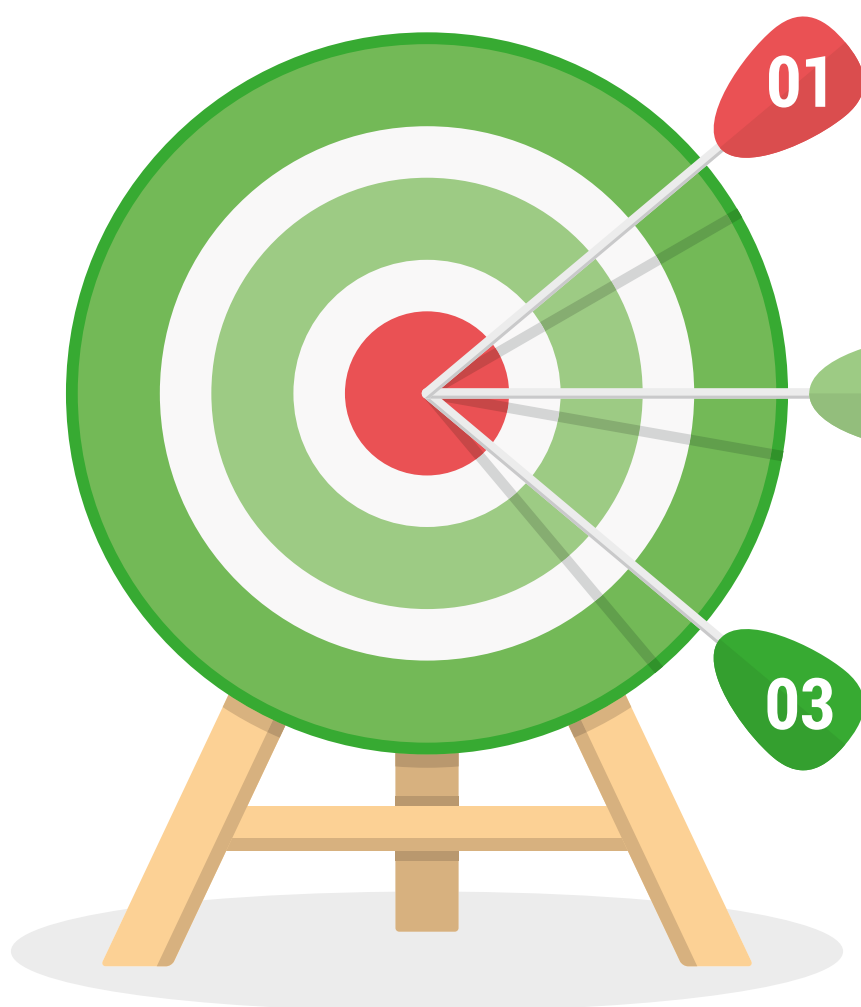


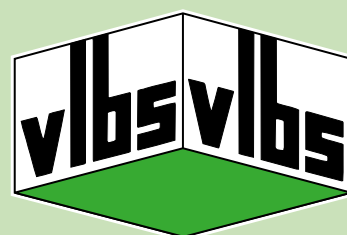


Schaffung von Stellen durch die Korrektur der Schüler-Lehrer-Relation und der Vertretungsreserve.

Entschlackung der Bürokratie.

Unterstützung der Lehrkräfte bei außerunterrichtlichen Aufgaben.

Drei Schritte, um die Berufskollegs auf die Überholspur zu bringen



Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NW e.V.

Buchbesprechung

„Diese Note akzeptieren wir nicht“

Welche Rechte Eltern in der Schule haben –
Die beste Hilfe bei heiklen Schulrechtsfragen

Wie der Buchtitel schon vermuten lässt, stellt Thomas Böhm die Rechte von Eltern und Schüler*innen in der Schule in den Mittelpunkt seines (neuen) Buches. Es bietet kompetente Lösungen für schulische Alltagsprobleme und erklärt, wie Eltern ihre Rechte am besten einfordern können – und genau das macht das Buch auch für uns Lehrkräfte interessant, weil die Rechtslage für beide Seiten gleich ist.

