungsgremiums;
5. am Deutschen Evangelischen Kirchentag, Deutschen Katholikentag oder Ökumenischen Kirchentag
 - a) für die aktive Mitwirkung an Kirchentagsveranstaltungen, wenn die Mitwirkung von der zuständigen kirchlichen Stelle bescheinigt wird, und
 - b) für Lehrkräfte, die Religionsunterricht erteilen;
6. an Arbeitstagungen überörtlicher Organisationen zur Betreuung behinderter Personen auf Bundes- oder Landesebene als Mitglied eines Vorstandes der Organisation;
7. an Kongressen oder Vorstandssitzungen internationaler Sportverbände, denen der Deutsche Sportbund oder ein ihm angeschlossener Sportverband angehört, als Delegierte oder Delegierter oder Vorstandsmitglied;
8. an Mitgliederversammlungen und Vorstandssitzungen des Nationalen Olympischen Komitees, des Deutschen Sportbundes und ihm angeschlossener Sportverbände auf Bundes- oder Landesebene als Mitglied des jeweiligen Gremiums.

§ 4

Urlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten

(1) Zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten ist, soweit die Dienstbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist, erforderlicher Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu erteilen.

(2) ¹Während einer Freistellung, die für Ausbildungsveranstaltungen von Organisationen des Zivilschutzes, des Katastrophenschutzes und des Brandschutzes gesetzlich vorgesehen ist, werden die Bezüge weitergewährt. ²Während einer Freistellung, die für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports gesetzlich vorgesehen ist, können die Bezüge weitergewährt werden.

(3) Besteht zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im öffentlichen Bereich keine Verpflichtung, so kann Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge erteilt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 5

Dauer des Urlaubs nach den §§ 2, 3 und 4 Abs. 3

(1) ¹Urlaub nach den §§ 2, 3 und 4 Abs. 3 darf insgesamt für bis zu fünf, ausnahmsweise für bis zu zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt werden. ²Urlaub für weniger als einen Arbeitstag und nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 wird nicht angerechnet.

(2) ¹Verteilt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage, so erhöht oder vermindert sich die Zahl der Urlaubstage nach Absatz 1 entsprechend. ²Bruchteile von mindestens 0,5 werden auf einen vollen Tag aufgerundet, geringere Bruchteile werden abgerundet.

(3) In besonderen Ausnahmefällen können

1. die obersten Dienstbehörden für ihre Beschäftigten,
2. die den obersten Dienstbehörden unmittelbar nachgeordneten Behörden in allen anderen Fällen,
3. bei Gemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die obersten Dienstbehörden oder die von ihr bestimmten Stellen

Abweichungen von Absatz 1 Satz 1 und § 3 Abs. 1 Satz 2 zulassen.

§ 6

Urlaub zur Ableistung eines freiwilligen Jahres

Zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres soll Urlaub unter Wegfall der Bezüge bis zu 18 Monaten erteilt werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 7

Urlaub für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit

Urlaub unter Wegfall der Bezüge kann erteilt werden

1. für eine hauptberufliche Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen
 - a) für die Dauer einer Entsendung,
 - b) im Übrigen bis zur Dauer von einem Jahr, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,
2. zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 8

Urlaub zum Erwerb der Befähigung für eine andere Laufbahn oder zur Ableistung einer Probezeit

(1) Urlaub unter Wegfall der Bezüge kann erteilt werden

1. zum Erwerb einer anderen Laufbahnbefähigung für die Dauer
 - a) einer Schul- oder Hochschulausbildung,
 - b) des Vorbereitungsdienstes oder einer Tätigkeit, die an die Stelle des Vorbereitungsdienstes tritt (§ 37 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung),
2. für eine Prüfung zur Zulassung zum Aufstieg oder für einen Laufbahnwechsel und für die hierfür notwendige Vorbereitung,
3. zur Ableistung einer Probezeit für eine neue Laufbahn, im Fall eines Dienstherrnwechsels nach Maßgabe des § 36 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 NBG.

(2) Urlaub nach Absatz 1 Nrn. 1 und 2 darf nur erteilt werden, wenn

1. dienstliche Gründe der Beurlaubung nicht entgegenstehen und
2. ein dienstliches Interesse für eine Beschäftigung in der anderen Laufbahn von der für die Wahrnehmung der dienstrechtlichen Befugnisse zuständigen Behörde, in deren Bereich die Beamtin oder der Beamte später verwendet werden will, festgestellt wird.

(3) Bezüge können in entsprechender Anwendung des § 11 Abs. 2 gewährt werden; dies gilt nicht für eine auf den Erwerb eines allgemein bildenden Schulabschlusses gerichtete Schulausbildung.

§ 9

Urlaub aus persönlichen Gründen

¹Aus wichtigen persönlichen Gründen kann unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen Urlaub im notwendigen Umfang, auch für weniger als einen Arbeitstag, erteilt werden. ²Die Bezüge sollen nur in dem angegebenen Umfang weitergewährt werden:

1. Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin ein Arbeitstag,
2. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
3. Umzug aus dienstlichem Anlass
 - a) innerhalb Deutschlands ein Arbeitstag,
 - b) in das oder aus dem Ausland bis zu zwei Arbeitstage,
4. 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum ein Arbeitstag,
5. ärztliche Behandlung der Beamtin oder des Beamten, die während der Arbeitszeit erfolgen muss, für die notwendige Abwesenheitszeit,
6. für einen Verbesserungsvorschlag bis zu zwei Arbeitstage,
 - a) im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung auf Vorschlag des Prüfungsausschusses für das Vorschlagswesen in der niedersächsischen Landesverwaltung und
 - b) im Übrigen auf Vorschlag einer nach den jeweiligen Regelungen über das Vorschlagswesen zuständigen Stelle
7. in sonstigen dringenden Fällen bis zu drei Arbeitstage.

§ 9 a

Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege

(1) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll gewährt werden bei schwerer Erkrankung

1. einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen oder Lebensgefährtin oder Lebensgefährten, wenn keine andere

im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für eine nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht ein Arbeitstag im Urlaubsjahr

Und

2. der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, soweit keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr.

(2) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt werden bei schwerer Erkrankung eines Kindes, wenn

1. dieses Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und
2. keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für die nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes zur Verfügung steht.

²In besonderen Einzelfällen kann Urlaub nach Satz 1 bis zu insgesamt zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr, bei Alleinerziehenden bis zu sechzehn Arbeitstage im Urlaubsjahr, gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte durch die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege außergewöhnlich belastet wird. ³Urlaub nach Absatz 1 ist bei der Höchstdauer anzurechnen.

(3) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines Kindes gewährt werden, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

1. die bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und weiter fortschreitet,
2. bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
3. die eine begrenzte Lebensdauer von wenigen Monaten erwarten lässt.

²Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

§ 9 b

Kuren

¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge wird erteilt für

1. Heilkuren, Sanatoriumsbehandlungen oder medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als beihilfefähig anerkannt oder als Maßnahme der beamtenrechtlichen Heilfürsorge oder Unfallfürsorge genehmigt worden sind, und
2. medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die ein Träger der Sozialversicherung, eine für die Durchführung des Sozialen Entschädigungsrechts zuständige Verwaltungsbehörde oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt werden.

²Bei der Festlegung des Urlaubs nach Satz 1 ist auf dienstliche Belange Rücksicht zu nehmen.

³Die Beurlaubung erfolgt für die jeweils anerkannte, genehmigte oder bewilligte Dauer.

§ 10

Urlaub für Heimfahrten

¹Trennungsgeldberechtigten nach den §§ 3 und 5 Abs. 2 der Trennungsgeldverordnung und Dienstreisenden, deren Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage dauert, kann Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge bis zu neun Arbeitstage im Urlaubsjahr für Heimfahrten erteilt werden. ²Dies gilt bei einer Entfernung von weniger als 150 km zwischen dem bisherigen Wohnort und dem neuen Dienstort nur, wenn die Verkehrsverbindungen bei Inanspruchnahme regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel besonders ungünstig sind. ³Besteht für Berechtigte ein Anspruch auf Trennungsgeld nur für einen Teil des Urlaubsjahres, so verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

§ 11

Urlaub in anderen Fällen

(1) ¹In anderen als den in den §§ 2 bis 10 genannten Fällen kann bis zu sechs Monaten Urlaub unter Wegfall der Bezüge erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. ²§ 5 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) ¹Dient dieser Urlaub auch dienstlichen Interessen, so können die Bezüge bis zur Dauer von sechs Monaten, für die sechs Wochen überschreitende Zeit jedoch nur bis zur halben Höhe, weitergewährt werden. ²Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von den Beschränkungen

der Dauer und Höhe der Bezügegewährung in Satz 1 zulassen. ³Bei Gemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können die obersten Dienstbehörden ihre Befugnisse auf andere Stellen übertragen.

§ 12

Widerruf

(1) Die Urlaubserteilung kann aus zwingenden dienstlichen Gründen widerrufen werden.

(2) Die Urlaubserteilung ist zu widerrufen, wenn von der Beamtin oder dem Beamten zu vertretende Gründe den Widerruf erfordern.

§ 13

Ersatz von Aufwendungen

(1) ¹Mehraufwendungen, die durch einen Widerruf der Urlaubserteilung entstehen, werden nach den Bestimmungen des Reisekosten- und Umzugskostenrechts ersetzt, wenn nicht der Widerruf nach § 12 Abs. 2 ausgesprochen wird. ²Zuwendungen von anderer Seite zur Deckung der Aufwendungen sind anzurechnen.

(2) Ist in den Fällen des § 7 Nr. 1 Buchst. a und Nr. 2 bei Beendigung des Urlaubs schriftlich anerkannt, dass dieser dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, gilt für die Mehraufwendungen, die anlässlich der Wiederaufnahme des Dienstes entstehen, Absatz 1 entsprechend.

§ 14

Bezüge

(1) ¹Bezüge im Sinne dieser Verordnung sind die in § 1 Abs. 2 und 3 des Bundesbesoldungsgesetzes aufgeführten Dienstbezüge und sonstigen Bezüge. ²Die vermögenswirksame Leistung wird für volle Kalendermonate eines Urlaubs mit gekürzten Bezügen in Höhe des für Teilzeitbeschäftigte geltenden Betrages gewährt.

(2) ¹Für die Zeit eines Sonderurlaubs werden Stellenzulagen im Sinne des § 42 Abs. 3 des Bundesbesoldungsgesetzes nicht gezahlt. ²Die Zulagen können weitergezahlt werden, wenn

ein Sonderurlaub unter Weitergewährung der vollen Bezüge einen Monat nicht überschreitet.³Die Weitergewährung von Erschwerniszulagen im Sinne des § 47 des Bundesbesoldungsgesetzes richtet sich nach § 19 der Erschwerniszulagenverordnung.⁴Die Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 9 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B kann während eines Urlaubs weitergewährt werden, der dazu dient, die Voraussetzungen für einen Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst zu schaffen.

(3) Ein Urlaub unter Wegfall der Bezüge von längstens einem Monat lässt den Anspruch auf Beihilfe oder auf Heilfürsorge unberührt.

(4) Werden in den Fällen des § 8 Abs. 3 oder des § 11 Abs. 2 Zuwendungen von anderer Seite gewährt, so sind sie bei der Weitergewährung der Bezüge angemessen zu berücksichtigen.

Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung (VV-Nds. SUrIVO)

Gem. Rd.Erl. d. MI, d. StK u. d. übr. Min. v. 6. Januar 2006 – 15.3-03020/2.250 –

Vom 6. Januar 2006 (Nds. MBl. S. 46) ⁽¹⁾

- VORIS 20411 -

(1) *Red. Anm.:*
SVBl. S. 168

Abschnitt 1

I.

Zur Anwendung der Nds. SUrIVO werden folgende Hinweise gegeben:

1.

Zu § 2 Nr. 3 - Sonderurlaub für die Teilnahme an Veranstaltungen der politischen Bildung -

1.1

Eine Veranstaltung der politischen Bildung liegt vor, wenn sie dem Ziel dient, das staatsbürgerliche Engagement zu fördern, das Verstehen des politischen, zivilisatorischen und sozialen Umfeldes zu steigern, die staatspolitischen Gegebenheiten der Umwelt und Werte einer freiheitlich-demokratischen Grundordnung verständlich zu machen, damit das Verantwortungsbewusstsein und die Fähigkeit, diesem Verständnis gemäß zu handeln, gestärkt werden.

1.2

Sonderurlaubsanträge für die Teilnahme an Veranstaltungen der politischen Bildung sind der für die Entscheidung zuständigen Stelle so rechtzeitig vor Urlaubsbeginn vorzulegen, dass die Anspruchsvoraussetzungen ggf. unter Einschaltung der Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. geprüft werden können.

1.3

Bei der Veranstaltung der politischen Bildung, die

- a) Vom Bund, von einem Land oder von einer der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts im Inland oder am

Sitz der Institutionen der EU durchgeführt wird, ist in der Regel davon auszugehen, dass die Voraussetzungen des § 2 Nr. 3 Buchst. a Nds. SUrlVO erfüllt sind; bei Zweifeln stellt die für die Erteilung von Sonderurlaub zuständige Stelle das Einvernehmen mit der Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. her;

- b) im Inland von anderen als den in Buchstabe a genannten Trägern durchgeführt wird, stellt die Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. auf Antrag des Trägers fest, ob die Voraussetzungen des § 2 Nr. 3 Buchst. A Nds. SUrlVO erfüllt sind; einer solchen Feststellung bedarf es nicht, wenn bereits eine Anerkennung der Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. nach § 10 NBildUG vorliegt, die ausdrücklich eine Feststellung nach § 2 Nr. 3 Buchst. a Nds. SUrlVO einschließt;
- c) im Ausland stattfindet, stellt die Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. fest, ob eine besondere Förderungswürdigkeit nach § 2 Nr. 3 Buchst. b Nds. SUrlVO vorliegt. Diese Feststellung orientiert sich an der politischen Situation und der Beziehungen zu dem jeweiligen Land. Sie umfasst auch die Prüfung, ob die Sonderurlaubsbedingungen auch bei der Durchführung im Inland (§ 2 Nr. 3 Buchst. a Nds. SUrlVO) erfüllt wären. Es ist insbesondere erforderlich, dass im Rahmen der Veranstaltung ein einheitliches Thema erarbeitet wird, das durch Eindrücke vor Ort vertieft werden kann, wobei allgemeine Eindrücke von der Situation des besuchten Landes und die Vermittlung allgemeiner Kenntnisse über die dortigen politischen und sozialen Verhältnisse nicht ausreichend sind.

Die in den Buchstaben b und c vorgesehene Entscheidung der Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. ist dem Sonderurlaubsantrag beizufügen.

1.4

Sonderurlaub darf auf Grundlage einer Feststellung nach Nummer 1.3 im zulässigen Umfang nur erteilt werden, wenn und soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

2.

Zu § 7 - Urlaub für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit -

Die durch das Bundesministerium des Innern erlassenen Entsendungsrichtlinien (EntsR) vom 26.9.2005 (GMBI. S. 1074) und Beurlaubungsrichtlinien (BeurlR) vom 25.10.2000 (GMBI.

S. 1112) sind in der jeweils gültigen Fassung für die Erteilung von Sonderurlaub nach § 7 Nds. SUrlVO mit folgenden Maßgaben entsprechend anzuwenden:

- a) Die Entscheidung über die Entsendung (Abschnitt I Nr. 4 EntsR) oder Beurlaubung (Abschnitt I Nr. 3 BeurlR) trifft die nach der Nds. SUrlVO zuständige Behörde;
- b) die Entsendung oder Beurlaubung darf insgesamt zwölf Jahre nicht überschreiten;
- c) die Nachversicherungsbeiträge für die Zeit, in der Beamtinnen oder Beamte in der Entwicklungszusammenarbeit tätig waren, werden vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung erstattet (Anhang II Nr. 2 Abs. 4 BeurlR) und sind dort anzufordern.

3.

Zu § 9 a Abs. 2 – Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege –

3.1

Eine außergewöhnliche Belastung i.S. des § 9a Abs. 2 Satz 2 Nds. SUrlVO ist anzunehmen, wenn im Urlaubsjahr

3.1.1

eine Häufung von akuten erkrankungsbedingten Betreuungsfällen eingetreten ist, insbesondere durch mehrere Erkrankungen einzelner Kinder, Erkrankungen mehrerer im Haushalt lebender Kinder oder bei Alleinerziehung und

3.1.2

glaubhaft gemacht wird, dass die Beamtin oder der Beamte über die Regeldauer von vier Tagen Sonderurlaub hinaus mindestens weitere drei Arbeitstage im Urlaubsjahr unter Inanspruchnahme von Erholungsurlaub, Zeitausgleich nach Arbeitszeitregelungen oder Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge zur Kinderbetreuung aufgewandt hat; Lehrkräfte können die Vorleistung von drei Arbeitstagen im Urlaubsjahr auch in der Weise erbringen, dass sie für jeweils zwei Tage zusätzlichen Sonderurlaub zuvor die nach § 4 Abs. 2 Satz 2 ArbZVO-Lehr ausgleichspflichtigen Unterrichtsstunden eines Schultages zur Kinderbetreuung in Anspruch genommen haben.

3.2

In Anlehnung an § 10 Abs. 4 SBG V gelten als Kinder i.S. des § 9a Nds. SURIVO neben den leiblichen (ehelichen und nichtehelichen) und angenommenen Kindern auch Stiefkinder und Enkel, die die Beamtin oder der Beamte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut der oder des Annehmenden aufgenommen sind und für die die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder der oder des Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Als Stiefkinder gelten auch die Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten.

3.3

Die Dauer des Sonderurlaubs nach § 9a Abs. 2 SURIVO darf einschließlich der Regeldauer von vier Tagen insgesamt zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr nicht überschreiten. Für allein erziehende Beamtinnen und Beamte kann darüber hinaus Sonderurlaub bis zu sechs weiteren, insgesamt höchstens sechzehn Arbeitstagen im Urlaubsjahr erteilt werden.

3.4

Vor Erteilung des Sonderurlaubs sollte die Beamtin oder der Beamte darauf hingewiesen werden, dass auch bestehende Freistellungsmöglichkeiten anderer Personensorgeberechtigter genutzt werden sollten.

4.

Zu § 11 Abs. 1 - Urlaub in anderen Fällen unter Wegfall der Bezüge -

4.1

Nach § 11 Abs. 1 Nds. SURIVO kann bis zu sechs Monate Urlaub unter Wegfall der Bezüge erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Regelung kann grundsätzlich sowohl den Urlaub für einen nicht ausdrücklich geregelten Zweck, als auch Urlaub, der über die Dauer eines unter Weitergewährung der Bezüge gewährten Urlaubs hinausgeht, umfassen.

Der "wichtige Grund" muss bei objektiver Betrachtung triftig, d.h. gewichtig und schutzwürdig sein. Je länger der beantragte Sonderurlaub ist, umso stärker wird das dienstliche Interesse an der vollen Dienstleistung berührt und umso höhere Anforderungen sind an die Gewichtigkeit und Schutzwürdigkeit des geltend gemachten Urlaubsgrundes zu stellen.

4.2

In besonderen Ausnahmefällen können gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 und § 5 Abs. 3 Nds. SUrIVO längere Beurlaubungszeiten zugelassen werden. Hierbei hat der Dienstherr unter Anlegung eines strengen Maßstabes zwischen dem persönlichen Interesse der Beamtin oder des Beamten an einer weiteren Beurlaubung und seinem Interesse als Dienstherr an der Rückkehr der Beamtin oder des Beamten in den Landesdienst abzuwägen.

Die Nds. SUrIVO enthält für den Urlaub in anderen Fällen keine Höchstdauer. In analoger Anwendung an die im Beamtenrecht festgelegte Beurlaubungsdauer (§ 44b BRRG und §§ 80d und 87a NBG) soll die Dauer von Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge grundsätzlich auf zwölf Jahre begrenzt werden, bei Beamtinnen und Beamten im Schuldienst darüber hinaus noch bis zum Ende des dann laufenden Schulhalbjahres, bei Lehrkräften im Auslandsschuldienst nach dem RdErl. des MK vom 7.4.2005 (SVBl. S. 238), geändert durch RdErl. vom 1.6.2005 (SVBl. S. 325), für die Dauer der Erst-, Zweit- und ggf. Drittvermittlung, bei Tätigkeit für eine Fraktion bis zum Ende der Legislaturperiode.

5.

Zu § 14 - Bezüge -

5.1

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 Nds. SUrIVO entfallen für die Zeit eines Sonderurlaubs Stellenzulagen i.S. des § 42 Abs. 3 BBesG, die für die Dauer einer bestimmten Verwendung gezahlt werden. Entsprechend der Nummer 42.3.1 der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zum Bundesbesoldungsgesetz (BBesGVwV) entfallen somit sämtliche Stellenzulagen, außer denen nach den Vorbemerkungen

Nr. 25 (Beamte mit Meisterprüfung oder Abschlussprüfung als staatlich geprüfte Techniker)

und

Nr. 27 (Allgemeine Stellenzulage)

zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B (Anlage 1 zum BBesG).

Die Stellenzulage nach der Vorbemerkung Nr. 6 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B (Zulage für Soldaten und Beamte als fliegendes Personal) fällt als Stellenzulage i.S. des § 42

Abs. 3 BBesG nur dann unter die Regelung des § 14 Abs. 2 S. 1 Nds. SUrlVO, wenn sie während der Dauer der Verwendung als Luftfahrzeugführer oder als sonstige ständige Luftfahrzeugbesatzungsangehörige gewährt wird (Vorbemerkung Nr. 6 Abs. 1). Eine nach Beendigung weitergewährte Stellenzulage (Vorbemerkung Nr. 6 Abs. 2) bleibt hingegen von § 14 Abs. 2 Satz 1 Nds. SUrlVO unberührt, weil sie unabhängig von einer bestimmten Verwendung zusteht.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Nds. SUrlVO können Stellenzulagen sowie Ausgleichszulagen, die anstelle von Stellenzulagen gezahlt werden, weitergezahlt werden, wenn der Sonderurlaub unter voller Weitergewährung der Bezüge einen Monat nicht überschreitet. Diese zeitliche Begrenzung gilt entsprechend der Nummer 42.3.11.1 BBesGVwV nicht bei einer Erkrankung oder Heilkur.

In die Urlaubsbewilligung ist außer bei Urlaub zur Durchführung einer Kur nach § 9b Nds. SUrlVO und außer in den Fällen des § 14 Abs. 2 Satz 4 Nds. SUrlVO aufzunehmen,

- a) wenn der Sonderurlaub einen Monat überschreitet oder wenn die Bezüge nur teilweise weitergewährt werden, der Hinweis, dass der Sonderurlaub zum Wegfall der genannten Stellenzulagen führt;
- b) Falls der Bewilligungszeitraum bei Empfängerinnen und Empfängern der genannten Stellenzulagen einen Monat nicht überschreitet, folgende Sätze:

"Stellenzulagen i.S. des § 42 Abs. 3 BBesG, die für die Dauer einer bestimmten Verwendung gezahlt werden, werden unter der Bedingung gewährt, dass der Sonderurlaub - einschließlich einer eventuellen Verlängerung - einen Monat nicht überschreitet (§ 14 Abs. 2 Satz 2 Nds. SUrlVO). Andernfalls sind die Zulagen vom ersten Tag des Gesamturlaubs an zurückzuzahlen."

Eine Rechtsbehelfsbelehrung ist beizufügen. Bei der Entscheidung über die Weitergewährung der Zulagen handelt es sich um eine besoldungsrechtliche Angelegenheit i.S. des § 192 Abs. 4 Satz 2 NBG.

Überschreitet der Sonderurlaub infolge einer Verlängerung die Dauer von einem Monat, so sind die Stellenzulagen nach § 98a NBG zurückzufordern.

5.2

Für die Weitergewährung von Erschwerniszulagen i.S. des § 47 BBesG gilt § 19 der Erschwerniszulagenverordnung (EZuIV). Soweit in den §§ 20 bis 26 EZuIV nichts anderes bestimmt ist, wird die Zulage bei Gewährung eines Sonderurlaubs unter Fortzahlung der Dienstbezüge weitergewährt bis zum Ende des Monats, der auf den Eintritt der Unterbrechung folgt; bei einer Erkrankung einschließlich Heilkur, die auf einem Dienstunfall beruht, darüber hinaus bis zum Ende des sechsten Monats, der auf den Eintritt der Unterbrechung folgt.

Die zeitlichen Beschränkungen gelten nicht bei einem Dienstunfall i.S. des § 37 BeamtVG ("qualifizierter Dienstunfall"), d.h., auch bei längeren Unterbrechungszeiten wird die Erschwerniszulage (§ 19 Abs. 2 EZuIV) weitergezahlt.

Abschnitt 2

II.

Der Region Hannover, den Gemeinden, Landkreisen und sonstigen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

Übertragung der Befugnis zur Entscheidung über Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung auf die Schulen und Seminare (SUrbefÜRdErl)

Gem. RdErl. d. MK u. d. MS v. 20.12.2004 -14-03 020 –

Vom 20. Dezember 2004 (Nds. MBl. 2005 S. 17) ⁽¹⁾

Geändert durch RdErl. vom 18. Oktober 2006 (Nds. MBl. S. 1052) ⁽²⁾

- VORIS 20411 -

Bezug:

a) Gem. RdErl. v. 25.6.1998 (SVBl. S. 201), geändert durch Gem. RdErl. v. 14.7.2000 (SVBl. S. 387)

- VORIS 20411 01 02 07 011 –

b) Erl. d. MK v. 20.2.1997 (SVBl. S. 68)

c) Gem. RdErl. d. MF, d. StK u. d. übr. Min. v. 3.3.1998 (Nds. MBl. S. 532)

- VORIS 20462 00 00 00 115 –

d) RdErl. D. MF v. 18.6.1998 (Nds. MBl. S. 1029)

- VORIS 20442 00 00 46 099 -

(1) Red. Anm.:
SVBl. 2005 S. 78, 136

Abschnitt 1

Die Befugnis zur Entscheidung über

- Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte nach der Nds. SUrIVO,
- Arbeitsbefreiung für Angestellte nach dem BAT und
- Arbeitsbefreiung für Arbeiterinnen und Arbeiter nach dem MTArb

wird für Landesbedienstete an Schulen und Seminaren in dem in Nummer 2 genannten Umfang wie folgt übertragen:

1.1

für die an den öffentlichen Schulen tätigen Landesbediensteten, ausgenommen Schulleiterinnen und Schulleiter, auf die Schulen und

1.2

für die an den Studienseminaren tätigen Landesbediensteten, ausgenommen Seminarleiterinnen und Seminarleiter, Fachseminarleiterinnen und Fachseminarleiter sowie Fachleiterinnen und Fachleiter, auf die Seminare.

Abschnitt 2

Danach obliegen den Schulleiterinnen und Schulleitern im Rahmen der Nummer 1.1, den Seminarleiterinnen und Seminarleitern im Rahmen der Nummer 1.2 die Entscheidungen über Anträge

2.1

von Beamtinnen und Beamten auf Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge

2.1.1

für Aus- und Fortbildung sowie für Sportveranstaltungen nach § 2 Nds. SURIVO,

2.1.2

für Zwecke der Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Organisationen und Verbände nach § 3 Nds. SURIVO,

2.1.3

zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im öffentlichen Bereich, für die keine Verpflichtung besteht, nach § 4 Abs. 3 Nds. SURIVO,

2.1.4

zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach § 4 Abs. 1 Nds. SURIVO und

2.1.5

aus persönlichen Anlässen nach § 9 Nds. SUrlVO in dem in dieser Bestimmung für den jeweiligen Anlass angegebenen Umfang,

2.1.6

zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nach § 9a Nds. SUrlVO.

2.2

von Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung oder des Lohnes (vgl. Bezugserlass zu c)

2.2.1

aus den in den Nummern 2.1.1 bis 2.1.4 genannten Gründen in entsprechender Anwendung der jeweiligen Regelung der Nds. SUrlVO und

2.2.2

aus persönlichen Anlässen

- für Angestellte nach § 52 Abs. 1 und 3 Satz 1 BAT und
- für Arbeiterinnen und Arbeiter nach § 33 Abs. 1 und 4 MTArb in dem in diesen Bestimmungen für den jeweiligen Anlass angegebenen Umfang (vgl. Bezugserlass zu b).

2.3

Sonderurlaub nach den Nummern 2.1.1 bis 2.1.3 darf ebenso wie entsprechende Arbeitsbefreiung insgesamt für bis zu fünf Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt werden. Hierbei werden Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung für weniger als einen Arbeitstag und für die Teilnahme an Beteiligungsgesprächen nach § 104 NBG und an Verhandlungen über Vereinbarungen nach § 81 NPersVG auf Anforderung einer beteiligten Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Nds. SUrlVO) nicht angerechnet.

Abschnitt 3

Die Entscheidungen über Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung

- für einen die in Nummer 2.3 Satz 1 genannte Dauer überschreitenden Zeitraum und
- für Schulleiterinnen und Schulleiter sowie Seminarleiterinnen und Seminarleiter

obliegen der Landesschulbehörde.

Abschnitt 4

Den Schulleiterinnen und Schulleitern der Schulen, die an dem Schulversuch Berufsbildende Schulen in Niedersachsen als regionale Kompetenzzentren (ProReKo) teilnehmen, obliegen zusätzlich zu den in Nummer 2 genannten Befugnissen im Rahmen der Nummer 1.1 auch die Entscheidungen über Anträge

4.1

von Beamtinnen und Beamten auf Sonderurlaub

4.1.1

nach den Nummern 2.1.1 bis 2.1.3 auch ausnahmsweise für insgesamt bis zu zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr nach § 5 Abs. 1 Nds. SUrlVO,

4.1.2

zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten nach § 4 Abs. 1 und 2 Nds. SUrlVO,

4.1.3

zur Ableistung eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres nach § 6 Nds. SUrlVO,

4.1.4

für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit nach § 7 Nds. SUrlVO,

4.1.5

zum Erwerb der Befähigung für eine andere Laufbahn oder zur Ableistung der Probezeit nach § 8 Nds. SUrlVO,

4.1.6

für Kuren nach § 9b Nds. SUrlVO,

4.1.7

für Heimfahrten nach § 10 Nds. SUrlVO und

4.1.8

in anderen Fällen nach § 11 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 Nds. SUrlVO;

4.2

von Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern auf Arbeitsbefreiung aus den in Nummer 4.1 genannten Gründen nach § 50 Abs. 2 und § 52 Abs. 2 und 3 Satz 2, Abs. 4 und 5 BAT, § 33 Abs. 2, 3, 5 und 6 sowie § 55 Abs. 2 MTArb sowie in entsprechender Anwendung der jeweiligen Regelung der Nds. SURIVO. Die Entscheidungen über Sonderurlaub und Arbeitsbefreiung für Schulleiterinnen und Schulleiter der ProReKo-Schulen obliegen der Landesschulbehörde.

Abschnitt 5

Für Klagen gegen Entscheidungen nach den Nummern 2 bis 4, die während des Zeitraums vom 1.1.2005 bis zum 31.12.2009 getroffen werden, bedarf es keiner vorherigen Durchführung eines Widerspruchsverfahrens. Die Vertretung vor den Gerichten wird durch Beschäftigte der Landesschulbehörde wahrgenommen.

Abschnitt 6

Für die Arbeitsbefreiung der an den öffentlichen Schulten tätigen Angestellten, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts – Manteltarifliche Vorschriften (BAT-O) – fallen, gelten die Nummern 2, 3, 4 und 5 Satz 2 entsprechend.

Abschnitt 7

Bei Landesbediensteten an Schulen in den Landesbildungszentren tritt in den Fällen der Nummern 3 und 5 an die Stelle der Landesschulbehörde das LS.

Abschnitt 8

Den nach den Nummern 2, 3, 4 und 7 für Entscheidungen über Sonderurlaub nach § 2 Nr. 1 Nds. SURIVO jeweils Zuständigen obliegt auch die in den Nummern 1.2 Satz 1, 2.1 Satz 2 und 2.2 Abs. 2 Satz 2 des Bezugserlasses zu d der oder dem Dienstvorgesetzten oder letzten Dienstvorgesetzten hinsichtlich beruflicher Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (einschließlich wissenschaftlicher Tagungen) zuerkannte Befugnis, vor Beginn einer Veranstaltung

- die Anzeige der Teilnahme entgegenzunehmen,
- schriftlich anzuerkennen, dass die Teilnahme der Beamtin oder des Beamten im dienstlichen Interesse liegt und

- schriftlich festzustellen, dass die Teilnahme der Beamtin oder des Beamten der Verbindung zum Beruf oder der beruflichen Wiedereingliederung dient.

Abschnitt 9

Dieser Erlass tritt am 1.1.2005 in Kraft. Gleichzeitig wird der Bezugserlass zu a aufgehoben.

Durchführung des Beamtenversorgungsgesetzes

hier: Unfallfürsorge bei Teilnahme an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (einschließlich wissenschaftlicher Tagungen)

RdErl. d. MF v. 18. 6. 1998 – VD 4-21 13/31, VD 4 -21 50/08 (Nds. MBl. S. 1029)

- Im Einvernehmen mit den übrigen obersten Landesbehörden -

Zur Gewährung von Unfallfürsorge aus Anlass von Unfällen bei Teilnahme an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (einschließlich wissenschaftlicher Tagungen) gebe ich folgende Hinweise:

1. Teilnahme an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (einschließlich wissenschaftlicher Tagungen), die vom Dienstherrn durchgeführt werden

- 1.1 Bei den vorstehend genannten Veranstaltungen (z. B. im Rahmen der Fortbildungsprogramme für die allgemeine innere Verwaltung des Landes oder des Landesinstituts für Fortbildung und Weiterbildung im Schulwesen und Medienpädagogik) handelt es sich um von der Autorität des Dienstherrn getragene dienstliche Veranstaltungen i.S. von § 31 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG). Erleiden Beamtinnen und Beamte aus Anlass der Teilnahme an solchen Veranstaltungen einen Unfall i. S. des § 31 Abs. 1 BeamtVG, so wird Unfallfürsorge nach Abschnitt V des BeamtVG gewährt.
- 1.2 Für Beamtinnen und Beamte, die nach den besonderen Beurlaubungsvorschriften des NBG (z. B. §§ 80c und 87a) oder nach § 1 der Erziehungsurlaubsverordnung beurlaubt sind, wird Unfallfürsorge nach Abschnitt V des BeamtVG gewährt, wenn der letzte Dienstvorgesetzte vor Beginn der Veranstaltung schriftlich festgestellt hat, dass die Teilnahme der Verbindung zum Beruf oder der beruflichen Wiedereingliederung dienlich ist, und die weiteren Voraussetzungen des § 31 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG erfüllt sind. Die genannten Veranstaltungen gelten insoweit als dienstliche Veranstaltung i.S. von § 31 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BeamtVG. Weitergehende Ansprüche, z.B. besoldungsrechtlicher Art, entstehen durch die Fiktion des § 31 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BeamtVG nicht.

2. Teilnahme an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen (einschließlich wissenschaftlichen Tagungen), die nicht vom Dienstherrn durchgeführt werden

2.1 Für Beamtinnen und Beamte, die nach den besonderen Beurlaubungsvorschriften des NBG (z.B. §§ 80c und 87a) oder nach § 1 der Erziehungsurlaubsverordnung beurlaubt sind und die an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen, die von anderen Trägern als dem Dienstherrn durchgeführt werden, gelten diese als dienstliche Veranstaltungen i.S. von § 31 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 BeamtVG, wenn die Veranstaltungen durch besondere organisatorische Maßnahmen sachlicher und personeller Art des Dienstvorgesetzten in dessen weisungsgebundenen Bereich mit einbezogen sind. Unfallfürsorge nach Abschnitt V des BeamtVG wird gewährt, wenn die Teilnahme dem letzten Dienstvorgesetzten angezeigt worden ist und dieser vorab im Einzelfall schriftlich anerkannt hat, dass die Teilnahme der Beamtin oder des Beamten an der Veranstaltung im dienstlichen Interesse liegt und der Verbindung zum Beruf oder der beruflichen Wiedereingliederung dient. Die Feststellung ist zu den Personalakten zu nehmen.

2.2 Die Feststellung, ob Beamtinnen oder Beamten, für deren Sonderurlaub an den in Nr. 2 genannten Veranstaltungen Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge nach § 2 Nr. 1 der Sonderurlaubsverordnung oder die Teilnahme an einer Ausbildungs- und Fortbildungsreise nach § 23 Abs. 2 des Bundesreisekostengesetzes bewilligt wurde, Unfallfürsorge nach Abschnitt V BeamtVG zu gewähren ist, bleibt eine Einzelfallentscheidung nach § 31 Abs. 5 BeamtVG vorbehalten.

Das gleiche gilt für Veranstaltungen während der dienstfreien Zeit, für die die vorgenannten Voraussetzungen vorlägen, wenn sie während der Dienstzeit stattfänden. Die Gewährung von Dienstunfallfürsorge ist im Einzelfall nur möglich, wenn die sonstigen Voraussetzungen des § 31 Abs. 1 BeamtVG erfüllt sind und die Veranstaltungen zuvor vom Dienstvorgesetzten als dienstlichen Interessen dienend im Einzelfall anerkannt worden sind. Die Anerkennung ist zu den Personalakten zu nehmen.

3. Ersatz von Sachschäden

Entsteht aus Anlass der Teilnahme an den in den Nrn. 1 und 2 genannten Voraussetzungen ein Sachschaden, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, so kann im Rahmen des § 96 NBG Schadensersatz geleistet werden.

4. Regelungen für Richterinnen und Richter

Vorstehende Hinweise gelten für Richterinnen und Richter entsprechend.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

§ 5 TV-L

Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. ²Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. ³Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. ⁴Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ⁵Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. ²In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ³Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ⁴Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmengelten als Arbeitszeit.

(6) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(7) ¹Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. ²Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. ³Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ⁴Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

(8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)

§ 28 TV-L

Sonderurlaub

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder TV-L

§ 29 TV-L

Arbeitsbefreiung

(1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im ein Arbeitstag,
Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspart- zwei Arbeitstage,
nerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebens-
partnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Eltern-
teils
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund ein Arbeitstag,
an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in dem- ein Arbeitstag im Ka-
selben Haushalt lebt, lenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch ein Arbeitstag im Ka-
nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalen- lenderjahr bis zu vier
derjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht Arbeitstage im Ka-
oder bestanden hat, lenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte bis zu vier Arbeitsta-
deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das ge im Kalenderjahr.
8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder we-
gen körperlicher, geistiger oder seelischer Be-
hinderung dauernd pflegebedürftig ist, über-
nehmen müssen,

²Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreu-

ung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn erforderliche nachdiese während der Arbeitszeit erfolgen muss gewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

Zu § 29 Abs. 1 Buchstabe f:

Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung.

2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) ¹Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringen-

de dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen.
²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Privatanschrift		
Beschäftigungsstelle bzw. Organisationseinheit	Kapitel-Titel	Aktenzeichen NLBV

Auf dem Dienstweg an

Zutreffendes bitte ankreuzen <input checked="" type="checkbox"/> oder ausfüllen
Begründende Unterlagen (wie Einladung, Tagungsprogramm, Anerkennungsbescheid, ärztliche Bescheinigung usw.) bitte beifügen.

I Antrag auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung unter Weitergewährung der Bezüge

nach der Nds. SUrIVO und dem NPersVG, nach TV-L, MTArb bzw. nach § 45 SGB V.

am/von-bis	Es wird/werden benötigt	Im lfd. Urlaubsjahr in Anspruch genommen
<input type="checkbox"/> für gewerkschaftliche , parteiliche, staatsbürgerliche, fachliche, kirchliche und sportliche Zwecke für die Hälfte des Teilnahmezeitraums an <input type="checkbox"/> einer gewerkschaftlichen Schulung <input type="checkbox"/> einer gewerkschaftlichen Tagung auf Kreisebene Für die andere Hälfte des Teilnahmezeitraums verwende ich Freizeit (z. B. Arbeitszeitausgleich, Erholungsurlaub, Wochenende etc.)	Arbeitstage (Anzahl)	Arbeitstage (Anzahl)
<input type="checkbox"/> aus persönlichen Anlässen (z. B. wegen schwerer Erkrankung einer oder eines nahen Angehörigen, Umzug aus dienstlichem Anlass, Kur, Sanatoriumsheilbehandlung). Bei Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, ist von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Bescheinigung der Krankenkasse darüber beizufügen, dass kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat. Sofern jedoch ein solcher Anspruch auf Krankengeld besteht, erfolgt die Arbeitsbefreiung unter Wegfall der Bezüge (s. unter II.).	Arbeits- oder Kalendertage (Anzahl)	Arbeits- oder Kalendertage (Anzahl)
<input type="checkbox"/> in anderen Fällen , wie in Feld „Begründung“ dargestellt		
<input type="checkbox"/> für Personalrats- und Ersatzmitglieder für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, die der Personalratsarbeit dienlich sind.		<input type="checkbox"/> Kostenübernahme nach § 37 Abs. 1 NPersVG wird beantragt.

II Antrag auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung unter Wegfall der Bezüge

am/von-bis	Es wird/werden benötigt	Im lfd. Urlaubsjahr in Anspruch genommen
<input type="checkbox"/> aus persönlichen Gründen (z. B. bei Erkrankung eines Kindes - mit Anspruch auf Krankengeld -)	Arbeits- oder Kalendertage (Anzahl)	Arbeits- oder Kalendertage (Anzahl)
<input type="checkbox"/> in anderen Fällen , wie in Feld „Begründung“ dargestellt	Arbeits- oder Kalendertage (Anzahl)	Arbeits- oder Kalendertage (Anzahl)

III Begründung

Ort, Datum, Unterschrift der antragstellenden Person	Zahl der Anlagen	ggf. Vertreterin oder Vertreter (Name, Namenszeichen)

Fett umrandete Felder sind nicht von der antragstellenden Person auszufüllen

Stellungnahme der Beschäftigungsdienststelle bzw. Organisationseinheit	Dienstliche Belange stehen <input type="checkbox"/> nicht entgegen <input type="checkbox"/> entgegen weil
Begründung/Bemerkungen (z. B. zur Auswahlentscheidung), Datum, Unterschrift	
<input type="checkbox"/> siehe Anlage	
Nur bei Lehrkräften: Anzahl der in der Abwesenheitszeit zu ert. Unterrichtsstunden:	Davon entfallen ersatzlos:
Bemerkungen der Genehmigungsbehörde	<input type="checkbox"/> einverstanden <input type="checkbox"/> mit folgender Maßgabe <input type="checkbox"/> nicht einverstanden
Bemerkungen, Namenszeichen, Datum	
<input type="checkbox"/> siehe Anlage	

Sonderurlaub für Aus- und Fortbildung sowie für Sportveranstaltungen (§ 2 Nds. SURIVO bzw. § 5, § 29 Abs. 3 TV-L sowie Gesetz über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports)	46
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Für Beamte sind die Möglichkeiten eines Sonderurlaubs unter Weitergewährung der Bezüge für Aus- und Fortbildung als Fortzubildende, nicht jedoch als Referenten, sowie für bedeutende Sportveranstaltungen in § 2 Nds. SURIVO geregelt. Diese Vorschrift gilt für Beamtinnen und Beamte, für nicht verbeamtete Beschäftigte stellen § 29 Abs. 3 TV-L und § 5 TV-L (bei Aus- und Fortbildungsveranstaltungen) einschlägige Regelungen dar.

Gemeinsam ist den unterschiedlichen in § 2 zusammengefassten Tatbeständen, dass für die Entscheidung ein Ermessen eingeräumt ist. Im Rahmen der Ermessensentscheidung ist eine Abwägung vorzunehmen, ob das Interesse des Dienstherrn an einem unbeeinträchtigten Schulbetrieb hinter dem Interesse der Beamten an einer Beurlaubung zurückstehen kann. In allen Fällen ist Voraussetzung für eine Gewährung des Sonderurlaubs, dass **dienstliche Gründe nicht entgegenstehen**. Es ist also zu prüfen, ob die Erfordernisse des Dienstes im Einzelfall als vorrangig anzusehen sind.

Die dienstlichen Interessen müssen konkret belegbar sein. Die Tatsache, dass Unterrichtsstunden nicht anderweitig ausgeglichen werden können mit der Folge eines nicht hinnehmbaren Unterrichtsausfalls, wird im Allgemeinen eine Ablehnung rechtfertigen. Dies wird z. B. dann der Fall sein, wenn mehrere Lehrkräfte einer Schule gleichzeitig an einer Veranstaltung teilnehmen wollen. In diesen Fällen ist eine an sachlichen und nachvollziehbaren Gesichtspunkten ausgerichtete Auswahl zu treffen.

II. Hinweise zum Verfahren

- a) Hinweise zu § 2 Nr. 1 Nds. SURIVO: Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen sowie an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, wenn die Teilnahme für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen ist**

Ob eine Tagung einem wissenschaftlichen Anspruch genügt, kann im Einzelfall schwierig zu beurteilen sein. Sofern es sich um erziehungswissenschaftliche Veranstaltungen handelt, werden Schulleitungen in aller Regel eine Einschätzung ohne Probleme vornehmen können. In den übrigen Fällen kann ggf. auf den Veranstalter abgestellt werden. Tagungen, Kolloquien etc., die von Hochschulen, Forschungsinstituten oder sonstigen wissenschaftlichen Einrichtungen durchgeführt werden, rechtfertigen die Annahme, dass es sich um eine wissenschaftliche Veranstaltung im Sinne dieser Vorschrift handelt. In den übrigen Fällen kann eine Beurteilung meistens anhand des Tagungsprogramms erfolgen.

Eine berufliche Aus- und Fortbildungsveranstaltung muss Fertigkeiten und Kenntnisse vermitteln, die auf die hauptberufliche Tätigkeit ausgerichtet sind.

Darüber hinaus muss die Veranstaltung für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen sein. Es reicht nicht aus, wenn eine Teilnahme sinnvoll oder wünschenswert ist. Vielmehr ist konkret auf den Tätigkeitsbereich der Antragstellerinnen oder Antragsteller abzustellen und zu prüfen, ob die durch die Teilnahme zu erwerbenden Kenntnisse oder Fähigkeiten auch für die dienstliche Tätigkeit verwendet werden können. Fehlt der unmittelbare Bezug zu dem Tätigkeitsbereich, kann einem Antrag leider nicht entsprochen werden. Allein ein dienstliches Interesse an der Teilnahme reicht nicht aus.

Die Teilnahme an Lehrerfort- und Weiterbildungsveranstaltungen des Niedersächsischen Landesamtes für Lehrerbildung und Schulentwicklung (NiLS), der regionalen Lehrerfortbildung und SCHiLF ist dagegen als Dienstgeschäft anzusehen und deshalb nicht als Sonderurlaubstatbestand zu werten.

Zur Gewährung von Unfallfürsorge hat das Finanzministerium durch RdErl. vom 18. Juni 1998 (SVBl. S. 294) Erläuterungen gegeben. Wichtig ist, dass die Gewährung von Unfallfürsorge danach von der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen abhängig sein kann. Diese müssen von den zuständigen Schulleiterinnen und Schulleiter vor Besuch der Veranstaltung aktenkundig gemacht worden sein.

Das Kultusministerium hat dazu durch Erlass vom 14. Juli 2000 (SVBl. S. 387) die dafür erforderlichen Befugnisse auf die Schulen und Seminare übertragen.

b) Hinweise zu § 2 Nr. 2 Nds. SURIVO: Teilnahme an Prüfungen (Klausurarbeiten und mündliche Prüfungen) nach einer Aus- oder Fortbildung im Sinne von Nr. 1

Nach dieser Vorschrift kann Sonderurlaub nur gewährt werden, wenn auch die Voraussetzungen der Nr. 1 erfüllt sind. Auf die obigen Hinweise wird verwiesen. Auch hier gilt, dass die Prüfung für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen sein muss.

c) Hinweise zu § 2 Nr. 3 Nds. SURIVO: Teilnahme an Veranstaltungen der politischen Bildung

Zur praktischen Handhabung des o. a. Sonderurlaubstatbestandes hat das Innenministerium durch Nr. 1 VV-Nds. SURIVO, Gem. RdErl. vom 6. Januar 2006, (SVBl. S. 61), ausführliche Hinweise gegeben, auf die hiermit verwiesen wird.

d) Hinweise zu § 2 Nr. 4 Nds. SURIVO: Teilnahme an Lehrgängen zur Ausbildung zur Jugendgruppenleiterin oder zum Jugendgruppenleiter

Hierfür kann Beamten Sonderurlaub nur genehmigt werden, wenn die Lehrgänge von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe oder von anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe im Sinne des § 75 SGB VIII durchgeführt werden. In den übrigen Fällen ist der Beamte aufzufordern, eine Anerkennung des Veranstalters als anerkannter Träger der freien Jugendhilfe gem. § 75 SGB VIII vorzulegen, mit der das Vorliegen der Voraussetzungen gem. § 75 SGB VIII belegt werden.

Träger der öffentlichen Jugendhilfe sind in aller Regel Landkreise, kreisfreie Städte und Städte mit eigenem Jugendamt.

Hinweise für nicht verbeamtete Beschäftigte, die als Jugendgruppenleiterinnen oder Jugendgruppenleiter ehrenamtlich tätig werden

Nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 in Verbindung mit § 6 des Gesetzes über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports ist den in der Jugendpflege und im Sport ehrenamtlich tätigen Leiterinnen und Leitern von Jugendgruppen für bestimmte Veranstaltungen Arbeitsbefreiung zu gewähren. Gemäß § 4 Abs. 1 dieses Gesetzes hat die Jugendgruppenleiterin oder der Jugendgruppenleiter **keinen** Anspruch auf Arbeitsverdienst. MF ist jedoch damit einverstanden, dass § 4 Abs. 2 Satz Nds. SURIVO auf nicht verbeamtete Beschäftigte entsprechend

angewandt wird. Danach **können** während einer Freistellung, die für Zwecke der Jugendpflege oder des Jugendsports gesetzlich vorgesehen ist, die Bezüge weitergewährt werden.

e) Hinweise zu § 2 Nr. 5 Nds. SURIVO: Teilnahme an Lehrgängen und Arbeitstagen zur Fortbildung für die Mitarbeit in Einrichtungen der Erwachsenenbildung

Grundsätzlich sollte der verbeamtete Antragsteller hierfür eine Bescheinigung des Veranstalters vorlegen, dass es sich um eine förderungs- oder finanzhilfeberechtigte Landesorganisation oder Landeseinrichtung handelt. Es ist zu beachten, dass Sonderurlaub nur gewährt werden kann, wenn es sich um eine Fortbildung für die Mitarbeit in Einrichtungen der Erwachsenenbildung handelt. Eine Fortbildung, die lediglich in einer Einrichtung der Erwachsenenbildung stattfindet, erfüllt diesen Tatbestand nicht.

f) Hinweise zu § 2 Nr. 7 Nds. SURIVO: Teilnahme an Lehrgängen und Arbeitstagen zur Ausbildung oder Fortbildung von Sportübungsleiterinnen oder Sportübungsleitern

Diese Lehrgänge sind relativ häufig. Die Veranstaltung muss vom Deutschen Sportbund (DSB) oder vom Landessportbund Niedersachsen (LSB) bzw. deren Mitgliedsorganisationen durchgeführt werden. Die Durchführung durch einen anderen Landessportbund rechtfertigt keine Genehmigung von Sonderurlaub.

Nach dieser Vorschrift können auch vom DSB bzw. LSB durchgeführte Schiedsrichter- und Kampfrichterausbildungen genehmigt werden. Nicht ausreichend ist eine Tätigkeit als Betreuerin oder Betreuer.

Arbeitstagen sind nur genehmigungsfähig, wenn sie mindestens auf Bezirksebene stattfinden. Die Teilnahme an Tagungen auf Kreisebene ist danach nicht ausreichend.

g) Hinweise zu § 2 Nr. 8 und 9 Nds. SURIVO: Teilnahme als Aktive oder Aktiver bei sportlichen Wettkämpfen oder als notwendige Begleitperson bei sportlichen Veranstaltungen für behinderte Menschen

Aktive oder Aktiver ist, wer als Sportlerin oder Sportler an den Wettkämpfen teilnimmt. Eine Teilnahme als Kampfrichterin oder Kampfrichter bzw. Betreuerin oder Betreuer ist nicht ausreichend. Erforderlich ist eine Nominierung durch einen dem Deutschen Sportbund angeschlosse-

nen Verband oder Verein. Eine freiwillige Teilnahme an einem Wettkampf, der z. B. gleichzeitig einen Endkampf um eine deutsche Meisterschaft darstellt, ist nicht ausreichend. Für die Teilnahme an Qualifikationswettkämpfen oder Vorläufen bei deutschen Meisterschaften kann Sonderurlaub ebenfalls nicht gewährt werden. Dieser Tatbestand ermöglicht auch keinen Sonderurlaub für die Teilnahme an so genannten „Alters- oder Seniorenklassen“.

h) Hinweise zu § 2 Nr. 10 Nds. SURIVO: Teilnahme von sportfachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Durchführung der sportlichen Veranstaltungen des Deutschen und des Niedersächsischen Turnfestes

Sonderurlaub kann nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewährt werden, die in sportfachlicher Weise an der Durchführung der sportlichen Veranstaltungen beteiligt sind. Sonderurlaub für den Besuch oder die Teilnahme an Turnfesten kann nicht gewährt werden. Ebenso wenig kann eine Genehmigung zur Teilnahme an Landessportfesten außerhalb Niedersachsens erfolgen.

III. Beispiel

Die Teilnahme **als Zuschauerin oder Zuschauer** an Olympischen Spielen stellt keinen gewichtigen oder schutzwürdigen Grund im Sinne der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung dar, der eine Beurlaubung rechtfertigt.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 2 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SURIVO),
- Nr. 1 VV-Nds. SurIVO,
- § 5 TV-L,
- § 29 TV-L,
- Gesetz über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports vom 29. Juni 1962 (Nds. GVBl. S. 74), in der Fassung vom 25. Mai 1980 (Nds. GVBl. S. 147)

§ 2 Nds. SUrIVO

Urlaub für Aus- und Fortbildung sowie für Sportveranstaltungen

Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge kann, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, erteilt werden für die Teilnahme

1. an wissenschaftlichen Tagungen sowie an beruflichen Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, wenn die Teilnahme für die dienstliche Tätigkeit von Nutzen ist;
2. an Prüfungen (Klausurarbeiten und mündliche Prüfungen) nach einer Aus- oder Fortbildung im Sinne von Nummer 1;
3. an Veranstaltungen der politischen Bildung, wenn
 - a) die Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 bis 5 des Niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetzes sowie des § 2 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1 bis 4 und des § 3 der Verordnung zur Durchführung des Niedersächsischen Bildungsgesetzes erfüllt sind oder
 - b) sie im Ausland stattfinden und mit Rücksicht auf die politische Situation und die Beziehungen zu dem jeweiligen Land besonders förderungswürdig sind;
4. an Lehrgängen zur Ausbildung zur Jugendgruppenleiterin oder zum Jugendgruppenleiter, die von Trägern der öffentlichen Jugendhilfe oder von anerkannten Trägern der freien Jugendhilfe im Sinne des § 75 des Achten Buches Sozialgesetzbuch durchgeführt werden;
5. an Lehrgängen und Arbeitstagungen zur Fortbildung für die Mitarbeit in Einrichtungen der Erwachsenenbildung; die von förderungs- oder finanzhilfeberechtigten Landesorganisationen oder Landeseinrichtungen durchgeführt werden;
6. an evangelischen und katholischen Arbeitstagungen im Rahmen der Polizeiseelsorge;
7. an Lehrgängen und Arbeitstagungen zur Ausbildung oder Fortbildung von Sportübungsleiterinnen oder Sportübungsleitern und Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern in den Bezirks-, Landes- und Bundessportverbänden, die vom Deutschen Sportbund oder vom Landes-sportbund Niedersachsen oder deren Mitgliedsorganisationen durchgeführt werden;
8. als Aktive oder Aktiver bei
 - a) Olympischen Spielen oder den dazugehörigen Vorbereitungsveranstaltungen auf Bundesebene,
 - b) sportlichen Welt- oder Europameisterschaften oder Europapokal-Wettbewerben,
 - c) internationalen sportlichen Länderwettkämpfen,
 - d) Endkämpfen um deutsche sportliche Meisterschaften,sofern es sich um die Jugend-, Junioren- oder Hauptwettkampfklasse handelt und eine entsprechende Benennung von einem dem Deutschen Sportbund angeschlossenen Verband oder Verein erfolgt ist;

9. als Aktive oder Aktiver oder als notwendige Begleitperson bei sportlichen Veranstaltungen für behinderte Menschen, wenn die Veranstaltung und die Benennungen denen nach Nummer 8 entsprechen;
10. von sportfachlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Durchführung der sportlichen Veranstaltungen des Deutschen und Niedersächsischen Turnfestes, wenn eine entsprechende Benennung durch den Deutschen Turner-Bund oder den Niedersächsischen Turner-Bund erfolgt ist.

Nr. 1 VV-Nds. SURIVO

I.

Zur Anwendung der Nds. SURIVO werden folgende Hinweise gegeben:

1.

Zu § 2 Nr. 3 - Sonderurlaub für die Teilnahme an Veranstaltungen der politischen Bildung –

1.1

Eine Veranstaltung der politischen Bildung liegt vor, wenn sie dem Ziel dient, das staatsbürgerliche Engagement zu fördern, das Verstehen des politischen, zivilisatorischen und sozialen Umfeldes zu steigern, die staatspolitischen Gegebenheiten der Umwelt und Werte einer freiheitlich-demokratischen Grundordnung verständlich zu machen, damit das Verantwortungsbewusstsein und die Fähigkeit, diesem Verständnis gemäß zu handeln, gestärkt werden.

1.2

Sonderurlaubsanträge für die Teilnahme an Veranstaltungen der politischen Bildung sind der für die Entscheidung zuständigen Stelle so rechtzeitig vor Urlaubsbeginn vorzulegen, dass die Anspruchsvoraussetzungen ggf. unter Einschaltung der Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. geprüft werden können.

1.3

Bei der Veranstaltung der politischen Bildung, die

- a) vom Bund, von einem Land oder von einer der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts im Inland oder am Sitz der Institutionen der EU durchgeführt wird, ist in der Regel davon auszugehen, dass die

Voraussetzungen des § 2 Nr. 3 Buchst. a Nds. SUrlVO erfüllt sind; bei Zweifeln stellt die für die Erteilung von Sonderurlaub zuständige Stelle das Einvernehmen mit der Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. her;

- b) im Inland von anderen als den in Buchstabe a genannten Trägern durchgeführt wird, stellt die Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. auf Antrag des Trägers fest, ob die Voraussetzungen des § 2 Nr. 3 Buchst. a Nds. SUrlVO erfüllt sind; einer solchen Feststellung bedarf es nicht, wenn bereits eine Anerkennung der Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. nach § 10 NBildUG vorliegt, die ausdrücklich eine Feststellung nach § 2 Nr. 3 Buchst. a Nds. SUrlVO einschließt;
- c) im Ausland stattfindet, stellt die Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. fest, ob eine besondere Förderungswürdigkeit nach § 2 Nr. 3 Buchst. b Nds. SUrlVO vorliegt. Diese Feststellung orientiert sich an der politischen Situation und der Beziehungen zu dem jeweiligen Land. Sie umfasst auch die Prüfung, ob die Sonderurlaubsbedingungen auch bei der Durchführung im Inland (§ 2 Nr. 3 Buchst. a Nds. SUrlVO) erfüllt wären. Es ist insbesondere erforderlich, dass im Rahmen der Veranstaltung ein einheitliches Thema erarbeitet wird, das durch Eindrücke vor Ort vertieft werden kann, wobei allgemeine Eindrücke von der Situation des besuchten Landes und die Vermittlung allgemeiner Kenntnisse über die dortigen politischen und sozialen Verhältnisse nicht ausreichend sind.

Die in den Buchstaben b und c vorgesehene Entscheidung der Agentur für freie Erwachsenenbildung e.V. ist dem Sonderurlaubsantrag beizufügen.

1.4

Sonderurlaub darf auf Grundlage einer Feststellung nach Nummer 1.3 im zulässigen Umfang nur erteilt werden, wenn und soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 5 TV-L

Qualifizierung

(1) ¹Ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen liegen im gemeinsamen Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern. ²Qualifizierung dient der Steigerung von Effektivität und Effizienz des öffentlichen Dienstes, der Nachwuchsförderung und der Steigerung von beschäftigungsbezogenen Kompetenzen. ³Die Tarifvertragsparteien verstehen Qualifizierung auch als Teil der Personalentwicklung.

(2) ¹Vor diesem Hintergrund stellt Qualifizierung nach diesem Tarifvertrag ein Angebot dar. ²Aus ihm kann für die Beschäftigten kein individueller Anspruch außer nach Absatz 4 abgeleitet werden. ³Es kann durch freiwillige Betriebsvereinbarung wahrgenommen und näher ausgestaltet werden. ⁴Entsprechendes gilt für Dienstvereinbarungen im Rahmen der personalvertretungsrechtlichen Möglichkeiten. ⁵Weitergehende Mitbestimmungsrechte werden dadurch nicht berührt.

(3) ¹Qualifizierungsmaßnahmen sind

- a) die Fortentwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen für die übertragenen Tätigkeiten (Erhaltungsqualifizierung),
- b) der Erwerb zusätzlicher Qualifikationen (Fort- und Weiterbildung),
- c) die Qualifizierung zur Arbeitsplatzsicherung (Qualifizierung für eine andere Tätigkeit; Umschulung) und
- d) die Einarbeitung bei oder nach längerer Abwesenheit (Wiedereinstiegsqualifizierung).

²Die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme wird dokumentiert und den Beschäftigten schriftlich bestätigt.

(4) ¹Beschäftigte haben - auch in den Fällen des Absatzes 3 Satz 1 Buchstabe d - Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft. ²In diesem wird festgestellt, ob und welcher Qualifizierungsbedarf besteht. ³Dieses Gespräch kann auch als Gruppengespräch geführt werden. ⁴Wird nichts anderes geregelt, ist das Gespräch jährlich zu führen.

(5) Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen gelten als Arbeitszeit.

(6) ¹Die Kosten einer vom Arbeitgeber veranlassten Qualifizierungsmaßnahme - einschließlich Reisekosten - werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. ²Ein möglicher Eigenbeitrag wird in einer Qualifizierungsvereinbarung geregelt. ³Die Betriebsparteien sind gehalten, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. ⁴Ein Eigenbeitrag der Beschäftigten kann in Geld und/oder Zeit erfolgen.

(7) ¹Für eine Qualifizierungsmaßnahme nach Absatz 3 Satz 1 Buchstabe b oder c kann eine Rückzahlungspflicht der Kosten der Qualifizierungsmaßnahme in Verbindung mit der Bindung der/des Beschäftigten an den Arbeitgeber vereinbart werden. ²Dabei kann die/der Beschäftigte verpflichtet werden, dem Arbeitgeber Aufwendungen oder Teile davon für eine Qualifizierungsmaßnahme zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der/des Beschäftigten endet. ³Dies gilt nicht, wenn die/der Beschäftigte nicht innerhalb von sechs Monaten entsprechend der erworbenen Qualifikation durch die Qualifizierungsmaßnahme beschäftigt wird, oder wenn die Beschäftigte wegen Schwangerschaft oder Niederkunft gekündigt oder einen Auflösungsvertrag geschlossen hat. ⁴Die Höhe des Rückzahlungsbetrages und die Dauer der Bindung an den Arbeitgeber müssen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

(8) Gesetzliche Förderungsmöglichkeiten können in die Qualifizierungsplanung einbezogen werden.

(9) Für Beschäftigte mit individuellen Arbeitszeiten sollen Qualifizierungsmaßnahmen so angeboten werden, dass ihnen eine gleichberechtigte Teilnahme ermöglicht wird.

§ 29 TV-L

Arbeitsbefreiung

(1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartner-

schaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils

- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund ein Arbeitstag,
an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in dem- ein Arbeitstag im
selben Haushalt lebt, Kalenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht ein Arbeitstag im
vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr Kalenderjahr bis zu
kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder vier Arbeitstage im
bestanden hat, Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte des- bis zu vier Ar-
halb die Betreuung ihres Kindes, das das beitstage im Ka-
8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder we- lenderjahr.
gen körperlicher, geistiger oder seelischer Behin-
derung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen
müssen,

²Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn erforderliche nach-
diese während der Arbeitszeit erfolgen muss gewiesene Abwe-
senheitszeit ein-
schließlich erfor-
derlicher Wegezei-
ten.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung,

wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) ¹Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Gesetz über die Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports vom 29. Juni 1962 (Nds. GVBl. S. 74), in der Fassung vom 25. Mai 1980 (Nds. GVBl. S. 147)

§ 1

(1) Den in der Jugendpflege und im Sport ehrenamtlich tätigen Leitern von Jugendgruppen und deren Helfern (Jugendgruppenleitern), die bei einem privaten Arbeitgeber beschäftigt sind, ist unter den Voraussetzungen der Absätze 2 bis 4 Arbeitsbefreiung zu gewähren für

1. die leitende oder helfende Tätigkeit bei Freizeit- und Sportveranstaltungen mit Kindern und Jugendlichen, bei Reisen und Wanderungen von Jugendgruppen sowie bei sonstigen Veranstaltungen, zu denen Kinder und Jugendliche in Zeltlagern, Jugendherbergen, Jugendheimen oder ähnlichen Einrichtungen zusammenkommen,
2. die Teilnahme an Arbeitstagen, Lehrgängen und Kursen zu ihrer Ausbildung, Fortbildung und Unterrichtung in Fragen der Jugendpflege und des Sports,
3. Veranstaltungen, die der gesamtdeutschen oder der internationalen Begegnung Jugendlicher dienen,
4. die besondere Betreuung von Kindern und Jugendlichen bei Veranstaltungen der Familienbildung und -erholung.

(2) Die Jugendgruppenleiter müssen Inhaber eines Jugendgruppenleiterausweises sein, den die für ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt zuständige Behörde ausgestellt hat, es sei denn, sie nehmen an einer Veranstaltung im Sinne des Absatzes 1 Nr. 2 teil, die zum Erwerb des Jugendgruppenleiterausweises führt.

(3) Die Veranstaltung, für die die Arbeitsbefreiung in Anspruch genommen wird, muss von einer Behörde, einer Kirche, einem Mitgliedsverband der Landesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen oder von einem gemäß § 9 des Gesetzes für Jugendwohlfahrt in Verbindung mit § 17 des Gesetzes zur Ausführung des Gesetzes für Jugendwohlfahrt anerkannten Träger der freien Jugendhilfe oder einem dem Landessportbund Niedersachsen angehörenden Sportverband durchgeführt werden. Veranstaltungen anderer Träger müssen von der für den Sitz des Veranstalters zuständigen Behörde als förderungswürdig anerkannt worden sein.

(4) Der Arbeitsbefreiung darf kein dringendes betriebliches Interesse entgegenstehen.

§ 2

Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht für höchstens zwölf Werktage im Kalenderjahr. Die Arbeitsbefreiung kann auf höchstens drei Veranstaltungen im Jahr verteilt werden und ist auf das nächste Jahr nicht übertragbar.

§ 3

(1) Der Arbeitgeber gewährt die Arbeitsbefreiung auf Antrag des Jugendgruppenleiters.

(2) Der Antrag auf Arbeitsbefreiung ist dem Arbeitgeber spätestens einen Monat vor Beginn der Arbeitsbefreiung vorzulegen. Der Arbeitgeber kann einen Nachweis darüber verlangen, dass die Voraussetzungen des § 1 Abs. 3 vorliegen; für die Beibringung des Nachweises gilt die in Satz 1 genannte Frist nicht.

(3) Die Beteiligung des Betriebsrats oder des Personalrats richtet sich nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15. Januar 1972 (Bundesgesetzbl. I S. 13), zuletzt geändert durch Artikel 238 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch vom 2. März 1974 (Bundesgesetzbl. I S. 469), beziehungsweise des Personalvertretungsgesetzes für das Land Niedersachsen ⁽¹⁾ in der Fassung vom 24. April 1972 (Nds. GVBl. S. 231), zuletzt geändert durch § 170 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes vom 1. Juni 1978 (Nds. GVBl. S. 473).

(1) *Red. Anm.:*

nunmehr Nds. PersVG i.d.F. vom 2.3.1994

§ 4

(1) Für die Dauer der Arbeitsbefreiung hat der Jugendgruppenleiter keinen Anspruch auf Arbeitsverdienst.

(2) Den Jugendgruppenleitern, die auf Grund dieses Gesetzes Arbeitsbefreiung erhalten, dürfen daraus Nachteile in ihrem Beschäftigungsverhältnis nicht erwachsen. Dies gilt auch für die Berechnung der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses.

§ 5

Zuständige Behörde im Sinne dieses Gesetzes sind als Jugendamt die Landkreise und kreisfreien Städte sowie die kreisangehörigen Städte, die ein Jugendamt errichtet haben.

§ 6

Auf ehrenamtlich tätige Jugendgruppenleiter, die als Beamte, Richter, Angestellte oder Arbeiter im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, finden die Vorschriften dieses Gesetzes entsprechende Anwendung. Weitergehende Vorschriften des öffentlichen Dienstrechts bleiben unberührt.

§ 7

Dieses Gesetz tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft.

Sonderurlaub für Zwecke der Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Organisationen und Verbände (§ 3 Nds. SUrIVO bzw. § 29 Abs. 4 TV-L)	47
---	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Die Lehrkräfte haben die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Genehmigungstatbestandes glaubhaft darzulegen. Die Berufung auf z. B. gewerkschaftliche oder berufsverbandliche Zwecke ist nicht ausreichend. Art, Ort, Dauer der Veranstaltung sowie Funktion des Antragstellers sind durch entsprechende Unterlagen (z. B. persönliche Einladungen) nachzuweisen.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Hinweise zu § 3 Abs. 1 Nds. SUrIVO: Urlaub für Zwecke der Gewerkschaften

Die Vorschrift bezieht sich nicht nur auf gewerkschaftliche Veranstaltungen, sondern gilt ebenso für Veranstaltungen der Berufsverbände. Sie ist als „Soll-Regelung“ ausgestaltet, d. h., dass ein Sonderurlaub in der Regel zu genehmigen ist, wenn **dringende dienstliche Gründe** einer Genehmigung nicht entgegenstehen. Dringende dienstliche Gründe werden nur im Ausnahmefall gegeben sein, wenn durch die Gewährung eines Sonderurlaubs die dienstlichen Belange nachhaltig betroffen sind. Ein Unterrichtsausfall allein wird in aller Regel eine Versagung nicht rechtfertigen können. Es müssen vielmehr weitere Beeinträchtigungen hinzukommen. Ein Sonderurlaub könnte u. a. versagt werden, wenn an einer während der Unterrichtszeit stattfindenden Veranstaltung einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes ein größerer Teil des Kollegiums teilnehmen möchte und dadurch die Unterrichtsversorgung nachhaltig beeinträchtigt wird.

In der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung sind abschließend die Veranstaltungen aufgezählt, für die eine Freistellung für gewerkschaftliche oder berufsverbandliche Zwecke erfolgen kann. Gleiches gilt für den genannten Personenkreis; so finden z. B. so genannte „Gastdelegierte“ keine Erwähnung und sind daher nicht sonderurlaubsberechtigt.

Für eine Teilnahme an Tagungen auf Kreisebene oder an Schulungen der Gewerkschaften und Berufsverbände wird Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge lediglich für die Hälfte des Teilnahmezeitraums gewährt. Im Übrigen ist Freizeit einzubringen. Ggf. können die Lehr-

kräfte dann Arbeitszeitausgleich im Rahmen des flexiblen Unterrichtseinsatzes gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 ArbZVO-Lehr in Anspruch nehmen.

Gewerkschaften organisieren häufig pädagogische Fortbildungsveranstaltungen. Hier ist eine Abgrenzung erforderlich zwischen Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke (§ 3 Nds. SUrlVO) und Sonderurlaub für Aus- und Fortbildung (§ 2 Nds. SUrlVO). Um Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke handelt es sich nur, wenn die Veranstaltung rein gewerkschaftliche Themen (z.B. Delegiertenversammlung, Schulung von Gewerkschaftsmitgliedern u. ä.) beinhaltet. Sobald die Gewerkschaft nur als Organisator in Erscheinung tritt, aber z. B. Fortbildung im Vordergrund steht, fällt die Veranstaltung nicht unter den Tatbestand „Sonderurlaub für gewerkschaftliche Zwecke“. Dies hat zur Folge, dass für derartige Veranstaltungen auf Kreisebene Sonderurlaub für den gesamten Zeitraum bewilligt werden kann und nicht die Regelung des § 3 Abs. Nr. 3 i.V.m. Abs. 1 letzter Satz Nds. SUrlVO (Hälfte des Teilnahmezeitraums) zum Tragen kommt.

Für nicht verbeamtete Beschäftigte gilt **§ 29 Abs. 4 TV-L**. Eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Teilnahme an Tagungen kann gem. § 29 Abs. 4 TV-L lediglich den gewählten Vertreterinnen und Vertretern der Bezirks-, der Landesbezirks-, der Landesfachbereichs-, Bundesfachbereichs-, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates bzw. entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften gewährt werden. Tarifbeschäftigte, die Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Aktivitäten beantragen, haben eine Einladung der Gewerkschaft vorzulegen, aus der sich eine der in § 29 Abs. 4 TV-L genannten Funktionen ergibt.

Laut TdL-Durchführungshinweisen mit Ergänzungen Niedersachsens beträgt die Höchstdauer der Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke in der Fünftageweche jetzt 6,67 Arbeitstage. Diese Klarstellung ist darauf zurückzuführen, dass die tarifvertragliche Regelung des § 29 Abs. 4 auf einer Sechstageweche beruht.

b) Hinweise zu § 3 Abs. 2 Nds. SUrlVO

Hier „kann“ Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub gewährt werden, wenn **dienstliche Gründe** nicht entgegenstehen. Bezüglich des auszuübenden Ermessens wird auf die Ausführungen zu § 2 verwiesen.

Allerdings ist die Gewährung von Sonderurlaub, von einzelnen Ausnahmen abgesehen, grundsätzlich nur vorgesehen, wenn die Bediensteten eine bestimmte - in der Regel überörtliche - Funktion wahrnehmen.

c) Hinweise zu § 3 Abs. 2 Nr. 5 SUrIVO

Im Gegensatz zu früheren Regelungen kann für die bloße Teilnahme am Evangelischen Kirchentag, Deutschen Katholikentag oder Ökumenischen Kirchentag Sonderurlaub nicht mehr genehmigt werden. Vielmehr wird eine aktive Mitwirkung an Veranstaltungen gefordert. Im Einzelfall werden die Beamten durch Vorlage einer Bescheinigung der zuständigen kirchlichen Stelle nachzuweisen haben, an welchem Angebot sie aktiv gestaltend beteiligt sind. Darüber hinaus kann den Lehrkräften Sonderurlaub gewährt werden, die Religionsunterricht erteilen. Die Dauer ist auf das erforderliche Maß, längstens auf die Gesamtdauer zu beschränken.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 3 Nds. SUrIVO,
- § 29 TV-L,
- TdL-Durchführungshinweise zu § 29 TV-L (Auszug)

§ 3 Nds. SUrIVO

Urlaub für Zwecke der Gewerkschaften, Parteien, Kirchen, Organisationen und Verbände

(1) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll erteilt werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme

1. an Sitzungen eines Bundes-, Landes-, Bezirks- oder Kreisvorstandes einer Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes als Mitglied des Vorstandes,
2. an Tagungen von Gewerkschaften oder Berufsverbänden auf internationaler, Bundes-, Landes- oder Bezirksebene als Vorstandsmitglied oder als Delegierte oder Delegierter,
3. an Tagungen auf Kreisebene oder an Schulungen der Gewerkschaften oder Berufsverbände,

4. an Beteiligungsgesprächen nach § 104 NBG und an Verhandlungen über Vereinbarungen nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes auf Anforderung einer beteiligten Gewerkschaft oder eines Berufsverbandes.

Im Falle des Satzes 1 Nr. 3 wird Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge lediglich für die Hälfte des Teilnahmezeitraums erteilt.

(2) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge kann erteilt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, für die Teilnahme

1. an Sitzungen eines Bundes-, Landes- oder Bezirksparteivorstandes als Mitglied des Vorstandes;
2. an Bundes- oder Landesparteitagen als Mitglied des Vorstandes oder als Delegierte oder als Delegierter;
3. an Sitzungen der Verfassungsorgane, kirchlichen Gerichte oder überörtlichen Verwaltungsgremien der Kirchen oder vergleichbarer Gremien der sonstigen öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften als Mitglied des Organs oder Gremiums;
4. an überörtlichen Tagungen der Kirchen oder sonstiger öffentlich-rechtlicher Religionsgesellschaften als Delegierte oder Delegierter der Kirchenleitung oder der obersten Leitung der Religionsgesellschaft oder als Mitglied eines Verwaltungsgremiums;
5. am Deutschen Evangelischen Kirchentag, Deutschen Katholikentag oder Ökumenischen Kirchentag
 - a) für die aktive Mitwirkung an Kirchentagsveranstaltungen, wenn die Mitwirkung von der zuständigen kirchlichen Stelle bescheinigt wird und
 - b) für Lehrkräfte, die Religionsunterricht erteilen;
6. an Arbeitstagungen überörtlicher Organisationen zur Betreuung behinderter Personen auf Bundes- oder Landesebene als Mitglied eines Vorstandes der Organisation;
7. an Kongressen oder Vorstandssitzungen internationaler Sportverbände, denen der Deutsche Sportbund oder ein ihm angeschlossener Sportverband angehört, als Delegierte oder Delegierter oder Vorstandsmitglied;
8. an Mitgliederversammlungen und Vorstandssitzungen des Nationalen Olympischen Komitees, des Deutschen Sportbundes und ihm angeschlossener Sportverbände auf Bundes- oder Landesebene als Mitglied des jeweiligen Gremiums.

§ 29 TV-L

Arbeitsbefreiung

(1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr bis zu keinem Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder vier Arbeitstage im Kalenderjahr bestanden hat, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte des- bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr innerhalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,

²Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäf-

tigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn erforderliche nachdiese während der Arbeitszeit erfolgen muss gewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(4) ¹Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Auszug: TdL-Durchführungshinweise zu § 29 TV-L

Die **Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke** wurde um die Landesfachbereichsvorstände erweitert und die Dauer der Arbeitsbefreiung auf acht Werktage angehoben (§ 29 Abs. 4).

Die Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke ist unverändert nach Werktagen bemessen und bezieht sich folglich – wie auch der gesetzliche Mindesturlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz – auf die Sechstageswoche. Wegen der heute üblichen Fünftageswoche ist eine Umrechnung in Arbeitstage erforderlich. Da der TV-L hierfür keine Berechnungsformel vorsieht, sind die vom Bundesarbeitsgericht zur Bestimmung der individuellen gesetzlichen Urlaubsdauer entwickelten Grundsätze entsprechend anzuwenden (vgl. u. a. BAG vom 14. Januar 1992 – 9 AZR 148/91 –). Danach beträgt die **Höchstdauer der Arbeitsbefreiung für gewerkschaftliche Zwecke in der Fünftageswoche jetzt 6,67 Arbeitstage** (Freistellungsanspruch geteilt durch sechs Werktage, multipliziert mit fünf Arbeitstagen). Die Bruchteile ergeben sich auf Grund der geänderten Freistellungsdauer von jetzt acht Werktagen. Mangels einer einschlägigen gesetzlichen oder tariflichen Rundungsvorschrift ist für gewerkschaftliche Zwecke daher ggf. auch stundenweise Arbeitsbefreiung zu gewähren.

Urlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten (§ 4 Nds. SURIVO bzw. § 29 Abs. 2 TV-L)	48
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Nach § 4 Nds. SURIVO können Beamtinnen und Beamte unter Fortzahlung der Bezüge beurlaubt werden. Für nicht verbeamtete Beschäftigte besteht unter den in § 29 Abs. 2 TV-L genannten Voraussetzungen der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts und bestimmter Zulagen nur insoweit, als die Beschäftigten nicht Ansprüche auf Ersatz dieses Entgelts geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Stehen den Beschäftigten Ersatzansprüche zu, haben sie diese geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an das NLBV abzuführen.

Das NLBV strebt an, für Beschäftigte die als Schöffinnen oder Schöffen, Zeuginnen oder Zeugen, Sachverständige einen gerichtlichen Termin wahrnehmen, mit den Justizkassen eine interne Verrechnung vorzunehmen. Die Schulleiterinnen und Schulleiter haben deshalb mitzuteilen, wie viele Unterrichtsstunden die Beschäftigten aufgrund der gerichtlichen Termine nicht erteilt haben.

Urlaub für die Wahrnehmung kommunaler Mandate ist nicht nach § 4 Nds. SURIVO, sondern nach § 108b Abs. 3 NBG zu erteilen.

II. Hinweise zum Verfahren

Der Anspruch auf Urlaub besteht nur bei der Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten, also solcher, die grundsätzlich jeden Staatsbürger treffen können (z. B. ehrenamtliche Richter- oder Schöffentätigkeit) und nur, soweit die Dienstbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist.

So zählt beispielsweise nicht zu den allgemeinen staatsbürgerlichen Pflichten die Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, auch wenn sie nicht durch private Angelegenheiten des Betroffenen veranlasst sind. Eine Ausnahme gilt jedoch dann, wenn die Lehrkraft in Angelegenheiten Dritter als Zeuge oder Sachverständiger geladen ist.

Auch dringende schulische Gründe rechtfertigen eine Ablehnung des Sonderurlaubs nicht.

Die Freistellung vom Dienst für Ausbildungsveranstaltungen des Zivil-, Katastrophen- und Brandschutzes ist spezialgesetzlich vorgeschrieben (THW-Helferrechtsgesetz, Niedersächsisches Katastrophenschutzgesetz, Niedersächsisches Brandschutzgesetz). Sofern die Weitergewährung der Bezüge nicht bereits spezialgesetzlich (THW-Helferrechtsgesetz) vorgesehen ist, gewährleistet § 4 Abs. 2 Satz 1 Nds. SUrIVO, dass die Freistellung von Beamten für die o. a. Ausbildungsveranstaltungen unter Fortzahlung der Bezüge erfolgt.

Eine Begrenzung der Urlaubsdauer auf fünf Werktage unter gleichzeitiger Anrechnung auf andere Urlaube ist im Gegensatz zu früheren Regelungen nicht mehr vorgesehen.

Nicht unter diese Vorschrift fallen die Heranziehung zum freiwilligen Sanitätsdienst und die Teilnahme an freiwilligen dienstlichen Veranstaltungen im Sinne des § 1 Abs. 1 Soldatengesetz, da es an der gesetzlichen Verpflichtung zur Freistellung mangelt. Lediglich bei der Teilnahme an Wehrübungen ist die Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge vorgesehen (§ 9 Arbeitsplatzschutzgesetz). Bei darüber hinausgehenden Urlaubstatbeständen sind die Bediensteten auf andere Möglichkeiten wie z. B. Zeitausgleich (bzw. bei Lehrkräften das Instrument des flexiblen Unterrichtseinsatzes) zu verweisen. Auch wäre in diesen Fällen Urlaub ohne Bezüge nach § 11 Abs. 1 Nds. SUrIVO bzw. § 28 TV-L möglich.

Bei einer Freistellung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports stellt das Gesetz über die Arbeitsbefreiung für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports vom 29. Juni 1962 in der Fassung vom 25. Mai 1980 JArbBefrG die Rechtsgrundlage für Jugendgruppenleiterinnen und Jugendgruppenleiter dar. Sie gilt insoweit sowohl für nicht verbeamtete Beschäftigte wie für Beamte (vgl. § 6 JArbBefrG).

Während einer Freistellung, die für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports gesetzlich vorgesehen ist, können Beamte gem. § 4 Abs. 2 Satz 2 Nds. SUrIVO die Bezüge weitergewährt werden. MF hat sich damit einverstanden erklärt, § 4 Abs. 2 Satz 2 Nds. SUrIVO entsprechend auf nicht verbeamtete Beschäftigte anzuwenden.

§ 4 Abs. 3 Nds. SUrIVO regelt den Urlaub von Beamten zur Ausübung freiwilliger ehrenamtlicher Tätigkeiten im öffentlichen Bereich. Damit soll u. a. die Möglichkeit eingeräumt werden, ehrenamtliches Engagement in kommunalen Körperschaften zu unterstützen. Für die kommunale

Mandatstätigkeit existieren allerdings besondere Regelungen. Ein Anspruch auf Sonderurlaub nach Abs. 3 besteht nicht. Vielmehr bietet die „Kann-Regelung“ eine Handhabe, Urlaub bei entgegenstehenden dienstlichen Gründen abzulehnen.

III. Beispiele

Für einen privaten Gerichtstermin, wie z. B. anlässlich einer Scheidung, kann (auch) nach § 4 Nds. SUrlVO kein Sonderurlaub gewährt werden.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 4 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO)
- § 29 TV-L

§ 4 Nds. SUrlVO

Urlaub zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten

(1) Zur Erfüllung allgemeiner staatsbürgerliche Pflichten ist, soweit die Dienstbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist, erforderlicher Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge zu erteilen.

(2) Während einer Freistellung, die für Ausbildungsveranstaltungen von Organisationen des Zivilschutzes, des Katastrophenschutzes und des Brandschutzes gesetzlich vorgesehen ist, werden die Bezüge weitergewährt. Während einer Freistellung, die für Zwecke der Jugendpflege und des Jugendsports gesetzlich vorgesehen ist, können die Bezüge weitergewährt werden.

(3) Besteht zur Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit im öffentlichen Bereich keine Verpflichtung, so kann Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge erteilt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

§ 29 TV-L

Arbeitsbefreiung

(1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Partnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Partnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte des- bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr innerhalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen,

²Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeit während der Arbeitszeit erfolgen muss

ten.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten

Protokollerklärung zu § 29 Absatz 3 Satz 2:

Zu den "begründeten Fällen" können auch solche Anlässe gehören, für die kein Anspruch auf Arbeitsbefreiung besteht (zum Beispiel Umzug aus persönlichen Gründen).

(4) ¹Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.

(5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.

(6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt

Dauer des Urlaubs nach den §§ 2, 3 und 4 Abs. 3 (§ 5 Nds. SUrlVO)	49
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Bei der Gewährung von Sonderurlaub aufgrund der o. a. Regelungen ist zu beachten, dass privates Engagement der Beamtinnen und Beamten aus öffentlichen Kassen alimentiert wird. Vor dem Hintergrund der damit verbundenen haushaltsmäßigen Belastungen, ist die Gewährung des Sonderurlaubes auf das angemessene und notwendige Maß zu begrenzen.

Für nicht verbeamtete Beschäftigte findet § 5 Nds. SUrlVO keine Anwendung. Zeitliche Höchstgrenzen sind den entsprechenden Rechtsgrundlagen, wie z. B. § 28 oder § 29 TV-L, zu entnehmen.

Nicht anzuwenden ist § 5 Nds. SUrlVO zudem im Hinblick auf die Ableistung der Wehrpflicht oder des Zivildienstes. In diesen Fällen sind die Bediensteten nach den Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes kraft Gesetzes beurlaubt. Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt es sich jedoch, dieses mit einer späteren Verfügung festzustellen.

2. Hinweise zum Verfahren

a) Hinweise zur Anwendung des § 5 Abs. 1 Nds. SUrlVO

Im Hinblick auf die Höchstdauer von Sonderurlaub sieht die Regelung eine Zusammenfassung der Sonderurlaubstatbestände der §§ 2, 3 und 4 Abs. 3 Nds. SUrlVO vor. Grundsätzlich darf die Gesamtdauer höchstens fünf Arbeitstage betragen, nur in Ausnahmefällen sind zehn Tage möglich. Die Entscheidung, ob ausnahmsweise zehn Arbeitstage als Sonderurlaub gewährt werden können, obliegt den Schulleiterinnen und Schulleitern. Die Entscheidung muss auf sachlich nachvollziehbaren Gründen basieren, gleiche Sachverhalte sind gleich zu behandeln. Dabei muss jedoch sichergestellt sein, dass die Beurlaubungspraxis in der Schule das in der Sonderurlaubsverordnung vorgegebene Regel-Ausnahme-Verhältnis nicht aushöhlt.

Beurlaubungen für weniger als einen Arbeitstag, für Anhörungen nach § 104 NBG (Beteiligung der Gewerkschaften und Berufsverbände im Gesetzgebungsverfahren) und für eine Teilnahme

an Verhandlungen über Vereinbarungen nach § 81 NPersVG werden auf die Höchstdauer nicht angerechnet.

b) Hinweise zur Anwendung des § 5 Abs. 2 Nds. SUrlVO

Durch Teilzeitbeschäftigung ist es auch im Schuldienst möglich, dass die Arbeitszeit ungleichmäßig auf die Woche verteilt wird, so dass die Arbeitswoche also nicht fünf Tage umfasst (vgl. den Erlass des Kultusministeriums vom 30. Dezember 2004 – Teilzeitbeschäftigung nach §§ 80a und 87a NBG für Lehrkräfte, SVBl. 2005, S. 14). Bei Vollbeschäftigten ist in der Regel von einer 5-Tage-Woche auszugehen.

Diese Vorschrift regelt die Zahl der höchstens zustehenden Urlaubstage bei Abweichungen von der 5-Tage-Woche.

c) Hinweise zur Anwendung des § 5 Abs. 3 Nds. SUrlVO

Durch diese Regelung kann in besonderen Ausnahmefällen eine über die Ausnahmeregelung des Absatzes 1 hinausgehende Gewährung von Sonderurlaub genehmigt werden.

Die Entscheidung hierüber obliegt der zuständigen Schulaufsichtsbehörde. Entsprechende Anträge sind auf dem Dienstweg einzureichen.

III. Beispiele

Eine nicht verbeamtete Lehrkraft hat zusammen mit einer verbeamteten Lehrkraft das gleiche Bildungsurlaubsangebot in Anspruch genommen. Hierfür sind der nicht verbeamteten Lehrkraft fünf Tage Bildungsurlaub nach dem niedersächsischen Bildungsurlaubsgesetz gewährt worden, die verbeamtete Lehrkraft hat fünf Tage Sonderurlaub nach § 2 der Nds. SUrlVO erhalten. Beide Lehrkräfte sind Mitglied in einer Gewerkschaft und werden als gewählte Vertreter zu einer Gewerkschaftstagung des Bezirksvorstandes eingeladen. Hierfür wird ein Tag Arbeitsbefreiung bzw. ein Tag Sonderurlaub benötigt. Grundsätzlich wäre jedoch Sonderurlaubsanspruch der verbeamteten Lehrkraft durch den Bildungsurlaub aufgezehrt. Um eine Ungleichbehandlung der beiden Lehrkräfte zu vermeiden, sollte von der Ausnahmeregelung Gebrauch gemacht werden.

Eine Lehrkraft hat aufgrund von Teilzeitbeschäftigung (nicht aufgrund von Anrechnungstunden) nur an drei Tagen in der Woche eine Unterrichtsverpflichtung. Für die in Absatz 1 genannten Fälle stehen der Lehrkraft daher in der Regel nur drei Arbeitstage zu, die Ausnahmeregelung kann höchstens auf sechs Tage ausgedehnt werden.

Eine Lehrkraft hat ihre Arbeitszeit auf die Hälfte reduziert, unterrichtet aber dennoch an fünf Tagen in der Woche. Die Lehrkraft kann bis zu fünf Tage, in Ausnahmefällen bis zu zehn Tage Sonderurlaub erhalten. Sofern im Einzelfall eine regelmäßige 6-Tage-Woche vorhanden ist, wird der Regelfall auf sechs Tage Sonderurlaub auszudehnen sein, die Ausnahmeregelung auf zwölf Tage.

Ein schulfachlicher Koordinator ist aufgrund der ihm gewährten Anrechnungsstunden nur an vier Tagen in der Woche zum Unterricht verpflichtet. Dennoch besteht für ihn in der Regel Anspruch auf fünf Tage Sonderurlaub.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 5 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO)

§ 5 Nds. SUrIVO

Dauer des Urlaubs nach den §§ 2,3 und 4 Abs. 3

(1) Urlaub nach den §§ 2, 3 und 4 Abs. 3 darf insgesamt für bis zu fünf, ausnahmsweise für bis zu zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt werden. Urlaub für weniger als einen Arbeitstag und nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 wird nicht angerechnet.

(2) Verteilt sich die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage, so erhöht oder vermindert sich die Zahl der Urlaubstage nach Absatz 1 entsprechend. Bruchteile von mindestens 0,5 werden auf einen vollen Tag aufgerundet, geringere Bruchteile werden abgerundet.

(3) In besonderen Ausnahmefällen können

1. die obersten Dienstbehörden für ihre Beschäftigten,
2. die den obersten Dienstbehörden unmittelbar nachgeordneten Behörden in allen anderen Fällen,
3. bei Gemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts die obersten Dienstbehörden oder die von ihr bestimmten Stellen

Abweichungen von Absatz 1 Satz 1 und § 3 Abs. 1 Satz 2 zulassen.

Urlaub zur Ableistung eines freiwilligen Jahres (§ 6 Nds. SUrIVO)	50
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Mit der Möglichkeit der Beurlaubung für die Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres ist Beamten die Möglichkeit geschaffen worden, dem sozialen bzw. ökologischen Engagement Rechnung tragen zu können.