Als Schulrechtsexperte legt er viel Wert darauf hervorzuheben, dass das Verhältnis von Eltern zu Schule und Lehrkräften kein Verhältnis widerstreitender Rechte, sondern – wie es das Schulgesetz NRW ausdrücklich vorschreibt – ein Verhältnis vertrauensvoller Zusammenarbeit sein sollte. So werden die Rechte von Eltern und Schüler*innen nicht vorrangig als gegen die Schule gerichtete Ansprüche dargestellt, sondern als Pflichten, die Eltern im Interesse ihrer Kinder wahrzunehmen haben. Diese Auffassung macht die Lektüre nicht nur für Eltern und Schüler*innen interessant, sondern für alle an Schule Beteiligten.

Anhand zahlreicher Einzelfälle (er)klärt der Autor – gut lesbar und teilweise amüsant – Rechtsfragen zu Unterricht, Fotos, Leistungsbewertung, differenzierter Leistungsmessung, Notenkorrekturen, Hausaufgaben, Fehlzeiten, (Lehrer-)Äußerungen, Erziehungsaufgaben und -maßnahmen, Aufsichtspflichten, individueller Förderung, zu Smartphones sowie Versicherungsschutz und Rechtsschutz von Eltern und Schüler*innen, aber auch bei Exkursionen und Klassenfahrten. In vielen dieser Fälle führt er gesetzliche Grundlagen respektive Aktenzeichen entsprechender Urteile an, bindet diese aber immer auch in den gesamten schulischen Handlungsbereich über den Einzelfall hinaus ein. Auf ein Sachwortregister hat der Autor verzichtet.

Von besonderer Bedeutung ist die der Realität entsprechende und rechtlich begründete Feststellung, dass Qualifikation und Einsatz von Lehrkräften zwar eine notwendige, aber keine hinreichende Bedingung für den Lern- und Erziehungserfolg von Schüler*innen sind und dass deren Motivation und Haltung entscheidend von den Eltern geprägt wird. So ist für den Autor die „Wertschätzung von Wissen, Leistung und Bildung durch die Eltern ... eine der stärksten Triebfedern für den Bildungserfolg.“

Nach seinem Spiegel Bestseller „Nein, Du gehst jetzt nicht aufs Klo!“, in dem Thomas Böhm die Rechte von Lehrkräften erläutert, leistet er mit diesem Buch zusätzlich zur kompetenten schulrechtlichen Aufklärung einen Beitrag zur Anerkennung der großen Bedeutung der Eltern für den Bildungserfolg ihrer Kinder. Dabei hebt er stets die besondere Bedeutung und unbedingte Notwendigkeit der Bereitschaft von Eltern, Schüler*innen und Lehrkräften zur vertrauensvollen Zusammenarbeit zum Wohle aller an Schule Beteiligten hervor.

Jens Pätzold



Autor: Thomas Böhm studierte Rechtswissenschaften, Anglistik und Pädagogik für das Lehramt Sekundarstufe II. Er ist Dozent für Schulrecht und Rechtskunde, leitet Fortbildungen für Lehrkräfte, qualifiziert Schulleitungen und er ist Gründungsherausgeber der Zeitschrift „SchulRecht“.

Thomas Böhm: „Diese Note akzeptieren wir nicht“,
mvg Verlag, München 2019,
ISBN 978-3-7474-0063-0, 224 Seiten, 12,99 €

Impressum

Herausgeber

Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs
in Nordrhein-Westfalen e.V., Geschäftsstelle
Ernst-Gnoß-Straße 22, 40219 Düsseldorf
Telefon 0211 4912595, Telefax 0211 4920182
E-Mail info@vlbs.de

Bildnachweis

Titelbild: PixMarket – stock.adobe.com

Schriftleitung

Roland Nickschus
Waldhausenstraße 21, 45127 Essen
E-Mail bbw@vlbs.de

Bettina Gude
Im Ferkulum 17, 50678 Köln
E-Mail bbw@vlbs.de

Konzeption und Gestaltung
Susanne Peters

Druck und Verlag

van Acken Druckerei & Verlag GmbH
Magdeburger Straße 5, 47800 Krefeld

Zuschriften bitte an die Schriftleitung oder über die vlbs-Geschäftsstelle. Namentlich gezeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Bilder von privat, außer wenn sie anders gekennzeichnet sind.

Die bibliographische Abkürzung der Zeitschrift lautet BBW / ISSN 0723-6522

Die Zeitung erscheint 10 x pro Jahr, der Bezugspreis beträgt 28,00 EUR jährlich inkl. USt. und Porto.

Die Mindestabonnementsdauer beträgt ein Jahr. Kündigungen müssen bis zum 1. Dezember beim Verlag eingegangen sein.

Drei Schritte, die Berufskollegs auf die Überholspur bringen

Ein gutes Angebot sichert die Nachfrage

Die Arbeit an unseren Berufskollegs ist vielschichtig, abwechslungsreich, herausfordernd und mit Sicherheit besonders anspruchsvoll. An keiner anderen Schulform müssen sich Lehrkräfte in mehreren Bildungsgängen auskennen, die Veränderungen durch Innovationen trifft keine andere Schulform so wie das Berufskolleg. Trotzdem ist der Beruf der Lehrerin/des Lehrers am Berufskolleg eine großartige Aufgabe, da sich die Sinnfrage des Berufs niemals stellen wird. Unsere Lehrerinnen und Lehrer schaffen die Grundlage für die Karriere junger Menschen. Damit werden die Berufskollegs zu den „Chancenermöglicherschulen“ unseres Landes.

Was läuft also schief? – Warum fällt es so schwer, neuen Lehrernachwuchs zu gewinnen?

Der Fortbildungsbedarf ist zurzeit so groß wie noch nie. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen, die über den Seiteneinstieg gekommen sind, haben berechnete Bedarfe an pädagogischen Fortbildungen. Die Veränderung der Berufswelt durch Internationalisierung und Digitalisierung bedeutet einen intensiven Schulungsbedarf bei allen Lehrkräften am Berufskolleg. Von den Herausforderungen durch verändertes Lernen durch den Einsatz digitaler Medien mal ganz zu schweigen. Da die meisten qualifizierten Fortbildungen innerhalb der Unterrichtszeiten stattfinden, stehen engagierte Kolleginnen und Kollegen im ständigen Konflikt, den für die Schülerinnen und Schülern viel zu knappen Unter-



Michael Suermann,
vlbs Landes-
vorsitzender

richt zu erteilen oder die Fortbildung zu besuchen. Das ist ein Missstand, der beseitigt werden muss. Die Anzahl der Aufgaben der Lehrkräfte außerhalb des Unterrichts hat sich speziell am Berufskolleg auf ein ungesundes Maß angehäuft. Die Anrechnungsstunden, die unseren Schulen für die vielfältigen Aufgaben vergeben können, reichen nicht im Ansatz aus, um die Arbeit bewältigen zu können.

All diese Faktoren sorgen für Stress. Berufszufriedenheit schaffen bedeutet: Menschen in die Lage zu versetzen, ihre Arbeit so zu erledigen, dass sie ihren eigenen Qualitätsansprüchen gerecht

werden. Dazu benötigen unsere Schulen deutlich mehr Ressourcen und gleichzeitig bedarf es einer deutlichen Entschlackung der Aufgaben außerhalb des Unterrichts.