Da die Altershöchstgrenze für die Ableistung des freiwilligen sozialen Jahres oder des freiwilligen ökologischen Jahres bei dem 27. Lebensjahr angesiedelt ist, wird eine Beurlaubung aufgrund dieser Vorschrift im Schulbereich eher selten vorkommen.

II. Hinweise zum Verfahren

In der Regel ist für die Ableistung des freiwilligen sozialen Jahres bzw. des freiwilligen ökologischen Jahres Urlaub ohne Bezüge zu erteilen. Eine Versagung kommt nur in Betracht, wenn **dringende dienstliche Gründe** entgegenstehen. Zum Begriff der **dringenden dienstlichen Gründe** kann an dieser Stelle auf die zu Urlaub für Zwecke der Gewerkschaften (Kapitel 47) gemachten Ausführungen verwiesen werden.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 6 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrIVO)

§ 6 Nds. SUrlVO

Urlaub zur Ableistung eines freiwilligen Jahres

Zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eines freiwilligen ökologischen Jahres soll Urlaub unter Wegfall der Bezüge bis zu 18 Monaten erteilt werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Urlaub für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit (§ 7 Nds. SUrlVO)	51
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Urlaub kann Beamten für o. a. Zwecke nur unter Wegfall der Bezüge gewährt werden.

II. Hinweise zum Verfahren

Ausführliche Hinweise zur Beurlaubung zum Zwecke der Tätigkeit in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen sind Nr. 2 VV-Nds. SUrlVO sowie der dort genannten Entsendungs- und Beurlaubungsrichtlinien zu entnehmen.

Dient eine Entsendung überwiegend deutschen Interessen oder den Interessen des Dienstherrn, so kommt anstelle der Beurlaubung in der Regel eine Zuweisung an die entsprechende Institution unter Fortzahlung der Bezüge nach § 123 a BRRG in Betracht.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 7 Nds. SUrlVO
- Nr. 2 VV-Nds. SUrlVO

§ 7 Nds. SUrlVO

Urlaub für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit

Urlaub unter Wegfall der Bezüge kann erteilt werden

1. für eine hauptberufliche Tätigkeit in öffentlichen zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtungen
 - a) für die Dauer einer Entsendung,
 - b) im Übrigen bis zur Dauer von einem Jahr, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen,
2. zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Nr. 2 VV-Nds. SURIVO

Zu § 7 - Urlaub für Tätigkeiten in zwischen- oder überstaatlichen Einrichtungen oder in der Entwicklungszusammenarbeit –

Die durch das Bundesministerium des Innern erlassenen Entsendungsrichtlinien (EntsR) vom 26.9.2005 (GMBI. S. 1074) und Beurlaubungsrichtlinien (BeurlR) vom 25.10.2000 (GMBI. S. 1112) sind in der jeweils gültigen Fassung für die Erteilung von Sonderurlaub nach § 7 Nds. SURIVO mit folgenden Maßgaben entsprechend anzuwenden:

- a) Die Entscheidung über die Entsendung (Abschnitt I Nr. 4 EntsR) oder Beurlaubung (Abschnitt I Nr. 3 BeurlR) trifft die nach der Nds. SURIVO zuständige Behörde;
- b) die Entsendung oder Beurlaubung darf insgesamt zwölf Jahre nicht überschreiten;
- c) die Nachversicherungsbeiträge für die Zeit, in der Beamtinnen oder Beamte in der Entwicklungszusammenarbeit tätig waren, werden vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung erstattet (Anhang II Nr. 2 Abs. 4 BeurlR) und sind dort anzufordern.

I. Allgemeine Hinweise

§ 8 Nds. SUrlVO regelt die Möglichkeiten der Beurlaubung zum Erwerb einer anderen Laufbahnbefähigung oder zur Ableistung einer Probezeit. Eine Anwendung dieser Regelung auf nicht verbeamtete Beschäftigte ist nicht vorgesehen, sie findet nur auf Beamtinnen und Beamte Anwendung.

II. Hinweise zum Verfahren

In § 8 Abs. 1 Nds. SUrlVO sind die möglichen Anlässe für einen Sonderurlaub ohne Bezüge abschließend aufgezählt. Weitere Gründe sind in diesem Zusammenhang nicht ausreichend für eine Beurlaubung ohne Bezüge. Studien- und Fortbildungsgänge, die nicht mit einem Abschluss enden, der mindestens zum Erwerb einer anderen Laufbahnbefähigung führen kann, reichen daher nicht für eine Beurlaubung nach § 8 Nds. SUrlVO aus.

In § 8 Abs. 2 Nds. SUrlVO finden sich die weiteren Voraussetzungen für eine Beurlaubung. Grundvoraussetzung ist in jedem Fall, dass dienstliche Gründe der Beurlaubung nicht entgegenstehen. Zum Begriff „dienstliche Gründe“ wird auf die hierzu zu § 2 Nds. SUrlVO (Kapitel 46) gemachten Ausführungen verwiesen.

Darüber hinaus ist jedoch erforderlich, dass die Behörde, in deren Bereich die Beamtinnen oder Beamten später verwendet werden wollen, ein dienstliches Interesse an der Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten in der anderen Laufbahn feststellt. Die Behörden, die dieses dienstliche Interesse feststellen, müssen zudem die personalrechtlichen Befugnisse haben, über eine Beschäftigung der Beamtinnen und Beamten nach Erwerb der Laufbahnbefähigung zu entscheiden.

Sonderurlaub soll nicht erteilt werden, wenn die Befähigung durch Aufstieg oder Laufbahnwechsel erworben werden kann.

Sonderurlaub für eine Prüfung zur Zulassung zum Aufstieg oder für einen Laufbahnwechsel und die hierfür notwendige Vorbereitung soll jedoch ebenfalls nur gewährt werden, wenn dienstliche Gründe der Beurlaubung nicht entgegenstehen und von der zuständigen Behörde ein dienstliches Interesse an der Beschäftigung in der neuen Laufbahn festgestellt worden ist.

Mit § 8 Abs. 3 Nds. SURIVO wird die grundsätzliche Möglichkeit eröffnet, Urlaub aus Anlass der in Absatz 1 abschließend genannten Beurlaubungstatbestände auch unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren. Die hierfür notwendigen Voraussetzungen entsprechen denen des § 11 Abs. 2 Nds. SURIVO. Eine Beurlaubung unter Fortzahlung der Bezüge ist danach dann möglich, wenn die Beurlaubung auch dienstlichen Interessen dient. Zum Begriff der dienstlichen Interessen wird an dieser Stelle zunächst auf die Ausführungen zu § 11 Nds. SURIVO (Kapitel 57) verwiesen. Die Beurteilung, ob die Beurlaubung auch dienstlichen Interessen dient, ist hier jedoch besonders unter Berücksichtigung der besonderen personalwirtschaftlichen Verhältnisse der jeweiligen Laufbahn und der voraussichtlichen Eignung der Beamtinnen und Beamten für die „neue“ Laufbahn zu prüfen.

In der Regel wird eine Fortzahlung der Bezüge daher nur in Betracht kommen, wenn der Personalbedarf in der neuen Laufbahn nicht durch Laufbahnbewerber oder andere geeignete Bewerberinnen und Bewerber gedeckt werden kann und bei den Beamtinnen und Beamten aufgrund ihrer bisherigen Vorbildung und ihren bisherigen Leistungen mit dem Erwerb der neuen Laufbahnbefähigung zu rechnen ist. In der Regel ist es sinnvoll, diese Fragen vor einer Beurlaubung mit der Behörde zu klären, die auch das dienstliche Interesse an der Beschäftigung in der neuen Laufbahn feststellen muss. Eine Beurlaubung unter Weitergewährung der Bezüge ist auf wenige Ausnahmefälle zu beschränken.

Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge kann grundsätzlich nur für die Dauer von sechs Monaten gewährt werden, für die sechs Wochen überschreitende Zeit jedoch nur bis zur halben Höhe der Bezüge. Über Ausnahmen jeglicher Art entscheidet das Kultusministerium.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 8 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SURIVO)

§ 8 Nds. SUrlVO

Urlaub zum Erwerb der Befähigung für eine andere Laufbahn oder zur Ableistung einer Probezeit

(1) Urlaub unter Wegfall der Bezüge kann erteilt werden

1. zum Erwerb einer anderen Laufbahnbefähigung für die Dauer
 - a) einer Schul- oder Hochschulausbildung,
 - b) des Vorbereitungsdienstes oder einer Tätigkeit, die an die Stelle des Vorbereitungsdienstes tritt (§ 37 der Niedersächsischen Laufbahnverordnung),
2. für eine Prüfung zur Zulassung zum Aufstieg oder für einen Laufbahnwechsel und für die hierfür notwendige Vorbereitung,
3. zur Ableistung einer Probezeit für eine neue Laufbahn, im Falle eines Dienstherrnwechsels nach Maßgabe des § 36 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 NBG.

(2) Urlaub nach Absatz 1 Nrn. 1 und 2 darf nur erteilt werden, wenn

1. dienstliche Gründe der Beurlaubung nicht entgegenstehen und
2. ein dienstliches Interesse für eine Beschäftigung in der anderen Laufbahn von der für die Wahrnehmung der dienstrechtlichen Befugnisse zuständigen Behörde, in deren Bereich die Beamtin oder der Beamte später verwendet werden will, festgestellt wird.

(3) Bezüge können in entsprechender Anwendung des § 11 Abs. 2 gewährt werden; dies gilt nicht für eine auf den Erwerb eines allgemein bildenden Schulabschlusses gerichtete Schulausbildung.

I. Allgemeine Hinweise

Zu den häufigsten Fällen zählt Sonderurlaub aus persönlichen Gründen. In aller Regel handelt es sich hierbei um nicht vorhersehbare Fälle wie unaufschiebbare ärztliche Behandlung oder Tod eines Ehegatten, eines Kindes oder eines Elternteils. Grundsätzlich wird dieser Urlaub unter Wegfall der Bezüge erteilt.

Die Vorschriften des § 9 Nds. SUrlVO und des § 29 TV-L Abs. 1 u. 3 sind teilweise weitgehend inhaltsgleich. Dennoch muss bei der Antragsprüfung auf die jeweiligen Regelungen zurückgegriffen werden.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Beamtinnen und Beamte

§ 9 Nds. SUrlVO

§ 9 Satz 1 Nds. SUrlVO enthält den Grundsatz, dass Urlaub aus persönlichen Gründen unter Wegfall der Bezüge erteilt wird. Unter Weitergewährung der Bezüge kann Urlaub in dem in § 9 Satz 2 Nds. SUrlVO unter den Nummern 1 bis 6 abschließend aufgeführtem Umfang bewilligt werden. Außerdem kann nach Nummer 7 Urlaub bis zu drei Arbeitstagen in sonstigen dringenden Fällen gewährt werden. Der Urlaub nach den Nummern 1 bis 6 darf dadurch jedoch nicht ausgeweitet werden. Die Möglichkeiten des flexiblen Unterrichtseinsatzes (§ 4 Abs. 2 ArbZVO-Lehr) sind vorrangig in Anspruch zu nehmen, soweit der Verweis auf einen Zeitausgleich nicht ausnahmsweise zu einer Überforderung des Betroffenen führen würde.

aa) § 9 Satz 2 Nr. 1 Nds. SUrlVO: Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin

Es ist nicht darauf abzustellen, ob mit der Ehefrau oder der Lebensgefährtin eine häusliche Gemeinschaft besteht. Vielmehr ist ausreichend, wenn die Beamten glaubhaft versichern, dass eine Lebensgemeinschaft besteht. Es ist auch unerheblich, ob das Kind lebend oder tot gebo-

ren wurde. Allerdings besteht kein Anspruch im Falle einer Fehlgeburt. Es ist nicht erforderlich, dass der Sonderurlaub für den Tag der Niederkunft selbst gewährt wird. Er sollte jedoch noch in einem nahen zeitlichen Zusammenhang zu dem Anlass stehen.

bb) § 9 Satz 2 Nr. 2 Nds. SUrIVO: Tod des Ehegatten, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils

Die Erläuterungen zu aa) gelten sinngemäß. Beim Tod eines Kindes oder eines Elternteils muss es sich um leibliche Angehörige der oder des Bediensteten handeln. Der Tod der Groß- oder der Schwiegereltern und weiterer Personen, die nicht unter Nr. 2 fallen, kann nicht mehr zur Gewährung von Sonderurlaub führen. Da Lehrkräfte nicht die Möglichkeit haben, Erholungsurlaub aus diesem Anlass zu nehmen, ist vorrangig auf eine Lösung auf der Grundlage des flexiblen Unterrichtseinsatzes (§ 4 Abs. 2 ArbZVO-Lehr) zu verweisen. Besteht diese Möglichkeit nicht, kann Sonderurlaub ohne Bezüge gem. § 9 Satz 1 Nds. SUrIVO beantragt werden.

cc) § 9 Satz 2 Nr. 3 Nds. SUrIVO: Umzug an einen anderen Ort aus dienstlichem Anlass

Hier sind nur Umzüge zu berücksichtigen, die auf Grund einer Abordnung oder Versetzung an einen anderen Ort aus dienstlichen Gründen erforderlich werden. Dies ist jedenfalls immer dann der Fall, wenn Umzugskostenvergütung zugesagt worden ist.

dd) § 9 Satz 2 Nr. 5 Nds. SUrIVO: Ärztliche Behandlung der Beamtinnen und Beamten, die während der Arbeitszeit erfolgen muss

Die Bediensteten sind gehalten, ärztliche Behandlungstermine außerhalb der Dienstzeit zu legen. Bei der Frage, ob die vorgesehene Behandlung während der Arbeitszeit erfolgen muss, ist ein strenger Maßstab anzulegen. Das bedeutet, dass sich die Beschäftigten bemühen müssen, ärztliche Behandlungen möglichst außerhalb der für sie geltenden Arbeitszeit durchführen zu lassen (ggf. auch unter Inanspruchnahme des flexiblen Unterrichtseinsatzes nach § 4 Abs. 2 ArbZVO-Lehr).

ee) § 9 Satz 2 Nr. 7 Nds. SUrlVO: In sonstigen dringenden Fällen

Diese Vorschrift entspricht § 29 Abs. 3 TV-L. Hierfür kann Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge bis zu drei Tagen gewährt werden. Mit dieser Vorschrift darf Urlaub nach Satz 2 Nrn. 1 - 6 und nach § 9 a Nds. SUrlVO jedoch nicht ausgeweitet werden. Die Möglichkeiten des flexiblen Unterrichtseinsatzes (§ 4 Abs. 2 ArbZVO-Lehr) sind auch hier vorrangig in Anspruch zu nehmen, soweit der Verweis auf die Möglichkeiten eines Zeitausgleichs nicht ausnahmsweise zu einer Überforderung der Betroffenen führen würde. Sonstige dringende Fälle sind grundsätzlich solche, die mit keinem der bereits genannten Anlässe in innerem Zusammenhang stehen. In Betracht kommen z. B. wichtige unaufschiebbare Erledigungen oder die notwendige Begleitung eines plötzlich erkrankten Angehörigen ins Krankenhaus (auch für weniger als einen Arbeitstag), die außerhalb der Dienstzeit nicht getätigt werden können.

Nicht zu den o. a. Anlässen, für die Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge gewährt werden kann, gehören u. a. insbesondere:

- eigene Eheschließung,
- Hochzeit der Freundin oder des Freundes als Trauzeuge,
- Tod und Beerdigung der Schwiegereltern,
- Tod und Beerdigung der Großeltern bzw. Schwiegergroßeltern,
- 90. oder ein anderer „runder“ Geburtstag von Verwandten,
- Diamantene Hochzeit der Eltern oder Schwiegereltern,
- Trauerfeier von Kolleginnen und Kollegen,
- Umzug aus persönlichen Gründen,
- Flug zu kranken Eltern.

Eine Verlängerung des in Anlehnung an das Tarifrecht vorgesehenen bezahlten Urlaubs oder Urlaub aus anderen wichtigen persönlichen Anlässen ist nur unter Wegfall der Bezüge nach § 9 Abs. 1 Satz 1 Nds. SUrlVO möglich. Dabei ist bei der Ausübung des Ermessens das grundsätzlich vorrangige dienstliche Interesse an der Dienstleistung zu berücksichtigen. In Betracht kommen z. B.:

- Eheschließungen von Lehrerinnen und Lehrern, die nicht auf Erholungsurlaub verwiesen werden können,
- Beerdigungen eines Personenkreises, der nicht in § 9 Abs. 1 Nr. 2 genannt ist (z. B. Großeltern),

- Umzüge aus persönlichen Gründen oder zur Verlängerung des Urlaubs für Umzüge aus dienstlichen Gründen mit Ortswechsel.

b) Tarifbeschäftigte

Im Hinblick auf nicht verbeamteten Beschäftigten ist § 29 TV-L anzuwenden.

III. Beispiele

Es liegen keine Beispiele vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 9 Nds. SUrlVO,
- § 29 TV-L

§ 9 Nds. SUrlVO

Urlaub aus persönlichen Gründen

¹Aus wichtigen persönlichen Gründen kann unter Berücksichtigung dienstlicher Interessen Urlaub im notwendigen Umfang, auch für weniger als einen Arbeitstag, erteilt werden. ²Die Bezüge sollen nur in dem angegebenen Umfang weitergewährt werden:

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. Niederkunft der Ehefrau oder der Lebensgefährtin | ein Arbeitstag, |
| 2. Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| 3. Umzug aus dienstlichem Anlass | |
| a) innerhalb Deutschlands | ein Arbeitstag, |
| b) in das oder aus dem Ausland | bis zu zwei Arbeitstage, |
| 4. 25-, 40- und 50-jähriges Dienstjubiläum | ein Arbeitstag, |

- | | | |
|----|--|--------------------------------------|
| 5. | ärztliche Behandlung der Beamtin oder des Beamten, die während der Arbeitszeit erfolgen muss, | für die notwendige Abwesenheitszeit, |
| 6. | für einen Verbesserungsvorschlag | bis zu zwei Arbeitstage, |
| | a) im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung auf Vorschlag des Prüfungsausschusses für das Vorschlagswesen in der niedersächsischen Landesverwaltung und | |
| | b) im Übrigen auf Vorschlag einer nach den jeweiligen Regelungen über das Vorschlagswesen zuständigen Stelle | |
| 7. | in sonstigen dringenden Fällen | bis zu drei Arbeitstage. |

§ 29 TV-L

Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:
- | | | |
|----|--|---------------------------------|
| a) | Niederkunft der Ehefrau/der Lebensgefährtin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes | ein Arbeitstag, |
| b) | Tod des Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils | zwei Arbeitstage, |
| c) | Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort | ein Arbeitstag, |
| d) | 25-, 40- und 50-jähriges Arbeitsjubiläum | ein Arbeitstag, |
| e) | schwere Erkrankung | |
| | aa) eines/einer Angehörigen, soweit er/sie in demselben Haushalt lebt, | ein Arbeitstag im Kalenderjahr, |
| | bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalen- | |

- derjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
- cc) einer Betreuungsperson, wenn der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr

² Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiben.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss, orderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

- (2) ¹ Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

² Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³ Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (3) ¹ Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ² In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

- (4) ¹ Auf Antrag kann den gewählten Vertreterinnen/Vertretern der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachgruppenvorstände sowie des Gewerkschaftsrates beziehungsweise entsprechender Gremien anderer vertragsschließender Gewerkschaften zur Teilnahme an Tagungen Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden; dringende dienstliche oder betriebliche Interessen dürfen der Arbeitsbefreiung nicht entgegenstehen. ² Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen mit der TdL oder ihren Mitgliedern kann auf Anfordern einer der vertragsschließenden Gewerkschaften Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts ohne zeitliche Begrenzung erteilt werden.
- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende dienstliche oder betriebliche Interessen entgegenstehen.
- (6) In den Fällen der Absätze 1 bis 5 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, weitergezahlt.

Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege (§ 9 a Nds. SUrIVO bzw. § 29 TV-L)	54
---	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Die Urlaubstatbestände dieser Vorschriften finden wie die des § 9 häufig Anwendung.

Für nicht verbeamtete Beschäftigte gelten die nachstehend genannten Vorschriften des TV-L.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Beamtinnen und Beamte

- aa) § 9 a Abs. 1 Nr. 1 Nds. SUrIVO: Bei schwerer Erkrankung eines im Haushalt lebenden Angehörigen, wenn keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für eine Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht**

Zur Erläuterung des Begriffs „Angehörige“ kann auf die Definition des § 20 Abs. 5 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) zurückgegriffen werden. Danach sind Angehörige insbesondere Verlobte, Ehegatten, Verwandte und Verschwägerte gerader Linie, Geschwister, Kinder der Geschwister, Ehegatten der Geschwister, Geschwister der Ehegatten, Geschwister der Eltern sowie Pflegeeltern und Pflegekinder.

Eine ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege muss vom Antragsteller vorgelegt werden.

Im Antrag ist zu erklären, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann.

- bb) § 9 a Abs. 1 Nr. 2 Nds. SUrIVO: Bei schwerer Erkrankung der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, soweit keine andere im Haushalt lebende Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht**

Im Antrag ist zu erklären, dass eine andere Persona die Pflege nicht übernehmen kann.

cc) § 9 a Abs. 2 Nds. SUrIVO: Bei schwerer Erkrankung eines Kindes vor Vollendung des zwölften Lebensjahres oder eines behinderten, auf Hilfe angewiesenen Kindes

Bei diesem Tatbestand müssen eine ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten Kindes und eine Erklärung, dass keine andere Person dafür zur Verfügung stehe, vorgelegt werden.

Hierfür soll Sonderurlaub für bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr genehmigt werden. Arbeitstage sind die Tage, an denen die Bediensteten zur Dienstleistung verpflichtet sind. Tage, an denen die Dienstleistung nicht zu erbringen ist, sind deshalb auf die Höchstgrenze nicht anzurechnen.

In besonderen Einzelfällen kann nach Satz 2 die vorgesehene regelmäßige Höchstdauer verlängert werden. Details sind in Nr. 3 der Verwaltungsvorschrift zur Niedersächsischen Sonderurlaubsordnung geregelt.

dd) § 9 a Abs. 3 Nds. SUrIVO: Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines schwerstkranken Kindes, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer nicht heilbaren Erkrankung leidet

Durch Absatz 3 wird eine Anspruchsgrundlage für eine längerfristige Freistellung bei schwerer, unheilbarer Erkrankung des Kindes geschaffen. Neben der Anforderung, dass das Kind sein zwölftes Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, muss sich aus einem ärztlichen Attest ergeben, dass die in § 9 a Abs. 3 Satz 1 Nummern 1 bis 3 genannten Voraussetzungen kumulativ vorliegen. Beamten steht kein uneingeschränkter Anspruch auf Gewährung von Sonderurlaub zu, sondern dieser kann ausnahmsweise von dringenden dienstlichen Interessen abhängig gemacht werden.

b) Tarifbeschäftigte

Für nicht verbeamtete Beschäftigte gilt § 29 TV-L.

Da für Tarifbeschäftigte die Regelung des § 29 Abs. 1 Buchst. e Doppelbuchstabe bb TV-L (Betreuung eines erkrankten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat) nur dann gilt, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (im Regelfall findet jedoch § 45 SGB V Anwendung), werden zu § 45 SGB V folgende Erläuterungen gegeben:

Nach § 45 Abs. 1 SGB V haben Versicherte Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben und eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann. Die Notwendigkeit der Anwesenheit ist ärztlich zu bestätigen. Die ärztliche Bescheinigung ist dem Antrag in Kopie beizufügen. Im Antrag ist zu erklären, dass eine andere Person nicht zur Verfügung steht.

Nach § 45 Abs. 2 SGB V bestehen in diesen Fällen pro Kalenderjahr folgende Ansprüche:

- für jedes Kind längstens 10 Arbeitstage,
- bei mehreren Kindern insgesamt höchstens 25 Arbeitstage.

Für Alleinerziehende

- für jedes Kind 20 Arbeitstage,
- bei mehreren Kindern insgesamt nicht mehr als 50 Arbeitstage.

Zu beachten ist hierbei, dass Tarifbeschäftigte gemäß § 45 Abs. 3 SGB V für die Dauer dieses Anspruchs unbezahlt von der Arbeitsleistung freigestellt werden mit der Folge, dass die Vergütung einzustellen ist. Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, ist die Arbeitsbefreiung zu genehmigen. Da in diesen Fällen in der Regel eine schnelle Entscheidung erforderlich ist, wird die Arbeitsbefreiung in der Regel erst nachträglich schriftlich genehmigt werden, sie kann jedoch vorher ausgesprochen werden. Eine Durchschrift der Genehmigung ist an die Bezügestelle zu übersenden.

III. Beispiele

Eine nicht verbeamtete Lehrkraft ist mit einem Beamten verheiratet. Das Kind (11 Jahre) ist beim Vater mitversichert. In diesem Fall hat die tarifbeschäftigte Lehrkraft entgegen früherer Regelungen einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 45 SGB V. Außerdem könnte der Vater bei weiterer Erkrankung des Kindes nach § 9 Abs. 2 Nr. 2 Nds. SUrlVO bis zu vier Arbeitstage Sonderurlaub beantragen.

Eine nicht verbeamtete Lehrkraft ist mit einem freiberuflich Tätigen verheiratet. Sie ist pflichtversichert, das achtjährige Kind ist in ihrer Versicherung mitversichert. In diesem Fall kann sie Freistellungen im Umfang des § 45 Abs. 2 SGB V in Anspruch nehmen.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 9 a Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO),
- Nr. 3 der Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung,
- § 29 TV-L,
- § 45 Sozialgesetzbuch V (SGB V)

§ 9 a Nds. SUrlVO

Urlaub zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege

(1) Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll gewährt werden bei schwerer Erkrankung

1. einer oder eines im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebenden Angehörigen oder Lebensgefährtin oder Lebensgefährten, wenn keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für eine nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht
Und
ein Arbeitstag im Urlaubsjahr
2. der Betreuungsperson eines Kindes, das das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung

dauernd pflegebedürftig ist, soweit keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege zur Verfügung steht

bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr.

(2) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll bis zu vier Arbeitstage im Urlaubsjahr gewährt werden bei schwerer Erkrankung eines Kindes, wenn

1. dieses Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und
2. keine andere im Haushalt der Beamtin oder des Beamten lebende Person für die nach ärztlicher Bescheinigung notwendige Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des Kindes zur Verfügung steht.

²In besonderen Einzelfällen kann Urlaub nach Satz 1 bis zu insgesamt zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr, bei Alleinerziehenden bis zu sechzehn Arbeitstage im Urlaubsjahr, gewährt werden, wenn die Beamtin oder der Beamte durch die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege außergewöhnlich belastet wird. ³Urlaub nach Absatz 1 ist bei der Höchstdauer anzurechnen.

(3) ¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge soll zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines Kindes gewährt werden, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

1. die bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat und weiter fortschreitet,
2. bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
3. die eine begrenzte Lebensdauer von wenigen Monaten erwarten lässt.

²Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

Nr. 3 Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Niedersächsischen Sonderurlaubsordnung

3.1 Eine außergewöhnliche Belastung i.S. des § 9 a Abs. 2 Satz 2 Nds. SURVO ist anzunehmen, wenn im Urlaubsjahr

- 3.1.1 eine Häufung von akuten erkrankungsbedingten Betreuungsfällen eingetreten ist, insbesondere durch mehrere Erkrankungen einzelner Kinder, Erkrankungen mehrerer im Haushalt lebender Kinder oder bei Alleinerziehung und
- 3.1.2 glaubhaft gemacht wird, dass die Beamtin oder der Beamte über die Regeldauer von vier Tagen Sonderurlaub hinaus mindestens weitere drei Arbeitstage im Urlaubsjahr unter Inanspruchnahme von Erholungsurlaub, Zeitausgleich nach Arbeitszeitregelungen oder Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge zur Kinderbetreuung aufgewandt hat; Lehrkräfte können die Vorleistung von drei Arbeitstagen im Urlaubsjahr auch in der Weise erbringen, dass sie für jeweils zwei Tage zusätzlichen Sonderurlaub zuvor die nach § 4 Abs. 2 Satz 2 ArbZVO-Lehr ausgleichspflichtigen Unterrichtsstunden eines Schultages zur Kinderbetreuung in Anspruch genommen haben.
- 3.2 In Anlehnung an § 10 Abs. 4 SGB V gelten als Kinder i.S. des § 9 a Nds. SUrlVO neben den leiblichen (ehelichen und nichtehelichen) und angenommenen Kindern auch Stiefkinder und Enkel, die die Beamtin oder der Beamte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut der oder des Annehmenden aufgenommen sind und für die die zur Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern erteilt ist, gelten als Kinder der oder des Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Als Stiefkinder gelten auch die Kinder der Lebensgefährtin oder des Lebensgefährten.
- 3.3 Die Dauer des Sonderurlaubs nach § 9a Abs. 2 Nds. SUrlVO darf einschließlich der Regeldauer von vier Tagen insgesamt zehn Arbeitstage im Urlaubsjahr nicht überschreiten. Für allein erziehende Beamtinnen und Beamte kann darüber hinaus Sonderurlaub bis zu sechs weiteren, insgesamt höchstens sechzehn Arbeitstagen im Urlaubsjahr erteilt werden.
- 3.4 Vor Erteilung des Sonderurlaubs sollte die Beamtin oder der Beamte darauf hingewiesen werden, dass auch bestehende Freistellungsmöglichkeiten anderer Personensorgeberechtigter genutzt werden sollten.

§ 29 TV-L

Arbeitsbefreiung

(1) ¹Nur die nachstehend aufgeführten Anlässe gelten als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgelts in dem angegebenen Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden:

- a) Niederkunft der Ehefrau/der Lebenspartnerin im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ein Arbeitstag,
- b) Tod der Ehegattin/des Ehegatten, der Lebenspartnerin/des Lebenspartners im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
- c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort ein Arbeitstag,
- d) 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag,
- e) schwere Erkrankung
 - aa) einer/eines Angehörigen, soweit sie/er in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr
 - bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat, ein Arbeitstag im Kalenderjahr bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen, bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.

²Eine Freistellung nach Buchstabe e erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin/der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa und bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- f) Ärztliche Behandlung von Beschäftigten, erforderliche nachwenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss gewiesene Abwesenheitszeit einschließlich erforderlicher Wegezeiten.

(2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können; soweit die Beschäftigten Anspruch auf Ersatz des Entgelts geltend machen können, besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung.

²Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

(3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf das Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

§ 45 SGB V

Krankengeld bei Erkrankung des Kindes

(1) Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld, wenn es nach ärztlichem Zeugnis erforderlich ist, dass sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, eine andere in ihrem Haushalt lebende Person das Kind nicht beaufsichtigen, betreuen oder pflegen kann und das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. § 10 Abs. 4 und § 44 Abs. 1 Satz 2 gelten.

(2) Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 besteht in jedem Kalenderjahr für jedes Kind längstens für zehn Arbeitstage, für allein erziehende Versicherte längstens für 20 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte für nicht mehr als 25 Arbeitstage, für allein erziehende Versicherte für nicht mehr als 50 Arbeitstage je Kalenderjahr.

(3) Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 haben für die Dauer dieses Anspruchs gegen ihren Arbeitgeber Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung, soweit nicht aus dem gleichen Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung besteht. Wird der Freistellungsanspruch nach Satz 1 geltend gemacht, bevor die Krankenkasse ihre Leistungsverpflichtung nach Absatz 1 anerkannt hat, und sind die Voraussetzungen dafür nicht erfüllt, ist der Arbeitgeber berechtigt, die gewährte Freistellung von der Arbeitsleistung auf einen späteren Freistellungsanspruch zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes anzurechnen. Der Freistellungsanspruch nach Satz 1 kann nicht durch Vertrag ausgeschlossen oder beschränkt werden.

(4) Versicherte haben ferner Anspruch auf Krankengeld, wenn sie zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege ihres erkrankten und versicherten Kindes der Arbeit fernbleiben, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leidet,

- a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,
- b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativ-medizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und
- c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil. Absatz 1 Satz 2 und Absatz 3 gelten entsprechend.

(5) Anspruch auf unbezahlte Freistellung nach den Absätzen 3 und 4 haben auch Arbeitnehmer, die nicht Versicherte mit Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 sind.

I. Allgemeine Hinweise

Beamtinnen und Beamten kann für Heilkuren, Sanatoriumsbehandlungen oder medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen Sonderurlaub gewährt werden. Bei nicht verbeamteten Tarifbeschäftigten findet § 22 TV-L in diesen Fällen Anwendung.

II. Hinweise zum Verfahren

Dienstfähigen Beamtinnen und Beamten ist nach dieser Vorschrift Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zu gewähren, sofern die Notwendigkeit der Behandlung durch ein amts- oder vertrauensärztliches Zeugnis nachgewiesen ist. Die Dauer und Häufigkeit des Urlaubs bestimmt sich nach den Beihilfevorschriften. Daher empfiehlt es sich in der Praxis, die Vorlage des Genehmigungsbescheides des NLBV zu verlangen.

Das Gebot zur Rücksichtnahme auf dienstliche Belange bei der Festsetzung des Urlaubs ist ausdrücklich in der Regelung vorgesehen.

Zu unterscheiden sind die Fälle, in denen eine stationäre Behandlung in einem Sanatorium vorgesehen und die Einweisung unmittelbar durch einen Arzt erfolgt ist. Hierbei handelt es sich um ein Fernbleiben vom Dienst aus Krankheitsgründen. Ein Sonderurlaub entfällt somit. In Zweifelsfällen sollte eine entsprechende ärztliche Bescheinigung verlangt werden.

III. Beispiele

Es liegen keine Beispiele vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 9 b Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO),
- § 22 TV-L

§ 9 b

Kuren

¹Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge wird erteilt für

1. Heilkuren, Sanatoriumsbehandlungen oder medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die als beihilfefähig anerkannt oder als Maßnahme der beamtenrechtlichen Heilfürsorge oder Unfallfürsorge genehmigt worden sind, und
2. medizinische Vorsorge- oder Rehabilitationsmaßnahmen, die ein Träger der Sozialversicherung, eine für die Durchführung des Sozialen Entschädigungsrechts zuständige Verwaltungsbehörde oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt werden.

²Bei der Festlegung des Urlaubs nach Satz 1 ist auf dienstliche Belange Rücksicht zu nehmen.

³Die Beurlaubung erfolgt für die jeweils anerkannte, genehmigte oder bewilligte Dauer.

§ 22 TV-L

Entgelt im Krankheitsfall

(1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 21. ²Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen. ³Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit im Sinne der Sätze 1 und 2 gilt auch die Arbeitsverhinderung im Sinne des § 3 Absatz 2 und des § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz.

Protokollerklärung zu § 22 Absatz 1 Satz 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

(2) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Kran-

kengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 21; bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ³Bei Beschäftigten, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit sind, sind bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses diejenigen Leistungen zu Grunde zu legen, die ihnen als Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung zustünden.

(3) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 34 Absatz 3)

a) von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und

b) von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche

seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt. ²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird. ³Innerhalb eines Kalenderjahres kann das Entgelt im Krankheitsfall nach Absatz 1 und 2 insgesamt längstens bis zum Ende der in Absatz 3 Satz 1 genannten Fristen bezogen werden; bei jeder neuen Arbeitsunfähigkeit besteht jedoch mindestens der sich aus Absatz 1 ergebende Anspruch.

(4) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 Entgeltfortzahlungsgesetz bleibt unberührt. Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an Beschäftigte eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert ist. ²Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ³Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die/der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

I. Allgemeine Hinweise

Im Rahmen dieser Vorschrift ist es unter bestimmten Voraussetzungen möglich, dass Beamten Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge für Familienheimfahrten gewährt wird.

In der Praxis wird dieser Vorschrift im Schulbereich in der Regel lediglich bei Versetzungen aus anderen Bundesländern und aus anderen Bezirken Bedeutung zu kommen.

Die im Rahmen dieser Vorschrift außerdem vorgesehene Möglichkeit der Gewährung von Urlaub für Familienheimfahrten bei Dienstreisen, die länger als 14 Tage dauern, wird im Schulbereich in der Regel nicht zur Anwendung kommen.

II. Hinweise zum Verfahren

Die Gewährung von Urlaub für Familienheimfahrten kommt nur für Trennungsgeldberechtigte nach § 3 der Trennungsgeldverordnung sowie nach § 5 Abs. 2 der Trennungsgeldverordnung (Berechtigte die auf die Gewährung von Umzugskostenvergütung unwiderruflich verzichtet haben) in Betracht. Sie ist auf maximal neun Monate im Urlaubsjahr begrenzt.

Bei Entfernungen unter 150 km zwischen dem neuen Dienstort und dem bisherigen Wohnort darf diese Regelung nur dann angewendet werden, wenn die Verkehrsverbindungen bei Inanspruchnahme regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel besonders ungünstig sind und wenn das regelmäßig verkehrende Beförderungsmittel auch tatsächlich benutzt wird.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 10 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO)

§ 10 Nds. SUrlVO

Urlaub für Heimfahrten

Trennungsgeldberechtigten nach den §§ 3 und 5 Abs. 2 der Trennungsgeldverordnung und Dienstreisenden, deren Aufenthalt an demselben auswärtigen Geschäftsort länger als 14 Tage dauert, kann Urlaub unter Weitergewährung der Bezüge bis zu neun Arbeitstage im Urlaubsjahr für Heimfahrten erteilt werden. Dies gilt bei einer Entfernung von weniger als 150 km zwischen dem bisherigen Wohnort und dem neuen Dienstort nur, wenn die Verkehrsverbindungen bei Inanspruchnahme regelmäßig verkehrender Beförderungsmittel besonders ungünstig sind. Besteht für Berechtigte ein Anspruch auf Trennungsgeld nur für einen Teil des Urlaubsjahres, so verringert sich der Urlaubsanspruch entsprechend.

I. Allgemeine Hinweise

§ 11 Nds. SUrlVO regelt als Auffangtatbestand die Gewährung von Sonderurlaub in anderen Fällen, die nicht unter die §§ 2 bis 10 Nds. SUrlVO fallen. Die Gewährung von Sonderurlaub auf Grundlage von § 11 Nds. SUrlVO kommt daher immer nur dann in Betracht, wenn der Urlaub nicht schon nach den §§ 2 bis 10 Nds. SUrlVO gewährt werden kann. Die Gewährung von Sonderurlaub nach dieser Vorschrift ist daher nachrangig zu prüfen.

Die Beurlaubung kommt nur in Betracht, wenn nicht nach einer anderen Regelung eine Freistellung zulässig ist oder im Rahmen von Arbeitszeitvorschriften eine Freistellung auf andere Weise erreicht werden kann.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Hinweise zur Anwendung des § 11 Abs. 1 Nds. SUrlVO

Die Gewährung von Sonderurlaub ist nach dieser Vorschrift nur ohne Bezüge möglich und steht unter dem strikten Vorbehalt, dass dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Ein wichtiger Grund wird nur anzunehmen sein, wenn objektiv Tatsachen vorhanden sind, deren Gewicht unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls eine Nichtgewährung des Urlaubs unzumutbar erscheinen lassen. Nach Nr. 4 VV-Nds. SUrlVO muss der „wichtige Grund“ bei objektiver Betrachtung triftig, d. h. gewichtig und schutzwürdig sein. Auf das subjektive Empfinden der Beamtinnen und Beamten kommt es nicht an.

Ist aufgrund anderer (auch spezialgesetzlicher Regelungen) eine Freistellung zulässig oder kann die beantragte Freistellung auch im Rahmen der Arbeitszeitvorschriften erreicht werden, ist eine Beurlaubung nach § 11 Abs. 1 Nds. SUrlVO nicht möglich.

Die Dauer der Beurlaubung ist in der Regel auf sechs Monate begrenzt. In besonderen Ausnahmefällen ist auch eine längere Beurlaubung möglich, die Entscheidung hierüber obliegt jedoch der zuständigen Schulaufsichtsbehörde.

b) Hinweise zur Anwendung des § 11 Abs. 2 Nds. SUrlVO

In Ausnahmefällen kann nach dieser Vorschrift auch aus anderen als in den §§ 2, 3, 4, 8, 9 und 10 genannten Fällen Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn die Beurlaubung aus wichtigem Grund auch dienstlichen Interessen dient. Der Tatbestand des Vorliegens dienstlicher Interessen setzt voraus, dass die Beamtinnen und Beamten während des Urlaubs Aufgaben des Dienstherrn wahrnehmen, also Aufgaben, die dem Land Niedersachsen zur Erledigung obliegen, oder Aufgaben, die sich das Land Niedersachsen zu eigen gemacht hat.

Die Dauer der Beurlaubung ist auch in diesen Fällen grundsätzlich auf sechs Monate beschränkt, wobei in der den Zeitraum von sechs Wochen übersteigenden Zeit die Weitergewährung der Bezüge nur maximal bis zur halben Höhe erfolgen darf. Über Ausnahmen entscheidet das Kultusministerium.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 11 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO)
- Nr. 4 Verwaltungsvorschrift zur Durchführung der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung (VV-Nds. SUrlVO)
- § 28 TV-L

§ 11 Nds. SUrlVO

Urlaub in anderen Fällen

(1) In anderen als den in den §§ 2 bis 10 genannten Fällen kann bis zu sechs Monaten Urlaub unter Wegfall der Bezüge erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. § 5 Abs. 3 gilt entsprechend.

(2) Dient dieser Urlaub auch dienstlichen Interessen, so können die Bezüge bis zur Dauer von sechs Monaten, für die sechs Wochen überschreitende Zeit jedoch nur bis zur halben Höhe, weitergewährt werden. Die oberste Dienstbehörde kann Ausnahmen von den Beschränkungen der Dauer und Höhe der Bezügegewährung in Satz 1 zulassen. Bei Gemeinden, Landkreisen und den der Aufsicht des Landes unterstehenden anderen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts können die obersten Dienstbehörden ihre Befugnisse auf andere Stellen übertragen.

Nr. 4 VV-Nds. SURIVO

4.1

Nach § 11 Abs. 1 Nds. SURIVO kann bis zu sechs Monate Urlaub unter Wegfall der Bezüge erteilt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die Regelung kann grundsätzlich sowohl den Urlaub für einen nicht ausdrücklich geregelten Zweck, als auch Urlaub, der über die Dauer eines unter Weitergewährung der Bezüge gewährten Urlaubs hinausgeht, umfassen.

Der "wichtige Grund" muss bei objektiver Betrachtung triftig, d.h. gewichtig und schutzwürdig sein. Je länger der beantragte Sonderurlaub ist, umso stärker wird das dienstliche Interesse an der vollen Dienstleistung berührt und umso höhere Anforderungen sind an die Gewichtigkeit und Schutzwürdigkeit des geltend gemachten Urlaubsgrundes zu stellen.

4.2

In besonderen Ausnahmefällen können gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 und § 5 Abs. 3 Nds. SURIVO längere Beurlaubungszeiten zugelassen werden. Hierbei hat der Dienstherr unter Anlegung eines strengen Maßstabes zwischen dem persönlichen Interesse der Beamtin oder des Beamten an einer weiteren Beurlaubung und seinem Interesse als Dienstherr an der Rückkehr der Beamtin oder des Beamten in den Landesdienst abzuwägen.

Die Nds. SURIVO enthält für den Urlaub in anderen Fällen keine Höchstdauer. In analoger Anwendung an die im Beamtenrecht festgelegte Beurlaubungsdauer (§ 44 b BRRG und §§ 80 d und 87 a NBG und) soll die Dauer von Sonderurlaub unter Wegfall der Bezüge grundsätzlich auf zwölf Jahre begrenzt werden, bei Beamtinnen und Beamten im Schuldienst darüber hinaus noch bis zum Ende des dann laufenden Schulhalbjahres, bei Lehrkräften im Auslandsschuldienst nach dem RdErl. des MK vom 7.4.2005 (SVBl. S. 238), geändert durch RdErl. vom

1.6.2005 (SVBl. S. 325), für die Dauer der Erst-, Zweit- und ggf. Drittvermittlung, bei Tätigkeit für eine Fraktion bis zum Ende der Legislaturperiode.

§ 28 TV-L

Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Fortzahlung des Entgelts Sonderurlaub erhalten.

I. Allgemeine Hinweise

Nachdem einem Antrag auf Sonderurlaub entsprochen und dieser entsprechend gewährt worden ist, erwachsen aus dieser Gewährung bestimmte rechtliche Folgen für die Beamten. Diese ergeben sich aus den o. a. Vorschriften. Um spätere Unstimmigkeiten zu vermeiden, ist es sinnvoll, die möglichen Folgen eines Sonderurlaubes vor der Gewährung mit den Antragsstellern zu besprechen. Oftmals sind diesem lediglich die Beurlaubungstatbestände bekannt, nicht jedoch die daraus resultierenden Folgen.

II. Hinweise zum Verfahren

a) Hinweise zur Anwendung des § 12 Nds. SURIVO

Da Beurlaubungen immer zu befristen sind, bedarf es beim regulären Ablauf einer Beurlaubung keines Widerrufs der Beurlaubung. § 12 Abs. 1 Nds. SURIVO bietet die Möglichkeit, dass die Beurlaubung aus zwingenden dienstlichen Gründen widerrufen werden kann. Bei der Beurteilung des Begriffes „zwingende dienstliche Gründe“ sind folgende Hinweise zu beachten:

Das Vorliegen zwingender dienstlicher Gründe wird nur im Ausnahmefall anzunehmen sein. Die Anforderungen, die an den Begriff der „zwingenden dienstlichen Gründe“ zu stellen sind, sind noch höher als die, die beim Begriff der „dringenden dienstlichen Gründe“ zu Grunde gelegt werden müssen. Da Sonderurlaub nur unter den engen Grenzen der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung gewährt werden kann und die Beeinträchtigung dienstlicher Gründe in der Regel bereits im Vorfeld der Gewährung zu prüfen ist, kann von „zwingenden dienstlichen Gründen“ grundsätzlich nur dann ausgegangen werden, wenn sich die Rahmenbedingungen seit Ausspruch der Beurlaubung mindestens dahingehend geändert haben, dass eine Beurlaubung nun aufgrund der starken Beeinträchtigung dienstlicher Interessen nicht mehr gewährt werden würde. Ein Widerruf der Beurlaubung ist jedoch selbst in diesen Fällen nicht zwingend angezeigt. Denn es ist noch nach den Umständen des Einzelfalls zu entscheiden, ob die Inte-

ressen der Beamten am Bestand des Sonderurlaubs nicht höher zu bewerten sind, als die dienstlichen Interessen.