Mangel an Lehrkräften oder Mangel an Stellen für Lehrkräfte

Ein attraktives Angebot sorgt für Nachfrage. Diese Erkenntnis ist sicher nicht ungewöhnlich. Ungewöhnlich ist nur, dass man einen Lehrkräftemangel beklagt, aber nicht bereit ist, ein attraktives Angebot zu schaffen. Bei der Analyse des Haushaltsplans des Landes NRW für das Jahr 2020 fällt auf, dass der strukturelle Unterrichtsausfall am Berufskolleg sich noch einmal verstärkt hat. Durch eine unzureichende Schüler-Lehrerrelation fehlen 1.409 Stellen an unseren Schulen, um den Unterricht abzudecken. Das bedeutet einen strukturellen Unterrichtsausfall von 7,32%. Jedem Berufskolleg fehlen damit 5,5 Stellen. Dies hat nichts mit der desolaten Bewerberlage zu tun. Eine Schule, die rechnerisch zu 100% besetzt ist, hätte nachweislich noch einen Bedarf von 5,5 Stellen, um den Unterricht angemessen abdecken zu können. Im Koalitionsvertrag wurde eine deutlich höhere Vertretungsreserve versprochen, die ebenfalls weiteres Personal an die Schule bringen würde. Dieses Versprechen ist die Landesregierung den Schulen im Landeshaushalt 2020 schuldig geblieben. Mit einer Vertretungsreserve von 1,8 Prozent stellen die Berufskollegs auch hier wieder mit Abstand das Schlusslicht dar. Mit jeder Lehrerstelle





sind Anrechnungsstunden und Beförderungsstellen verbunden, so dass der Arbeitsplatz „Berufskolleg“ deutlich attraktiver sein könnte und müsste.

Keine neuen Lehrkräfte ohne neue Stellen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, bitte machen Sie sich einmal die Mühe und versetzen Sie sich in die Lage einer Person, die sich im Mangelfach für den Beruf einer Lehrkraft am Berufskolleg interessiert und suchen Sie nach offenen Stellen. Beispielsweise in den Fächern „Maschinenbau“, „Technische Informatik“ oder „Versorgungstechnik“; Sie werden feststellen, dass Sie in Stellenbörsen für Angebote außerhalb des Schuldienstes reichlich Angebote finden werden. Offene Stellen im Schuldienst sind in Mangelfächern

dagegen so gut wie gar nicht vorhanden. Da potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern am Berufskolleg im Gegensatz zu Bewerberinnen und Bewerbern anderer Schulformen der komplette Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, ist es unverantwortlich, nicht ständig offene Stellen flächendeckend im Land anzubieten.

Drei Schritte, um die Berufskollegs auf die Überholspur zu bringen

- Schaffung von Stellen durch die Korrektur der Schüler-Lehrer-Relation und der Vertretungsreserve.
- Entschlackung der Bürokratie.
- Unterstützung der Lehrkräfte bei außerunterrichtlichen Aufgaben.
 - Einsatz einer Medienassistentin
 - Apps für Verwaltungsarbeiten, ...

Der vlbs fordert, dass die Lücke von 1.409 Stellen umgehend geschlossen wird. Dazu muss die Lehrer-Schüler-Relation im Bereich der Teilzeit-Berufsschule von 1:41,64 auf mindestens 1:35 gesenkt werden und in den beruflichen Vollzeitschulformen von 1:16,18 auf 1:12,7 wie in allen anderen Schulformen der Sekundarstufe II. Durch diese Maßnahmen fallen die Berufskollegs in einen Unterhang, die landesweit zu umfänglichen Stellenausschreibungen führen würde. Flankierend zur Lehrerwerbeaktion hätten wir endlich einen sichtbaren Arbeits-

markt für angehende Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs. Durch die mittelfristige Besetzung der Stellen würden die Berufskollegs in die Lage versetzt die digitale Transformation zu meistern und gleichzeitig die prognostizierte Lücke bei der Personalausstattung zu meistern. Unsere Schulen bekämen so die Chance wieder zu einem attraktiven Arbeitsplatz zu werden.

Lesen Sie die komplette Stellungnahme des vlbs zum Haushaltsentwurf des Landes NRW 2020 auf www.vlbs.de.

Ihr

Michael Suermann

vlbs Landesvorsitzender

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Engagieren Sie sich in unseren Ausschüssen und Arbeitskreisen.