Wenn von den Beamten zu vertretende Gründe den Widerruf der Urlaubserteilung erfordern, ist die Beurlaubung zu widerrufen. Ein Entscheidungsspielraum ist hier nicht gegeben. Zu den von den Bediensteten zu vertretenden Gründen zählt z. B. der Abbruch einer Ausbildung im Sinne von § 8 Nds. SUrlVO oder die zweckwidrige Verwendung des gewährten Sonderurlaubs (z. B. Gewährung des Sonderurlaubs für Bildungsurlaub, tatsächlich nutzen die Beamtinnen und Beamten diese Zeit jedoch zur Verlängerung ihrer Erholungsurlaubsreise).

Die Vorschrift begründet keinen Anspruch der Beamten bei einem längeren Sonderurlaub ohne Zustimmung seiner Dienstvorgesetzten (Schulleiterin bzw. Schulleiter) in den Dienst zurückzukehren. Bei Sonderurlaub ohne Bezüge entsteht daher auch erst dann wieder ein vorzeitiger Anspruch auf Bezüge, wenn die Dienstvorgesetzten der vorzeitigen Rückkehr zustimmen. Bei einer solchen Entscheidung ist u. a. zu berücksichtigen, ob eine freie Stelle für die vorzeitig zurückkehrenden Beamten vorhanden ist.

b) Hinweise zur Anwendung des § 13 Nds. SUrlVO

Wird gewährter Sonderurlaub aus zwingenden dienstlichen Gründen (§ 12 Abs. 1 Nds. SUrlVO) widerrufen, erhalten die Beamten die ihnen durch den Widerruf entstandenen Aufwendungen nach den Vorschriften des Reisekosten- und Umzugsrechts erstattet. Die Beamten sind darauf hinzuweisen, dass Mittel, die sie zur Deckung dieser Aufwendungen von anderer Seite erhalten (andere Dienststelle, Versicherungen etc.) vorrangig in Anspruch zu nehmen sind. Diese Erstattungen sind auf den Aufwendungsersatz nach Reisekosten- und Umzugsrecht anzurechnen.

Wird der Sonderurlaub aus Gründen widerrufen, die die Beamten zu vertreten haben (§ 12 Abs. 2 Nds. SUrlVO), ist der Ersatz von Aufwendungen ausgeschlossen.

c) Hinweise zu § 14 Nds. SUrlVO

Der Bezügebegriff der Nds. SUrlVO umfasst zum einen die Dienstbezüge (Grundgehalt, Familienzuschlag, Zulagen und Vergütungen) sowie die sonstigen Bezüge (Anwärterbezüge, jährliche Sonderzuwendungen, auch wenn sie monatlich gezahlt werden, vermögenswirksame Leistungen).

Stellenzulagen (§ 42 BBesG) entfallen während der Zeit einer Beurlaubung mit Bezügen. Im Regelfall kann von einer Streichung der Zulage abgesehen werden, wenn die Beurlaubung die Dauer von einem Monat nicht überschreitet. Betroffen sind von dieser Regelung z. B. die Zulagen für die stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter.

Bei einer Beurlaubung ohne Bezüge besteht für den Zeitraum der Beurlaubung kein Anspruch auf Beihilfe, es sei denn, die Beurlaubung ohne Bezüge überschreitet nicht die Dauer eines Monats. In diesen Fällen bleibt der Anspruch auf Beihilfe bestehen.

Sofern den Bediensteten Sonderurlaub nach §§ 8 Abs. 3 oder 11 Abs. 2 Nds. SUrlVO unter Beibehaltung der Bezüge gewährt worden ist, sind Zuwendungen von anderer Seite (z. B. Anwärterbezüge, Dienstbezüge in der neuen Laufbahn) bei der Weitergewährung der Bezüge zu berücksichtigen.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 12 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO)
- § 13 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO)
- § 14 Niedersächsische Sonderurlaubsverordnung (Nds. SUrlVO)

§ 12 Nds. SUrlVO

Widerruf

(1) Die Urlaubserteilung kann aus zwingenden dienstlichen Gründen widerrufen werden.

(2) Die Urlaubserteilung ist zu widerrufen, wenn von der Beamtin oder dem Beamten zu vertretende Gründe den Widerruf erfordern.

§ 13 Nds. SUrlVO

Ersatz von Aufwendungen

(1) Mehraufwendungen, die durch einen Widerruf der Urlaubserteilung entstehen, werden nach den Bestimmungen des Reisekosten- und Umzugskostenrechts ersetzt, wenn nicht der Widerruf nach § 12 Abs. 2 ausgesprochen wird. Zuwendungen von anderer Seite zur Deckung der Aufwendungen sind anzurechnen.

(2) Ist in den Fällen des § 7 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a und Nr. 2 bei Beendigung des Urlaubs schriftlich anerkannt, dass dieser dienstlichen Interessen oder öffentlichen Belangen dient, gilt für die Mehraufwendungen, die anlässlich der Wiederaufnahme des Dienstes entstehen, Absatz 1 entsprechend.

§ 14 Nds. SUrlVO

Bezüge

(1) Bezüge im Sinne dieser Verordnung sind die in § 1 Abs. 2 und 3 des Bundesbesoldungsgesetzes aufgeführten Dienstbezüge und sonstigen Bezüge. § 6 des Gesetzes über die Gewährung einer jährlichen Sonderzuwendung bleibt unberührt. Werden die Bezüge während eines Sonderurlaubs gekürzt weitergewährt, so gilt die Kürzung für das jährliche Urlaubsgeld nur, wenn der für die Bemessung des Urlaubsgeldes maßgebende Stichtag in den Sonderurlaub fällt. Die vermögenswirksame Leistung wird für volle Kalendermonate eines Urlaubs mit gekürzten Bezügen in Höhe des für Teilzeitbeschäftigte geltenden Betrages gewährt.

(2) Für die Zeit eines Sonderurlaubs werden Stellen- und Erschwerniszulagen im Sinne des § 42 Abs. 3 und des § 47 des Bundesbesoldungsgesetzes nicht gezahlt. Die Zulagen können weitergezahlt werden, wenn ein Sonderurlaub unter Weitergewährung der vollen Bezüge einen Monat nicht überschreitet. Die Zulage nach der Vorbemerkung Nr. 9 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B kann während eines Urlaubs weitergewährt werden, der dazu dient, die Voraussetzungen für einen Aufstieg in den gehobenen Polizeivollzugsdienst zu schaffen.

(3) Ein Urlaub unter Wegfall der Bezüge von längstens einem Monat lässt den Anspruch auf Beihilfe oder auf Heilfürsorge nach § 224 Abs. 3 NBG unberührt.

(4) Werden in den Fällen des § 8 Abs. 3 oder des § 11 Abs. 2 Zuwendungen von anderer Seite gewährt, so sind sie bei der Weitergewährung der Bezüge angemessen zu berücksichtigen.

I. Allgemeine Hinweise

Folgende form- und fristlose Rechtsbehelfe gegen das Verhalten von Lehrkräften an Schulen bzw. gegen die Entscheidung von Schulen können durch Schülerinnen und Schüler, Eltern, aber auch andere Personen erhoben werden:

a) Die Dienstaufsichtsbeschwerde

Die Dienstaufsichtsbeschwerde richtet sich gegen das persönliche Verhalten von Lehrkräften.

b) Die Fachaufsichtsbeschwerde

Bei der Fachaufsichtsbeschwerde wird die sachliche Richtigkeit der angegriffenen Entscheidung in Frage gestellt. Bei als „Dienstaufsichtsbeschwerden“ bezeichneten Rechtsbehelfen handelt es sich in Wahrheit oftmals um „Fachaufsichtsbeschwerden“.

II. Hinweise zum Verfahren

Es ist nicht erforderlich, dass die Beschwerdeführer ihre Beschwerden mit der richtigen Bezeichnung überschreiben. Es ist vielmehr ausreichend, wenn sich aus dem Gesamtzusammenhang ergibt, dass diese gegen eine Sachentscheidung (Fachaufsichtsbeschwerde) oder gegen das persönliche Verhalten (Dienstaufsichtsbeschwerde) richtet. Besteht die Auffassung, dass es sich bei der Eingabe um eine Fach- oder Dienstaufsichtsbeschwerde handelt, geben die Schulleiterinnen und Schulleiter die Beschwerde den betroffenen Lehrkräften zur Kenntnis und ausführlichen Stellungnahme. Gegebenenfalls sind auch andere Beteiligte (z.B. Elternvertreter, Schülerinnen und Schüler, Klassenlehrer oder Fachlehrer) um Stellungnahmen zu bitten.

Zu einer abschließenden Bearbeitung von Beschwerden sind die Schulleiterinnen und Schulleiter nur befugt, wenn Dienstpflichtverletzungen schon nach Art des Vorwurfs oder jedenfalls nach der ohne großen Aufwand möglichen Ermittlung des Sachverhalts verneint werden können. Kann der Verdacht eines Dienstvergehens, also eine schuldhafte Verletzung der Dienst-

pflichten (§ 85 Abs. 1 Satz 1 NBG), oder der Verdacht einer Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten (§ 8 BAT) auf diese Weise nicht ausgeschlossen werden, ist der Disziplinarvorgesetzte oder die für die Ahndung arbeitsvertraglicher Pflichten zuständige Stelle über die Angelegenheit in Kenntnis zu setzen, um die Prüfung zu ermöglichen, ob Ermittlungen (§ 18 Abs. 1 NDiszO) oder arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet werden sollen. Ein Verdacht liegt nur vor, wenn nach allgemeiner Lebenserfahrung hinreichend gewichtige Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Pflichten verletzt sein könnten.

Eine gute Entscheidung über eine Dienstaufsichtsbeschwerde ist inhaltlich geprägt von lebensnaher Urteilskraft und Deutlichkeit der Aussage; dem Inhalt korrespondieren Klarheit und Kürze des Stils.

Die Dienstaufsichtbeschwerde als formloser Rechtsbehelf kennt nicht das Gebot der Schriftlichkeit der Entscheidung. Diese Freiheit kann - gerade bei räumlicher Nähe und schon vorhandenen Kontakten - sinnvoll genutzt werden. Zu bedenken ist aber, dass Unterredungen, die der Sachverhaltsklärung oder auch dem Suchen nach einer Konfliktlösung dienen sollen, nicht mit Gesprächen gleichgesetzt werden können, die die Übermittlung des Prüfungsergebnisses zum Gegenstand haben sollen. Nicht nur die Schulleitung, auch die anderen Beteiligten müssen davon ausgehen, dass die Schulleitung die Sache abgeschlossen hat. Bei verhärteten Fronten ist im Zweifel zu einem schriftlichen Bescheid zu raten, zumal wenn die Beschwerdeführerinnen und Beschwerdeführer für ihr Vorbringen die Schriftform gewählt haben.

III. Beispiele

Beispiele liegen nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 100 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 85 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 8 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)

§ 100 NBG

Anträge und Beschwerden

(1) Der Beamte kann Anträge und Beschwerden vorbringen; hierbei hat er den Dienstweg einzuhalten. Der Beschwerdeweg bis zur obersten Dienstbehörde steht ihm offen.

(2) Richtet sich die Beschwerde gegen den unmittelbaren Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten, so kann sie bei dem nächst höheren Vorgesetzten oder Dienstvorgesetzten eingelegt werden.

§ 85 NBG

Dienstvergehen

(1) Der Beamte begeht ein Dienstvergehen, wenn er schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten verletzt. Ein Verhalten außerhalb des Dienstes ist nur dann ein Dienstvergehen, wenn es nach den Umständen des Einzelfalles geeignet ist, das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit in die pflichtgemäße Amtsführung des Beamten nachhaltig zu beeinträchtigen.

(2) Bei einem Ruhestandsbeamten oder früheren Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen, wenn er

1. sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigt oder
2. an Bestrebungen teilnimmt, die darauf abzielen, den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik zu beeinträchtigen, oder
3. gegen die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit oder gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken verstößt oder
4. einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis schuldhaft nicht nachkommt, obwohl er dazu verpflichtet ist, oder
5. seine Verpflichtung nach § 57 Satz 3 verletzt oder
6. der Anzeigepflicht und dem Verbot einer Tätigkeit nach § 77a nicht nachkommt.

(3) Das Nähere über die Verfolgung von Dienstvergehen regelt die Niedersächsische Disziplinarordnung.

§ 8 BAT

Allgemeine Pflichten

(1) Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird. Er muss sich durch sein gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen.

(2) Der Angestellte ist verpflichtet, den dienstlichen Anordnungen nachzukommen. Beim Vollzug einer dienstlichen Anordnung trifft die Verantwortung denjenigen, der die Anordnung gegeben hat. Der Angestellte hat Anordnungen, deren Ausführung - ihm erkennbar - den Strafgesetzen zuwiderlaufen würde, nicht zu befolgen.

Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird.

Erteilung von Arbeits- und Dienstzeugnissen	60
--	-----------

I. Allgemeine Hinweise

Anspruch auf ein Zeugnis haben alle Arbeitnehmer, also sowohl Angestellte, Arbeiter, Beamtinnen und Beamte, Auszubildende, als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die auf 400,00 €-Basis beschäftigt werden, unabhängig von der Dauer der Beschäftigung. Dieser Anspruch ergibt sich

- für Angestellte aus § 61 BAT,
- für Beamtinnen und Beamten aus § 103 NBG,
- für Arbeiter aus den vergleichbaren Vorschriften des MTArb bzw. des BMT-II G,
- für Auszubildende aus den Ausbildungstarifverträgen.

Sofern im Einzelfall kein Tarifvertrag Anwendung findet, ergibt sich der Anspruch auf ein Zeugnis direkt aus § 630 BGB.

a) Zeugnisarten und Verfahren

Grundsätzlich unterscheidet man zwischen zwei Zeugnisarten, dem einfachen Zeugnis und dem sog. qualifizierten Zeugnis. Zeitlich differenziert man weiterhin zwischen dem vorläufigen Zeugnis, dem endgültiges Zeugnis und dem Zwischenzeugnis.

Die Begriffe einfaches und qualifiziertes Zeugnis kategorisieren die Zeugnisse nach ihrem Inhalt, während sie bei Verwendung der Begriffe vorläufiges Zeugnis, endgültiges Zeugnis und Zwischenzeugnis nach dem Zeitpunkt der Ausstellung klassifiziert werden.

aa) Einfaches Zeugnis

In einfachen Zeugnissen bestätigen die Arbeitgeber, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für einen bestimmten Zeitraum im Landesdienst beschäftigt waren und welche Tätigkeiten diese verrichtet haben (d.h. Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung). In der Regel werden einfache Zeugnisse nur bei weniger qualifizierten Tätigkeiten ausgestellt.

Ein vorläufiges Zeugnis ist immer ein einfaches Zeugnis. Dagegen können endgültige Zeugnisse und Zwischenzeugnisse auch qualifizierte Zeugnisse sein.

bb) Qualifiziertes Zeugnis

Im Allgemeinen wird von den Arbeitnehmern ein qualifiziertes Zeugnis verlangt. Gemeint ist hier ein Zeugnis, welches neben den Angaben über Art und Dauer der Beschäftigung zusätzliche Angaben enthält über die Leistung und das Sozialverhalten (Führung) im Betrieb. Im Allgemeinen wird von den Arbeitnehmern ein qualifiziertes Zeugnis verlangt, insbesondere wenn die Arbeitnehmer um Erteilung eines Zwischenzeugnisses bitten.

b) Angestellte

Der Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses entsteht mit der Kündigungserklärung. Hierbei ist es nicht von Bedeutung, ob die Kündigung durch die Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer erfolgt. Den Angestellten ist, nachdem ihnen die Kündigungserklärung zugegangen ist bzw. nachdem diese ihre Kündigung gegenüber den Arbeitgebern erklärt haben, auf Antrag hin unverzüglich (in der Regel innerhalb von 1-2 Tagen) ein vorläufiges Arbeitszeugnis auszustellen (vgl. § 61 Abs. 1 Satz 1 BAT). Ein Anspruch auf Erteilung eines Arbeitszeugnisses besteht auch, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs endet.

Endet das Arbeitsverhältnis durch Ablauf eines befristeten Arbeitsvertrages, so können die Angestellten ein vorläufiges Zeugnis innerhalb einer angemessenen Zeit vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangen.

Sofern die Angestellten ein vorläufiges Zeugnis erhalten haben, ist dieses nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch ohne einen erneuten Antrag unverzüglich gegen ein endgültiges Arbeitszeugnis umzutauschen. Die Ausweitung des endgültigen Arbeitszeugnisses auf Führung und Leistung, also die Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses ist jedoch nur aufgrund eines entsprechenden Antrages notwendig.

Haben die Angestellten kein vorläufiges Arbeitszeugnis beantragt, so braucht ein endgültiges Arbeitszeugnis nur auf Antrag der Angestellten ausgestellt werden. Die Angestellten können jedoch auch auf das Zeugnis verzichten.

Da es sich bei dem Anspruch auf ein Arbeitszeugnis um einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis handelt, unterliegt dieser der sechsmonatigen Ausschlussfrist nach § 70 BAT. Stellen die Angestellten erst später als sechs Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Antrag auf Ausstellung eines Arbeitszeugnisses, so haben diese keinen Anspruch mehr auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Den Arbeitnehmern stehen nun lediglich noch einfache Arbeitszeugnisse zu. Es bestehen jedoch keine Bedenken, wenn Dienststellen dem Wunsch ehemaliger Angestellter auf Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses auch nach Ablauf der Ausschlussfrist noch entsprechen möchten.

Daneben haben die Angestellten bei Vorliegen eines triftigen Grundes auch Anspruch auf Zwischenzeugnisse aus dem fortbestehenden Arbeitsverhältnis. Im Regelfall wünschen die Arbeitnehmer in diesem Fall ein qualifiziertes Zeugnis. Die Angestellten müssen ihre Gründe darlegen, ein rechtliches Interesse der Angestellten ist jedoch nicht erforderlich. Triftige Gründe können u. a. sein:

- Suche eines neuen Arbeitsplatzes,
- seitens der Arbeitgeber beabsichtigte Kündigung,
- Vorlage bei Gerichten und Behörden,
- Stellung eines Kreditantrages,
- Bewerbung um eine Wohnung,
- Versetzung oder sonstiger Wechsel innerhalb der Dienststelle,
- Wechsel der Vorgesetzten,
- geplante längere Arbeitsunterbrechung (etwa ab einem Jahr).

Kein triftiger Grund liegt vor, wenn Angestellte das Zwischenzeugnis als Beweismittel in einem Rechtsstreit um Höhergruppierung verwenden wollen.

c) Beamtinnen und Beamte

Beamtinnen und Beamten ist nach § 103 NBG auf Antrag nach Beendigung der Dienstverhältnisse zu dem bisherigen Dienstherrn ein Dienstzeugnis zu erteilen, unabhängig davon ob die Dienstverhältnisse durch Entlassung (§§ 36-40 NBG) oder durch Versetzung zu einem anderen Dienstherrn (§§ 32 – 34 NBG) enden.

Unabhängig von der Beendigung des Beamtenverhältnisses mit dem bisherigen Dienstherrn, ist Beamtinnen und Beamten auch bei Fortbestehen des Dienstverhältnisses ein Zeugnis auszu-

stellen, wenn diese daran ein berechtigtes Interesse haben. Es bestehen keine Bedenken das berechnigte Interesse der Beamtinnen und Beamten zu bejahen, wenn gleichzeitig die an den Begriff des triftigen Grundes zu stellenden Anforderungen vorliegen. Insofern kann daher auf das bereits Ausgeföhrtte verwiesen werden. Der Anspruch auf Erteilung eines Dienstzeugnisses besteht auch nach Eintritt in den Ruhestand; in diesem Fall wird ein berechtigtes Interesse nicht vorausgesetzt, auch nicht wenn seit der Beendigung des Dienstverhältnisses schon längere Zeit verstrichen ist.

II. Hinweise zum Verfahren

Oberster Grundsatz bei der Erstellung von Arbeits- und Dienstzeugnissen ist die Zeugniswahrheit. Die Zeugnisse müssen danach alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung der Arbeitnehmer von Bedeutung sind und an denen künftige Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse haben können. Andererseits müssen sie aber auch vom verständigen Wohlwollen der Arbeitgeber getragen sein, um das weitere Fortkommen der Arbeitnehmer nicht ungerechtfertigt zu erschweren. Die Verwendung von Geheimsprache und sog. „Zeugniscodes“ ist unzulässig. In der Anlage zu diesem Kapitel sind beispielhaft einige Formulierungen von Zeugniscodes enthalten, die in Zeugnissen nicht verwendet werden dürfen.

Bedingt durch den Grundsatz der wohlwollenden Abfassung haben sich bei den Arbeitszeugnissen für Angestellte gewisse Verschlüsselungstechniken entwickelt, wodurch die Zeugnisse oftmals besser klingen, als sie gemeint sind. Die Verschlüsselungstechniken bestehen z.B. darin, dass bei den Formulierungen Superlative gewählt werden, die aber nicht so gemeint sind, wie sie klingen (z.B.: „zur vollsten Zufriedenheit“), auch Auslassungen an denjenigen Stellen, bei denen üblicherweise Ausführungen erwartet werden (z.B. kein Hinweis auf Fortbildung bei einem leitenden Angestellten oder keine Aussage zur Ehrlichkeit bei einer Kassiererin) oder die Erwähnung von bloßen Selbstverständlichkeiten (z.B. „Er war immer pünktlich und zuverlässig“). Auch doppelte Negationen sind gebräuchlich (z.B.: „Er war nicht ungeschickt...“ oder "Sein Verhalten war ohne Tadel"). Negative Formulierungen sind ausnahmsweise zulässig, wenn sie für das Gesamtbild der Arbeitnehmer charakteristisch sind. Es ist auch darauf hinzuweisen, dass der bisherige Arbeitgeber bei unrichtiger Zeugniserteilung sich möglicherweise gegenüber Dritten (z.B. einem neuen Arbeitgeber) schadensersatzpflichtig macht. Dies gilt auch, wenn die Aussteller der Zeugnisse erst nachträglich erkennen, dass das von ihnen ausgestellte Zeugnis grob unrichtig ist.

Während die Arbeitsgerichte bei der Überprüfung von Arbeitszeugnissen den Grundsatz der wohlwollenden Abfassung so stark in den Vordergrund rücken, dass es den Arbeitgebern schwer fällt, zutreffende negative Aussagen zu machen, betonen die Verwaltungsgerichte, dass dienstliche Beurteilungen durchaus eindeutig negative Wertungen enthalten dürfen, da sie ihre Funktion nur erfüllen können, wenn sie Eignung, Befähigung und fachliche Leistung von Beamtinnen und Beamten möglichst zutreffend einzuschätzen versuchen, um eine zweckmäßige dienstliche Verwendung zu ermöglichen und die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.

Damit erübrigt sich für die Beurteilenden der Griff zu Formulierungshilfen, die etwa bei der Abfassung von Arbeitszeugnissen tatsächlich oder angeblich bestimmte Bewertungen mitteilen, ohne dass diese offen formuliert würden. Auch die Verwendung von Formulierungshilfen, die die Beurteilung rechtsicher machen sollen, ist überflüssig, da die oder der Beurteilende sehr frei in der Wahl der Formulierungen ist. Sogar eindeutig emotional gefärbte Formulierungen oder harte Urteile über die Persönlichkeit und Befähigung von Beamtinnen und Beamten sind zulässig, soweit sie einen eindeutigen dienstlichen Bezug aufweisen, einen sachlichen Kern haben und nicht die gesamte Beurteilung in einer Weise prägen, die den Schluss nahe legt, die Beurteilung diene der Begleichung persönlicher Rechnungen. Gerade weil demnach die Beurteilenden nicht fürchten müssen, jede Formulierung werde unter die Lupe genommen und auf Spuren emotionaler Beteiligung oder eine gewisse Schroffheit hin untersucht, sollten sie sich verpflichtet fühlen, angemessen zu formulieren und bei aller Klarheit der Aussage nicht aus den Augen verlieren, dass sich aus der Fürsorgepflicht der Vorgesetzten auch ein Anspruch auf ein gewisses Wohlverhalten ergibt. Verfahrensfehlerhaft wäre allerdings eine negative Aussage über Leistungen des Antragstellers ohne dessen vorherige Anhörung.

III. Beispiele

a) Angestellte

Einfache Arbeitszeugnisse sind – soweit vorhanden – auf dem Kopfbogen der Schule auszustellen und enthalten folgende Bestandteile:

- Überschrift [Schlusszeugnis (endgültiges Zeugnis), vorläufiges Zeugnis, Zwischenzeugnis, Ausbildungszeugnis, Praktikantenzugnis – der Begriff des Dienstzeugnisses sollte nur bei Beamtinnen und Beamten verwendet werden],
- Eingangsformel: Personalien der Angestellten, ggf. akademische Titel,

- Dauer des Arbeitsverhältnisses: Vordienst- und Ausbildungszeiten, Beschäftigungsunterbrechungen (sofern von Bedeutung),
- Aufgabenbeschreibung: Art der Tätigkeit, hierarchische Position, ggf. berufliche Entwicklung in der Schule,
- Beendigungsmodalität bei Schlusszeugnis
- Zeugnisvergabegrund bei Zwischenzeugnis
- Aussteller: Ort, Datum, Unterschriften

Qualifizierte Arbeitszeugnisse sind ebenfalls auf dem Kopfbogen der Schule zu erstellen und enthalten zusätzlich zu den Bestandteilen des einfachen Arbeitszeugnisses folgende Elemente, die bei der Ausstellung eines Zeugnisses nach der Aufgabenbeschreibung folgen sollten:

- Leistungsbeurteilung: Können, Wollen, Ausdauer, Einsatz, Erfolg, Potenzial,
- Herausragende Erfolge oder Ergebnisse: z.B. Verbesserungsvorschläge,
- Zusammenfassende Leistungsaussage: Zufriedenheitsaussage,
- Führungsleitung (bei Vorgesetzten),
- Motivation, Abteilungsleitung, Arbeitsklima,
- Verhaltensbeurteilung: Vertrauenswürdigkeit, Verantwortungsbereitschaft,
- Sozialverhalten: Verhalten zu Vorgesetzten, Kollegen, Mitarbeitern, Dritten (Eltern, Schülerinnen und Schülern, Schulträger),

Nach dem Zeugnisvergabegrund kann eine Schlussformel (Dank, Bedauern, Zukunftswünsche) angefügt werden, zu der die Arbeitgeber jedoch nicht verpflichtet sind.

Bei der Ausstellung der Zeugnisse ist zu beachten, dass das Ausstellungsdatum in der Regel in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu stehen hat. Wird das Arbeitszeugnis im Nachhinein im Einvernehmen von Angestellten und Arbeitgebern oder durch ein gerichtliches Urteil geändert, so ist das neue Zeugnis unter dem ursprünglichen Datum auszustellen.

aa) Musterformular für ein Arbeitszeugnis

Herr/Frau
geborene/r
geboren am
in

war vom bis zum
für unser Unternehmen tätig.

Tätigkeitsbeschreibung

Leistungsbeurteilung:,...

Fachwissen:,.....

Frau/Herr

<i>sehr gut</i>	<i>verfügt über umfassende Fachkenntnisse auch in Randbereichen.</i>
<i>gut</i>	<i>verfügt über umfassende Fachkenntnisse.</i>
<i>befriedigend</i>	<i>verfügt über solide Fachkenntnisse.</i>
<i>ausreichend</i>	<i>verfügt über ein solides Grundwissen in seinem/i ihrem Arbeitsbereich.</i>
<i>mangelhaft</i>	<i>verfügt über entwicklungsfähige Kenntnisse seines/i hres Arbeitsbereiches.</i>
<i>ungenügend</i>	<i>hatte Gelegenheit, sich die erforderlichen Kenntnisse seines/i hres Arbeitsbereiches anzueignen.</i>

Auffassungsgabe und Problemlösungsfähigkeit:

Sie/Er

<i>sehr gut</i>	<i>ist in der Lage, auch schwierige Situationen sofort zutreffend zu erfassen und schnell richtige Lösungen zu finden.</i>
<i>gut</i>	<i>überblickt schwierige Zusammenhänge erkennt das Wesentliche und ist in der Lage, schnell Lösungen aufzuzeigen.</i>
<i>befriedigend</i>	<i>findet sich in neuen Situationen zurecht und ist auch in der Lage, komplizierte Sachverhalte zu erfassen.</i>
<i>ausreichend</i>	<i>ist mit Unterstützung seiner/i hrer Vorgesetzten neuen Situationen gewachsen und in der Lage, komplizierte Zusammenhänge nachzuvollziehen.</i>
<i>mangelhaft</i>	<i>ist mit Unterstützung seiner/i hrer Vorgesetzten neuen Situationen im Wesentlichen gewachsen.</i>

ungenügend *war bemüht, mit Unterstützung seiner/ihrer Vorgesetzten neuen Situationen gerecht zu werden.*

Leistungsbereitschaft und Eigeninitiative:

Frau/Herr

sehr gut *zeigte stets Eigeninitiative und überzeugte durch seine/ihre große Leistungsbereitschaft.*

gut *ergriff von sich aus die Initiative und setzte sich mit überdurchschnittlicher Einsatzbereitschaft für unser Unternehmen ein.*

befriedigend *zeigte Einsatzbereitschaft und Eigeninitiative.*

ausreichend *hat der geforderten Einsatzbereitschaft entsprochen.*

mangelhaft *hat der geforderten Einsatzbereitschaft im Wesentlichen entsprochen.*

Ungenügend *hat sich bemüht, der geforderten Einsatzbereitschaft zu entsprechen.*

Belastbarkeit:

Frau/Herr ist

sehr gut *auch stärksten Arbeitsanfall ist er/sie jederzeit gewachsen.*

gut *ist starkem Arbeitsanfall jederzeit gewachsen.*

befriedigend *ist starkem Arbeitsanfall gewachsen.*

ausreichend *ist dem üblichen Arbeitsanfall gewachsen.*

mangelhaft *ist dem üblichen Arbeitsanfall im Wesentlichen gewachsen*

ungenügend *ist bemüht, den üblichen Arbeitsanfall zu bewältigen.*

Denk- und Urteilsvermögen:

sehr gut *Besonders hervorzuheben ist ihre/seine Urteilsfähigkeit, die sie/ihn auch in schwierigen Lagen zu einem eigenständigen, ausgewogenen und zutreffenden Urteil befähigt.*

<i>gut</i>	<i>Ihre(seine Urteilsfähigkeit ist geprägt durch ihre/seine klare und logische Gedankenführung, die sie/ihn zu sicheren Urteilen befähigt.</i>
<i>befriedigend</i>	<i>Im vertrauten Zusammenhang kann sie/er sich auf ihre/seine Urteilsfähigkeit setzen.</i>
<i>ausreichend</i>	<i>Im vertrauten Zusammenhang kann sie/er sich im Wesentlichen auf ihre/seine Urteilsfähigkeit setzen.</i>
<i>mangelhaft</i>	<i>Ihre/Seine Urteilsfähigkeit ist geprägt durch sprunghafte, teils widersprüchliche Gedankenführung ohne zu erkennen, worauf es ankommt.</i>
<i>ungenügend</i>	<i>....</i>

Zuverlässigkeit

Frau/Herr

<i>sehr gut</i>	<i>arbeitete stets zuverlässig und genau.</i>
<i>gut</i>	<i>arbeitete stets zuverlässig und gewissenhaft.</i>
<i>befriedigend</i>	<i>arbeitete zuverlässig und gewissenhaft.</i>
<i>ausreichend</i>	<i>bewältigte die entscheidenden Aufgaben zuverlässig.</i>
<i>mangelhaft</i>	<i>arbeitete in der Regel zuverlässig.</i>
<i>ungenügend</i>	<i>ist um zuverlässige Arbeitsweise bemüht.</i>

Fachkönnen:

Frau/Herr

<i>sehr gut</i>	<i>beherrscht ihren/seinen Arbeitsbereich selbständig und sicher, hat oft neue Ideen und findet optimale Lösungen.</i>
<i>gut</i>	<i>bewältigt ihren/seinen Arbeitsbereich selbständig und sicher, findet neue Lösungen und hat und hat neue Ideen.</i>
<i>befriedigend</i>	<i>bewältigt ihren/seinen Arbeitsbereich selbständig und sicher und findet brauchbare Lösungen.</i>
<i>ausreichend</i>	<i>bewältigt ihren/seinen Aufgabenbereich.</i>
<i>mangelhaft</i>	<i>bewältigt im Wesentlichen die in ihrem/seinem Aufgabenbereich anfallenden Arbeiten.</i>

ungenügend *ist bestrebt, seinen/ihren Arbeitsbereich zu bewältigen.*

Führungsfähigkeit:

Frau/Herr

sehr gut *besitzt eine natürliche Autorität, genießt das Vertrauen ihrer/seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wird von ihnen anerkannt und geschätzt. Sie/Er versteht es, ihre/seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sicher einzuschätzen und sie zu sehr guten Leistungen zu führen.*

gut *wird von ihren/seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anerkannt und geschätzt und ist in der Lage, sie entsprechend ihren Fähigkeiten einzusetzen und mit ihnen gute Leistungen zu erzielen.*

befriedigend *wird von ihren/seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geachtet und besitzt die Fähigkeit, sie anzuleiten und verantwortungsbewusst zu den gewünschten Leistungen zu führen.*

ausreichend *ist in der Lage, ihre/seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuleiten und verantwortlich zu führen.*

mangelhaft *ist in der Lage, mit den von ihr/ihm geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die ihrer/seiner Abteilung gesteckten Ziele im Wesentlichen zu erreichen.*

ungenügend *ist bestrebt, die in ihrer/seiner Abteilung auftretenden Probleme auf der Grundlage des in der Schule praktizierten Führungsstils zu analysieren und zu lösen.*

Zusammenfassende Leistungsbeurteilung:

Frau/Herr

sehr gut *hat den übertragenden Aufgabenbereich stets zur vollsten Zufriedenheit erfüllt. Ihre/seine Leistungen werden zusammenfassend als sehr gut beurteilt.*

<i>gut</i>	<i>hat den übertragenden Aufgabenbereich stets zu unserer vollen Zufriedenheit erfüllt. Ihre/seine Leistungen werden zusammenfassend als gut beurteilt.</i>
<i>befriedigend</i>	<i>hat den übertragenden Aufgabenbereich zu unserer vollen Zufriedenheit erfüllt. Ihre/seine Leistungen werden zusammenfassend als befriedigend beurteilt.</i>
<i>ausreichend</i>	<i>hat die übertragenden Aufgaben zur Zufriedenheit erledigt. Die Arbeitsleistungen werden mit ausreichend beurteilt.</i>
<i>mangelhaft</i>	<i>hat die übertragenden Aufgaben im Großen und Ganzen zur Zufriedenheit erledigt. Die Arbeitsleistungen werden mit mangelhaft beurteilt.</i>
<i>ungenügend</i>	<i>hat sich bemüht, die Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen. Die Arbeitsleistung war unzureichend.</i>

bb) Unzulässige Zeugniscodes im Bereich der Tätigkeitsbeschreibung und Leistungsbewertung

Herr X war zuständig für die Beschaffung von Büromaterial und Werkzeugen sowie für den Einsatz unseres Fuhrparks.

Wenn zuerst weniger bedeutende Tätigkeiten genannt werden, soll auf die mangelnde Qualifikation hingewiesen werden.

Herr X hat alle Arbeiten ordnungsgemäß erledigt.

Er war ein Bürokrat ohne Eigeninitiative.

Frau X war wegen ihrer Pünktlichkeit und Ehrlichkeit stets ein gutes Vorbild.

Durch die Betonung von Selbstverständlichkeiten wird zum Ausdruck gebracht, dass die Arbeitsleistungen und der Arbeitserfolg gering waren.

Die gezeigten Leistungen bewegten sich durchaus im Rahmen seiner Fähigkeiten.

Die Fähigkeiten waren aber bescheiden, Note: ungenügend.

Herr X war mit Interesse bei der Sache.

Er hat sich angestrengt, aber nichts geleistet.

cc) Unzulässige ZeugnisCodes im Bereich der Beschreibung des Sozialverhaltens

Herr X war ein anspruchsvoller und kritischer Mitarbeiter.

Er war ein notorischer Querulant.

Ihre umfangreiche Bildung machten sie stets zu einer gesuchten Gesprächspartnerin.

Sie war geschwätzig und führte lange Privatgespräche.

Er trug durch seine Geselligkeit zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.

„Betriebsnudel“, evtl. erhöhter Alkoholgenuss.

Mit seinen Vorgesetzten ist er gut zurechtgekommen.

Es handelt sich um einen Mitläufer, der sich gut zu verkaufen weiß, ohne jedoch Durchsetzungsvermögen zu besitzen, insgesamt ist er eine schwache Persönlichkeit.

Im Kollegenkreis galt er als toleranter Mitarbeiter.

Für Vorgesetzte war er ein schwerer Brocken.

Unzulässige ZeugnisCodes bei der Bewertung des Führungsstils

Von seinen Mitarbeitern und Vorgesetzten wurde er sehr geschätzt.

Diese – zum Normalfall - umgekehrte Reihenfolge, drückt aus, dass er zu Mitarbeitern ein weit besseres Verhältnis als zu Vorgesetzten hatte.

Er verstand es, die Aufgaben mit Erfolg zu delegieren und setzte sich für die Förderung der Mitarbeiter ein."

dd) Die Person hat kaum selbst gearbeitet und Mitarbeiter durch Vergünstigungen von Kritik an seiner Person abgehalten.

Er führte mit fester Hand.

Er führte straff demokratisch.

Hinweise auf einen deutlich autoritären Führungsstil des Vorgesetzten.

Frau Y praktizierte einen kooperativen Führungsstil und war deshalb von ihren Mitarbeitern sehr geschätzt.

Hinweis auf mangelndes Durchsetzungsvermögen.

ee) Unzulässige Zeugnisformeln in der Schlussformel

Für seine Mitarbeit bedanken wir uns aufs Herzlichste!

Ironische Überziehung, die das genaue Gegenteil bedeutet, verstärkt noch durch das Ausrufezeichen.

Herr X schied im beiderseitigen Einvernehmen aus.

Hinweis auf eine Arbeitgeberkündigung (eine wirklich einvernehmliche Aufhebung wird umschrieben mit: *"im besten Einvernehmen"*).

Das Arbeitsverhältnis endete am 23. April 2003.

Das ungewöhnliche Beendigungsdatum weist auf eine außerordentliche (fristlose) Kündigung hin.

b) Beamtinnen und Beamte

Die Dienstzeugnisse müssen über den o.a. Anforderungen hinaus Auskunft über die Ausbildung, Prüfungen, Art und Dauer der bekleideten Ämter geben.

Die Aussagen über die Leistung und Führung der Beamtinnen und Beamten sind auch hier von ihren Anträgen abhängig. Bei der Ausstellung des Dienstzeugnisses sind grundsätzlich die Leistungen und besonderen Kenntnisse herauszustellen, die sich aus den in der Personalakte befindlichen Beurteilungen ergeben.

IV. Rechtsvorschriften und Verwaltungsvorschriften

- § 103 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 61 Bundesangestelltenvertrag (BAT)
- § 70 Bundesangestelltenvertrag (BAT)
- § 630 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

§ 103 NBG

Dienstzeugnis

Dem Beamten wird auf Antrag ein Dienstzeugnis über Art und Dauer der von ihm bekleideten Ämter erteilt, wenn er daran ein berechtigtes Interesse hat oder das Beamtenverhältnis beendet ist. Das Dienstzeugnis muss auf Verlangen des Beamten auch über seine Tätigkeit und seine Leistungen Auskunft geben.

§ 61 BAT

Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.

§ 70 BAT

Ausschlussfrist

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit vom Angestellten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden, soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist.

Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs aus, um die Ausschlussfrist auch für später fällig werdende Leistungen unwirksam zu machen.

§ 630 BGB

Pflicht zur Zeugniserteilung

Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teil ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienst zu erstrecken. Die Erteilung der Zeugnisse in elektronischer Form ist ausgeschlossen. Wenn der Verpflichtete ein Arbeitnehmer ist, findet § 109 der Gewerbeordnung Anwendung.

I. Allgemeine Hinweise

Regelmäßig erbetene personalrechtliche Bescheinigungen:

- Bescheinigung für die Kfz-Versicherung: Die Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst wird bescheinigt. Die Bescheinigung erfolgt auf einem Vordruck der Versicherung. Die entsprechenden Aussagen sind anzukreuzen (Hinweis: Das Land Niedersachsen als Dienstherr oder Arbeitgeber ist eine Gebietskörperschaft). Der Beginn der Beschäftigung im öffentlichen Dienst ist einzutragen. Das betreffende Datum ist von den Lehrkräften zu erfragen.
- Allgemeine Bescheinigung über Zeiten im öffentlichen Dienst oder im Schuldienst: Es wird formlos bescheinigt, dass die Lehrkräfte in dem angegebenen Zeitraum im öffentlichen Dienst, im nieders. Schuldienst oder an einer bestimmten Schule beschäftigt waren.
- Bescheinigung der Frist für den Bezug von Krankenbezügen für die Krankenkasse (bei Angestellten): Es handelt sich um einen Vordruck der Krankenkasse, der bei längerer Krankheit übersandt wird.
- Bescheinigung für die BfA bei Rentenanträgen (Angestellte): Es handelt sich um einen Vordruck der BfA, der bei Rentenanträgen an die Arbeitgeber übersandt wird. In diesem Vordruck werden spezielle Daten über das Arbeitsverhältnis abgefragt.

II. Hinweise zum Verfahren

siehe oben

III. Beispiele

Beispiele sind nicht vorhanden

IV. Rechtsvorschriften und Verwaltungsvorschriften

entfällt

I. Allgemeine Hinweise

Für Lehrkräfte im Angestellten- und Beamtenverhältnis ist eine Dienstzeitberechnung durchzuführen.

a) Dienstjubiläum für Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis

Rechtsgrundlage für das Dienstjubiläum sind §§ 39, 19, 20 und 50 BAT.

Die Dienstzeit beginnt nach § 20 BAT nach Vollendung des 18. Lebensjahres im öffentlichen Dienst in einem Beamten-, Angestellten-, oder Arbeiterverhältnis.

Anlage: Berechnung der Dienstzeit vom 29. April 2004 – Normalfall –

Bei Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Vergütung ist § 50 Abs. 3 BAT zu beachten, da der Beurlaubungszeitraum grundsätzlich nicht als Dienstzeit berücksichtigt wird.

Anlage: Berechnung der Dienstzeit vom 8. April 2004

b) Dienstjubiläum für Lehrkräfte im Beamtenverhältnis

Rechtsgrundlage ist die Dienstjubiläumsverordnung vom 23. April 1996.

Grundlage für die Berechnung der Dienstzeit ist § 3 der o. g. Verordnung i. V. m. §§ 28, 29 und 30 BBesG.

Die Dienstzeit beginnt mit dem Tage des erstmaligen Eintritts in ein Ausbildungs- oder hauptberuflichen Beschäftigungsverhältnis bei einem öffentlichen Dienstherrn (siehe §§ 29 und 30 BBesG).

Anlage: Berechnung der Dienstzeit vom 11. März 2004 – Normalfall –

Bei Beurlaubungen ohne Dienstbezüge ist unbedingt § 28 BBesG zu beachten, da bestimmte Beurlaubungen ohne Dienstbezüge auch als Dienstzeiten berücksichtigt werden können.

Bei Beurlaubungen ohne Bezüge erstellt das NLBV grundsätzlich eine neue Festsetzung des Besoldungsdienstalters.

Diese Festsetzung des NLBV muss bei der Berechnung der Dienstzeit berücksichtigt werden, da dort Zeiten erfasst sind, die nicht als Dienstzeit berücksichtigt wurden. Zeiten, die nicht als Dienstzeit berücksichtigt wurden, werden auf den errechneten Tag des Dienstjubiläums zugeschlagen.

Anlage: Berechnung der Dienstzeit vom 11. April 2004

II. Hinweise zum Verfahren

Entfällt

III. Beispiele

- a) Anlage: Berechnung der Dienstzeit vom 29. April 2004
- b) Berechnung der Dienstzeit vom 8. April 1999
- c) Berechnung der Dienstzeit vom 11. März 2004
- d) Berechnung der Dienstzeit vom 11. April 2004

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 28 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)
- § 29 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)
- § 30 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)
- § 19 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 20 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 39 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- § 50 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)
- Dienstjubiläumsverordnung (DJubVO)



Schule

<input type="checkbox"/> Anlage	Ausfertigung als Rechnungs- beleg <input type="checkbox"/>	Ausfertigung für <input type="checkbox"/>
Vergütungs-/Lohnstelle		

Bearbeitet von

E-Mail

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Durchwahl

Datum

Beschäftigungs-, Dienst- und Jubiläumszeit

Zutreffendes ist angekreuzt oder ausgefüllt

Sehr geehrter !

Ihre Beschäftigungs-, Dienst- und Jubiläumszeit berechnet sich wie auf der zweiten Seite aufgeführt.

Die Festsetzung erfolgt, weil Sie in ein Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen getreten sind.
Sollten weitere Zeiten im Sinne der genannten Bestimmungen vorhanden und in der Festsetzung nicht enthalten sein, so können diese nur auf besonderen Antrag und Nachweis **innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten** nach Eingang dieser Festsetzung berücksichtigt werden. Auf § 21 BAT bzw. § 6 MTArb weise ich hin.
Sofern Ihnen der Nachweis innerhalb der gestellten Frist nicht möglich ist, können Sie rechtzeitig vor Ablauf eine **Fristverlängerung schriftlich beantragen**. Den Antrag bitte ich zu begründen.

Die Festsetzung erfolgt, weil

Ihnen Urlaub unter Verzicht auf die Bezüge gewährt wurde.

Sie die Anrechnung von weiteren Zeiten auf die Jubiläumszeit beantragt haben (in diesem Fall bleiben Beschäftigungs- und Dienstzeiten unberührt)

bei ihnen nach sechsmonatiger Zugehörigkeit zum niedersächsischen Landesdienst weitere Zeiten bei der Beschäftigungszeit zu berücksichtigen sind gemäß

§ 12 Arbeitsplatzschutzgesetz § 8 Soldatenversorgungsgesetz in Verbindung mit § 78 Zivildienstgesetz

Für Angestellte

Erfolgt die Festsetzung nach den Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT).

Die Beschäftigungszeit bestimmt:

- a) die Kündigungsfrist,
- b) den Eintritt der Unkündbarkeit,
- c) die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen,
- d) die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen, sofern die Einstellung nach dem 30.06.1994 erfolgt ist.

Die Dienstzeit bestimmt die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen, sofern die Einstellung vor dem 01.07.1994 erfolgt ist.

Die Jubiläumszeit bestimmt den Zeitpunkt der Zahlung der Jubiläumszuwendung.

Für Arbeiterinnen und Arbeiter

Erfolgt die Festsetzung nach den Vorschriften des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTArb).

Die Beschäftigungszeit bestimmt:

- a) die Kündigungsfrist,
- b) den Eintritt der Unkündbarkeit,
- c) die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen,
- d) die Höhe des Übergangsgeldes.

Die Beschäftigungszeit und ggf. weitere förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Maßgabe § 21 Abs. 1 Unterabs. 3 MTArb bestimmen die für die Zahlung des Monatstabellenlohnes maßgebliche Stufe.

Die Jubiläumszeit bestimmt den Zeitpunkt der Zahlung der Jubiläumszuwendung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage

Name, Vorname				Geburtsdatum		18. Lebensjahr vollendet am				Einstellungstag							
				02.11.1949		01.11.1967				01.10.1974							
Zeiten der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst / anderer beruflicher Tätigkeiten						insgesamt		Davon sind anrechenbar als									
Behörde/Dienststelle		beschäftigt als		vom	bis	Jahre	Tage	Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/ § 6 MTArb)		Zugerechnete Zeit (§ 24 Abs. 1 Unterabs. 3 MTArb)		Dienstzeit (§ 20 BAT)		Jubiläumszeit (§ 39 BAT/ § 45 MTArb)			
Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage		
Land Niedersachsen		Lehrkraft i. A.		01.10.1974	30.09.1999	25	-	25				25	-	25	-		
Zusätzliche Bemerkungen (auch Begründung für die Nichtanrechenbarkeit von Zeiten):						Zusammen		25	-			25	-	25	-		
						Umgewandelt		Die festgesetzten Zeiten rechnen		ab	01.10.1974	ab		ab	01.10.1974	ab	01.10.1974
						15 Beschäftigungsjahre vollendet am		30.09.1989		40. Lebensjahr vollendet am		01.11.1989		Tag des 25jährigen Dienstjubiläums		01.10.1999	
						Sachlich und		<input type="checkbox"/> rechnerisch richtig		Sachlich und		<input type="checkbox"/> rechnerisch richtig					



Schule

<input type="checkbox"/> Anlage	Ausfertigung als Rechnungs- beleg	Ausfertigung für
Vergütungs-/Lohnstelle		

Bearbeitet von

E-Mail

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Durchwahl

Datum

Beschäftigungs-, Dienst- und Jubiläumszeit

Zutreffendes ist angekreuzt oder ausgefüllt

Sehr geehrte Dame! Sehr geehrter Herr!

Ihre Beschäftigungs-, Dienst- und Jubiläumszeit berechnet sich wie auf der zweiten Seite aufgeführt.

Die Festsetzung erfolgt, weil Sie in ein Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen getreten sind. Sollten weitere Zeiten im Sinne der genannten Bestimmungen vorhanden und in der Festsetzung nicht enthalten sein, so können diese nur auf besonderen Antrag und Nachweis **innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten** nach Eingang dieser Festsetzung berücksichtigt werden. Auf § 21 BAT bzw. § 6 MTArb weise ich hin. Sofern Ihnen der Nachweis innerhalb der gestellten Frist nicht möglich ist, können Sie rechtzeitig vor Ablauf eine **Fristverlängerung schriftlich beantragen**. Den Antrag bitte ich zu begründen.

Die Festsetzung erfolgt, weil

Ihnen Urlaub unter Verzicht auf die Bezüge gewährt wurde. **Meine Festsetzung vom 05.05.1975 hebe ich auf.**

Sie die Anrechnung von weiteren Zeiten auf die Jubiläumszeit beantragt haben (in diesem Fall bleiben Beschäftigungs- und Dienstzeiten unberührt)

bei Ihnen nach sechsmonatiger Zugehörigkeit zum niedersächsischen Landesdienst weitere Zeiten bei der Beschäftigungszeit zu berücksichtigen sind gemäß

§ 12 Arbeitsplatzschutzgesetz § 8 Soldatenversorgungsgesetz in Verbindung mit § 78 Zivildienstgesetz

Für Angestellte

Erfolgt die Festsetzung nach den Vorschriften des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT).

Die Beschäftigungszeit bestimmt:

- die Kündigungsfrist,
- den Eintritt der Unkündbarkeit,
- die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen,
- die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen, sofern die Einstellung nach dem 30.06.1994 erfolgt ist.

Die Dienstzeit bestimmt die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen, sofern die Einstellung vor dem 01.07.1994 erfolgt ist.

Die Jubiläumszeit bestimmt den Zeitpunkt der Zahlung der Jubiläumszuwendung.

Für Arbeiterinnen und Arbeiter

Erfolgt die Festsetzung nach den Vorschriften des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTArb).

Die Beschäftigungszeit bestimmt:

- die Kündigungsfrist,
- den Eintritt der Unkündbarkeit,
- die Dauer der Zahlung von Krankenbezügen,
- die Höhe des Übergangsgeldes.

Die Beschäftigungszeit und ggf. weitere förderliche Zeiten beruflicher Tätigkeiten nach Maßgabe § 21 Abs. 1 Unterabs. 3 MTArb bestimmen die für die Zahlung des Monatstabellenlohnes maßgebliche Stufe.

Die Jubiläumszeit bestimmt den Zeitpunkt der Zahlung der Jubiläumszuwendung.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrage

Name, Vorname				Geburtsdatum		18. Lebensjahr vollendet am				Einstellungstag					
				02.11.1949		01.11.1967				01.10.1974					
Zeiten der Tätigkeiten im öffentlichen Dienst / anderer beruflicher Tätigkeiten						insgesamt		Davon sind anrechenbar als							
								Beschäftigungszeit (§ 19 BAT/ § 6 MTArb)		Zugerechnete Zeit (§ 24 Abs. 1 Unterabs. 3 MTArb)		Dienstzeit (§ 20 BAT)		Jubiläumszeit (§ 39 BAT/ § 45 MTArb)	
Behörde/Dienststelle	beschäftigt als	vom	Bis	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage		
Land Niedersachsen	Lehrkraft i. A.	01.10.1974	30.09.1980	6	31	6	31			6	31	6	31		
	Beurlaubung aus persönlichen Gründen	01.11.1980	31.07.1989	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Land Niedersachsen	Lehrkraft i. A.	01.08.1989				8	334			18	334	18	334		
Zusätzliche Bemerkungen (auch Begründung für die Nichtanrechenbarkeit von Zeiten):						Zusammen		14	334	-	-	24	365	24	363
						Umgewandelt		15	-	-	-	25	-	25	-
Die festgesetzten Zeiten rechnen						ab		ab		ab		ab			
						01.10.1974				01.10.1974		01.10.1974			
15 Beschäftigungsjahre vollendet am										40. Lebensjahr vollendet am					
29.06.1996										01.11.1989					
Tag des 25jährigen Dienstjubiläums										Tag des 40jährigen Dienstjubiläums					
30.06.2008										-					
Sachlich und										Rechnerisch richtig					
X rechnerisch richtig															

Schule

Berechnung der Dienstzeit

Die Berechnung und Festsetzung erfolgt nach den Vorschriften der Dienstjubiläumsverordnung (DJubVO).

Amts-/Dienstbezeichnung	Vorname	Zuname	Geburtsdatum
			10.05.1943

I. Dienstzeiten im öffentlichen Dienst

Dienststelle, Beschäftigt als	Pers. Akten Band/Blatt	Beschäftigungszeitraum		Anzurechnen		Zuzurechnen		Bemerkung	
		von (Daum)	bis (Datum)	Jahre	Tage	Jahre	Tage		
Schuldienst, Lehrer	***	01.05.1977		0	0			Einstellungstag	
						0	0	0	0

II. Berechnung

	25jähriges Jubiläum	40jähriges Jubiläum	50jähriges Jubiläum		
Einstellungstag	01.05.1977	01.05.1977	01.05.1977		
- anzurechnende Vordienstzeiten	0	0	0	0	0
= Zwischenergebnis	01.05.1977	01.05.1977	01.05.1977		
+ Anzahl der zu erbringenden Jahre		25	25	25	
= vorläufiges Jubiläumstatum	01.05.2002	01.05.2017	01.05.2027		
+ zuzurechnende Abwesenheitszeiten	0	0	0	0	0
Ergebnis	01.05.2002	entfällt	Entfällt		

Im Auftrage

Schule

Berechnung der Dienstzeit

Die Berechnung und Festsetzung erfolgt nach den Vorschriften der Dienstjubiläumsverordnung (DJubVO).

Amts-/Dienstbezeichnung **Vorname** **Zuname** **Geburtsdatum**
 10.05.1943

I. Dienstzeiten im öffentlichen Dienst

Dienststelle, Beschäftigt als	Pers. Ak- ten Band/Blatt	Beschäftigungszeitraum				Anzurechnen		Zuzurechnen		Bemerkung
		von (Daum)	bis (Datum)	Jahre	Tage	Jahre	Tage	Jahre	Tage	
Schuldienst, Lehrer	***	01.05.1977		0	0					Einstellungstag
Beurlaubung ohne Bezüge	x	01.01.1990	31.07.1995	5	212			5	212	
						0	0	5	212	

II. Berechnung

	25jähriges Jubiläum	40jähriges Jubiläum	50jähriges Jubiläum
Einstellungstag	01.05.1977	01.05.1977	01.05.1977
- anzurechnende Vordienstzeiten	0	0	0
= Zwischenergebnis	01.05.1977	01.05.1977	01.05.1977
+ Anzahl der zu erbringenden Jahre		25	25
= vorläufiges Jubiläumsdatum	01.05.2002	01.05.2017	01.05.2027
+ zuzurechnende Abwesenheitszeiten	x 212	5	212
Ergebnis	01.05.2007	entfällt	Entfällt

Im Auftrage

Dienstjubiläumsverordnung

(DJubVO)

Vom 23. April 1996

Auf Grund des § 87 Abs. 5 des Niedersächsischen Beamtengesetzes in der Fassung vom 11. Dezember 1985 (Nds. GVBl. S. 493), zuletzt geändert durch Artikel I des Gesetzes vom 20. November 1995 (Nds. GVBl. S. 427), in Verbindung mit § 4 Abs. 1 des Niedersächsischen Richtergesetzes vom 14. Dezember 1962 (Nds. GVBl. S. 265), zuletzt geändert durch Artikel II des Gesetzes vom 20. November 1995 (Nds. GVBl. S. 427), wird verordnet:

§ 1

(1) Beamtinnen und Beamte können anlässlich ihres Dienstjubiläums bei Vollendung einer 25jährigen, 40jährigen und 50jährigen Jubiläumszeit von ihren Dienstherrn durch eine Dank- und Glückwunschkunde geehrt werden.

(2) Ist bei der Versetzung zu einem niedersächsischen Dienstherrn oder bei Berufung in das Beamtenverhältnis schon eine Dienstzeit nach Absatz 1 vollendet, aber nach den Vorschriften des bisherigen Dienstherrn oder nach den Tarifvereinbarungen noch keine Ehrung vorgenommen worden, so kann sie nach der Versetzung oder Ernennung erfolgen.

(3) Wird die Jubiläumsdienstzeit während einer Beurlaubung ohne Bezüge vollende, so erfolgt die Ehrung bei Wiederaufnahme des Dienstes für die zuletzt vollendete Jubiläumsdienstzeit.

§ 2

(1) Beamtinnen und Beamte der Besoldungsgruppen A 1 bis A 11 erhalten neben der Dank- und Glückwunschkunde eine Jubiläumszuwendung. Sie beträgt

nach einer 25jährigen Jubiläumsdienstzeit	600 Deutsche Mark,
nach einer 40jährigen Jubiläumsdienstzeit	800 Deutsche Mark,
nach einer 50jährigen Jubiläumsdienstzeit	1000 Deutsche Mark.

(2) Unterliegt eine nachträglich gewährte Jubiläumszuwendung dem Steuerabzug vom Arbeitslohn, so ist sie unter Übernahme der Steuer zu zahlen.

§ 3

(1) Die Jubiläumsdienstzeit beginnt mit dem Tag des erstmaligen Eintritts in ein Ausbildungs- oder hauptberufliches Beschäftigungsverhältnis bei einem öffentlich-rechtlichen Dienstherrn im Sinne des § 29 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG); § 30 BBesG ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Beginn der Jubiläumsdienstzeit wird um die volle Dauer der Zeiten hinausgeschoben, die zu einem Hinausschieben des Besoldungsdienstalters führen, soweit sie nach dem in Absatz 1 genannten Termin liegen. Maßgebend ist der letzte Bescheid über die Berechnung und Festsetzung des Besoldungsdienstalters. Ist kein Besoldungsdienstalter festzusetzen, so gilt Satz 1 entsprechend.

§ 4

(1) Die Ehrung entfällt,

1. wenn aus demselben Anlass schon eine Ehrung vorgenommen worden ist,
2. wenn das Verhalten der Beamtin oder des Beamten sie nicht rechtfertigt, insbesondere wenn eine schwerere Disziplinarmaßnahme als eine Geldbuße verhängt oder eine Gehaltskürzung wegen § 14 der Niedersächsischen Disziplinarordnung nicht verhängt worden ist, es sei denn, dass die Tilgungsfrist abgelaufen oder seit der Rechtskraft des Urteils über eine nicht tilgungsfähige Disziplinarmaßnahme ein der Verjährungsfrist entsprechender Zeitraum verstrichen ist.

(2) Solange ein Straf- oder Disziplinarverfahren schwebt oder wenn Gründe für die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens vorliegen, ist die Entscheidung über die Ehrung zurückzustellen. Der Eintritt in den Ruhestand steht einer nachträglichen Ehrung nicht entgegen.

§ 5

Die Entscheidung über die Ehrung trifft

1. bei unmittelbaren Landesbeamtinnen und Landesbeamten
 - a) die Ministerpräsidentin oder der Ministerpräsident, sofern für die Ernennung die Landesregierung zuständig ist,
 - b) die Mittelbehörde in ihrem Geschäftsbereich für alle Ämter in den Besoldungsgruppen der Besoldungsordnung A,
 - c) im übrigen die Stelle, der die dienstrechtlichen Befugnisse zustehen,
2. bei mittelbaren Landesbeamtinnen und Landesbeamten die oberste Dienstbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle.

§ 6

Die Vorschriften dieser Verordnung für unmittelbare Landesbeamtinnen und Landesbeamte gelten für Richterinnen und Richter im Landesdienst entsprechend.

§ 7

Berechnungen der Jubiläumsdienstzeit, die vor Inkrafttreten dieser Verordnung bekanntgegeben worden sind, bleiben unverändert.

Wird eine Neufestsetzung erforderlich, so ist § 3 Abs. 2 nur auf die Zeiten anzuwenden, die nach der letzten Berechnung der Jubiläumsdienstzeit eingetreten sind.

§ 8

(1) Diese Verordnung tritt am 1. Juli 1996 in Kraft.

(2) Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Ehrung der Beamten und Richter für langjährige Tätigkeit im öffentlichen Dienst vom 26. März 1971 (Nds. GVBl. S. 130), zuletzt geändert durch Verordnung vom 8. Dezember 1994 (Nds. GVBl. S. 509), außer Kraft.

I. Allgemeine Hinweise

Das Personalaktenrecht der Beamtinnen und Beamten ist rahmenrechtlich in den §§ 56 bis 56 f des Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG) geregelt. Die nachfolgenden Ausführungen und Erläuterungen zu den einschlägigen Paragraphen des Beamtenrechtsrahmengesetzes gelten mit hin auch für die entsprechenden Regelungen des Niedersächsischen Beamtengesetzes. Für die Angestellten ist das Personalaktenrecht in § 13 BAT geregelt.

- a) **Verpflichtung zur Personalaktenführung (§ 56 Abs. 1 Satz 1 BRRG, § 101a NBG)**
- b) **Über jede Beamtin und jeden Beamten ist nur eine Personalakte zu führen (Verbot der geheimen Personalakten)**
- c) **Definition des Begriffs „Personalaktendaten“ (§ 56 Abs. 1 Satz 2 Halbsatz 2 BRRG, § 101a NBG)**

Die Personalakte ist eine Sammlung von Urkunden, die in einem unmittelbaren Zusammenhang mit dem konkreten Beamtenverhältnis stehen (Personalaktendaten), d.h. insbesondere von Vorgängen, die die Rechtstellung der dienstlichen Verwendung der Beamtinnen und Beamten zum Gegenstand haben oder in sonstiger Weise in den Kreis ihrer Rechte und Pflichten eingreifen. Die Personalakte umfasst alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten Daten, die die Lehrkraft betreffen, soweit sie mit dem Dienstverhältnis in unmittelbarem inneren Zusammenhang stehen.

Diese Daten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalbewirtschaftung einschließlich Festsetzung der Versorgung der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienst- oder Fachaufsicht weisungsbefugten Behörde vorgelegt werden, wenn es die Aufgabenerfüllung erfordert. Weitere Einzelheiten siehe Nr. 8.2.1 ff. VV zu § 101 NBG.

Unterlagen, die insbesondere in eine Personalakte aufgenommen werden:

- Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Lichtbild
- Personenstandsurkunden und Nachweis der Staatsangehörigkeit

- Nachweise über Vor-, Aus- und Fortbildungsmaßnahmen
- Prüfungszeugnisse und andere Qualifikationsnachweise
- Führungszeugnisse
- Gesundheitszeugnisse, auch amtsärztliche Stellungnahmen zur gesundheitlichen Eignung
- Nachweis des Grades der Schwerbehinderung (GdB)
- Nachweis über Wehr- und Zivildienstzeiten
- Unterlagen über die Vereidigung, Ernennung/en
- Dienstliche Beurteilungen
- Unterlagen über Beförderungen, Abordnungen, Versetzungen, Urlaub, Dienstjubiläen
- Unterlagen über Nebentätigkeiten, ehrenamtliche Tätigkeiten, Ehrungen
- mit dem Dienstverhältnis zusammenhängende Beschwerden, Bewertungen und Behauptungen, die nicht zu einem Disziplinarverfahren geführt haben und soweit sie als begründet erwiesen sind
- Disziplinarvorgänge einschließlich Unterlagen über Ermittlungs-, Straf- und Berufungsverfahren (zwingend als Teilakte!)
- Entscheidungen von Rechtsstreitigkeiten
- Unterlagen der Besoldung (Teilakte)
- Unterlagen über Reisekosten, Umzugskosten, Pfändungen usw.
- Unterlagen zur Beihilfe (zwingend als Teilakte!)
- Unterlagen über die Entlassung oder die Versetzung in den Ruhestand
- Unterlagen der Versorgung (Teilakte)

Die zur Personalakte gehörenden Schriftstücke sind in zeitlicher Reihenfolge zu ordnen, sowie fortlaufend und dauerhaft zu nummerieren.

Unterlagen, die vom Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten, sind nicht Bestandteil der Personalakte.

d) Zulässigkeit von Grund-, Teil- und Nebenakten (§ 56 Abs. 2 BRRG, § 101a Abs. 4 NBG)

Die **Grundakte** enthält insbesondere Vorgänge über die Begründung des Beamtenverhältnisses sowie den dienstlichen Werdegang und Einsatz. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen.

Teilakten können bei Bedarf insbesondere für bestimmte Unterlagen (Beurteilungen, Besoldung, Urlaub, Erkrankungen, Trennungsgeld, Umzugskosten, Reisekosten, Dienstunfälle, Unterstützungen) angelegt werden.

Beihilfe, Heilfürsorge- und Heilverfahrensakten sind stets als Teilakten zu führen (§ 101b NBG).

Nebenakten/Spiegelakten dürfen nur geführt werden, wenn dies zu einer reibungslosen Personalverwaltung notwendig ist, weil mehrere personal verwaltende Stellen für die Beamtin oder den Beamten zuständig sind oder weil die personal verwaltende Behörde nicht mit der Beschäftigungsbehörde identisch ist, was bei einem mehrstufigen Verwaltungsaufbau häufig der Fall ist. Nebenakten/Spiegelakten dürfen – grundsätzlich – nur Unterlagen enthalten, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden. Nebenakten/Spiegelakten sollen aufgelöst und Doppel vernichtet werden, sobald eine Notwendigkeit für ihre Führung bei der jeweiligen Behörde nicht mehr besteht. An ProReKo-Schulen dürfen keine Nebenakten geführt werden, da die Schule gleichzeitig Beschäftigungsbehörde ist.

Sachakten fallen nicht unter den Begriff der Personalakte. Alle nicht unter den Personalaktenbegriff fallenden Unterlagen, die nicht in einem inneren Zusammenhang mit dem konkreten Beamtenverhältnis stehen, sondern sachlich zu trennenden Zwecken dienen, dürfen nicht in die Personalakte aufgenommen werden. Sie zählen zu den Sachakten, auch wenn sie im Einzelfall dienstliche Verhältnisse berühren. Sachaktenqualität ist zu bejahen für Vorgänge über die Personalplanung, Stellenausschreibungen, Ausleseverfahren, Geschäftsverteilung, Stellenbewertungen etc.

Für Sachakten sind auch dann, wenn sie personenbezogene Daten von Lehrkräften oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach § 53 Satz 1 NSchG enthalten, nicht die für Personalakten geltenden Bestimmungen, sondern die Vorschriften des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG) anzuwenden. Nach § 17 Abs. 2 Nr. 2 NDSG sind personenbezogene Daten zu löschen, wenn „ihre Kenntnis für die Daten verarbeitende Stelle zur Aufgabenerfüllung nicht mehr erforderlich ist. Die Vernichtung solcher personenbezogenen Einzelvorgänge ist nach Ziffer 3.2 c) des Erlasses des MK zur Aufbewahrung von Schriftgut in Schulen; Löschung personenbezogener Daten nach § 17 Abs. 2 NDSG (SVBl. 1996, S. 152) vorgesehen nach einem Jahr nach Ablauf des Schuljahres, in dem sie entstanden sind; eine längere Aufbewahrungsfrist soll nur mit Zustimmung der Betroffenen zulässig sein.

Da zu den Aufgaben der Schulleitung nach § 43 Abs. 2 NSchG [„Gesamtverantwortung für die Schule“ (Nr. 1); für die „Einhaltung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften ... sorgen“ (Nr. 5)] auch gehört, die Erteilung des Unterrichtes in dem vorgesehenen Umfang sicherzustellen, ist es zulässig, dass die Schulleitung Unregelmäßigkeiten (wie verspäteter Unterrichtsbeginn, zu früher Unterrichtsschluss oder das Liegenlassen von Abiturarbeiten in einem unverschlossenen Raum) schriftlich festhält. Nicht zulässig ist es allerdings, wenn derartige Vermerke über längere Zeit „gesammelt“ werden. Vielmehr ist die betroffene Lehrkraft auf die Unregelmäßigkeiten anzusprechen und nach den Gründen zu befragen und ggf. zu ordnungsgemäßen Verhalten aufzufordern. Spätestens nach 1 Jahr sind die entsprechenden Vorgänge zu vernichten oder der Landesschulbehörde zur Einleitung von disziplinarischen Vorermittlungen zuzuleiten.

Personenbezogene Daten, die zu Zwecken verarbeitet werden, die zwar die dienstlichen Verhältnisse der Bediensteten berühren, vorrangig jedoch einem anderen prägenden Zweck dienen (z.B. Aufstellung von Stunden-, Aufsichts-, Vertretungs- und Prüfungsplänen, Vorgänge über Störungen in der Zusammenarbeit von Lehrkräften), sind in Sachakten abzulegen. Insoweit handelt es sich auch dann nicht um Personalaktendaten, wenn die für andere Zwecke verwendeten Daten mit den Personalaktendaten identisch sind.

e) Das Anhörungsrecht (§ 56b BRRG, § 101c NBG)

Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für die Beamtinnen und Beamten ungünstig sind oder nachteilig werden können, dürfen erst nach dessen Anhörung in die Personalakte aufgenommen werden. Die Äußerung ist zur Personalakte zu nehmen. Die betroffenen Beamtinnen und Beamten können eine Gegenvorstellung erheben, die ebenfalls in die Personalakte aufgenommen werden sollte.

f) Das Einsichtsrecht (§ 56c Abs. 1 BRRG, § 101d NBG)

Beamtinnen und Beamte haben – auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses – ein aus dem Fürsorgeprinzip abgeleitetes Recht auf Einsicht in die vollständige Personalakte.

Personalratsmitgliedern steht kein eigenes Recht auf Einsicht in die Personalakte zu. Ihnen ist nur mit Zustimmung und nur dem von den Beamtinnen und Beamten bestimmten Personalratsmitglied Einsichtnahme zu gewähren. Die durch die Einsichtnahme erfolgten Kenntnisse des Personalratsmitglieds fallen unter dessen Schweigepflicht. Den Gewerkschaften und Berufsverbänden steht ebenfalls kein eigenes Einsichtsrecht zu. Schwerbehinderte haben das Recht, bei

Einsicht in die Personalakte die Schwerbehindertenvertretung hinzuzuziehen. Ein eigenes Einsichtsrecht besteht für die Vertrauensleute aber nicht. Im Übrigen haben die Vertrauensleute über den Inhalt der Personalakten Stillschweigen zu bewahren, soweit sie nicht von dieser Verpflichtung entbunden werden.

Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte haben ebenfalls kein eigenes Recht, Personalakten einzusehen. Auch dieser Personenkreis darf nur mit Zustimmung der betroffenen Beschäftigten Einsicht nehmen (§ 20 Abs. 4 NGG). Einsicht in die Personalakte kann auch einer von der Lehrkraft bevollmächtigten Person – insbesondere Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten – gewährt werden. Nur unter Aufsicht einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters der personalaktenführenden ProReKo-Schule wird Einsicht gewährt, um zu verhindern, dass an der Akte manipuliert wird.

Andere als die aufgeführten Privatpersonen haben aus eigenem Interesse keinen Anspruch auf Einsichtnahme in die Personalakten, selbst dann nicht, wenn die Beamtinnen und Beamten ihre Einwilligung erteilt haben. Dies folgt aus dem Charakter der Personalakte als dienstlicher Vorgang. So ist es z. B. nicht zulässig, einem Autor die Einsichtnahme in die Personalakte von verstorbenen Beamtinnen und Beamten zu gewähren, um Daten für eine Biographie zu erhalten. Die Einsichtnehmenden können Aufzeichnungen und Abschriften von Inhalten der Personalakte anfertigen. Auf Antrag können Kopien gegen Kostenerstattung gefertigt werden.

Anträge auf Einsicht in die Personalakte sind zu vernichten; aus der Personalakte dürfen derartige Anträge nicht erkennbar sein.

g) Auskünfte aus der Personalakte (§ 56d Abs. 2 BRRG, § 101e NBG)

Auskünfte an Dritte dürfen grundsätzlich nur mit Einwilligung der Beamtinnen und Beamten erteilt werden. Inhalt und Empfänger der Auskunft sind ihnen mitzuteilen.

h) Vorlage von Personalakten (§ 56d Abs. 1 BRRG, § 101e NBG)

Ohne Einwilligung der Beamtinnen und Beamten darf die Personalakte nur bestimmten Stellen vorgelegt werden.

i) Entfernung von Vorgängen (§ 56e BRRG, § 101f NBG)

Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen sowie Bewertungen, die sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben und nicht den Tilgungsfristen des Disziplinarrechtes unterliegen, sind mit Zustimmung der Beamtinnen und Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen oder Bewertungen sind, falls sie für die Beamtinnen und Beamten ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, auf Antrag nach drei Jahren zu entfernen. Mitteilungen in Strafsachen sind mit Zustimmung der Beamtinnen und Beamten ebenfalls nach drei Jahren aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten. Dienstliche Beurteilungen können grundsätzlich nicht aus der Personalakte entfernt werden.

II. Hinweise zum Verfahren

Bei Neueinstellungen durch die ProReKo-Schulen legt die Schule eine Personalakte an. Die Personalakte verbleibt in der ProReKo-Schule. Eine Durchschrift der Einstellungsverfügung geht an die Landesschulbehörde zur Erfassung in ASTEB/PMV.

Bei der Aktenführung ist darauf zu achten, dass nur solche personenbezogenen Daten in die Akte aufgenommen werden, die in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis der Bediensteten stehen (Personalaktendaten) und deren Kenntnis zur Bearbeitung der Personalvorgänge in der Schule erforderlich ist.

Der Kreis der Zugriffsberechtigten ist eng zu halten. Zugriff hat neben der Schulleiterin oder dem Schulleiter auch deren ständige Vertreterin oder ständiger Vertreter; Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Schulsekretariats können nach Weisung der Schulleiterin oder des Schulleiters zur Aktenführung herangezogen werden. Die Personalakten sind unter Verschluss aufzubewahren.

Wird die oder der Bedienstete an eine andere Schule abgeordnet oder versetzt, so ist die Personalakte an die aufnehmende Schule abzugeben.

Die Verarbeitung der Personalaktendaten in automatisierten Dateien ist unzulässig. Zu Zwecken der Textverarbeitung (Schriftverkehr) im Rahmen der Bearbeitungsbefugnisse wird die automatisierte Verarbeitung gestattet, wobei diese Texte nach drei Monaten zu löschen sind.

III. Beispiele

Beispiele sind nicht vorhanden

IV. Rechtsvorschriften und Verwaltungsvorschriften

- § 56 Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)
- § 56b Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)
- § 56c Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)
- § 56d Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)
- § 56e Beamtenrechtsrahmengesetz (BRRG)
- § 101 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 101a Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 101b Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 101c Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 101d Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 101e Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 101f Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 101g Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 13 Bundesangestelltentarifvertrag (BAT)

§ 56 BRRG

Personalakte

(1) Über jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen; sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten, die den Beamten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen (Personalaktendaten); andere Unterlagen dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft verwendet werden, es sei denn, der Beamte willigt in die anderweitige Verwendung ein. Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, insbesondere Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten. Kindergeldakten können mit Besoldungs- und Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn diese von der übrigen Personalakte getrennt sind und von einer von der Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; § 35 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und die §§ 67 bis 78 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch bleiben unberührt.

(2) Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Nebenakten (Unterlagen, die sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befinden) dürfen nur geführt werden, wenn die personalverwaltende Behörde nicht zugleich Beschäftigungsbehörde ist oder wenn mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig sind; sie dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur rechtmäßigen Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist. In die Grundakte ist ein vollständiges Verzeichnis aller Teil- und Nebenakten aufzunehmen.

(3) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die im Rahmen der Personalverwaltung mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind, und nur soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist; dies gilt auch für den Zugang im automatisierten Abrufverfahren.

(4) Der Dienstherr darf personenbezogene Daten über Bewerber, Beamte und ehemalige Beamte nur erheben, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift dies erlaubt. Fragebogen, mit denen solche personenbezogenen Daten erhoben werden, bedürfen vom 1. Januar 1994 an der Genehmigung durch die zuständige oberste Dienstbehörde.

§ 56b BRRG

Personalakte, Anhörungspflicht

Der Beamte ist zu Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor deren Aufnahme in die Personalakte zu hören, soweit die Anhörung nicht nach anderen Rechtsvorschriften erfolgt. Die Äußerung des Beamten ist zur Personalakte zu nehmen.

§ 56c BRRG

Personalakte, Einsichtrecht

(1) Der Beamte hat, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in seine vollständige Personalakte.

(2) Einem Bevollmächtigten des Beamten ist Einsicht zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und deren Bevollmächtigte. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(3) Die personalaktenführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden; dem Beamten ist auf Verlangen ein Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen.

(4) Der Beamte hat ein Recht auf Einsicht auch in andere Akten, die personenbezogene Daten über ihn enthalten und für sein Dienstverhältnis verarbeitet oder genutzt werden, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist; dies gilt nicht für Sicherheitsakten. Die Einsichtnahme ist unzulässig, wenn die Daten des Betroffenen mit Daten Dritter oder geheimhaltungsbedürftigen nicht-personenbezogenen Daten derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist dem Beamten Auskunft zu erteilen.

§ 56d BRRG

Personalaktenvorlage ohne Einwilligung

(1) Ohne Einwilligung des Beamten ist es zulässig, die Personalakte für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde vorzulegen. Das Gleiche gilt für Behörden desselben Geschäftsbereichs, soweit die Vorlage zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung notwendig ist, sowie für Behörden eines anderen Geschäftsbereichs desselben Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitzuwirken haben. Ärzten, die im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein medizinisches Gutachten erstellen, darf die Personalakte ebenfalls ohne Einwilligung vorgelegt werden. Für Auskünfte aus der Personalakte gelten die Sätze 1 bis 3 entsprechend. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen.

(2) Auskünfte an Dritte dürfen nur mit Einwilligung des Beamten erteilt werden, es sei denn, dass die Abwehr einer erheblichen Beeinträchtigung des Gemeinwohls oder der Schutz berechtigter, höherrangiger Interessen des Dritten die Auskunftserteilung zwingend erfordert. Inhalt und Empfänger der Auskunft sind dem Beamten schriftlich mitzuteilen.

(3) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.

§ 56e BRRG

Personalakte, Entfernung von Inhalten

(1) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind,

1. falls sie sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten,
2. falls sie für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, auf Antrag des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

Die Frist nach Satz 1 Nr. 2 wird durch erneute Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen. Stellt sich der erneute Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(2) Mitteilungen in Strafsachen, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind mit Zustimmung des Beamten nach drei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Absatz 1 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

§ 101 NBG

Personaldatenverarbeitung

(1) Für die Verarbeitung personenbezogener Daten gelten die Bestimmungen des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes (NDSG), soweit sich aus diesem Gesetz nichts Abweichendes ergibt.

(2) Daten über Bewerber sowie über Beamte, frühere Beamte und deren Hinterbliebene dürfen nur verarbeitet werden, soweit dies zur Begründung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienstverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen, insbesondere auch zu Zwecken der Personalplanung und des Personaleinsatzes, erforderlich ist oder eine Rechtsvorschrift, eine Vereinbarung nach § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes oder eine Dienstvereinbarung dies vorsieht. Personenbezogene Einzelangaben, die gemäß § 101a Abs. 1 Satz 2 zur Personalakte gehören (Personalaktendaten), dürfen nur nach den für Personalaktendaten geltenden Vorschriften verarbeitet werden.

(3) Werden Feststellungen über die Eignung eines Bewerbers für ein Dienstverhältnis durch ärztliche oder psychologische Untersuchungen oder Tests getroffen, so darf die Einstellungsbehörde von der untersuchenden Person oder Stelle grundsätzlich nur das Ergebnis der Eig-

nungsuntersuchung und solche Feststellungen anfordern, die die gesundheitliche Eignung beeinträchtigen können (Risikofaktoren). Fordert die Einstellungsbehörde die Übermittlung weiterer personenbezogener Daten an, so hat sie die Gründe hierfür aufzuzeichnen. Sie hat den Bewerber in diesen Fällen zu unterrichten. Die Weiterverarbeitung der übermittelten und gespeicherten Daten ist nur mit schriftlicher Einwilligung des Bewerbers zulässig.

(4) Aus Anlass einer Bewerbung verarbeitete personenbezogene Daten sind unverzüglich zu löschen, sobald feststeht, dass ein Dienstverhältnis nicht zu Stande kommt oder in einem Auswahlverfahren im Rahmen eines bestehenden Dienstverhältnisses die Bewerbung erfolglos bleibt, es sei denn, dass die Betroffenen in die weitere Speicherung schriftlich eingewilligt haben.

(5) Eine Übermittlung von personenbezogenen Daten im Sinne des Absatzes 2 an Personen und Stellen außerhalb des öffentlichen Bereichs ist nur zulässig, wenn die Empfänger ein rechtliches Interesse darlegen oder der Dienstverkehr es erfordert. Die Datenübermittlung an künftige Dienstherren oder Arbeitgeber ist nur mit Einwilligung der Betroffenen zulässig. Abweichend von Satz 1 dürfen Personalaktendaten nur übermittelt werden, wenn die Empfänger ein rechtliches Interesse an der Kenntnis der zu übermittelnden Daten glaubhaft machen und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der Betroffenen an der Geheimhaltung überwiegt. Inhalt und Empfänger der Auskunft sind dem Betroffenen schriftlich mitzuteilen.

(6) Werden Daten von Beamten zur Durchführung technischer oder organisatorischer Maßnahmen nach § 7 Abs. 2 NDSG gespeichert, so dürfen sie nicht zu Zwecken der Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden.

§ 101a NBG

Personalakten

(1) Über jeden Beamten ist eine Personalakte zu führen; sie ist vertraulich zu behandeln und vor unbefugter Einsicht zu schützen. Zur Personalakte gehören alle Unterlagen einschließlich der in Dateien gespeicherten Daten, die den Beamten betreffen, soweit sie mit seinem Dienstverhältnis in einem unmittelbaren inneren Zusammenhang stehen; andere Unterlagen dürfen in die Personalakte nicht aufgenommen werden. Nicht Bestandteil der Personalakte sind Unterlagen, die besonderen, von der Person und dem Dienstverhältnis sachlich zu trennenden Zwecken dienen, sowie Prüfungs-, Sicherheits- und Kindergeldakten. Kindergeldakten können mit Besoldungs- oder Versorgungsakten verbunden geführt werden, wenn diese von der übrigen Personalakte getrennt sind und in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden.

(2) § 101 Abs. 3 und 4 und ist auch auf bereits im öffentlichen Dienst beschäftigte Bewerber anzuwenden. Unterlagen über psychologische Untersuchungen und Tests, die in Bewerbungs- und Besetzungsverfahren durchgeführt wurden, sind nicht Bestandteil der Personalakte.

(3) Personalaktendaten dürfen nur für Zwecke der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft verarbeitet werden, sofern der Beamte nicht in die Verarbeitung für andere Zwecke eingewilligt hat. § 10 Abs. 3 und 4 NDSG bleibt unberührt.

(4) Die Personalakte kann nach sachlichen Gesichtspunkten in Grundakte und Teilakten gegliedert werden. Teilakten können bei der für den betreffenden Aufgabenbereich zuständigen Behörde geführt werden. Ist die personalverwaltende Behörde nicht zugleich Beschäftigungsbehörde oder sind mehrere personalverwaltende Behörden für den Beamten zuständig, so dürfen Nebenakten (Unterlagen, deren Inhalt sich auch in der Grundakte oder in Teilakten befindet) als weitere Personalakte geführt werden; die Nebenakten dürfen nur solche Unterlagen enthalten, deren Kenntnis zur Aufgabenerledigung der betreffenden Behörde erforderlich ist.

(5) Zugang zur Personalakte dürfen nur Beschäftigte haben, die von der zuständigen Stelle mit der Bearbeitung von Personalangelegenheiten beauftragt sind. Sie dürfen die Daten der Personalakten nur verarbeiten, soweit dies zu Zwecken der Personalverwaltung oder der Personalwirtschaft erforderlich ist. Die Sätze 1 und 2 gelten auch für automatisierte Abrufverfahren.

§ 101b NBG

Beihilfeakten

Unterlagen über Beihilfen sind stets als Teilakte zu führen. Die Teilakte ist von der übrigen Personalakte getrennt aufzubewahren. Sie soll in einer von der übrigen Personalverwaltung getrennten Organisationseinheit bearbeitet werden; Zugang dürfen nur die mit der Bearbeitung dieser Vorgänge betrauten Beschäftigten haben. Die Beihilfeakte darf für andere als Beihilfeszwecke nur verwendet oder weitergegeben werden, wenn der Beihilfeberechtigte und die betroffenen Angehörigen im Einzelfall einwilligen oder die Einleitung oder Durchführung eines im Zusammenhang mit einem Beihilfeantrag stehenden behördlichen oder gerichtlichen Verfahrens dies erfordert. Die Sätze 1 bis 4 gelten entsprechend für Unterlagen über freie Heilfürsorge und Heilverfahren.

§ 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.

§ 101d NBG

Einsichtsrecht

(1) Der Beamte hat, auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses, ein Recht auf Einsicht in alle Unterlagen, die zu seiner Personalakte gehören (§ 101a Abs. 1 Satz 2).

(2) Der Beamte hat ein Recht auf Einsicht auch in andere Akten, die personenbezogene Daten über ihn enthalten und für sein Dienstverhältnis verarbeitet werden, soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist; dies gilt nicht für Sicherheitsakten. Die Einsicht ist unzulässig, wenn die Daten des Betroffenen mit Daten Dritter oder geheimhaltungsbedürftigen nicht personenbezogenen Daten derart verbunden sind, dass ihre Trennung nicht oder nur mit unverhältnismäßig großem Aufwand möglich ist. In diesem Fall ist dem Beamten Auskunft zu erteilen.

(3) Einem Bevollmächtigten des Beamten ist Einsicht in Akten nach Absatz 1 oder 2 zu gewähren, soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Dies gilt auch für Hinterbliebene, wenn ein berechtigtes Interesse glaubhaft gemacht wird, und deren Bevollmächtigte. Für Auskünfte gelten die Sätze 1 und 2 entsprechend.

(4) Die aktenführende Behörde bestimmt, wo die Einsicht gewährt wird. Soweit dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, können Auszüge, Abschriften, Ablichtungen oder Ausdrucke gefertigt werden; dem Beamten ist auf Verlangen ein Ausdruck der zu seiner Person automatisiert gespeicherten Personalaktendaten zu überlassen.

§ 101e NBG

Aktenvorlage und Auskunft

(1) Die Personalakte darf ohne Einwilligung des Beamten für Zwecke der Personalverwaltung oder Personalwirtschaft der obersten Dienstbehörde oder einer im Rahmen der Dienstaufsicht weisungsbefugten Behörde vorgelegt werden. Das Gleiche gilt für Behörden desselben Geschäftsbereichs, soweit die Vorlage zur Vorbereitung oder Durchführung einer Personalentscheidung notwendig ist, sowie für Behörden eines anderen Geschäftsbereichs desselben oder

eines anderen Dienstherrn, soweit diese an einer Personalentscheidung mitzuwirken haben. Ärzten, die in den Fällen des § 59a Abs. 1 im Auftrag der personalverwaltenden Behörde ein medizinisches Gutachten erstellen, darf die Personalakte ebenfalls vorgelegt werden. Soweit eine Auskunft ausreicht, ist von einer Vorlage abzusehen.

(2) Für Auskünfte aus der Personalakte gilt Absatz 1 entsprechend. Auskünfte an Dritte dürfen gemäß § 101 Abs. 5 Sätze 3 und 4 erteilt werden.

(3) Vorlage und Auskunft sind auf den jeweils erforderlichen Umfang zu beschränken.

(4) Die parlamentarischen Rechte auf Auskunft und Aktenvorlage nach Artikel 24 der Niedersächsischen Verfassung, die Rechte parlamentarischer Untersuchungsausschüsse nach Artikel 27 der Niedersächsischen Verfassung und die Rechte der Rechnungsprüfungsbehörden bleiben unberührt.

§ 101f NBG

Entfernung von Unterlagen

(1) Unterlagen über Beschwerden, Behauptungen und Bewertungen, auf die die Tilgungsvorschriften des Disziplinarrechts keine Anwendung finden, sind,

1. falls die sich als unbegründet oder falsch erwiesen haben, mit Zustimmung des Beamten unverzüglich aus der Personalakte zu entfernen,
2. falls sie für den Beamten ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, auf Antrag des Beamten nach drei Jahren zu vernichten; dies gilt nicht für dienstliche Beurteilungen.

Unterlagen nach Satz 1 Nr. 1 sind nach einem Jahr zu vernichten. Die Fristen nach Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 werden durch erneute Sachverhalte im Sinne dieser Vorschrift oder durch die Einleitung eines Straf- oder Disziplinarverfahrens unterbrochen. Stellt sich der erneute Vorwurf als unbegründet oder falsch heraus, so gilt die Frist als nicht unterbrochen.

(2) Vorgänge über strafrechtliche Verfahren, soweit sie nicht Bestandteil einer Disziplinarakte sind, sowie Auskünfte aus dem Bundeszentralregister sind, wenn der Beamte dem zustimmt, nach drei Jahren zu vernichten. Die Frist wird durch erneute Sachverhalte im Sinne des Satzes 1 oder des Absatzes 1 Satz 3 unterbrochen; Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend.

§ 101g NBG

Aufbewahrung

(1) Personalakten sind nach ihrem Abschluss von der personalaktenführenden Behörde fünf Jahre aufzubewahren. Personalakten sind abgeschlossen, wenn

1. der Beamte auf Widerruf nach Ablauf des Vorbereitungsdienstes aus seinem Beamtenverhältnis ausgeschieden ist,
2. der Beamte ohne Versorgungsansprüche aus dem öffentlichen Dienst ausgeschieden ist, mit Ablauf des Jahres der Vollendung des 65. Lebensjahres, in den Fällen des § 43 dieses Gesetzes und des § 11 der Niedersächsischen Disziplinarordnung jedoch erst, wenn mögliche Versorgungsempfänger nicht mehr vorhanden sind,
3. der Beamte oder der Ruhestandsbeamte verstorben ist, mit Ablauf des Todesjahres, jedoch nicht vor Ablauf des Jahres, in dem die letzte Versorgungsverpflichtung gegenüber Hinterbliebenen des Beamten entfallen ist.

(2) Unterlagen über Erkrankungen, Beihilfen, freie Heilfürsorge, Heilverfahren, Vorschüsse, Abtretungen, Verpfändungen und Pfändungen, Unterstützungen, Reise- und Umzugskostenvergütungen und Erholungsurlaub sind fünf Jahre nach Ablauf des Jahres aufzubewahren, in dem die Bearbeitung des einzelnen Vorgangs abgeschlossen wurde. Unterlagen, aus denen die Art einer Erkrankung ersichtlich ist, sind unverzüglich zurückzugeben, wenn sie für den Zweck, zu dem sie vorgelegt worden sind, nicht mehr benötigt werden.

(3) Versorgungsakten sind zehn Jahre nach Ablauf des Jahres aufzubewahren, in dem die letzte Versorgungszahlung geleistet worden ist; besteht die Möglichkeit eines Wiederauflebens des Anspruchs, sind die Akten 30 Jahre aufzubewahren.

(4) Personalakten und Versorgungsakten werden nach Ablauf der Aufbewahrungsfrist vernichtet, wenn sie nicht vom Bundesarchiv oder von einem Landesarchiv übernommen werden.

(5) Nebenakten (§ 101a Abs. 4 Satz 3) sowie automatisiert gespeicherte Personalaktendaten, die auch in der Grundakte oder in den Teilakten vorhanden sind, sind zu vernichten, sobald sie nicht mehr benötigt werden.

§ 13 BAT

Personalakten

(1) Der Angestellte hat ein Recht auf Einsicht in seine vollständigen Personalakten. Er kann das Recht auf Einsicht auch durch einen hierzu schriftlich Bevollmächtigten ausüben. Die Vollmacht ist zu den Personalakten zu nehmen. Der Arbeitgeber kann einen Bevollmächtigten zurückweisen, wenn es auch dienstlichen oder betrieblichen Gründen geboten ist.

(2) Der Angestellte muss über Beschwerden und Behauptungen tatsächlicher Art, die für ihn ungünstig sind oder ihm nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. Seine Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.