Ausschüsse:

- Bildungspolitik
- Dienstrecht
- Lehrerbildung
- Pädagogik

Arbeitskreise:

- Landesstudentenkreise
- Junge Kolleginnen und Kollegen
- Fortbildung
- Gleichstellung

- Fachlehrer
- Sektion Grüne Berufe
- Hauswirtschaft
- Ruheständler

Kontakt: 0211 / 4912595 oder: info@vlbs.de (Geschäftsstelle)



-Leitartikel

Michael Suermann

Drei Schritte, die Berufskollegs auf die Überholspur bringen	1
---	----------

Artikelreihe QA

Prof. Dr. Dammer

Vermessen und Erziehen – ein kritischer Blick auf die Schulinspektion – Teil 1	4
---	----------

Recht und Besoldung

Carola Dehmel

Dienstliche Beurteilungen – müssen sich am Grundgesetz orientieren und nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen.....	10
--	-----------

Martin Godde

Dienstunfähigkeit – Berufsunfähigkeit die verdrängte Gefahr?! – Teil 1	12
---	-----------

vlbs im Personalrat

Dorothee Hartmann

Die Versetzung von Lehrkräften aus persönlichen Gründen	16
--	-----------

Detlef Sarrazin

Bis 67 arbeiten!?	19
--------------------------------	-----------

Bettina Gude und Detlef Sarrazin

Online-Antragsverfahren zur Versorgungsauskunft.....	20
---	-----------

vlbs vor Ort

Clas Möller

Neues aus dem Ortsverein Märkischer Kreis Nord – Mitgliederversammlung im Steak-Haus El Toro in Iserlohn	22
---	-----------

Dorothee Hartmann

Neues aus dem Stadtverband Köln – „Wer reifer, erfahrener und klüger ist, wird geehrt!“ Ehrung der Jubilare beim Sommerfest am Perlengraben	23
--	-----------



Besuchen Sie uns auf facebook und diskutieren Sie mit:
www.facebook.com/vlbs.nw



Der nachfolgende Artikel basiert auf dem Vortrag von Prof. Dr. Dammer, den er auf der Veranstaltung *Time for Change? – Teil II: Im Hamsterrad – Schule zwischen Überlastung und Anpassungsdruck* am Samstag, dem 4. Mai 2019 hielt. Zu dieser Veranstaltung hatte die Bergische Universität Wuppertal, Fakultät für Design und Kunst, Lehr- und Forschungsgebiet Kunstpädagogik in Kooperation mit weiteren Vertretern aus der Wissenschaft eingeladen. Drei Mitglieder des vlbs-Vorstandes kamen dieser Einladung nach.

Prof. Dr. Dammer war so freundlich für den vlbs seinen Vortrag in einen Aufsatz zu transformieren.

Wir eröffnen Ihnen gerne mit seinem Beitrag **„Vermessen und Erziehen – ein kritischer Blick auf die Schulinspektion“** (QA) die Möglichkeit, mit dem vlbs in die Diskussion einzutreten, inwiefern die QA ein adäquates Instrument für die Schulentwicklung insbesondere auf pädagogischer Ebene darstellt.

Wir freuen uns auf Ihre Diskussionsbeiträge.

Vermessen und Erziehen – ein kritischer Blick auf die Schulinspektion

Teil 1

Dass Schulen von denen, die sie einrichten, beaufsichtigt werden, ist eine historische Selbstverständlichkeit. Schon in den Elementarschulen der Reformation hatten Pfarrer einen Blick auf den regelmäßigen Schulbesuch ihrer Schäfchen und auf deren Gottesfurcht. Seit der Ausbreitung des Absolutismus versuchte dann Schritt für Schritt der Staat seinen Einfluss gegenüber der Kirche geltend zu machen und durch Inspektionen zu sichern, wobei immer mehr Aspekte schulischen Handelns in den Blick genommen wurden (v. Saldern 2011, S. 32 ff.).

Es gibt keinen begründeten Zweifel daran, dass derjenige, der Schulen finanziert und für ihr Funktionieren verantwortlich ist, ein Recht hat zu kontrollieren, ob die öffentlichen Mittel sinnvoll und effizient eingesetzt werden. Die Frage ist jedoch, wie weit