Protokollnotiz zu Absatz 1:

Das Recht auf Akteneinsicht schließt das Recht ein, Abschriften bzw. Ablichtungen aus den Personalakten zu fertigen.

I. Allgemeine Hinweise

Beamtinnen und Beamte, die in Ausübung oder infolge des Dienstes durch ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares Ereignis einen Körperschaden erleiden [Dienstunfall i. S. d. § 31 des Beamtenversorgungsgesetzes (BeamtVG)], haben einen Anspruch auf Unfallfürsorge nach den Bestimmungen der §§ 30 ff. BeamtVG. Die Unfallfürsorge kann bei Vorliegen der jeweiligen Voraussetzungen das Heilverfahren, die Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen, einen Unfallausgleich und weitere Leistungen umfassen.

Angestellte sind nach § 2 SGB VII Mitglieder der gesetzlichen Unfallversicherung. Körperschäden, die sie im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Tätigkeit erleiden, können einen Arbeitsunfall i. S. d. § 8 SGB VII darstellen. Die Anerkennung ist bei der zuständigen Berufsgenossenschaft, d. h. dem Landesunfallversicherungsverband zu beantragen. Sachschäden werden auch bei Vorliegen eines Arbeitsunfalls nach den Bestimmungen des SGB VII nicht erstattet.

II. Hinweise zum Verfahren

Die Zuständigkeit für die Bearbeitung von Dienstunfällen von Beamtinnen und Beamten liegt weiterhin bei der Landesschulbehörde. Dienstunfälle sind innerhalb einer Ausschlussfrist von zwei Jahren nach Eintritt des Unfalls bei dem Dienstvorgesetzten zu melden. Anträge von Angestellten auf Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall sind weiterhin beim Landesunfallversicherungsverband zu stellen.

III. Beispiele

Dienstunfälle können sich während des Unterrichts, z. B. beim Sportunterricht, ereignen, aber auch auf dem Arbeitsweg.

Nach § 31 Abs. 1 Satz 1 BeamtVG ist ein Dienstunfall ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmbares, einen Körperschaden verursachendes Ereignis,

das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Nach § 31 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BeamtVG gilt als Dienst auch das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges von und nach der Dienststelle. Demzufolge stellt auch ein Unfall auf dem Heimweg einen Dienstunfall dar. Heimweg ist jedoch nur der unmittelbare Weg zwischen Dienststelle und häuslicher Unterkunft und nur übliche oder zweckmäßige Umwege rechnen zum Heimweg. Nur wenn der nach und von der Dienststelle führende Weg im Dienst seine wesentliche Ursache hat, wenn also andere mit dem Dienst nicht zusammenhängende Ursachen für das Zurücklegen des Weges in den Hintergrund treten, ist beim einem Unfall beamtenrechtlicher Unfallschutz zu gewähren. So ist anerkannt, dass der Dienstunfallschutz unberührt bleibt, wenn die Beamtinnen und Beamten auf dem Wege zum oder vom Dienst gewissermaßen „im Vorübergehen“ eine Tätigkeit privater Art erledigen, z. B. an einem Kiosk eine Zeitung kaufen, Schaufenster betrachten, einen Bekannten begrüßen oder einen Brief in den Briefkasten werfen. Unterbrechen die Beamtinnen und Beamten den Heimweg, um eine private Besorgung zu erledigen, beginnt der Unfallschutz erst dann wieder, wenn sie den unmittelbaren Weg nach Hause wieder erreichen. Ob hiernach die Voraussetzungen für einen beamtenrechtlichen Dienstunfallschutz vorliegen, hängt von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab.

Beamtinnen und Beamte, die bei sog. durchgehender Arbeitszeit ein Mittagessen zu Hause einnehmen, genießen für die Hin- und Rückfahrt zu ihren Wohnungen grundsätzlich dann keinen Dienstunfallschutz, wenn ihre Wohnungen in Relation zur Dauer der Mittagspause unverhältnismäßig weit von ihrer Dienststelle entfernt sind (z. B.: 11 km bei 30 Minuten Mittagszeit).

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 31 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)
- § 2 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII)
- § 8 Sozialgesetzbuch VII (SGB VII)

§ 31 BeamtVG

Dienstunfall

(1) Dienstunfall ist ein auf äußerer Einwirkung beruhendes, plötzliches, örtlich und zeitlich bestimmtes, einen Körperschaden verursachendes Ereignis, das in Ausübung oder infolge des Dienstes eingetreten ist. Zum Dienst gehören auch

1. Dienstreisen, Dienstgänge und die dienstliche Tätigkeit am Bestimmungsort,

2. die Teilnahme an dienstlichen Veranstaltungen und
3. Nebentätigkeiten im öffentlichen Dienst oder in dem ihm gleichstehenden Dienst, zu deren Übernahme der Beamte gemäß § 64 des Bundesbeamtengesetzes oder entsprechendem Landesrecht verpflichtet ist, oder Tätigkeiten, deren Wahrnehmung von ihm im Zusammenhang mit den Dienstgeschäften erwartet wird, sofern der Beamte hierbei nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist (§ 2 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch).

(2) Als Dienst gilt auch das Zurücklegen des mit dem Dienst zusammenhängenden Weges nach und von der Dienststelle; hat der Beamte wegen der Entfernung seiner ständigen Familienwohnung vom Dienort an diesem oder in dessen Nähe eine Unterkunft, so gilt Halbsatz 1 auch für den Weg von und nach der Familienwohnung. Der Zusammenhang mit dem Dienst gilt als nicht unterbrochen, wenn der Beamte von dem unmittelbaren Wege zwischen der Wohnung und der Dienststelle in vertretbarem Umfang abweicht, weil sein dem Grunde nach kindergeldberechtigtes Kind, das mit ihm in einem Haushalt lebt, wegen seiner oder seines Ehegatten beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anvertraut wird oder weil er mit anderen berufstätigen oder in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherten Personen gemeinsam ein Fahrzeug für den Weg nach und von der Dienststelle benutzt. Ein Unfall, den der Verletzte bei Durchführung des Heilverfahrens (§ 33) oder auf einem hierzu notwendigen Wege erleidet, gilt als Folge eines Dienstunfalles.

(3) Erkrankt ein Beamter, der nach der Art seiner dienstlichen Verrichtung der Gefahr der Erkrankung an bestimmten Krankheiten besonders ausgesetzt ist, an einer solchen Krankheit, so gilt dies als Dienstunfall, es sei denn, dass der Beamte sich die Krankheit außerhalb des Dienstes zugezogen hat. Die Erkrankung an einer solchen Krankheit gilt jedoch stets als Dienstunfall, wenn sie durch gesundheitsschädigende Verhältnisse verursacht worden ist, denen der Beamte am Ort seines dienstlich angeordneten Aufenthaltes im Ausland besonders ausgesetzt war. Die in Betracht kommenden Krankheiten bestimmt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates.

(4) Dem durch Dienstunfall verursachten Körperschaden ist ein Körperschaden gleichzusetzen, den ein Beamter außerhalb seines Dienstes erleidet, wenn er im Hinblick auf sein pflichtgemäßes dienstliches Verhalten oder wegen seiner Eigenschaft als Beamter angegriffen wird. Gleichzuachten ist ferner ein Körperschaden, den ein Beamter im Ausland erleidet, wenn er bei Kriegshandlungen, Aufruhr oder Unruhen, denen er am Ort seines dienstlich angeordneten Aufenthaltes im Ausland besonders ausgesetzt war, angegriffen wird.

(5) Unfallfürsorge kann auch einem Beamten gewährt werden, der zur Wahrnehmung einer Tätigkeit, die öffentlichen Belangen oder dienstlichen Interessen dient, beurlaubt worden ist und in Ausübung oder infolge dieser Tätigkeit einen Körperschaden erleidet.

(6) Unfallfürsorge wird auch gewährt, wenn eine gesundheitliche Schädigung bei dienstlicher Verwendung oder bei Dienstgeschäften im Ausland auf einen Unfall oder eine Erkrankung im Zusammenhang mit einer Verschleppung oder einer Gefangenschaft zurückzuführen ist oder darauf beruht, dass der Beamte aus sonstigen mit dem Dienst zusammenhängenden Gründen, die er nicht zu vertreten hat, dem Einflussbereich des Dienstherrn entzogen ist.

§ 2 SGB II

Versicherung kraft Gesetzes

(1) Kraft Gesetzes sind versichert

1. Beschäftigte,
2. Lernende während der beruflichen Aus- und Fortbildung in Betriebsstätten, Lehrwerkstätten, Schulungskursen und ähnlichen Einrichtungen,
3. Personen, die sich Untersuchungen, Prüfungen oder ähnlichen Maßnahmen unterziehen, die auf Grund von Rechtsvorschriften zur Aufnahme einer versicherten Tätigkeit oder infolge einer abgeschlossenen versicherten Tätigkeit erforderlich sind, soweit diese Maßnahmen vom Unternehmen oder einer Behörde veranlasst worden sind,
4. behinderte Menschen, die in anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen oder in nach dem Blindenwarenvertriebsgesetz anerkannten Blindenwerkstätten oder für diese Einrichtungen in Heimarbeit tätig sind,
5. Personen, die
 - a) Unternehmer eines landwirtschaftlichen Unternehmens sind und ihre im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartner,
 - b) im landwirtschaftlichen Unternehmen nicht nur vorübergehend mitarbeitende Familienangehörige sind,
 - c) in landwirtschaftlichen Unternehmen in der Rechtsform von Kapital- oder Personengesellschaften regelmäßig wie Unternehmer selbstständig tätig sind,
 - d) ehrenamtlich in Unternehmen tätig sind, die unmittelbar der Sicherung, Überwachung oder Förderung der Landwirtschaft überwiegend dienen,
 - e) ehrenamtlich in den Berufsverbänden der Landwirtschaft tätig sind, wenn für das Unternehmen eine landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft zuständig ist,
6. Hausgewerbetreibende und Zwischenmeister sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartner,

7. selbstständig tätige Küstenschiffer und Küstenfischer, die zur Besatzung ihres Fahrzeugs gehören oder als Küstenfischer ohne Fahrzeug fischen und regelmäßig nicht mehr als vier Arbeitnehmer beschäftigen, sowie ihre mitarbeitenden Ehegatten oder Lebenspartner,
8.
 - a) Kinder während des Besuchs von Tageseinrichtungen, deren Träger für den Betrieb der Einrichtungen der Erlaubnis nach § 45 des Achten Buches oder einer Erlaubnis auf Grund einer entsprechenden landesrechtlichen Regelung bedürfen,
 - b) Schüler während des Besuchs von allgemein- oder berufsbildenden Schulen und während der Teilnahme an unmittelbar vor oder nach dem Unterricht von der Schule oder im Zusammenwirken mit ihr durchgeführten Betreuungsmaßnahmen,
 - c) Studierende während der Aus- und Fortbildung an Hochschulen,
9. Personen, die selbstständig oder unentgeltlich, insbesondere ehrenamtlich im Gesundheitswesen oder in der Wohlfahrtspflege tätig sind,
10. Personen, die für Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des öffentlichen Rechts oder deren Verbände oder Arbeitsgemeinschaften, für öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften oder für die in den Nummern 2 und 8 genannten Einrichtungen ehrenamtlich tätig sind oder an Ausbildungsveranstaltungen für diese Tätigkeit teilnehmen,
11. Personen, die
 - a) von einer Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts zur Unterstützung einer Diensthandlung herangezogen werden,
 - b) von einer dazu berechtigten öffentlichen Stelle als Zeugen zur Beweiserhebung herangezogen werden,
12. Personen, die in Unternehmen zur Hilfe bei Unglücksfällen oder im Zivilschutz unentgeltlich, insbesondere ehrenamtlich tätig sind oder an Ausbildungsveranstaltungen dieser Unternehmen teilnehmen,
13. Personen, die
 - a) bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr oder Not Hilfe leisten oder einen anderen aus erheblicher gegenwärtiger Gefahr für seine Gesundheit retten,
 - b) Blut oder körpereigene Organe, Organteile oder Gewebe spenden,
 - c) sich bei der Verfolgung oder Festnahme einer Person, die einer Straftat verdächtig ist oder zum Schutz eines widerrechtlichen Angegriffenen persönlich einsetzen,
14. Personen, die nach den Vorschriften des dritten Buches oder des Bundessozialhilfegesetzes der Meldepflicht unterliegen, wenn sie einer besonderen, an sie im Einzelfall gerichteten Aufforderung einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit, eines nach § 6a des Zweiten Buches zugelassenen kommunalen Trägers oder des nach § 6 Abs. 1 Satz 1

Nr. 2 des Zweiten Buches zuständigen Trägers nachkommen, diese oder eine andere Stelle aufzusuchen,

15. Personen, die

- a) auf Kosten einer Krankenkasse oder eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung oder einer landwirtschaftlichen Alterskasse stationäre oder teilstationäre Behandlung oder stationäre, teilstationäre oder ambulante Leistungen zur medizinischen Rehabilitation erhalten,
- b) zur Vorbereitung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf Aufforderung eines Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung oder der Bundesagentur für Arbeit einen dieser Träger oder eine andere Stelle aufsuchen,
- c) auf Kosten eines Unfallversicherungsträgers an vorbeugenden Maßnahmen nach § 3 der Berufskrankheiten-Verordnung teilnehmen,

16. Personen, die bei der Schaffung öffentlich geförderten Wohnraums im Sinne des Zweiten Wohnungsbaugesetzes oder im Rahmen der sozialen Wohnraumförderung bei der Schaffung von Wohnraum im Sinne des § 16 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 des Wohnraumförderungsgesetzes im Rahmen der Selbsthilfe tätig sind,

17. Pflegepersonen im Sinne des § 19 des Elften Buches bei der Pflege eines Pflegebedürftigen im Sinne des § 14 des Elften Buches; die versicherte Tätigkeit umfasst Pflegetätigkeiten im Bereich der Körperpflege und - soweit diese Tätigkeiten überwiegend Pflegebedürftigen zugute kommen - Pflegetätigkeiten in den Bereichen der Ernährung, der Mobilität sowie der hauswirtschaftlichen Versorgung (§ 14 Abs. 4 des Elften Buches).

(2) Ferner sind Personen versichert, die wie nach Absatz 1 Nr. 1 Versicherte tätig werden. Satz 1 gilt auch für Personen, die während einer auf Grund eines Gesetzes angeordneten Freiheitsentziehung oder auf Grund einer strafrichterlichen, staatsanwaltlichen oder jugendbehördlichen Anordnung wie Beschäftigte tätig werden.

(3) Absatz 1 Nr. 1 gilt auch für

1. Deutsche, die im Ausland bei einer amtlichen Vertretung des Bundes oder der Länder oder bei deren Leitern, deutschen Mitgliedern oder Bediensteten beschäftigt sind,
2. Entwicklungshelfer im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes, die Entwicklungsdienst oder Vorbereitungsdienst leisten.

Soweit die Absätze 1 und 2 weder eine Beschäftigung noch eine selbstständige Tätigkeit voraussetzen, gelten sie abweichend von § 3 Nr. 2 des Vierten Buches für alle Personen, die die in diesen Absätzen genannten Tätigkeiten im Inland ausüben; § 4 des Vierten Buches gilt entsprechend. Absatz 1 Nr. 13 gilt auch für Personen, die im Ausland tätig werden, wenn sie im Inland ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt haben.

(4) Familienangehörige im Sinne des Absatzes 1 Nr. 5 Buchstabe b sind

1. Verwandte bis zum dritten Grade,
 2. Verschwägerte bis zum zweiten Grade,
 3. Pflegekinder (§ 56 Abs. 2 Nr. 2 des Ersten Buches)
- der Unternehmer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner.

§ 8 SGB II

Arbeitsunfall

(1) Arbeitsunfälle sind Unfälle von Versicherten infolge einer dem Versicherungsschutz nach § 2, 3 oder 6 oder begründenden Tätigkeit (versicherte Tätigkeit). Unfälle sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führen.

(2) Versicherte Tätigkeiten sind auch

1. das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden unmittelbaren Weges nach und von dem Ort der Tätigkeit,
2. das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges, um
 - a) Kinder von Versicherten (§ 56 des Ersten Buches), die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wegen ihrer, ihrer Ehegatten oder ihrer Lebenspartner beruflichen Tätigkeit fremder Obhut anzuvertrauen oder
 - b) mit anderen Berufstätigen oder Versicherten gemeinsam ein Fahrzeug zu benutzen,
3. das Zurücklegen des von einem unmittelbaren Weg nach und von dem Ort der Tätigkeit abweichenden Weges der Kinder von Personen (§ 56 des Ersten Buches), die mit ihnen in einem gemeinsamen Haushalt leben, wenn die Abweichung darauf beruht, dass die Kinder wegen der beruflichen Tätigkeit dieser Personen oder deren Ehegatten oder deren Lebenspartner fremder Obhut anvertraut werden,
4. das Zurücklegen des mit der versicherten Tätigkeit zusammenhängenden Weges von und nach der ständigen Familienwohnung, wenn die Versicherten wegen der Entfernung ihrer Familienwohnung von dem Ort der Tätigkeit an diesem oder in dessen Nähe eine Unterkunft haben,
5. das mit einer versicherten Tätigkeit zusammenhängende Verwahren, Befördern, Instandhalten und Erneuern eines Arbeitsgeräts oder einer Schutzausrüstung sowie deren Erstbeschaffung, wenn diese auf Veranlassung der Unternehmer erfolgt.

(3) Als Gesundheitsschaden gilt auch die Beschädigung oder der Verlust eines Hilfsmittels.

Unfallanzeige (auf dem Dienstweg vorlegen)Zutreffendes bitte ankreuzen oder ausfüllen

Name, Vorname, Amts-/Dienstbezeichnung der oder des Bediensteten bzw. Versorgungsberechtigten		Bes.-/Verg.-/Lohn-Gr.
Genauere Anschrift	Telefon (dienstlich)	Telefon (privat)
Konto-Nummer	bei (Kreditinstitut)	Bankleitzahl
Beschäftigungsstelle der oder des Bediensteten		Kapitel-Titel, Aktenzeichen NLBV lt. Bezügeabrechnung

Name der oder des Angehörigen, rechtl. Stellung zur oder zum Bediensteten/Versorgungsberechtigten

<input type="checkbox"/> Unfall der oder des Bediensteten bzw. Versorgungsberechtigten	<input type="checkbox"/> Unfall einer oder eines Familienangehörigen, für die oder den Beihilfe beantragt wird
--	--

Ort (Unfallstelle), Datum, Uhrzeit des Unfalls

Schilderung der Unfallursache und des Unfallherganges (Falls dieser Raum nicht ausreicht, bitte besonderen Bogen verwenden.)

Unfallbeteiligte (Name, Anschrift)

1. _____

2. _____

3. _____

Unfallzeuginnen oder Unfallzeugen (Name, Anschrift)

1. _____

2. _____

3. _____

Wurde der Unfall von einer Polizeidienststelle aufgenommen? nein ja

Genauere Bezeichnung und Anschrift sowie Aktenzeichen der Polizeidienststelle

Der Vorgang wird geführt bei der Staatsanwaltschaft in (Ort, Aktenzeichen)

Ist eine Rechtsanwältin oder ein Rechtsanwalt mit der Interessenvertretung beauftragt worden? nein ja

Name und Anschrift der Anwältin oder des Anwalts

Sind Körperschäden als Unfallfolge eingetreten? nein ja

Art und Umfang der Körperschäden (ärztliches Attest ist beigelegt)

Wurde nach dem Unfall eine Ärztin oder ein Arzt aufgesucht? nein ja

Name und Anschrift der Ärztin oder des Arztes

Bei Unfällen von Bediensteten:

Besteht oder bestand im Zusammenhang mit dem Unfall Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit? nein ja

Dienst- oder arbeitsunfähig von/bis _____ Eine Dienst- oder Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ist bereits vorgelegt worden wird nachgereicht

Ist oder war eine stationäre Behandlung notwendig? nein ja

Stationäre Behandlung von/bis _____ Name des Krankenhauses

Sind Sachschäden als Unfallfolge entstanden? Nein Ja

Art und Umfang der Sachschäden

Ist der Unfall ganz oder teilweise durch Verschulden anderer Personen herbeigeführt worden? nein Ja Zweifelhaft

Name, Anschrift dieser Personen (bei Verkehrsunfällen Führerin oder Führer bzw. Halterin oder Halter des Kfz., Kennzeichen, **Versicherung und Versicherungsnummer angeben**)

Falls ja oder zweifelhaft

Nur bei Unfällen von Bediensteten auszufüllen

Der Unfall ereignete sich

in der Dienststelle während der Arbeitszeit (bei Lehrkräften: während des stundenplanmäßigen Unterrichts) außerhalb der Dienststelle

während der Teilnahme an einer dienstlichen Veranstaltung außerhalb der Dienststelle (Art, Ort und Zeit der Veranstaltung angeben)

auf dem Wege von oder zu der Dienststelle oder dienstlichen Veranstaltung (Beginn oder Ende der Dienstzeit – Veranstaltung – angeben und kürzesten Weg beschreiben)

während eines Dienstganges innerhalb des Dienstortes (Zweck des Dienstganges, Zeitdauer, Beschreibung des kürzesten Weges)

während einer Dienstreise (Ort, Art des Dienstgeschäfts, Zeitdauer, Beschreibung des kürzesten Weges)

im Zusammenhang mit einer Nebentätigkeit (Erläuterung der Nebentätigkeit, ggf. Datum und Az. der Genehmigungsverfügung angeben)

Weitere Erläuterungen

Es ist gleichzeitig ein Kfz-Schaden eingetreten. Eine Kfz-Schadensanzeige (Nr. 030.000.083) füge ich bei.

Die Fahrt war als Dienstreise genehmigt. Nein Ja

Es handelt sich um ein anerkanntes Privat-Kfz. Nein Ja

Zusatzklärung von Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeitern (bitte ankreuzen)

Für den Fall, dass Schadensersatzansprüche gegen Dritte bestehen, trete ich diese gemäß § 38 BAT bzw. § 43 MTArb in Höhe der mir während der Arbeitsunfähigkeit fortgezählten Krankenbezüge einschließlich der Arbeitgeberanteile zur Sozial- und Zusatzversicherung und der Arbeitgeberumlage zur VBL Karlsruhe an das Land Niedersachsen ab.

Erklärung:
 Die vorstehenden Angaben sind richtig und vollständig.
 Die mich in dieser Angelegenheit behandelnden Ärztinnen oder Ärzte entbinde ich gegenüber meiner Personalstelle bzw. der Beihilfefestsetzungsstelle von der ärztlichen Schweigepflicht.

Ort, Datum, Unterschrift der oder des Bediensteten/Versorgungsberechtigten **und** ggf. der oder des betroffenen volljährigen Familienangehörigen

Bei Unfällen von Bediensteten von der Beschäftigungsstelle auszufüllen

Beschäftigungsstelle	Telefon	Datum	Eingangsvermerke - Beschäftigungsstelle - Personalakten führende Stelle - Beihilfefestsetzungsstelle
Gesehen und weitergereicht. Die Richtigkeit der Angaben ist, soweit möglich, geprüft worden.			
<input type="checkbox"/> Der Personalrat ist gem. § 77 Abs. 2 PersVG beteiligt worden.	<input type="checkbox"/> Bei Angest. u. Arb.: Die Unfallanzeige (gelb) hat der Gemeindeunfallversicherungsverband erhalten.		
Weitere Angaben			
Unterschrift			

I. Allgemeine Hinweise

Sachschäden, die eine Beamtin oder ein Beamter bei Ausübung des Dienstes an Kleidungsstücken oder sonstigen Gegenständen, die üblicherweise zur Ausübung des Dienstes mitgeführt werden, erleidet, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, können nach Maßgabe des § 96 des Niedersächsischen Beamtengesetzes (NBG) erstattet werden.

Ansprüche auf Ersatz von Sachschäden haben Angestellte unabhängig vom Vorliegen eines Arbeitsunfalls gegenüber dem Arbeitgeber nach § 145 des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT) gemäß den für Beamtinnen und Beamten geltenden Regelungen.

Sind bei einem Dienstunfall Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die die Beamtinnen und Beamten mit sich geführt haben, beschädigt oder zerstört worden, richtet sich die Erstattung nach § 32 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG).

Wurde der Dienstunfall von der Beamtin oder dem Beamten fahrlässig herbeigeführt, so ist zu prüfen, ob ihnen nach Lage der Verhältnisse, insbesondere nach dem Maße ihres Verschulden, zugemutet werden kann, den Schaden ganz oder teilweise selbst zu tragen. Außerdem darf Ersatz nur geleistet werden, soweit die Beamtinnen und Beamten den Schaden nicht auf andere Weise (z. B. Versicherung, Schadensersatzanspruch gegen Dritte) ersetzt erhalten können. Allerdings brauchen sie keine Prozesse mit hohem Prozessrisiko zu führen oder sich auf aussichtslose Rechtsstreitigkeiten einzulassen.

Der Ersatz ist in der Regel auf Kleidungsstücke und sonstige Gegenstände des täglichen Bedarfs zu beschränken, die die Beamtinnen und Beamte benötigen oder mit sich zu führen pflegen (also kein teurer Pelzmantel oder kostbarer Schmuck).

Die Benutzung eines Kraftfahrzeugs muss sich aus der Eigenart des Dienstes (z. B. an mehreren Dienstorten) oder aus den persönlichen Verhältnissen der Lehrkräfte (z. B. Körperbehinderung) oder aus den örtlichen Verhältnissen (z. B. keine oder ungenügende Verkehrsverbindun-

gen) ergeben. Hierbei entstandene Schäden können im Einzelfall im Rahmen der nicht gedeckten Kosten ersetzt werden.

II. Hinweise zum Verfahren

Die Zuständigkeit für die Bearbeitung von Anträgen auf Sachschadensersatzung von Beamtinnen und Beamten liegt weiterhin bei der Landesschulbehörde. Gleiches gilt für Anträge auf Sachschadensersatzung von Angestellten.

Nach § 96 Abs. 1 Satz 1 NBG kann den Beamtinnen und Beamten Ersatz geleistet werden, wenn bei Ausübung des Dienstes, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise bei Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen sind. Der Schadensersatz wird nicht gewährt, wenn die Beamtinnen und Beamten den Schaden vorsätzlich herbeigeführt haben, er kann von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde ganz oder teilweise versagt werden, wenn ein grob fahrlässiges Verhalten der Beamtinnen und Beamten zur Entstehung des Schadens beigetragen hat (§ 96 Abs. 2 NBG).

Bei der Vorschrift handelt es sich um eine Billigkeitsregelung, die in ihrem Grundgedanken der Fürsorgepflicht des Dienstherrn entspricht und die den Beamtinnen und Beamten lediglich einen Sachschadensersatzanspruch in Höhe einer angemessenen Entschädigung für erlittene Sachschäden vermittelt. Daher ist bei Schäden an besonders wertvollen Gegenständen nur der Wert vergleichbarer Gegenstände mittlerer Art und Güte zu ersetzen. Ferner müssen sich Beamtinnen und Beamte den Minderwert eines Gegenstandes infolge Abnutzung und Verwendung als schadensmindernden Abzugsbetrag anrechnen lassen. Ersetzt wird lediglich der so ermittelte Wert des betroffenen Gegenstandes. Ersatz des entgangenen Gewinns (§ 252 BGB) oder gar eines immateriellen Schadens (§ 253 BGB) können die Beamtinnen und Beamten nicht erlangen. Folgeschäden sind vom Tatbestand des § 96 Abs. 1 NBG ebenfalls nicht erfasst (vgl. OVG Lüneburg, NJW 1991, 3050).

III. Beispiel

Sind bei Ausübung des Dienstes, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise bei Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann gemäß § 96 Abs. 1 Satz 1 NBG den Beamtinnen und Beamten dafür Ersatz geleistet werden. Der Weg von und

nach der Dienststelle gehört nach § 96 Abs. 1 Satz 2 NBG hierbei allerdings nicht zum Dienst, es sei denn, dass etwa eine Beamtin oder ein Beamter aus schwerwiegenden dienstlichen Gründen oder persönlichen Gründen, die vom Dienstherrn allgemein oder im Einzelfall anerkannt worden sind, gezwungen ist, sich auf dem Weg von und nach der Dienststelle erhöhten Gefahren auszusetzen. Hierzu ist in Ziffer 7.1 der zu § 96 NBG erlassenen Verwaltungsvorschrift vom 25. November 1992 (Nds. MBl. 1993, 93) ausgeführt, dass sich schwerwiegende dienstliche oder persönliche Gründe ergeben können aus der Eigenart des Dienstes (z. B. mehrere Dienstorte, Dienstbeginn oder –ende zu Nachtzeiten), den persönlichen Verhältnissen der Beamtin oder des Beamten (z. B. Körperbehinderungen) oder den örtlichen Verhältnissen (z. B. keine oder ungenügende Verkehrsverbindungen). Bei Vorliegen eines dieser Gründe stelle die Benutzung eines Kraftfahrzeuges auf dem Wege von und nach der Dienststelle generell eine höhere Gefahr i. S. d. § 96 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 NBG dar. Die Erstattung ist in diesen Fällen auf höchstens 650,00 DM beschränkt.

Soweit der Rabattverlust in der Kfz-Haftpflichtversicherung als Schaden i. S. d. § 96 NBG geltend gemacht wird, steht dem bereits entgegen, dass § 96 Abs. 1 Satz 1 NBG lediglich Gegenstände erfasst, die der Beamtin oder dem Beamten gehören (Eigenschäden). Fremdschäden oder der Rabattverlust von Haftpflichtversicherungen, aus denen der Fremdschaden beglichen wird, können nach dieser Vorschrift nicht ersetzt werden (vgl. OVG Lüneburg, NVwZ-RR 1994, 601). Im Übrigen handelt es sich bei diesem Schaden nicht um einen Sachschaden, sondern um einen Vermögensschaden, so dass auch aus diesem Grunde eine Erstattung nach Maßgabe des § 96 Abs. 1 Satz 1 NBG ausscheidet (vgl. BVerwG, DÖD 1994, 141). Zwar kann in Ausnahmefällen aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Dienstherrn die Übernahme des Verlustes des Schadensfreiheitsrabattes der Haftpflichtversicherung geboten sein, etwa bei Benutzung des privaten Pkw auf Anordnung des Dienstherrn (vgl. OVG Lüneburg a.a.O.) oder bei vorheriger ausdrücklicher Anerkennung der Benutzung des privaten Pkw zu dienstlichen Zwecken (vgl. BVerwG, DÖD 1989, 240). Der Erstattung des Schadensfreiheitsrabatts in der Vollkaskoversicherung steht entgegen, dass das nach § 96 Abs. 1 Satz 1 NBG eingeräumte Ermessen durch den Erlass vom 25. November 1992 dahingehend konkretisiert worden ist, dass die Erstattung eines solchen Vermögensnachteils nur bei Kraftfahrzeugunfällen bei Dienstreisen und Dienstgängen vorgesehen ist (vgl. Ziffer 6.5 des Erlasses). Bei sonstigen Kfz-Unfällen ist die Erstattung einer Erhöhung der Kaskoversicherungstarife nicht vorgesehen, sondern es wird nur der Sachschaden und dieser nur bis zu einer Höhe von 650,00 DM ersetzt. Der Erlass hält sich insoweit im Rahmen der Befugnis des Dienstherrn, die ihm durch das Gesetz eingeräumte Gestaltungsfreiheit durch Verwaltungsvorschriften für bestimmte Fallgruppen nach generellen Gesichtspunkten zu binden. Denn selbst bei Verwendung eines Kraftfahrzeugs für dienstliche

Zwecke, dessen Benutzung zur Erledigung von Dienstgeschäften nicht ausdrücklich anerkannt worden ist, genügt nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts im Schadensfalle eine auf den üblichen Selbstbehalt bei Fahrzeugvollversicherung begrenzte Ersatzleistung des Dienstherrn der Fürsorgepflicht, weil das Risiko der Fahrzeugbenutzung in der Sphäre der Beamtinnen und Beamten verbleibt, der Dienstherr nur aus dem Gedanken der Fürsorge einen Beitrag leistet und der darüber hinausgehende Schaden durch Abschluss einer zumutbaren Vollkaskoversicherung mit Selbstbeteiligung gedeckt werden kann (vgl. BVerwG ZBR 1986, 304).

Die Erstattung des Selbsthalts kommt nach § 96 Abs. 1 Satz 2 NBG nur in Betracht, wenn die Benutzung des öffentlichen Nahverkehrs unzumutbar ist. Von einer Unzumutbarkeit kann erst ausgegangen werden, wenn der zeitliche Mehraufwand bei Berücksichtigung öffentlicher Verkehrsmittel für Hin- und Rückweg durchschnittlich über zwei Stunden beträgt.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 96 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 14 Bundes-Angestelltentarifvertrag (BAT)
- § 32 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG)

§ 96 NBG

Ersatz von Sachschaden

(1) Sind bei Ausübung des Dienstes, ohne dass ein Dienstunfall eingetreten ist, Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die üblicherweise bei Wahrnehmung des Dienstes mitgeführt werden, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann dem Beamten dafür Ersatz geleistet werden. Der Weg von und nach der Dienststelle gehört nicht zum Dienst im Sinne des Satzes 1, es sei denn, dass

1. ein abgeordneter oder versetzter Beamter aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, an seinem Dienort keine Wohnung oder ständige Unterkunft hat, oder
2. ein Beamter aus schwerwiegenden dienstlichen oder persönlichen Gründen, die vom Dienstherrn allgemein oder im Einzelfall anerkannt worden sind, gezwungen ist, sich auf dem Weg von und nach der Dienststelle erhöhten Gefahren auszusetzen.

(2) Der Schadensersatz wird nicht gewährt, wenn der Beamte den Schaden vorsätzlich herbeigeführt hat; er kann von der obersten Dienstbehörde oder der von ihr bestimmten Behörde ganz

oder teilweise versagt werden, wenn ein grob fahrlässiges Verhalten des Beamten zur Entstehung des Schadens beigetragen hat.

§ 14 BAT

Haftung

Für die Schadenshaftung des Angestellten finden die für die Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Vorschriften entsprechende Anwendung.

§ 32 BeamtVG

Erstattung von Sachschäden und besonderen Aufwendungen

Sind bei einem Dienstunfall Kleidungsstücke oder sonstige Gegenstände, die der Beamte mit sich geführt hat, beschädigt oder zerstört worden oder abhanden gekommen, so kann dafür Ersatz geleistet werden. Anträge auf Gewährung von Sachschadenersatz nach Satz 1 sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. Sind durch die erste Hilfeleistung nach dem Unfall besondere Kosten entstanden, so ist dem Beamten der nachweisbar notwendige Aufwand zu ersetzen

I. Allgemeine Hinweise

a) Haftung von Lehrkräften bei Personenschäden von Schülerinnen und Schülern

Lehrkräften und ihnen gleichzustellenden Personen obliegt in Ausübung ihres Amtes die Aufsicht über Schülerinnen und Schüler. Daneben sind von ihnen allgemeine Sorgfalts- und Verkehrssicherungspflichten gegenüber Dritten zu beachten. Nach § 839 BGB haben die Lehrkräfte bei Nichtbeachtung dieser Pflichten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Art. 34 GG leitet diesen Schadensersatzanspruch auf den Dienstherrn, hier also das Land Niedersachsen über.

Die Verpflichtung des Dienstherrn zum Schadensersatz aus Amtshaftung kann jedoch nur soweit reichen, wie die Verpflichtung des den Schaden verursachenden Amtsinhabers als solche reicht. Im Falle der Verursachung von Personenschäden ist der Haftungsausschluss aus §§ 105, 106 SGB VII zu beachten. Danach haften die Lehrkräfte im Verhältnis zu den Schülerinnen und Schülern nur, wenn sie den Personenschaden vorsätzlich oder auf dem Schulweg (sog. „versicherter Weg“, bei dem die Haftungsfreistellung nicht gilt) herbeigeführt haben. Auf diesen Fall beschränkt sich auch der Anspruch auf Zahlung von Schmerzensgeld. Erforderlich ist, dass die Lehrkräfte vorsätzlich nicht nur bezüglich der Pflichtverletzung, sondern auch hinsichtlich des Schadenseintritts und Umfangs gehandelt haben. Liegt grobe Fahrlässigkeit der Lehrkräfte vor, ist der eigene Ersatzanspruch des Unfallversicherungsträgers aus § 110 SGB VII zu beachten.

b) Haftung bei Sachschäden

Nach § 86 Abs. 1 NBG haben Beamtinnen und Beamte, die vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihnen obliegenden Pflichten verletzt haben, dem Dienstherrn, dessen Aufgaben sie wahrgenommen haben, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Die Zuständigkeit für die Prüfung von Haftungsansprüchen gegen die Lehrkräfte obliegt der Landesschulbehörde.

II. Hinweise zum Verfahren

Soweit eine Regressprüfung gegen Landesbedienstete in Betracht kommt, ist der Landesschulbehörde zu berichten.

Führt eine Verletzung der Aufsichtspflicht zu Schäden am Eigentum des Schulträgers, wenn beispielsweise auf dem Schulhof nicht ausreichend beaufsichtigte Schüler die Fensterscheibe eines Klassenraumes einwerfen, so kann der Schulträger die Lehrkraft nicht als Dienstherr unmittelbar in Anspruch nehmen, da die Lehrkraft mit der Erfüllung ihrer Aufsichtspflicht keine Aufgaben des Schulträgers wahrgenommen hat. Das Land als Dienstherr kann in diesem Falle aber den Schaden stellvertretend für den Schulträger geltend machen oder den Anspruch des Schulträgers erfüllen und Regress bei der Lehrkraft nehmen.

Das BVerwG hat mit Urteil vom 8. Dezember 1994 (NJW 1995, 978) entschieden, dass eine Gemeinde ihre Beamtinnen und Beamte im Wege der Drittschadensliquidation in Anspruch nehmen kann, die bei Wahrnehmung einer Auftragsangelegenheit des Landes schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzt hatten; für die vorliegenden Konstellation gelten die dortigen Erwägungen entsprechend.

Das Land kann dann entweder den Schaden im Namen des Schulträgers der Lehrkraft gegenüber geltend machen oder dem Schulträger den Schaden ersetzen und Rückgriff bei der Lehrkraft nehmen, falls diese den Schaden vorsätzlich oder groß fahrlässig verursacht hat. Der Dienstherr kann aber auch den Ausgleichsanspruch des Schulträgers erfüllen und dennoch von einem Regress gegen die Lehrkraft absehen.

III. Beispiel

Dienstplicht jeder Beamtin und jedes Beamten ist es, alle ihre Tätigkeiten betreffenden Rechtsvorschriften zu beachten sowie den Dienstherrn vor Schäden zu bewahren. Zu den Rechtsvorschriften zählt auch der vom Kultusministerium als oberster Schulbehörde im Rahmen der Organisation- und Weisungsbefugnis herausgegebene Erlass vom 30. Juni 1997 über Schulfahrten (SVBl. 97, 266), eine gesetzesvertretende Verwaltungsvorschrift, die insbesondere Entscheidungsmaßstäbe bei der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Schulfahrten liefert.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 86 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 839 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Art. 34 Grundgesetz (GG)

§ 86 NBG

Haftung

(1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder grob fahrlässig die ihm obliegenden Pflichten, so hat er dem Dienstherrn, dessen Aufgaben er wahrgenommen hat, den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Haben mehrere Beamte gemeinsam den Schaden verursacht, so haften sie als Gesamtschuldner.

(2) Ansprüche nach Absatz 1 verjähren in drei Jahren von dem Zeitpunkt an, in dem der Dienstherr von dem Schaden und der Person des Ersatzpflichtigen Kenntnis erlangt hat, ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in zehn Jahren von der Begehung der Handlung an. Hat der Dienstherr einem Dritten Schadensersatz geleistet, so tritt an die Stelle des Zeitpunktes, in dem der Dienstherr von dem Schaden Kenntnis erlangt, der Zeitpunkt, in dem der Ersatzanspruch des Dritten diesem gegenüber vom Dienstherrn anerkannt oder dem Dienstherrn gegenüber rechtskräftig festgestellt wird.

(3) Leistet der Beamte dem Dienstherrn Ersatz und hat dieser einen Ersatzanspruch gegen einen Dritten, so geht der Ersatzanspruch auf den Beamten über.

§ 839 BGB

Haftung bei Amtspflichtverletzung

(1) Verletzt ein Beamter vorsätzlich oder fahrlässig die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so hat er dem Dritten den daraus entstehenden Schaden zu ersetzen. Fällt dem Beamten nur Fahrlässigkeit zur Last, so kann er nur dann in Anspruch genommen werden, wenn der Verletzte nicht auf andere Weise Ersatz zu erlangen vermag.

(2) Verletzt ein Beamter bei dem Urteil in einer Rechtssache seine Amtspflicht, so ist er für den daraus entstehenden Schaden nur dann verantwortlich, wenn die Pflichtverletzung in einer Straftat besteht. Auf eine pflichtwidrige Verweigerung oder Verzögerung der Ausübung des Amtes findet diese Vorschrift keine Anwendung.

(3) Die Ersatzpflicht tritt nicht ein, wenn der Verletzte vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden.

Art. 34 GG

Amtspflichtverletzung

Verletzt jemand in Ausübung eines ihm anvertrauten öffentlichen Amtes die ihm einem Dritten gegenüber obliegende Amtspflicht, so trifft die Verantwortlichkeit grundsätzlich den Staat oder die Körperschaft, in deren Dienst er steht. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit bleibt der Rückgriff vorbehalten. Für den Anspruch auf Schadensersatz und für den Rückgriff darf der ordentliche Rechtsweg nicht ausgeschlossen werden.

I. Allgemeine Hinweise

Die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge nach § 9 BBesG obliegt der Landesschulbehörde.

Ein wesentlicher Bestandteil der Dienstleistungspflicht der Beamtinnen und Beamten ist die von ihnen grundsätzlich geforderte Anwesenheit auf dem für den Dienst bestimmten Arbeitsplatz während der Arbeitszeit; bei Versetzung oder Abordnung besteht die Pflicht, in der neuen Dienststelle pünktlich zu erscheinen und sich bei der Schulleiterin oder dem Schulleiter zu melden.

Demgemäß verbietet § 81 Abs. 1 Satz 1 NBG dem Dienst fern zu bleiben (im wörtlichen, räumlich-zeitlichen Sinn zu verstehen); dem Sinne nach bedeutet dies zugleich, dass man sich von dem Arbeitsplatz auch nicht vor Dienstschluss entfernen darf. Diese Grundsätze werden allerdings dahingehend eingeschränkt, dass nur das Fernbleiben ohne Genehmigung verboten ist und dass bestimmte Sachverhalte – Krankheit, sonstige Unfähigkeit zur Dienstleistung, vorgehende gesetzlich Verpflichtungen – die Abwesenheit auch bei fehlender Genehmigung rechtfertigen.

Umfang und Zeit der Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft ergeben sich aus der Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen – ArbZVO-Lehr – in der Fassung vom 24. Februar 1999 und dem jeweiligen Stundenplan. Davon kann nur mit Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten abgewichen werden. Wie bei zusätzlich geleisteten Unterrichtsstunden zu verfahren ist, ist in § 4 Abs. 2 ArbZVO-Lehr geregelt. Nach dieser Bestimmung kann die jeweilige Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft aus dienstlichen Gründen wöchentlich bis zu vier Unterrichtsstunden überschritten oder bis zur Hälfte unterschritten werden. Stehen dienstliche Belange nicht entgegen, so kann die jeweilige Unterrichtsverpflichtung auf Antrag auch aus anderen Gründen wöchentlich bis zu vier Unterrichtsstunden überschritten oder bis zum Umfang der Unterrichtsverpflichtung eines Schultages unterschritten werden. Die nach den Sätzen

1 und 2 entstehenden Mehr- oder Minderzeiten (Unterrichtsstunden) sind, soweit ein Ausgleich nicht innerhalb des Schuljahres erfolgt, in das folgende Schulhalbjahr zu übernehmen.

Wie sich aus dem eindeutigen Wortlaut („aus dienstlichen Gründen“ oder auf Antrag unter der Voraussetzung, dass dienstliche Belange nicht entgegenstehen) und aus Sinn und Zweck dieser Vorschrift ergibt, ermöglicht sie den einzelnen Beamtinnen und Beamten keineswegs, von sich aus eine Verrechnung von Mehr- oder Minderzeiten vorzunehmen und selbst zu bestimmen, zu welchem Zeitpunkt sie mehr oder weniger als die vorgeschriebene Pflichtstunden erbringen. Das wäre im Übrigen mit einem ordnungsgemäßen Schulbetrieb auch nicht zu vereinbaren.

Die Schulleitung kann jederzeit Dienstbesprechungen in der unterrichtsfreien Zeit anberaumen. Für die eingeladenen Lehrkräfte besteht eine Teilnahmepflicht. Nur soweit eine Lehrkraft keinen Unterricht erteilt oder andere zeitlich gebundene Aufgaben in der Schule wahrnehmen muss (z. B. Pausenaufsichten, Konferenzteilnahme, Dienstbesprechungen), ist sie in der Einteilung ihrer Arbeitszeit frei. Es ist auch nicht zu beanstanden, wenn die Einladung zur Dienstbesprechung erst kurzfristig erfolgt.

II. Hinweise zum Verfahren

Die „Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge“ ist eine rechtliche Besonderheit des Beamtenverhältnisses: Während Angestellte den Lohn als Gegenleistung für ihre Arbeit erhalten, wird bei Beamtinnen und Beamten „alimentiert“. Deshalb kann beim unerlaubten Fernbleiben vom Dienst nicht einfach nach dem Prinzip von Leistung und Gegenleistung der entsprechende Teil des Gehalts einbehalten beziehungsweise zurückgefordert werden, sondern es ist zuvor eine förmliche Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge erforderlich. Sind die Beamtinnen und Beamten mit dieser Feststellung nicht einverstanden, können sie die Entscheidung durch das Verwaltungsgericht überprüfen lassen. Weil das unerlaubte Fernbleiben vom Dienst auch disziplinarrechtlich (siehe Kapitel 65) relevant sein kann, ist dort die Disziplinarkammer zuständig.

Nach § 9 BBesG verlieren Beamtinnen und Beamte für die Zeit ihres schuldhaften Fernbleibens vom Dienst ihre Bezüge. Der durch Verfügung festzustellende Besoldungsverlust (§ 9 Satz 3 BBesG), der keine Disziplinarmaßnahme i. S. v. § 6 NDiszG darstellt, ist nach der Gesetzeskonzeption eine beamtenrechtliche Folge des schuldhaften Fernbleibens vom Dienst und zeigt die Abhängigkeit der Alimentation von der konkreten Dienstleistung auf – wenngleich die Alimentation allgemein kein Entgelt für die Entlohnung zeitlich konkret abgeleisteter Dienste ist.

Von diesem Anspruchsverlust, der an enge Voraussetzungen gebunden ist, bleiben Beamtinnen und Beamte dann verschont, wenn sie zu einer konkreten Dienstleistung nicht verpflichtet sind oder ihren Dienst mit Genehmigung oder aufgrund eines anderen Rechtfertigungs- oder Hinderungsgrund fern geblieben sind (§ 81 Abs. 1 Satz 1 NBG).

Vor der Verfügung, mit der der Verlust der Dienstbezüge für einen konkreten Zeitraum festgestellt wird, ist eine Anhörung gem. § 28 Abs. 1 VwVfG durchzuführen.

Der häufig von den Beamtinnen und Beamten herangezogene Rechtfertigungsgrund der tatsächlichen Dienstverhinderung kann nur dann zur Anwendung kommen, wenn die tatsächliche Be- und Verhinderung zum Zeitpunkt der entscheidenden Disposition (z. B.: Festlegung des Abfahrtszeitpunktes bei Verkehrsstau) nicht vorhergesehen werden konnte.

III. Beispiele

Eine Lehrkraft wird zu einem Dienstgespräch am ersten Tag der Sommerferien geladen. Die Lehrkraft erscheint zu dem Gespräch nicht und nimmt auch keine anderen Dienstgeschäfte wahr. Als Begründung gibt sie an, die Einladung erst am Tag zuvor in ihrem Fach vorgefunden zu haben.

Auch beamtete Lehrkräfte haben einen gesetzlichen Urlaubsanspruch, der sich nach den Regelungen der Niedersächsischen Erholungsurlaubsverordnung bestimmt. Die Ferienzeit stellt unterrichtsfreie Zeit, nicht in Gänze Urlaubszeit dar.

Beamtete Lehrkräfte haben daher auch während der Schulferien grundsätzlich eine Dienstleistungspflicht, es sei denn, sie sind dienstunfähig oder befinden sich im Urlaub. Obwohl der pädagogische Beruf es mit sich bringt, dass ein Teil der Dienstverpflichtungen nicht messbar ist (Unterrichtsvorbereitung und Unterrichtsnachbereitung, Korrekturen, etc.) kann eine Lehrkraft dennoch die Anordnung eines Dienstgesprächs nicht ignorieren. Denn in diesem Fall ist ihre Dienstpflicht klar umrissen und damit messbar. Hat sie sonst keine Dienstgeschäfte vorgenommen, trifft sie die Folge des § 9 BBesG.

Nach Rechtskraft des Bescheides ist dem NLBV eine Durchschrift zuzuleiten.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 9 Bundesbesoldungsgesetz (BBesG)
- § 81 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 4 Verordnung über die Arbeitszeit der Lehrkräfte an öffentlichen Schulen (ArbZVO-Lehr)
- § 28 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)
- § 6i Niedersächsisches Disziplinargesetz (NDiszG)

§ 9 BBesG

Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst

Bleibt der Beamte, Richter oder Soldat ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fern, so verliert er für die Zeit des Fernbleibens seine Bezüge. Dies gilt auch bei einem Fernbleiben vom Dienst für Teile eines Tages. Der Verlust der Bezüge ist festzustellen.

§ 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.

(3) Wird wegen unentschuldigtem Fernbleibens vom Dienst der Verlust der Bezüge nach dem Bundesbesoldungsgesetz festgestellt, so kann der Beamte hiergegen die Entscheidung der Disziplinarkammer beantragen. Der Verlust der Bezüge schließt eine disziplinarrechtliche Verfolgung nicht aus. Das Nähere regelt die Niedersächsische Disziplinarordnung.

§ 4 ArbZVO-Lehr

Unterrichtsverpflichtung, Unterrichtseinsatz

(1) Die jeweilige Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft ergibt sich aus der Regelstundenzahl abzüglich zu gewährender Ermäßigungen und Anrechnungen.

(2) Aus dienstlichen Gründen kann die jeweilige Unterrichtsverpflichtung einer Lehrkraft wöchentlich bis zu vier Unterrichtsstunden überschritten oder bis zur Hälfte unterschritten werden. Stehen dienstliche Belange nicht entgegen, so kann die jeweilige Unterrichtsverpflichtung auf Antrag auch aus anderen Gründen wöchentlich bis zu vier Unterrichtsstunden überschritten oder bis zum Umfang der Unterrichtsverpflichtung eines Schultages unterschritten werden; für die Teilnahme an Tagungen auf Kreisebene oder an Schulungen der Gewerkschaften oder Berufsverbände kann sie wöchentlich bis zur Hälfte unterschritten werden, wenn dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Die nach den Sätzen 1 und 2 entstehenden Mehr- oder Minderzeiten (Unterrichtsstunden) sind, soweit ein Ausgleich nicht innerhalb des Schulhalbjahres erfolgt, in das folgende Schulhalbjahr zu übernehmen. Mehr- oder Minderzeiten sollen am Ende des Schulhalbjahres 40 Unterrichtsstunden nicht überschreiten.

§ 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.

§ 6 NDiszG

Arten der Disziplinarmaßnahmen

(1) Disziplinarmaßnahmen gegen Beamtinnen und Beamte sind:

1. Verweis (§ 7),
2. Geldbuße (§ 8),
3. Kürzung der Dienst- oder Anwärterbezüge (§ 9),
4. Zurückstufung (§ 10) und
5. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.

Gegen eine Beamtin oder einen Beamten auf Probe oder Widerruf kann nur ein Verweis, eine Geldbuße oder eine Kürzung der Dienst- oder Anwärterbezüge ausgesprochen werden.

(2) Disziplinarmaßnahmen gegen Ruhestandsbeamtinnen oder Ruhestandsbeamte sind

1. Kürzung des Ruhegehalts (§ 12) und
2. Aberkennung des Ruhegehalts (§ 13).

Ist das Disziplinarverfahren bereits vor Eintritt in den Ruhestand eingeleitet worden, so kann eine Disziplinarmaßnahme nach Satz 1, eine Geldbuße oder eine Zurückstufung ausgesprochen werden.

I. Allgemeine Hinweise

Die Disziplinarbefugnisse werden weiterhin durch die Landesschulbehörde wahrgenommen. Sofern sich Anhaltspunkte für eine Dienstpflichtverletzung einer Lehrkraft ergeben, ist die Landesschulbehörde in geeigneter Form zu unterrichten.

Das Disziplinarrecht ist wesentlicher und verfassungsrechtlich abgesicherter Teil des öffentlich-rechtlichen Beamtenrechts. Es umfasst die Gesamtheit der für die Ahndung dienstlicher und (schwerer) außerdienstlicher Verfehlungen von Beamtinnen und Beamten geltenden Rechtsvorschriften des Beamtenrechts. Beamtinnen und Beamte haben innerdienstliche und – im beschränkten Umfang – außerdienstliche Pflichten. Das Disziplinarrecht hat damit das Ziel, im Falle der Verletzung dieser Pflichten die Leistungsfähigkeit und Integrität der Verwaltung zu sichern und das Ansehen des Beamtentums in der Öffentlichkeit zu sichern. Allerdings wird von den Beamtinnen und Beamten außerdienstlich kein wesentlich anderes Sozialverhalten erwartet als vom Durchschnittsbürger. Die Aufgabenstellung des Disziplinarrechtes zeigt deutlich, dass eine Verwandtschaft zum Strafrecht nicht besteht. Das Strafrecht wird vom Vergeltungsgedanken und dem Ziele der Generalprävention getragen. Beim Disziplinarrecht hingegen geht es in erster Linie darum, einem durch Pflichtverletzung eingetretenen Vertrauensverlust reparabel zu begegnen oder im Falle der Irreparabilität den Beamtinnen und Beamten im Interesse der Allgemeinheit das Misstrauen zu verkünden und sie aus dem Dienst zu entfernen.

II. Hinweise zum Verfahren

Nach § 85 Abs. 1 Satz 1 NBG begehen Beamtinnen und Beamte ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen. Einen Maßnahmenkatalog, der z. B. der Tat-Rechtsfolgenbeziehung des Strafrechts mit klarem Strafraumen entspricht, gibt es im Disziplinarrecht nicht. Die Abwägung der gebotenen disziplinarrechtlichen Reaktion erfolgt stets im Einzelfall und ermöglicht dadurch eine äußerst individuelle Reaktion. Das bedeutet aber nicht, dass eine grenzenlose Freiheit für die disziplinierenden Dienstvorgesetzten existiert.

Wann das Verhalten von Beamtinnen und Beamten ein Dienstvergehen ist, beurteilt sich nach dem im NBG geregelten materiellen Disziplinarrecht, während für zur Aufklärung eines Pflichtenverstößes anzuwendende Verfahren das in besonderen Verfahrensordnungen normierte formelle Disziplinarrecht maßgebend ist.

Wenn Tatsachen vorliegen, die die schuldhafte Verletzung von Dienstpflichten – also ein Dienstvergehen – begründen, ist die zuständige Disziplinarbehörde aufgrund des im Disziplinarrecht herrschenden Legalitätsprinzips verpflichtet, ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

Gemäß § 18 Niedersächsisches Disziplinargesetz (NDiszG) hat die Disziplinarbehörde die Pflicht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten, wenn zureichende Anhaltspunkte dafür vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Nach § 22 Satz 1 NDiszG sind zur Aufklärung des Sachverhaltes die erforderlichen Ermittlungen durchzuführen. Es ist ein Verdacht eines Dienstvergehens erforderlich; der Verdacht kann sich u. U. aus einer anonymen Anzeige ergeben, soweit diese konkrete, nachprüfbare Tatsachenbehauptungen enthält. Der Disziplinarbehörde (§ 4 NDiszG) steht kein Ermessensspielraum zu.

Die Frage, ob die Einleitung eines strafrechtlichen Ermittlungsverfahrens zwingend die Einleitung eines Vorermittlungsverfahrens nach sich zieht, ist zu verneinen. Die Tatsache von strafrechtlichen Ermittlungen allein ist keine hinreichende Grundlage für die Einleitung eines disziplinarrechtlichen Verfahrens. Hier sind erst die Fakten des Ermittlungsverfahrens zu prüfen. Anders sieht es jedoch aus, wenn bereits Anklage erhoben oder ein Strafbefehl beantragt wurde. In diesen Fällen ist nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 NDiszG zu prüfen, ob ein disziplinarrechtlicher Überhang besteht.

Disziplinarrechtlich irrelevant sind die sogenannten Bagatellverfehlungen. Sie erfüllen zwar formal die Voraussetzungen einer schuldhaft begangenen Pflichtverletzung; materiell handelt es sich jedoch um bloße Unkorrektheiten ohne disziplinarrechtlichen Unrechtsgehalt. Der Bagatellcharakter des Fehlverhaltens muss sich jedoch dem Betrachter geradezu aufdrängen. Nach § 18 Abs. 2 Nr. 2 NDiszG wird daher ein Disziplinarverfahren nicht eingeleitet, wenn eine Disziplinarmaßnahme nicht angezeigt erscheint.

Verwaltungsermittlungen kommen in Betracht, wenn sich die Ermittlungen gegen unbekannte Täterinnen oder Täter richten oder wenn ermittelt werden soll, ob – etwa beim Auftreten eines Gerüchtes – überhaupt verdachtsbegründende Tatsachen vorhanden sind. Verwaltungsermittlungen dürfen nicht zur Umgehung des § 22 NDiszG führen. Nach Abschluss der Verwaltungs-

ermittlungen sind die entsprechenden Unterlagen dem Disziplinarvorgang zuzuführen, oder – soweit sich der Verdacht nicht bestätigt hat – zu vernichten. Die Schule hat eventl. Verwaltungsermittlungen sofort abzubrechen und der Landesschulbehörde Mitteilung zu machen, soweit sich ein Verdacht eines Dienstvergehens ergibt.

III. Beispiele

Disziplinargerichte haben wiederholt klargestellt, dass es keiner spezifischen Rechtskenntnisse bei Lehrerinnen und Lehrern bedarf, um zu erkennen, dass die Erteilung von Unterricht zum Kernbestand ihrer Pflichten gehört (Streik, Demonstration, Protestmärsche, Schweigeminute etc. – Missbilligung, Verweis). Fälle unentschuldigter Fernbleibens vom Dienst ereignen sich gelegentlich auch ohne allgemein- oder berufspolitischen Hintergrund. So verlängerte eine Kollegin einen Kegelausflug nach Mallorca mit unrichtigem ärztlichen Attest. Eine Lehrerin holte ihre Tochter aus den USA ab, obwohl der entsprechende Sonderurlaubsantrag abgelehnt worden war. Eine andere Lehrerin erschien über einen längeren Zeitraum hinweg regelmäßig zu spät zum Unterricht. Eine vierte Lehrkraft fehlte häufig ohne eine Dienstunfähigkeitsbescheinigung. Einige Lehrkräfte nahmen nach Ablauf ihrer Beurlaubung ihren Dienst nicht wieder auf. Neben dem besoldungsrechtlichen Wegfall der Bezüge zog dies empfindliche Geldbußen, Gehaltskürzungen oder sogar die Entfernung aus dem Dienst nach sich.

Wenn Beamtinnen und Beamte durch falsche Angaben bei den Reiskostenabrechnungen versuchen, sich zu bereichern und dadurch dem Dienstherrn Schaden zufügen, liegt ein Verstoß gegen die Pflicht zur uneigennützigem Amtsführung vor, auch wenn es sich lediglich um geringe Beträge (9,40 DM) handelt.

Ob und wann Beamtinnen und Beamten, die infolge einer Alkoholabhängigkeit zeitweise oder dauernd dienstunfähig sind oder ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, im Zusammenhang hiermit ein disziplinarer Vorwurf gemacht werden kann, bedarf einer genauen Betrachtungsweise. Alkoholsucht als solche ist disziplinarrechtlich nicht relevant. Das ändert sich erst dann, wenn die Abhängigkeit Folgen zeigt, die in den dienstlichen Lebensbereich hineinreichen: sei es, dass die Beamtinnen und Beamten im Dienst oder unangemessene Zeit vor Dienstbeginn Alkohol zu sich nehmen, sei es, dass sie mit der Folge zeitweiliger oder gar dauernder Dienstunfähigkeit Alkohol trinken.

Mit der Pflicht, die Arbeitskraft voll zu erhalten und die beschränkte oder verlorene Arbeitskraft bestmöglichst wieder herzustellen ist es unvereinbar, wenn die Beamtinnen und Beamten die

Ursache für eine Erkrankung setzen, beim Bestehen einer Erkrankung die zur Heilung erforderlichen Schritte unterlassen (z. B. eine Alkoholentziehungskur ablehnen oder abbrechen) oder nach einer erfolgreichen Alkoholentziehungskur unter Missachtung ärztlicher Anweisungen oder Auflagen den Heilerfolg zunichte machen und durch erneuten Alkoholgenuss den Rückfall einleiten. Zur Tatbestandmäßigkeit gehört, dass das Verhalten zu dienstlichen Auswirkungen geführt hat. Bei der Feststellung des Verschuldens gelten die allgemeinen Grundsätze. Zu den konkreten Pflichten in diesem Zusammenhang gehört demnach auch, nach einer Entzugsbehandlung den Griff zum ersten Glas Alkohol zu unterlassen, weil jedweder Genuss von Alkohol nach einer Entzugstherapie das Verlangen nach weiterem Alkohol wieder aufleben lassen pflegt und so erfahrungsgemäß in die nasse Phase der Alkoholabhängigkeit zurückzuführen geeignet ist.

Beim Eingehen einer (sexuell geprägten) Liebesbeziehung von Lehrkräften zu Schülerinnen oder Schülern liegt ebenfalls ein innerdienstliches Dienstvergehen nach § 85 Abs. 1 Satz 1 NBG von erheblichem Gewicht vor. Aufgabe einer Lehrkraft ist gemäß dem umfassenden Bildungsauftrag der Schule (§ 2 NSchG, Art. 7 Abs. 1 GG) nicht nur die Erteilung des Unterrichts, sondern auch die Erziehung der ihr anvertrauten heranwachsenden Schülerinnen und Schüler. Im Bereich der gesamten Erziehung hat die Lehrkraft die Pflicht, gewissenhaft die Intimsphäre und die geschlechtliche Entwicklung der körperlich und seelisch noch heranreifenden Menschen zu achten und sie keinen vermeidbaren Konflikten und Belastungen auszusetzen. Dabei hat die Lehrkraft das den Eltern nach dem Grundgesetz (Art. 6 Abs. 2 GG) vorrangig zustehende Erziehungsrecht zu beachten.

Hieraus folgt, dass eine Lehrkraft sich gegenüber ihren Schülerinnen und Schülern auf dem Gebiet der Sexualität, unabhängig von deren Reifegrad, strikt zurückhalten muss, wobei dieser Grundsatz auch außerhalb des räumlichen und zeitlichen Schulbereichs gilt. Dies ist auch deshalb erforderlich, weil andererseits ihr Auftrag, die der Schule anvertrauten Schülerinnen und Schüler objektiv zu unterrichten, gefährdet wird. Diese Berufspflicht besteht für die Lehrkraft unabhängig davon, ob ihr Verhalten im Einzelfall gegen Strafrechtsnormen verstößt. Sie verpflichtet die Lehrkraft auch, Schülerinnen und Schüler nicht mehr zu unterrichten, zu denen sie eine mit ihrem Auftrag unvereinbare Beziehung aufgenommen hat.

Gegen die außerdienstliche Wohlverhaltenspflicht nach § 62 Satz 3 in Verbindung mit § 85 NBG verstoßen Beamtinnen und Beamte, wenn sie sich derart achtungs- und vertrauensunwürdig verhalten, dass dieses Verhalten nach den Umständen des Einzelfalls geeignet ist, das Ver-

trauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit in ihre pflichtgemäße Amtsführung nachhaltig zu beeinträchtigen.

Die „Wohlverhaltenspflicht“ des § 62 Satz 3 NBG erfordert im öffentlichen Dienst keine „Mustermenschen“. Allgemeine Moral- und Sittenanschauungen berühren nicht eo ipso das Funktionieren der Verwaltung und das Vertrauen in diese. Auch die Rechtsprechung hat den gewandelten gesellschaftlichen Anschauungen schon seit langem Rechnung getragen und dies bei der Prüfung der Frage berücksichtigt, ob Beamtinnen und Beamte überhaupt ihre Pflicht aus § 62 Satz 3 NBG versetzt haben. Die gewandelten Anschauungen dürfen bei der Konkretisierung der Generalklausel des § 62 Satz 3 NBG nicht außer Acht gelassen werden (BVerwG NJW 2001, 1080).

Aus dem Dienst entfernt wurde ein Lehrer wegen Veruntreuung, Betrugs und Diebstahls. Er hatte einen Betrag von fast 3.000,00 DM, der von den Erziehungsberechtigten für einen Schullandheimaufenthalt der Schülerinnen und Schüler aufgebracht worden war, sowie den Zuschuss des Schulträgers, zur Begleichung eigener Schulden verwendet. Zudem hatte er im Fotolabor mehrere Diebstähle begangen und bei einem Möbelhaus in betrügerischer Absicht Einrichtungsgegenstände im Gesamtwert von 12.000,00 DM bestellt. Die Rechtsprechung sieht die Verwendung dienstlich anvertrauter Gelder für private Zwecke als besonders schwer wiegende Pflichtverletzung an, die regelmäßig zu einer Entfernung aus dem Dienst führt. Sowohl der Dienstherr der Lehrkraft als auch Schülerinnen, Schüler und deren Eltern müssen darauf vertrauen können, dass einer Lehrkraft übergebene Geldbeträge ordnungsgemäß verwendet werden und nicht infolge des Fehlverhaltens der Lehrkraft Schaden entsteht (z. B. weil die Beträge für den Schullandheimaufenthalt nochmals geleistet werden müssen). Unregelmäßigkeiten in diesem Bereich zerstören in aller Regel das Vertrauensverhältnis endgültig. Dementsprechend wurde eine Lehrkraft, die Schülergelder verspielte, aus dem Dienst entfernt. Ein Milderungsgrund, der das Absehen von der Höchstmaßnahme rechtfertigt, wird bei Beträgen bis ca. 50,00 € angenommen (BVerwG vom 11. Juni 2002, Az. 1 D 31.01).

Die Leiterin einer Realschule kam glimpflicher davon: Wegen fortgesetzten Betruges in Tateinheit mit fortgesetzter Urkundenfälschung wurde sie zur Realschullehrerin degradiert.

Der Leiterin einer Sonderschule, die sich an dienstlich anvertrauten Gegenständen und Geld vergriffen hatte, bescheinigte die Disziplinarkammer, dass in sie gesetzte Vertrauen grundsätzlich so nachhaltig zerstört zu haben, dass sie aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden müsse.

Auch Ladendiebstähle bleiben in der Regel – neben der strafrechtlichen Ahndung – nicht ohne disziplinarische Reaktionen. Je nach Sachverhalt schwankt diese wiederum zwischen Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge und Entfernung aus dem Dienst. Zu dieser ist es Fall eines Büchernarrs gekommen, der schon in seiner Referendarzeit über 750 Bücher entwendet hatte.

Beamtinnen und Beamten, die sich am Eigentum von Kollegen vergreifen, sind nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichtes regelmäßig aus dem Dienst zu entfernen. Wenn Menschen über längere Zeit und auf verhältnismäßig engem Raum an einer gemeinsamen Aufgabe zusammenwirken, müssen sie sich darauf verlassen können, dass ihnen durch die damit verbundene Nähe und die Notwendigkeit, aufgrund dienstlicher Verpflichtungen das Eigentum nicht ständig selbst schützen zu können, kein Schaden entsteht. Wird diese Erwartung enttäuscht, ist das Vertrauensverhältnis irreparabel beschädigt und damit auch die Möglichkeit einer guten dienstlichen Zusammenarbeit zunichte gemacht und das Arbeitsklima vergiftet.

Nach Auffassung des Bundesverwaltungsgerichtes stellt die einmalige außerdienstliche Trunkenheitsfahrt bei solchen Beamtinnen und Beamten, die dienstlich nicht mit dem Führen eines Kraftfahrzeugs betraut sind, noch keine Verletzung der Pflicht zum achtungswürdigen Verhalten dar. Dies gilt allerdings nicht, wenn es zu weiteren Straftaten wie mit dem Unfall einhergehende Sachbeschädigungen, Körperverletzungen, Tötungsdelikte oder Verkehrsunfallflucht kommt.

Eine zweite außerdienstliche Straßenverkehrsverletzung infolge alkoholbedingter Fahruntauglichkeit stellt jedoch auch bei Beamtinnen und Beamten, die dienstlich nicht mit dem Führen eines Kraftfahrzeugs betraut sind, eine Dienstpflichtverletzung dar.

Wenn eine Lehrerin mit ihrem Pkw binnen weniger Wochen bei zwei Trunkenheitsfahrten zwei Verkehrsunfälle verursacht, ist nach Auffassung des VG Berlin neben der Bestrafung durch das ordentliche Gericht zusätzlich noch eine Geldbuße vonnöten, um das Ansehen des öffentlichen Dienstes zu wahren.

Auch wer sich kinderpornographische Darstellungen auf seinem privaten PC abspeichert und für sich ständig abrufbereit hält, offenbart einen die Entlassung rechtfertigenden schwerwiegenden charakterlichen Mangel.

III. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 85 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)
- § 62 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 85 NBG

Dienstvergehen

(1) Der Beamte begeht ein Dienstvergehen, wenn er schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten verletzt. Ein Verhalten des Beamten außerhalb des Dienstes ist nur dann ein Dienstvergehen, wenn es nach den Umständen des Einzelfalls geeignet ist, das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit in die pflichtgemäße Amtsführung des Beamten nachhaltig zu beeinträchtigen.

(2) Bei einem Ruhestandsbeamten oder früheren Beamten mit Versorgungsbezügen gilt es als Dienstvergehen, wenn er

1. sich gegen die freiheitliche demokratische Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes betätigt oder
2. an Bestrebungen teilnimmt, die darauf abzielen, den Bestand oder die Sicherheit der Bundesrepublik zu beeinträchtigen, oder
3. gegen die Pflicht zur Amtsverschwiegenheit oder gegen das Verbot der Annahme von Belohnungen oder Geschenken verstößt oder
4. einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis schuldhaft nicht nachkommt, obwohl er dazu verpflichtet ist, oder
5. seine Verpflichtung nach § 57 Satz 3 verletzt oder
6. der Anzeigepflicht und dem Verbot einer Tätigkeit nach § 77a nicht nachkommt.

(3) Das Nähere über die Verfolgung von Dienstvergehen regelt die Niedersächsische Disziplinarordnung.

§ 62 NBG

Hingabe an den Beruf, würdiges Verhalten

Der Beamte hat sich mit voller Hingabe seinem Beruf zu widmen. Er hat sein Amt uneigennützig nach bestem Gewissen zu verwalten. Sein Verhalten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die sein Beruf erfordert.

I. Allgemeine Hinweise

Der Religionsunterricht wird erteilt

- a) von Lehrkräften im Staatsdienst,
- b) von Geistlichen, die entweder Angestellte im Staatsdienst sind oder nebenberuflich Religionsunterricht an Schulen erteilen,
- c) von den Kirchen ausgebildete Religionslehrer im Angestelltenverhältnis des Staates (sogenannte Katecheten).

Die hauptberufliche oder nebenberufliche Wahrnehmung des Religionsunterrichtes durch Geistliche und andere kirchliche Bedienstete wird durch sogenannte Gestellungsverträge geregelt (siehe Anlagen 1 und 2; das Wort „Schulaufsichtsbehörde“ ist jeweils durch das Wort „ProReKo-Schule“ zu ersetzen).

Lehrkräfte, die evangelischen Religionsunterricht erteilen, müssen einer Kirche der Konföderation evangelischer Kirchen in Niedersachsen angehören. Mitglieder von evangelischen Freikirchen können nur dann evangelischen Religionsunterricht erteilen, wenn die Konföderation ihre Zustimmung erteilt hat.

Lehrkräfte, die katholischen Religionsunterricht erteilen, bedürfen dazu der kirchlichen Bevollmächtigung (missio canonica).

Zur Erteilung des Religionsunterrichts bedürfen die katechetischen Lehrkräfte eines Unterrichtsauftrages durch die ProReKo-Schulen. Die Befugnis zum Abschluss eigener Gestellungsverträge mit den Kirchen besitzen die ProReKo-Schulen nicht.

II. Hinweise zum Verfahren

Die ProReKo-Schulen haben in eigener Zuständigkeit zu überprüfen, ob ihnen entsprechende Haushaltsmittel zur Beschäftigung einer katechetischen Lehrkraft zur Verfügung stehen.

III. Beispiele

- a) Unterrichtsauftrag für evangelischen Religionsunterricht
- b) Unterrichtsauftrag für katholischen Religionsunterricht

Hinweis zu den Vordrucken: Das NLBV benötigt zwingend die Angabe des Vergütungsanteils (z. B.: Einsatz mit 6 Stunden in der Hauptschule = 6/27,5; Einsatz mit 4 Stunden am Gymnasium = 4/23,5).

a) Unterrichtsauftrag für evangelischen Religionsunterricht

ProReKo-Schule

Frau/Herrn Diakonin/Diakon

...

...

...

Bearbeitet von

Persönlich erreichbar unter

E-Mail:

Telefax:

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Durchwahl

Hannover

Erteilung von Religionsunterricht

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

Im Einvernehmen mit

Frau/Herrn Superintendentin/en

dem Herrn Dechanten in

beauftragte ich Sie hiermit,

evangelischen

katholischen

Religionsunterricht zu erteilen.

Die näheren Einzelheiten wollen Sie bitte aus den folgenden Angaben ersehen:

Beginn der Tätigkeit	ggf. Ablauf der Tätigkeit	Schule und Dienstort	Stundenzahl
Am	am		wöchentlich

(frühestens vom Tage
des Dienstantritts)

Ihr Einsatz ist nur im ... Be-
reich möglich

Im Rahmen dieser Tätigkeit unterstehen Sie der staatlichen Schulaufsicht, der Schulordnung und den Weisungen des Schulleiters.

Für den Unterrichtsauftrag gelten im Übrigen die Bestimmungen des Gestellungsvertrages vom

04.07.1967 – Nds. MBl. S. 794 (ev.)

19.09.1967 – Nds. MBl. S. 1054 (kath.)

Der bisher geltende Unterrichtsauftrag vom ... wird mit Ablauf des ... aufgehoben.

Ich bitte noch um umgehende Übersendung eines von der Kirche ausgestellten **Personalblattes**.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Verteiler

Anschrift Sehr geehrter

Superintendentur Durchschrift übersende ich zur Kenntnis.
Mit freundlichen Grüßen

- Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche 30169 Hannover
 Bischöfliches Generalvikariat, 31134 Hildesheim

Durchschrift übersende ich zur Kenntnis unter Bezugnahme auf § 3 Abs. 4 des Gestellungsvertrages vom

- 04.07.1967 – Nds. MBl. S. 794 - (ev.-luth.)
 19.09.1967 – Nds. MBl. S.1054 – (kath.)

Durchschrift für NLBV

Erteilung von Religionsunterricht durch katechetische Lehrkräfte

Bezug:

Gestellungsvertrag über die Abstellung katechetischer Lehrkräfte für

- evangelischen Religionsunterricht
 katholischen Religionsunterricht
 D. Genannte ist zu vergüten als katechetische Lehrkraft.
 Die Eingruppierung und Vergütung bestimmt sich nach dem Eingruppierungserlass des MK in der jeweils geltenden Fassung
 D. Obengenannte ist danach eingruppiert (analog § 22 Abs. 3 BAT) in VergGr BAT.

Buchungsstelle:

Vergütungsanteile:

Zur Abgeltung der Aufwendungen für die Altersversorgung und Unfallversicherung sowie der sonstigen Kosten sind ferner zu zahlen:

- 28 v. H. der Vergütung für evangelische Lehrkräfte
 28 v. H. der Vergütung für katholische Lehrkräfte
 23 v. H. der Vergütung für evangelische Lehrkräfte (geringfügig Beschäftigte)
 23 v. H. der Vergütung für katholische Lehrkräfte (geringfügig Beschäftigte)

Ich bitte, das Gestellungsgeld auf das folgende Konto zu überweisen:

- Landeskirchenkasse Hannover
Konto-Nr. 0101 359 131 – Norddeutsche Landesbank Hannover, BLZ 250 500 00
 Diözesen-Kirchensteuerkasse Hildesheim
Konto-Nr. 220 – Kreissparkasse Hildesheim, BLZ 259 501 30

**Gestellungsvertrag mit den evangelischen Landeskirchen
in Niedersachsen über die Abstellung
katechetischer Lehrkräfte für den Religionsunterricht
an den öffentlichen Schulen vom 4./15.07.1967
in der Fassung, die er durch die Änderungsverträge vom
28./29.09.1977, vom 25.08./21.12.1987,
vom 22./27.12.1993 und vom
15./23.04.2002
erlangt hat.**

**Zwischen
dem Land Niedersachsen
- vertreten durch den Niedersächsischen Ministerpräsidenten,
dieser vertreten durch den Niedersächsischen Kultusminister -**

und

**der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers,
der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig,
der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg,
der Ev.-ref. Kirche
(Synode ev.-ref. Kirchen in Bayern und
Nordwestdeutschland),
der Ev.-Luth. Landeskirche Schaumburg-Lippe
- jeweils vertreten durch den Rat der Konföderation
evangelischer Kirchen in Niedersachsen -**

wird in dem Bestreben, die regelmäßige Erteilung des Religionsunterrichtes an öffentlichen Schulen nach den in Artikel 5 Abs. 1 des Vertrages des Landes Niedersachsen mit den evangelischen Landeskirchen in Niedersachsen vom 19. März 1955 (Loccumer Vertrag) festgestellten Grundsätzen sicherzustellen, Folgendes vereinbart:

§ 1 Gegenstand des Vertrages

(1) Die Vertragsschließenden gehen davon aus, dass es verfassungs- und schulrechtlich die Aufgabe des Landes ist, die Erteilung eines regelmäßigen Religionsunterrichtes als ordentliches

Lehrfach an den öffentlichen Schulen zu gewährleisten, und dass diese Aufgabe im Allgemeinen auch im Landesdienst stehende, für den Religionsunterricht ausgebildete Lehrkräfte erfüllt werden soll.

(2) Zur Behebung des Mangels an Lehrkräften für den Religionsunterricht werden die Kirchen das Land nach Möglichkeit unterstützen, geeignete Lehrkräfte zu gewinnen, und sich bemühen, für alle Arten öffentlicher Schulen auf Ansuchen der Schulaufsichtsbehörden kirchliche Amtsträger zur Verfügung zu stellen, die nach ihrer kirchlichen Ausbildung geeignet sind, den Religionsunterricht an diesen Schularten zu erteilen (katechetische Lehrkräfte).

(3) Die Beschäftigung von Geistlichen, Katecheten und sonstigen Lehrpersonen für das Fach Religion im Beamten- oder Angestelltenverhältnis des Landes wird durch diesen Vertrag nicht berührt.

§ 2 Katechetische Lehrkräfte

(1) Als katechetische Lehrkräfte kommen in Betracht

1. für den Religionsunterricht an Gymnasien (einschl. Abendgymnasien und Kollegs, der gymnasialen Oberstufen von Integrierten und Kooperativen Gesamtschulen) und an Berufsbildenden Schulen
 - a) Pastorinnen, Pfarrerinnen, Pastoren und Pfarrer mit abgeschlossener theologischer Ausbildung,
 - b) sonstige kirchliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem durch Hochschulprüfung oder erster theologischer Prüfung abgeschlossenen theologischen Hochschulstudium,
 - c) Pfarrverwalterinnen und Pfarrverwalter der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig, Pfarrdiakoninnen und Pfarrdiakone der Ev.-Luth. Kirche in Oldenburg sowie hauptberufliche Ältesten-Prediger der Ev.-ref. Kirche mit abgeschlossener Ausbildung an kirchlichen Ausbildungsstätten,
 - d) Diakoninnen und Diakone, wenn sie an einem katechetischen Oberkurs oder einer gleichwertigen Zusatzausbildung teilgenommen haben und die Kirchenbehörde entweder nach einem Abschlusskolloquium im Beisein eines Vertreters des Kultusministeriums oder im Einverständnis mit der Schulaufsichtsbehörde ihre Eignung für den Religionsunterricht an den genannten Schulen festgestellt hat,

2. für den Religionsunterricht an Grund-, Haupt-, Real-, Sonderschulen und Orientierungsstufen sowie Integrierten und Kooperativen Gesamtschulen (ohne gymnasiale Oberstufe)
 - a) die unter Nr. 1 Buchst. a) bis d) genannten Personen,
 - b) in Ausnahmefällen Diakoninnen und Diakone, wenn die Kirchenbehörde ihre Eignung für den Religionsunterricht an der betreffenden Schulart bestätigt hat.

(2) Die zurzeit beschäftigten kirchlichen Lehrkräfte können weiterbeschäftigt werden, auch wenn sie die Voraussetzungen des Absatzes 1 nicht erfüllen. Doch kann ihre Weiterbeschäftigung von der Kirchenbehörde oder Schulaufsichtsbehörde vom erfolgreichen Besuch eines Fortbildungskurses abhängig gemacht werden.

§ 3 Gestellung

(1) Die Kirchen stellen die katechetischen Lehrkräfte aufgrund dieses Gestellungsvertrages gegen ein Gestellungsgeld (§ 5) zur Verfügung.

(2) Die zuständigen Schulaufsichtsbehörden teilen den zuständigen Kirchenbehörden rechtzeitig den durch im Landesdienst stehende Lehrkräfte nicht gedeckten Unterrichtsbedarf mit. Auch die Kirchenbehörden unterrichten die Schulaufsichtsbehörden, wenn nach ihren Feststellungen Religionsunterricht nicht planmäßig erteilt wird.

(3) Die Kirchenbehörden benennen den Schulaufsichtsbehörden die für die Erteilung des Religionsunterrichts vorgesehenen katechetischen Lehrkräfte im Einzelfall unter Beifügung eines Personalbogens (nach Muster der **Anlage 1**).

(4) Die von den Kirchenbehörden benannten katechetischen Lehrkräfte erhalten von den Schulaufsichtsbehörden einen Unterrichtsauftrag (nach Muster der **Anlage 2**), in dem – im Einvernehmen mit den Kirchenbehörden – insbesondere die Zahl der wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden und die Dauer der Beauftragung festgelegt werden. Den Kirchenbehörden wird eine Durchschrift des Unterrichtsauftrages übersandt. Es können auch Unterrichtsaufträge mit weniger als der Hälfte der für die betreffende Schulart verbindlichen Unterrichtsstunden erteilt werden.

(5) Die Schulleiter nehmen bei der Festlegung des Stundenplanes Rücksicht auf die berechtigten Wünsche, die sich aus dem kirchlichen Dienstverhältnis ergeben, wenn die katechetischen Lehrkräfte nicht ausschließlich im Schuldienst tätig sind.

(6) Bei einer Erkrankung oder sonstigen Verhinderung der katechetischen Lehrkräfte werden die Kirchenbehörden im Benehmen mit den Schulaufsichtsbehörden für eine angemessene Vertretung Sorge tragen. Die Verpflichtung, eine Vertretung zu stellen, entfällt, wenn die katechetischen Lehrkräfte im Einvernehmen zwischen den Kirchenbehörden und den Schulaufsichtsbehörden an Fortbildungs- oder sonstigen Maßnahmen, die im Interesse des Landes liegen, teilnehmen oder mitwirken.

§ 4 Rechtsstellung der katechetischen Lehrkräfte

(1) Die katechetischen Lehrkräfte treten in kein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Lande Niedersachsen. Die Dienstverhältnisse zwischen den kirchlichen Anstellungsträgern und den katechetischen Lehrkräften bleiben unberührt.

(2) Die katechetischen Lehrkräfte unterstehen der staatlichen Schulaufsicht, der Schulordnung und den Weisungen des Schulleiters nach den allgemeinen Bestimmungen. Die Teilnahme an Konferenzen und an Prüfungen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen, die in den einzelnen Schularten für die nebenamtlichen und nebenberuflichen Lehrkräfte gelten.

(3) Die katechetischen Lehrkräfte erhalten Urlaub nach den allgemeinen Bestimmungen für Lehrkräfte. Der Urlaub gilt als durch die Ferien abgegolten. § 5 Abs. 6 bleibt unberührt.

(4) Hinsichtlich der gesundheitlichen Überwachung gelten die staatlichen Bestimmungen.

§ 5 Gestellungsgeld

(1) Die Landeskirchen erhalten für die Gestellung der katechetischen Lehrkräfte ein monatliches Gestellungsgeld wie folgt:

1. a) Für Pastorinnen und Pastoren sowie Pfarrerinnen und Pfarrer (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a), die an den in § 2 Abs. 1 Nr. 1 genannten Schulen mit den vollen verbindlichen Unterrichtsstunden (Regelstunden) der entsprechenden beamteten Lehrkräfte beschäftigt werden, erstattet das Land den Landeskirchen die Bruttodienstbezüge (Grundgehalt einschl. Stellenzulage nach Vorbemerkung Nr. 27 zu den Bundesbesoldungsordnungen A und B, Ortzuschlag, jährliche Sonderzuwendung und Urlaubsgeld), die den Genannten nach kirchlichem Recht jeweils zustehen, jedoch höchstens die Dienstbezüge eines Oberstudienrates im Endgrundgehalt der BesGr. A 14 BBesO.

Die Kirchenbehörden teilen den Schulaufsichtsbehörden die für die Erstattung der Dienstbezüge im Einzelfall notwendigen Angaben mit und übersenden diesen regelmäßig eine spezifizierte Nachweisung über die zu erstattenden Dienstbezüge.

- b) Für alle nicht unter den Buchstaben a) fallenden katechetischen Lehrkräfte, die bei einer Beschäftigung im Schuldienst des Landes unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) fallen würden, erhalten die Landeskirchen die monatliche Bruttovergütung (einschließlich der jährlichen Zuwendung, des Urlaubsgeldes und der allgemeinen Zulage), die diesen katechetischen Lehrkräften bei gleicher Tätigkeit im Angestelltenverhältnis nach dem BAT zustehen würde. Beschäftigungszeiten bei einer organisatorisch oder rechtlich verselbständigten kirchlichen Einrichtung sind bei der Berechnung des Stellungsgeldes zu berücksichtigen. Für Lehrkräfte, die nicht mit der vollen Regelstundenzahl beschäftigt werden, wird die monatliche Bruttovergütung (einschl. der jährlichen Zuwendung, des Urlaubsgeldes und der allgemeinen Zulage) anteilmäßig nach dem Verhältnis der Zahl der erteilten Stunden zu der Zahl der verbindlichen Unterrichtsstunden gewährt.
- c) Für katechetische Lehrkräfte, die nach Maßgabe des Unterrichtsauftrages bei einer Beschäftigung im Schuldienst des Landes nicht unter den Geltungsbereich des BAT fallen würden, erstattet das Land den Landeskirchen die Vergütung, die diesen Lehrkräften nach den jeweils geltenden Erlassbestimmungen für die nebenamtlichen sowie geringfügig beschäftigten Lehrkräfte, die vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen sind, zustehen würde.
2. Der Ortszuschlag wird nach Maßgabe des von den Landeskirchen im Zusammenhang mit den Dienstbezügen oder Vergütungen gezahlten Ortszuschlags festgesetzt; der Ehegattenanteil im Ortszuschlag wird in der tatsächlich gezahlten Höhe, in Konkurrenzfällen im Sinne des § 40 Abs. 4 Bundesbesoldungsgesetz höchstens jedoch bis zur Hälfte des vollen Ehegattenanteils gewährt.
3. Zur Abgeltung der Aufwendungen für die Altersversorgung, Sozialversicherung, Unfallfürsorge, Unfallversicherung, Zusatzversorgung, vermögenswirksame Leistungen sowie der sonstigen Kosten erhalten die Landeskirchen ferner 28 v. H. des nach Nr. 1 Buchst. a) bis c) zu zahlenden Betrages.

Beim Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung sind dabei die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Änderungsvertrages geltenden Beitragssätze für die einzelnen Sozialversicherungszweige (Rentenversicherung 9,55 v. H., Arbeitslosenversicherung 3,25 v. H., Pflegeversicherung 0,875 v. H., Krankenversicherung – AOK Niedersachsen – 7,0 v. H.) zugrun-

de gelegt worden. Für die Zusatzversorgung wird der Anteil des Landes für die VBL in Höhe von 6,45 v. H. berücksichtigt.

4. Für geringfügig beschäftigte katechetische Lehrkräfte erhalten die Landeskirchen, abweichend von Nr. 3, 23 v. H. des nach Nr. 1 Buchst. c) zu erstattenden Betrages. Bei diesem Erstattungssatz ist der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Änderungsvertrages in Höhe vom 12 v. H. und jener zur Krankenversicherung in Höhe von 10 v. H. berücksichtigt worden.
5. Steigen oder sinken die Arbeitgeberanteile nach Nr. 3 oder die Pauschalbeiträge des Arbeitgebers nach Nr. 4 insgesamt um mindestens 1 v. H., so kann jede Vertragspartei verlangen, dass der Pauschalbetrag gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 3 oder Nr. 4 des Vertrages auch ohne förmliche Änderung des Vertragstextes entsprechend angepasst wird.

(2) Besteht der Anspruch auf das Gestellungsgeld nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird nur der Teil des Gestellungsgeldes gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

(3) Wird eine katechetische Lehrkraft vorübergehend – z. B. bei Erkrankung – durch eine andere katechetische Lehrkraft vertreten, so ändert sich das Gestellungsgeld dadurch nicht.

(4) Wird bei Erkrankung einer katechetischen Lehrkraft ein Vertreter nicht gestellt, so wird das Gestellungsgeld

- a) für Pastorinnen, Pfarrerinnen, Pastoren und Pfarrer der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers und für die in einem Kirchenbeamtenverhältnis stehenden katechetischen Lehrkräfte – wenn sie mit den vollen verbindlichen Unterrichtsstunden (Regelstunden) der entsprechenden beamteten Lehrkräfte des Landes im Schuldienst beschäftigt werden – für die Dauer von drei Monaten,
- b) in den übrigen Fällen nur für die Dauer von sechs Wochen weitergezahlt, jedoch nicht über die Beendigung des Unterrichtsauftrages hinaus. Dies gilt auch für eine Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Im Übrigen finden die Bestimmungen des Landes über die Inanspruchnahme von Ferienzeiten für Kur- oder Sanatoriumsaufenthalte von Lehrkräften Anwendung.

Für Pastorinnen, Pfarrerinnen, Pastoren, Pfarrer oder die in einem Kirchenbeamtenverhältnis stehenden katechetischen Lehrkräfte wird – wenn sie mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit an öffentlichen Schulen im Rahmen des Gestellungsvertrages Religionsunterricht erteilen – das Gestellungsgeld auch weitergezahlt bei Gewährung von Sonderurlaub zur Durchführung einer verordneten Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur; § 9 Abs. 3 der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung gilt entsprechend. Im Übrigen findet Satz 3 Anwendung.

(5) Wird für die Zeit der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt, so werden die entsprechenden Aufwendungen für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz auf Antrag im Rahmen des Gestellungsgeldes erstattet. Diese Regelung gilt nur für katechetische Lehrkräfte, die ausschließlich zur Erteilung von Religionsunterricht im Rahmen des Gestellungsvertrages beschäftigt werden.

(6) Für Urlaub, der ausnahmsweise außerhalb der Schulferien genommen wird, entfällt die Zahlung des Gestellungsgeldes, soweit keine Vertretung gestellt wird. Gestellungsgeld wird jedoch fortgezahlt bei der Teilnahme von katechetischen Lehrkräften an Fortbildungs- und sonstigen Maßnahmen im Sinne von § 3 Abs. 6.

(7) Das Gestellungsgeld wird auch fortgezahlt bei Gewährung von Sonderurlaub für die Teilnahme

- a) an Sitzungen der Verfassungsorgane oder Verwaltungsgremien der Kirchen, wenn die katechetische Lehrkraft dem Verfassungsorgan oder Gremium angehört,
- b) an Tagungen der Kirchen, wenn die katechetische Lehrkraft auf Anforderung der Kirchenleitung als Delegierter oder als Mitglied eines Verwaltungsgremiums der Kirche teilnimmt,
- c) an Veranstaltungen des Deutschen Evangelischen Kirchentages.

Dies gilt auch in Fällen, in denen Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für die Dauer einer Arbeitsbefreiung gem. § 52 BAT haben.

(8) Die Kassen der Schulaufsichtsbehörden zahlen das Gestellungsgeld am Schluss eines jeden Kalendermonats für den laufenden Monat an die von den Landeskirchen angegebenen Kassen. Die Zahlung des Gestellungsgeldes kann – nach Vereinbarung zwischen der Schulaufsichtsbehörde und der Kirchenbehörde – auch viertel- oder halbjährlich erfolgen. Bei dieser Zahlungsweise kann den Landeskirchen zu Beginn des Zahlungszeitraumes ein Abschlag in

Höhe von 50 v. H. des voraussichtlich zu erwartenden Gestellungsgeldes gewährt werden. Kommt es bei der Abrechnung des Gestellungsgeldes zu Überzahlungen, sind die Landeskirchen verpflichtet, das Gestellungsgeld insoweit zu erstatten. Das Land Niedersachsen ist verpflichtet, das auf Unterrichtsaufträgen beruhende und im Einzelfall von den Landeskirchen nicht angeforderte Gestellungsgeld nachträglich zu gewähren. Die Vertragsparteien verzichten gegenseitig auf die Verzinsung solcher Ansprüche.

(9) Reisekosten, Fahrkosten und Wegstreckenentschädigung erstattet das Land den katechetischen Lehrkräften unmittelbar nach den für seine Lehrkräfte geltenden Bestimmungen.

(10) Die Abführung etwaiger Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge obliegt den Landeskirchen.

§ 6

(1) Der Unterrichtsauftrag (§ 3 Abs. 4) endet

1. mit Ablauf der Zeit, für die er erteilt ist; er kann von der Schulaufsichtsbehörde im Einvernehmen mit der Kirchenbehörde verkürzt oder verlängert werden,
2. durch Kündigung seitens der Schulaufsichtsbehörde oder der Kirchenbehörde, wenn er unbefristet erteilt ist; die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Ende des Schuljahres,
3. durch Widerruf seitens der Schulaufsichtsbehörde im Einvernehmen mit der Kirchenbehörde und nach Anhörung der Lehrkraft, wenn sich aus der Person der Lehrkraft, ihrem dienstlichen oder außerdienstlichen Verhalten oder aus ihrer Unterrichtstätigkeit schwerwiegende Bedenken gegen eine weitere Verwendung ergeben,
4. mit Ablauf des Gestellungsvertrages.

(2) Sind katechetische Lehrkräfte nicht ausschließlich im Schuldienst tätig, so kann die Kirchenbehörde den Unterrichtsauftrag mit einer Frist von einem Monat zum Monatsschluss kündigen. Die Kirchenbehörde wird für die Gestellung einer Ersatzkraft Sorge tragen.

§ 7 Schlussbestimmungen

(1) Die Vertragsschließenden werden etwa auftauchende Schwierigkeiten in der Durchführung dieses Vertrages in freundschaftlicher Weise beheben und notwendige Vertragsänderungen auch ohne vorherige Kündigung vereinbaren.

(2) Dieser Vertrag tritt am 1. August 1967 in Kraft und gilt bis zum 31. Juli 1969. Seine Gültigkeit verlängert sich jeweils um ein Jahr wenn er nicht spätestens drei Monate vor Ende des Schuljahres gekündigt wird.

Anlage 1
(zu § 3 Abs. 3 des Vertrages)
- Muster für Personalbogen -

Personalbogen

I. Personalangaben

Name: Vorname:
Geburtstag: Geburtsort:
Kirchliche Amts- oder Dienstbezeichnung:
Kirchliche Dienststelle:
Wohnort: Straße:

II. Berufsausbildung (einschließlich Studium und kirchliche Ausbildung)

Art der Ausbildung	Abgelegte Prüfungen
.....

Anlage 2
(zu § 3 Abs. 4 des Vertrages)
- Muster für Unterrichtsauftrag -

....., den
(ProReKo-Schule)

Herrn/Frau

.....
.....
.....

Betr.: Erteilung von Religionsunterricht

Im Einvernehmen mit
(Kirchenbehörde)

beauftragte ich Sie hiermit, mit Wirkung vom bis auf weiteres/bis
zum wöchentlich Stunden evangelischen Religionsunter-
richt an

..... in zu erteilen.
(Schule)

Im Rahmen dieser Tätigkeit unterstehen Sie der staatlichen Schulaufsicht, der Schulordnung
und den Weisungen des Schulleiters.

Für den Unterrichtsauftrag gelten im Übrigen die Bestimmungen des Gestellungsvertrages vom
.....

b) Unterrichtsauftrag für katholischen Religionsunterricht

ProReKo-Schule

Herrn Pfarrer

...
...
...

Bearbeitet von

Persönlich erreichbar unter

E-Mail:

Telefax:

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)

Durchwahl

Hannover

Erteilung von Religionsunterricht

Sehr geehrter Herr ...!

Im Einvernehmen mit

Frau/Herrn Superintendentin/en

den Schulabteilungen der drei niedersächsischen Diözesen

beauftragte ich Sie hiermit,

evangelischen

katholischen

Religionsunterricht zu erteilen.

Die näheren Einzelheiten wollen Sie bitte aus den folgenden Angaben ersehen:

Beginn der Tätigkeit	ggf. Ablauf der Tätigkeit	Schule und Dienstort	Stundenzahl
Am	am		Wöchentlich

(frühestens vom Tage
des Dienstantritts)

Ihr Einsatz ist nur im ... Be-
reich möglich

Im Rahmen dieser Tätigkeit unterstehen Sie der staatlichen Schulaufsicht, der Schulordnung und den Weisungen des Schulleiters.

Für den Unterrichtsauftrag gelten im Übrigen die Bestimmungen des Gestellungsvertrages vom

04.07.1967 – Nds. MBl. S. 794 (ev.)

19.09.1967 – Nds. MBl. S. 1054 (kath.)

Der bisher geltende Unterrichtsauftrag vom ... wird mit Ablauf des ... aufgehoben.

Ich bitte noch um umgehende Übersendung eines von der Kirche ausgestellten **Personalblattes**.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrage

Verteiler

Anschrift

Sehr geehrter Herr!

Herrn Dechanten

Durchschrift übersende ich zur Kenntnis.
Mit freundlichen Grüßen

- Landeskirchenamt der Ev.-luth. Landeskirche 30169 Hannover
 Bischöfliches Generalvikariat, Frau Brunke 31134 Hildesheim (2fach)

Durchschrift übersende ich zur Kenntnis unter Bezugnahme auf § 3 Abs. 4 des Gestellungsvertrages vom

- 04.07.1967 – Nds. MBl. S. 794 - (ev.-luth.)
 19.09.1967 – Nds. MBl. S.1054 – (kath.)

Durchschrift für NLBV

Erteilung von Religionsunterricht durch katechetische Lehrkräfte

Bezug:

Gestellungsvertrag über die Abstellung katechetischer Lehrkräfte für

- evangelischen Religionsunterricht
 katholischen Religionsunterricht
 D. Genannte ist zu vergüten als katechetische Lehrkraft.
 Die Eingruppierung und Vergütung bestimmt sich nach dem Eingruppierungserlass des MK in der jeweils geltenden Fassung
 D. Obengenannte ist danach eingruppiert (analog § 22 Abs. 3 BAT) in VergGr BAT.

Buchungsstelle:

Vergütungsanteile:

Zur Abgeltung der Aufwendungen für die Altersversorgung und Unfallversicherung sowie der sonstigen Kosten sind ferner zu zahlen:

- 28 v. H. der Vergütung für evangelische Lehrkräfte
 23 v. H. der Vergütung für evangelische Lehrkräfte (geringfügig Beschäftigte)
 28 v. H. der Vergütung für katholische Lehrkräfte
 23 v. H. der Vergütung für katholische Lehrkräfte

Ich bitte, das Gestellungsgeld auf das folgende Konto zu überweisen:

- Landeskirchenkasse Hannover
Konto-Nr. 0101 359 131 – Norddeutsche Landesbank Hannover, BLZ 250 500 00
 Diözesen-Kirchensteuerkasse Hildesheim
Konto-Nr. 220 – Kreissparkasse Hildesheim, BLZ 259 501 30

**Gestellungsvertrag mit den katholischen Diözesen
in Niedersachsen über die Abstellung
katechetischer Lehrkräfte für den Religionsunterricht
an den öffentlichen Schulen vom September/Oktober 1967
in der Fassung, die er durch die Änderungsverträge vom
März/April 1983, vom November/Dezember 1987
und vom April/Mai 2002
erlangt hat.**

**Zwischen
dem Land Niedersachsen
- vertreten durch den Niedersächsischen Ministerpräsidenten,
dieser vertreten durch den Niedersächsischen Kultusminister -**

und

**dem Erzbistum Paderborn
- vertreten durch den Erzbischof von Paderborn -,
dem Bistum Hildesheim
- vertreten durch den Bischof von Hildesheim -,
dem Bistum Osnabrück
- vertreten durch den Bischof von Osnabrück -,
der Katholischen Kirche im oldenburgischen Teil des Bistums Münster
- vertreten durch den Bischöflich Münsterschen Offizial -,**

diese handelnd mit Zustimmung des Heiligen Stuhls,

**wird in dem Bestreben, die regelmäßige Erteilung des katholischen Religionsunterrichts
an den öffentlichen Schulen sicherzustellen, der folgende Vertrag geschlossen:**

§ 1

(1) Die Vertragschließenden gehen davon aus, dass es verfassungs- und schulrechtlich die Aufgabe des Landes ist, die Erteilung eines regelmäßigen Religionsunterrichts als ordentliches Lehrfach an den öffentlichen Schulen zu gewährleisten. Unbeschadet der bisherigen Übung, im bisherigen Umfang planmäßigen Religionsunterricht an öffentlichen Schulen durch Geistliche erteilen zu lassen, soll diese Aufgabe durch im Landesdienst stehende, für den Religionsunterricht in den einzelnen Schularten ausgebildete Lehrkräfte erfüllt werden. Die Bistümer werden das Land dabei nach Möglichkeit unterstützen, geeignete staatliche Lehrkräfte zu gewinnen.

(2) Wenn die Erteilung des planmäßigen Religionsunterrichts durch staatliche Lehrkräfte nicht sichergestellt werden kann, werden die Bistümer sich bemühen, für die verschiedenen Arten öffentlicher Schulen persönlich und fachlich geeignete kirchliche Bedienstete mit einer vom Lande anerkannten Lehrbefähigung für das Fach Religion (katechetische Lehrkräfte) im Rahmen dieses Vertrages zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Möglichkeit der Beschäftigung von Geistlichen, Katecheten und sonstigen Lehrpersonen für das Fach Religion im Beamten- und Angestelltenverhältnis des Landes wird durch diesen Vertrag nicht berührt.

§ 2

Die Voraussetzungen und das Verfahren für die Anerkennung der Lehrbefähigung zur Erteilung des Religionsunterrichts

1. an Gymnasien einschl. Abendgymnasien,
2. an berufsbildenden Schulen,
3. an Real-, Volks- und Sonderschulen

werden in einer besonderen Vereinbarung geregelt, die als Anlage 1 beigefügt ist.

§ 3

(1) Die Bistümer stellen die katechetischen Lehrkräfte auf Grund dieses Gestellungsvertrages gegen ein Gestellungsgeld (§ 5) zur Verfügung.

(2) Die zuständigen Schulaufsichtsbehörden teilen den zuständigen Kirchenbehörden rechtzeitig den durch im Landesdienst stehende Lehrkräfte nicht gedeckten Unterrichtsbedarf mit. Auch die Kirchenbehörden unterrichten die Schulaufsichtsbehörden, wenn nach ihren Feststellungen Religionsunterricht nicht planmäßig erteilt wird.

(3) Für diesen Fall benennen die Kirchenbehörden den Schulaufsichtsbehörden die für die Erteilung des Religionsunterrichts vorgesehenen katechetischen Lehrkräfte unter Beifügung eines Personalbogens (nach Muster der Anlage 2).

(4) Die von den Kirchenbehörden benannten katechetischen Lehrkräfte erhalten von den Schulaufsichtsbehörden einen Unterrichtsauftrag (nach Muster der Anlage 3), in dem – im Einvernehmen mit den Kirchenbehörden – insbesondere die Zahl der wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden und die Dauer der Beauftragung festgelegt werden. Den Kirchenbehörden wird eine Durchschrift des Unterrichtsauftrages übersandt.

Es können auch Unterrichtsaufträge mit weniger als der Hälfte der für die betreffende Schulart verbindlichen Unterrichtsstunden erteilt werden.

(5) Die Schulleiter nehmen bei der Festlegung des Stundenplanes Rücksicht auf die berechtigten Wünsche, die sich aus dem kirchlichen Dienstverhältnis ergeben, wenn die katechetischen Lehrkräfte nicht ausschließlich im Schuldienst tätig sind.

(6) Bei einer Erkrankung oder sonstigen Verhinderung der katechetischen Lehrkräfte werden die Kirchenbehörden im Benehmen mit den Schulaufsichtsbehörden für eine angemessene Vertretung Sorge tragen. Die Verpflichtung, eine Vertretung zu stellen, entfällt, wenn die katechetischen Lehrkräfte im Einvernehmen zwischen den Kirchenbehörden und den Schulaufsichtsbehörden an Fortbildungs- oder sonstigen Maßnahmen, die Interesse des Landes liegen, teilnehmen oder mitwirken.

(7) Soweit Geistliche nach bisheriger Übung planmäßig Religionsunterricht an öffentlichen Schulen erteilen, zeigt die zuständige Kirchenbehörde dem Schulleiter die Übernahme und Beendigung des Religionsunterrichts rechtzeitig an.

§ 4

(1) Die katechetischen Lehrkräfte treten in kein Dienst- oder Arbeitsverhältnis zum Lande Niedersachsen. Die Dienstverhältnisse zwischen den rechtsfähigen kirchlichen Einrichtungen und den katechetischen Lehrkräften bleiben unberührt.

(2) Die katechetischen Lehrkräfte unterstehen der staatlichen Schulaufsicht, der Schulordnung und den Weisungen des Schulleiters nach den allgemeinen Bestimmungen. Die Teilnahme an Konferenzen und an Prüfungen richtet sich nach den allgemeinen Bestimmungen, die in den einzelnen Schularten für die nebenamtlichen und nebenberuflichen Lehrkräfte gelten.

(3) Die katechetischen Lehrkräfte erhalten Urlaub nach den allgemeinen Bestimmungen der Lehrkräfte. Der Urlaub gilt als durch die Ferien abgegolten. § 5 Abs. 6 bleibt unberührt.

(4) Hinsichtlich der gesundheitlichen Überwachung gelten die staatlichen Bestimmungen.

§ 5

(1) Die Bistümer erhalten für die Gestellung der katechetischen Lehrkräfte ein monatliches Gestellungsgeld wie folgt:

1. a) Für katechetische Lehrkräfte, die bei einer Beschäftigung im Schuldienst des Landes unter den Geltungsbereich des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) fallen würden, erhalten die Bistümer die monatliche Bruttovergütung (einschließlich der jährlichen Zuwendung, des Urlaubsgeldes und der allgemeinen Zulage), die diesen katechetischen Lehrkräften bei gleicher Tätigkeit im Angestelltenverhältnis nach dem BAT zustehen würde. Beschäftigungszeiten bei einer organisatorisch oder rechtlich verselbständigten kirchlichen Einrichtung sind bei der Berechnung der Gestellungsgelder zu berücksichtigen. Für Lehrkräfte, die nicht mit der vollen Regelstundenzahl beschäftigt werden, wird die monatliche Bruttovergütung (einschließlich der jährlichen Zuwendung, des Urlaubsgeldes und der allgemeinen Zulage) anteilmäßig nach dem Ver-

hältnis der Zahl der erteilten Stunden zu der Zahl der verbindlichen Unterrichtsstunden gewährt.

- b) Für katechetische Lehrkräfte, die nach Maßgabe des Unterrichtsauftrages bei einer Beschäftigung im Schuldienst des Landes nicht unter den Geltungsbereich des BAT fallen würden, erstattet das Land den Bistümern die Vergütung, die diesen Lehrkräften nach den jeweils geltenden Erlassbestimmungen für die nebenamtlichen sowie geringfügig beschäftigten Lehrkräfte, die vom Geltungsbereich des BAT ausgenommen sind, zustehen würde.
2. Der Ortszuschlag wird nach Maßgabe des von den Bistümern im Zusammenhang mit den Dienstbezügen oder Vergütungen gezahlten Ortszuschlags festgesetzt; der Ehegattenanteil im Ortszuschlag wird in der tatsächlich gezahlten Höhe, in Konkurrenzfällen im Sinne des § 40 Absatz 4 Bundesbesoldungsgesetz höchstens jedoch bis zur Hälfte des vollen Ehegattenanteils gewährt.
 3. Zur Abgeltung der Aufwendungen für die Altersversorgung, Sozialversicherung, Unfallfürsorge, Unfallversicherung, Zusatzversorgung, vermögenswirksame Leistungen sowie der sonstigen Kosten erhalten die Bistümer ferner 28 v. H. des nach Nr. 1 Buchst. a) und b) zu zahlenden Betrages.

Beim Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung sind dabei die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Änderungsvertrages geltenden Beitragssätze für die einzelnen Sozialversicherungszweige (Rentenversicherung 9,55 v. H., Arbeitslosenversicherung 3,25 v. H., Pflegeversicherung 0,875 v. H., Krankenversicherung - AOK Niedersachsen - 7,0 v. H.) zugrunde gelegt worden. Für die Zusatzversorgung wird der Anteil des Landes für die VBL in Höhe von 6,45 v. H. berücksichtigt.

4. Für geringfügig beschäftigte katechetische Lehrkräfte erhalten die Bistümer, abweichend von Nr. 3, 23 v. H. des nach Nr. 1 Buchstabe b) zu erstattenden Betrages. Bei diesem Erstattungssatz ist der Pauschalbeitrag des Arbeitgebers zur Rentenversicherung zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Änderungsvertrages in Höhe von 12 v. H. und jener zur Krankenversicherung in Höhe von 10 v. H. berücksichtigt worden.
5. Steigen oder sinken die Arbeitgeberanteile nach Nr. 3 oder die Pauschalbeiträge des Arbeitgebers nach Nr. 4 insgesamt um mindestens 1 v. H., so kann jede Vertragspartei ver-

langen, dass der Pauschalbetrag gemäß § 5 Absatz 1 Nr. 3 oder Nr. 4 des Vertrags auch ohne förmliche Änderung des Vertragstextes entsprechend angepasst wird.

(2) Besteht der Anspruch auf das Gestellungsgeld nicht für einen vollen Kalendermonat, so wird nur der Teil des Gestellungsgeldes gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt.

(3) Wird eine katechetische Lehrkraft vorübergehend – zum Beispiel bei Erkrankung – durch eine andere katechetische Lehrkraft vertreten, so ändert sich das Gestellungsgeld dadurch nicht.

(4) Wird bei der Erkrankung einer katechetischen Lehrkraft ein Vertreter nicht gestellt, so wird das Gestellungsgeld nur für die Dauer von sechs Wochen, jedoch nicht über die Beendigung des Unterrichtsauftrages hinaus, weitergezahlt.

Dies gilt auch für eine Arbeitsverhinderung infolge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die ein Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung oder ein sonstiger Sozialleistungsträger bewilligt hat und die in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation stationär durchgeführt wird. Im Übrigen finden die Bestimmungen des Landes über die Inanspruchnahme von Ferienzeiten für Kur- oder Sanatoriumsaufenthalte von Lehrkräften Anwendung.

Für Geistliche und die in einem Kirchenbeamtenverhältnis stehenden katechetischen Lehrkräfte wird – wenn sie mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit an öffentlichen Schulen im Rahmen des Gestellungsvertrages Religionsunterricht erteilen – das Gestellungsgeld auch weitergezahlt bei Gewährung von Sonderurlaub zur Durchführung einer verordneten Sanatoriumsbehandlung oder Heilkur; § 9 Absatz 3 der Niedersächsischen Sonderurlaubsverordnung gilt entsprechend. Im Übrigen findet Unterabsatz 2 Satz 2 Anwendung.

(5) Wird für die Zeit der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt, so werden die entsprechenden Aufwendungen für die Dauer der Beschäftigungsverbote gemäß § 3 Abs. 2 und § 6 Abs. 1 Mutterschutzgesetz auf Antrag im Rahmen des Gestellungsgeldes erstattet. Diese Regelung gilt nur für katechetische Lehrkräfte, die ausschließlich zur Erteilung von Religionsunterricht im Rahmen des Gestellungsvertrages beschäftigt werden.

(6) Für Urlaub, der ausnahmsweise außerhalb der Schulferien genommen wird, entfällt die Zahlung des Gestellungsgeldes, soweit keine Vertretung gestellt wird. Gestellungsgeld wird jedoch

fortgezahlt bei der Teilnahme von katechetischen Lehrkräften an Fortbildungs- und sonstigen Maßnahmen im Sinne von § 3 Abs. 6.

(7) Das Gestellungsgeld wird auch fortgezahlt bei Gewährung von Sonderurlaub für die Teilnahme

- a) an Sitzungen der Verfassungsorgane oder Verwaltungsgremien der Bistümer, wenn die katechetische Lehrkraft dem Verfassungsorgan oder Gremium angehört,
- b) an Tagungen der Bistümer, wenn die katechetische Lehrkraft auf Anforderung der Kirchenleitung als Delegierter oder als Mitglied eines Verwaltungsgremiums der Kirche teilnimmt,
- c) an Veranstaltungen des Deutschen Katholikentags.

Dies gilt auch in Fällen, in denen Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für die Dauer einer Arbeitsbefreiung gem. § 52 BAT haben.

(8) Die Kassen der Schulaufsichtsbehörden zahlen das Gestellungsgeld am Schluss eines jeden Kalendermonats für den laufenden Monat an die von den Bistümern angegebenen Kassen.

Die Zahlung des Gestellungsgeldes kann – nach Vereinbarung zwischen der Schulaufsichtsbehörde und der Kirchenbehörde – auch viertel- oder halbjährlich erfolgen. Bei dieser Zahlungsweise kann den Bistümern zu Beginn des Zahlungszeitraumes ein Abschlag in Höhe von 50 v. H. des voraussichtlich zu erwartenden Gestellungsgeldes gewährt werden.

Kommt es bei der Abrechnung des Gestellungsgeldes zu Überzahlungen, sind die Bistümer verpflichtet, das Gestellungsgeld insoweit zu erstatten. Das Land Niedersachsen ist verpflichtet, das auf Unterrichtsaufträgen beruhende und im Einzelfall von den Bistümern nicht angeforderte Gestellungsgeld nachträglich zu gewähren. Die Vertragsparteien verzichten gegenseitig auf die Verzinsung solcher Ansprüche.

(9) Reisekosten, Fahrkosten und Wegstreckenentschädigung erstattet das Land den katechetischen Lehrkräften unmittelbar nach den für seine Lehrkräfte geltenden Bestimmungen.

(10) Die Abführung etwaiger Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge obliegt den Bistümern.

§ 6

(1) Der Unterrichtsauftrag (§ 3 Abs. 4) endet

- a) mit Ablauf der Zeit, für die er erteilt ist; er kann von der Schulaufsichtsbehörde im Einvernehmen mit der Kirchenbehörde verkürzt oder verlängert werden;
- b) durch Kündigung seitens der Schulaufsichtsbehörde im Einvernehmen mit der Kirchenbehörde, wenn er unbefristet erteilt ist; die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Ende des Schuljahres;
- c) durch jederzeitigen Widerruf seitens der Schulaufsichtsbehörde im Einvernehmen mit der Kirchenbehörde und nach Anhörung der Lehrkraft, wenn sich aus der Person der Lehrkraft, ihrem dienstlichen oder außerdienstlichen Verhalten oder aus ihrer Unterrichtstätigkeit schwerwiegende Bedenken gegen eine weitere Verwendung ergeben;
- d) mit Rücknahme der kirchlichen Bevollmächtigung (missio canonica);
- e) mit Ablauf des Gestellungsvertrages.

(2) Bei katechetischen Lehrkräften, die nicht ausschließlich im Schuldienst tätig sind, kann die Kirchenbehörde den Unterrichtsauftrag mit einer Frist von einem Monat zum Ende eines Kalendervierteljahres – bei Geistlichen mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss – kündigen. Die Kirchenbehörde wird für die Gestellung einer Ersatzkraft Sorge tragen.

§ 7

(1) Die Vertragschließenden werden etwa auftauchende Schwierigkeiten in der Durchführung dieses Vertrages in freundschaftlicher Weise beheben und notwendige Vertragsänderungen auch ohne vorherige Kündigung vereinbaren.

(2) Dieser Vertrag tritt am 1. August 1967 in Kraft und gilt bis zum 31. Juli 1969. Seine Gültigkeit verlängert sich jeweils um ein Jahr, wenn er nicht spätestens drei Monate vor Ende des Schuljahres gekündigt wird.

Anlage 1
(zu § 2 des Vertrages)

Vereinbarung über die Anerkennung der Lehrbefähigung der katechetischen Lehrkräfte gem. § 2 des Gestellungsvertrages

A. VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE ANERKENNUNG

I. Geistliche

Den Geistlichen, die die Voraussetzungen des Art. 3 Abs. 1 des Konkordats zwischen dem Heiligen Stuhl und dem Lande Niedersachsen vom 26.02.1965 erfüllen, wird die Lehrbefähigung, planmäßigen Religionsunterrichts in allen öffentlichen Schulen zu erteilen, hiermit allgemein zuerkannt.

II. Sonstige katechetische Lehrkräfte

(1) Die Ausbildung der sonstigen katechetischen Lehrkräfte ist Aufgabe der Kirche, soweit nicht kirchlich anerkannte staatliche Ausbildungswege bestehen.

(2) Die Lehrbefähigung der sonstigen katechetischen Lehrkräfte zur Erteilung des Religionsunterrichts in den jeweiligen Schularten wird vom Land anerkannt, wenn die hinreichende fachliche und pädagogische Ausbildung nach Maßgabe der nachstehenden Ziff. 1 – 3 nachgewiesen wird, wobei entsprechende Ausbildungswege und Abschlussprüfungen in anderen Bundesländern anerkannt werden.

1. Lehrbefähigung für Gymnasien einschl. Abendgymnasien

Erforderlich für die Anerkennung der Lehrbefähigung ist ein durch Hochschulprüfung oder kirchliches Examen abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie an einer Universität oder staatlich anerkannten Hochschule sowie eine religionspädagogische Ausbildung.

2. Lehrbefähigung für berufsbildende Schulen

Voraussetzung für die Anerkennung der Lehrbefähigung ist:

- a) wie zu Ziff. 1 oder
- b) ein durch kirchliches Examen abgeschlossenes Studium der katholischen Theologie als Gasthörer an einer hierfür vorgesehenen Hochschule nach abgeschlossener, qualifizierter Berufsausbildung und religionspädagogischer Ausbildung (ggf. auch als Gastteilnehmer in einem Studienseminar).

3. Lehrbefähigung für Real-, Volks- und Sonderschulen

Für die Anerkennung der Lehrbefähigung ist erforderlich:

- a) wie zu Ziff. 1 oder
- b) eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung in einem für die jeweilige Schulart von der Kirche anerkannten katechetischen Seminar, einem Institut oder einer entsprechenden Einrichtung mit einer mindestens zweijährigen theoretischen und praktischen Ausbildungszeit.

(3) In Ausnahmefällen kann die nach Abschnitt B zuständige Schulaufsichtsbehörde auf Antrag der zuständigen kirchlichen Oberbehörde die Lehrbefähigung für die betreffende Schulart auch dann anerkennen, wenn der Ausbildungsweg zwar von den Voraussetzungen des Abschn. A II Abs. 2 Ziff. 1 – 3 abweicht, aber die kirchliche Oberbehörde die katechetische Eignung geprüft hat.

(4) Die Lehrbefähigung der katechetischen Lehrkräfte, die im Zeitpunkt des Abschlusses dieses Vertrages bereits Religionsunterricht erteilen, wird hiermit anerkannt.

B. VERFAHREN

Die Lehrbefähigung wird auf Antrag der zuständigen kirchlichen Oberbehörde anerkannt. Die Anerkennung wird von den Bezirksregierungen ausgesprochen.

Dem Antrag sind beizufügen:

- a) Lebenslauf mit Bildungsgang,
- b) Zeugnisse über die bestandenen Prüfungen,
- c) eine Bescheinigung über die kirchliche Bevollmächtigung (*missio canonica*) für die beantragte Schulart.

Anlage 2

(Zu § 3 Abs. 3 des Vertrages)

- Muster für Personalbogen -

Personalbogen

I. Personalangaben

Name: Vorname:
Geburtstag: Geburtsort:
Kirchl. Amts- oder Dienstbezeichnung:
Kirchliche Dienststelle:
Wohnort: Straße:

II. Berufsausbildung

(einschl. Studium und kirchliche Ausbildung)

Art der Ausbildung	Abgelegte Prüfung

Anlage 3

(zu § 3 Abs. 4 des Vertrages)

- Muster für Unterrichtsauftrag -

....., den
(ProReKo-Schule)

Herrn/Frau

.....
.....

Betr.: Erteilung von Religionsunterricht

Im Einvernehmen mit
(Kirchenbehörde)

beauftrage ich Sie hiermit, mit Wirkung vom bis auf weiteres/bis
zum wöchentlich Stunden katholischen Religionsun-
terricht an in zu erteilen.
(Schule)

Im Rahmen dieser Tätigkeit unterstehen Sie der staatlichen Schulaufsicht, der Schulordnung
und den Weisungen des Schulleiters.

Für den Unterrichtsauftrag gelten im Übrigen die Bestimmungen des Gestellungsvertrages
vom

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

entfällt

I. Allgemeine Hinweise

Die Zuständigkeit für das Verfahren liegt bei der Landesschulbehörde.

Gemäß § 59 NBG ist eine Wiederverwendung wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzter bzw. begrenzt dienstfähiger Beamtinnen und Beamten möglich, solange sie die **Antragsaltersgrenze** noch nicht erreicht haben und ihnen im Dienstbereich ihrer früheren Dienstbereiche ihrer früheren Dienstherrn ein Amt ihrer früheren oder einer anderen Laufbahn mit mindestens demselben Endgrundgehalt übertragen werden soll und zu erwarten ist, dass sie den gesundheitlichen Anforderungen des neuen Amtes genügen. Nach § 59 Abs. 1 Satz 3 NBG können den wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamtinnen und Beamten ferner unter Übertragung ihres Amtes ihrer früheren Laufbahn auch geringerwertige Tätigkeiten innerhalb ihrer Laufbahngruppe im Bereich desselben Dienstherrn übertragen werden, wenn eine anderweitige Verwendung nicht möglich ist und ihnen die Wahrnehmung der neuen Aufgabe unter Berücksichtigung ihrer früheren Tätigkeit zuzumuten ist. Nach § 59 Abs. 5 NBG sind die Beamtinnen und Beamten verpflichtet, sich auf Verlangen zur Nachprüfung der Dienstfähigkeit **amtsärztlich** untersuchen zu lassen.

II. Hinweise zum Verfahren

Das Verfahren zur **Feststellung der Dienstunfähigkeit** regelt der Gem. RdErl. d. MS und d. MI vom 25. Februar 1998 (Nds. MBl. S. 605). Ergänzende Durchführungshinweise zur Feststellung der begrenzten Dienstfähigkeit sind im RdErl. d. MI vom 20. März 2000 (Nds. MBl. S. 310) veröffentlicht.

Die Feststellung der Dienstunfähigkeit der Beamtinnen und Beamten erfolgt grundsätzlich auf der Grundlage einer **amtsärztlichen Untersuchung**, die von der Dienststelle durch Erteilung eines schriftlichen Untersuchungsauftrages zu beantragen ist. Nach der Verwaltungsvorschrift haben sowohl die Personaldienststelle als auch das Gesundheitsamt zu bestimmten im Gem. RdErl. festgelegten Fragen Stellung zu nehmen.

Voraussetzung für eine Wiederverwendung aus dem Ruhestand ist, dass bei der amtsärztlichen Überprüfung festgestellt wird, dass die Beamtinnen und Beamten ihre Dienstpflichten noch während **mindestens der Hälfte** der regelmäßigen Arbeitszeit erfüllen können. Bei einer Leistungsfähigkeit von **unter 50 Prozent** ist die Versetzung in den Ruhestand daher **zwingend**. Demgegenüber ist in der gesetzlichen Rentenversicherung die teilweise Erwerbsminderung bei einer quantitativen (zeitlichen) Restleistungsfähigkeit ab drei Arbeitsstunden am Tag möglich.

Verweigern die Ruhestandsbeamtinnen und Ruhestandsbeamten die amtsärztliche Untersuchung, kann diese nicht mit disziplinarischen Mitteln durchgesetzt werden. Die Verweigerung der amtsärztlichen Untersuchung ist für Ruhestandsbeamtinnen und –beamten kein Dienstvergehen im Sinne des § 85 Abs. 2 NBG.

Nach der Rechtsprechung stellt jedoch die Tatsache, dass sich Ruhestandsbeamtinnen und –beamten ohne hinreichenden Grund einer vom Dienstherrn angeordneten amtsärztlichen Überprüfung entziehen, ein erhebliches Indiz gegen die Fortdauer der Dienstfähigkeit dar.

III. Beispiel

Liegt nicht vor.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 59 Niedersächsisches Beamtengesetz (NBG)

§ 59 NBG

Wiederverwendung aus dem Ruhestand

(1) Ein wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzter Beamter ist, solange er das in § 57 Satz 1 Nr. 1 oder 2 bestimmte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, verpflichtet, einer erneuten Berufung in sein früheres Beamtenverhältnis Folge zu leisten, wenn ihm im Dienstbereich seines früheren Dienstherrn ein Amt seiner früheren oder einer anderen Laufbahn mit mindestens demselben Endgrundgehalt übertragen werden soll und 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.

men, wenn ihm das zuzumuten ist. Dem wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzten Beamten kann ferner unter Übertragung eines Amtes seiner früheren Laufbahn nach Satz 1 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 früheren Tätigkeit zuzumuten ist. Bei Beamten auf Zeit im Sinne des § 194a Abs. 1 gelten die Sätze 1 bis 3 mit der Maßgabe, dass auf die Rechtsverhältnisse im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit abzustellen ist.

(2) Beantragt der Beamte nach Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit und vor Ablauf von fünf Jahren seit Eintritt in den Ruhestand, ihn erneut in das Beamtenverhältnis zu berufen, so ist diesem Antrag zu entsprechen, falls nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.

(3) Die erneute Berufung in ein Beamtenverhältnis ist auch in den Fällen der begrenzten Dienstfähigkeit (§ 54a) möglich.

(4) Wird der Beamte in ein seiner früheren Rechtsstellung voll entsprechendes Beamtenverhältnis berufen, so endet der Ruhestand.

(5) Der Beamte ist verpflichtet, sich auf Verlangen zur Nachprüfung der Dienstfähigkeit amtsärztlich untersuchen zu lassen. Der Beamte kann eine solche Untersuchung verlangen, wenn er beabsichtigt, einen Antrag auf erneute Berufung in das Beamtenverhältnis zu stellen.

I. Allgemeine Hinweise

Gemäß § 4 in Verbindung mit § 2 Abs. 5 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG) haben die ProReKo-Schulen nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Struktur der Beschäftigten einschließlich der stellvertretenden Schulleitung sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan zu erstellen.

Ziel des NGG ist es, Frauen eine gleichberechtigte Stellung in den öffentlichen Verwaltungen zu verschaffen. Zwar liegt der Anteil von Frauen in Schulen weit über 50 %, Funktionsstellen sind aber überwiegend durch Männer besetzt.

II. Hinweise zum Verfahren

Jede ProReKo-Schule hat einen Stufenplan zu erstellen, in dem für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen ist, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen abgebaut werden soll. Dieser ist in die Personalentwicklung der Dienststelle einzupassen.

III. Beispiele

Siehe Internetseite des MS, Themen, Gleichberechtigung, Nds. Gleichberechtigungsgesetz, Arbeitshilfe.

IV. Rechts- und Verwaltungsvorschriften

- § 4 Niedersächsisches Gleichberechtigungsgesetz (NGG)
- Verwaltungsvorschrift zu § 4 NGG
- Gem. RdErl. d. MFr., d. StK u. d. übr. Min. v. 2. Juni 1995 mit Anlagen 1 - 4

§ 4 NGG

Stufenplan

(1) Jede Dienststelle erstellt nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigungsstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan. Im Stufenplan ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen im Sinne des § 2 Abs. 6 abgebaut werden soll. Der Stufenplan ist alle zwei Jahre fortzuschreiben. Wird ein Teil der Beschäftigten voraussichtlich familiengerechte Arbeitszeit in Anspruch nehmen, so ist dies bei der Planung des Personalbedarfs zu berücksichtigen.

(2) An der Erstellung des Stufenplans ist die Frauenbeauftragte frühzeitig zu beteiligen.

Verwaltungsvorschrift zu § 4 NGG

1. Der Stufenplan ist in die Personalentwicklung der Dienststelle einzupassen.
2. Der Stufenplan ist von jeder Dienststelle nur für die Beschäftigten zu erstellen, für die die Dienststelle die dienstrechtlichen Befugnisse besitzt. Für Beschäftigte, für die dienstrechtliche Befugnisse bei der Landesregierung liegen, erstellt die zuständige oberste Dienstbehörde den Stufenplan. Im Übrigen wird auf den Gem.RdErl. d. MF, der StK und der übrigen Ministerien vom 2. Juni 1995 (Nds. MBl. S. 709) Bezug genommen.
3. Die Dienststellen schreiben den Stufenplan zwei Jahre nach dem erstmaligen Erstellungszeitpunkt fort.

Stufenplan nach § 4 des Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetzes

Gem. RdErl. d. MFr., d. StK u. d. übr. Min. v. 02.06.1995

I.

Nach § 4 Abs. 1 NGG erstellt jede Dienststelle nach Maßgabe ihrer dienstrechtlichen Befugnisse, d. h. auch für den Teil der Bediensteten anderer Dienststellen, für die sie die dienstrechtlichen Befugnisse besitzt, auf der Grundlage einer Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie der zu erwartenden Fluktuation einen Stufenplan. Im Stufenplan (= Frauenförderplan) ist für einen Zeitraum von sechs Jahren festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen i. S. des § 2 Abs. 6 NGG abgebaut werden soll. Die Feststellung der Unterrepräsentanz hat hierbei grundsätzlich für die jeweilige Dienststelle zu erfolgen, bei der die Bediensteten tätig sind; Schulen fallen nicht darunter. Von einer Erstellung von Stufenplänen für das Personal an niedersächsischen Hochschulen ist abzusehen, da § 103 Abs. 2 NHG i. V. m. § 86 Abs. 2 Nr. 1 NHG den Entwurf eines Frauenförderplans für die Gesamtheit der weiblichen Bediensteten als Teil der Entwicklungsplanung der jeweiligen Hochschule normiert.

Um eine landesweit einheitliche Verfahrensweise zu gewährleisten, sind die in den Anlagen 1 bis 4 abgedruckten Anforderungen an einen Stufenplan sowie Mustererhebungsbögen nebst Erläuterungen zu beachten. Bei den Erhebungsbögen handelt es sich um Muster für die BesGr. des höheren und gehobenen Dienstes. Entsprechende Erhebungsbögen sind für alle Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen zu erstellen. Hinsichtlich der nach § 4 NGG geforderten Bestandsaufnahme (siehe hierzu Anlage 2) ist bei der erstmaligen Erstellung zum 1. Juli 1995 die Ist-Analyse, die Bestandteil des zum Stichtag 31.12.1004 zu erstellenden Berichts nach § 24 NGG ist, zugrunde zu legen. Soweit erforderlich, d. h., wenn die Dienststelle, die über die dienstrechtlichen Befugnisse für Bediente verfügt, nicht mit der Dienststelle, bei der diese Bediensteten beschäftigt sind, identisch ist, sind die Berichte des nachgeordneten Bereichs anzufordern.

II.

Den Gemeinden und Landkreisen sowie den auf Landesrecht beruhenden sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren.

Anlage 1

Anforderungen an einen Stufenplan nach § 4 NGG

1. Tabellarischer Teil

1.1 Bestandsaufnahme der Beschäftigungsstruktur – Siehe Anlage 2

1.2 Aussagen über zu erwartende Fluktuation – Siehe Anlage 3 (ggf. zuzüglich Aussagen im textlichen Teil)

2. Textlicher Teil

2.1 Analyse des Ist-Zustandes

- Tendenzen benennen (z. B. Unter- oder Überrepräsentanz von Frauen; Teilzeitarbeit überwiegend in bestimmten Bereichen; Teilzeit mit durchschnittlich niedrigem oder hohem Beschäftigungsvolumen)
- Ursachenforschung (z. B. keine öffentlichen Stellenausschreibungen; keine gezielte Ansprache von Frauen in Ausschreibungen; keine Ermutigung zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen; mangelnde Kenntnisse und Unterrichtung über Qualifizierungsangebote; organisatorische Hemmnisse für Frauen, bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen)

2.2 Angabe der jeweiligen dienstrechtlichen Befugnisse

Benennung, um einen Gesamtüberblick über die jeweiligen Entscheidungskom-

petenzen und Einflussmöglichkeiten zu erhalten.

2.3 Nennung personeller, organisatorischer und fortbildender Maßnahmen zum Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen

- Personelle Maßnahmen

(z. B. Stellenbesetzungen durch Neueinstellungen; Beförderungen; Höhergruppierungen; Aufstiegsmöglichkeiten; Ausbildung)

- Organisatorische Maßnahmen

(z. B. flexible Arbeitszeit; Teilbarkeit von Leitungsfunktionen)

- Fortbildende Maßnahmen

Vorbereitung: z. B. Umfragen über Inhalte und Organisation von Fortbildungen zur Bedarfsermittlung und Motivations einschätzung

Durchführung: z. B. größeres Fortbildungsangebot an Personen in Leitungsfunktionen; verändertes inhaltliches Angebot (§ 10 Abs. 1 NGG); kürzere Seminarzeiten zur Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten und Personen mit Betreuungsaufgaben

Nachbereitung: z. B. Feedback der Teilnehmenden

Anzugeben ist auch, wenn bisher keine hausinterne Fortbildung angeboten wurde und ob hierfür Mittel und Möglichkeiten bestehen.

Anlage 2

Ist-Analyse nach § 4 NGG für die Dienststelle

Fachrichtung/Laufbahn/Berufsgruppe/Organisationseinheit oder ähnliches:

Stichtag: 31.12.1994

Blatt 1

Beschäftigte insgesamt							davon Frauen							
BesGr.	Nr.	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der Beschäftigten	Ganztagskräfte	Teilzeitkräfte	Beurlaubte	Personalkapazität	Anzahl der beschäftigten Frauen	Anteil der Frauen am Beschäftigungsvolumen	Anteil der beschäftigten Frauen in v.H.	
A	B	C	D	E	F=B+D	G=B+C+E	H	I	J	K	L=H+J	M=H+I+J	N= $\frac{L*100}{F}$	O= $\frac{M*100}{G}$
B8	1													
B7	2													
B6	3													
B5	4													
B4	5													
B3	6													
B2	7													
B1	8													
A16 +	9													
A16 „Z“														
A15	10													
A14	11													
A13	12													
Höherer Dienst	13													
insges.														
A13 +	14													
A13 „Z“														
A12	15													
A11	16													
A10	17													
A9	18													
Gehobener Dienst	19													
insges.														

Anlage 3

Abschätzung neu zu besetzender Stellen (nur bei Unterrepräsentanz) und Ziel Frauenforderung

Blatt 2

BesGr.	Nr.	Stellenbe- stand	Fluktuationsabschätzung									Ziel			Ziel					
			Freiwerden von Stellen durch al- tersbedingtes Ausscheiden und sonstige dauerhafte Abgänge			Vorübergehende Stellenvakanz			Stellenveränderungen /Abgänge)			(Zu- Stumme der zu besetzenden Stel- len			Verwendung von höherwertigen Stellen für Frauen (Beförde- rung/Höhergruppierung			Stellenbesetzung durch Neuein- stellung von Frauen		
			95/96	97/98	99/00	95/96	97/98	99/00	95/96	97/98	99/00	95/96	97/98	99/00	95/96	97/98	99/00	95/96	97/98	99/00
			Q1	Q2	Q3	R1	R2	R3	S1	S2	S3	T1 *)	T2*)	T3*)	U1	U2	U3	V1	V2	V3
A		P																		
B8																				
B7																				
B6																				
B5																				
B4																				
B3																				
B2																				
B1																				
A16+																				
A16 "Z"																				
A15																				
A14																				
A13																				
Höherer																				
Dienst																				
insges.																				
A13+																				
A13 „Z“																				
A12																				
A11																				
A10																				
A9																				
Geho-																				
bener																				
Dienst																				
insges.																				

*) T = Q + R + S

Anlage 4

Erläuterungen zu den Erhebungsbögen

Blatt 1

- Spalten D und J: Umfang der Teilzeitbeschäftigung im Vergleich zur Vollzeitbeschäftigung
- Abgeordnete Beschäftigte sind nicht mehr zu berücksichtigen, wenn zum Stichtag die Abordnung länger als drei Monate gedauert hat und zu diesem Zeitpunkt feststeht, dass die oder der Beschäftigte nicht innerhalb von weiteren sechs Monaten an die bisherige Dienststelle zurückkehrt.
- ABM-Kräfte sind zu berücksichtigen (durch Fußnoten kenntlich machen).
- Im Tarifbereich erfolgt die Erhebung nach der Grundvergütung: Bewährungsaufstiege bleiben unberücksichtigt.
- Im Bereich der Beamtinnen und Beamten ist die tatsächliche BesGr. anzuführen; die Wertigkeit der Stelle bleibt unberücksichtigt.
- Unterrepräsentanz liegt vor, wenn das Ergebnis in Spalte O weniger als 50 v. H. beträgt.

Blatt 2

Diesem Erhebungsboten sollen Schätzungen aufgrund bisheriger Erfahrungswerte

zugrunde gelegt werden, wobei für 1995 auf das gesamte Kalenderjahr abzustellen ist.

Spalten Q1 bis Q3

Sonstige dauerhafte Abgänge sind Kündigungen, Versetzungen, Auflösungsverträge.

Spalten R1 bis R3

Abordnungen, Beurlaubungen, Mutterschutzfristen.

Spalten S1 bis S3

Z. B. Umsetzung von Stelleneinsparauflagen.

Bei den Spalten U1 bis U3 und V1 bis V3 sind realistische Einschätzungen abzugeben.

ProReKo-Schule

Niedersächsisches Kultusministerium
Ref. 14
Fax: 0511 – 120 7450

Handreichungen für die ProReKo-Schulen zur Wahrnehmung dienstrechtlicher Befugnisse

Ergänzungen, Korrekturen, Aktualisierung oder Verbesserungsvorschläge zu den Handreichungen

1. Kapitel :

2. Kapitel :

Eigene Notizen:

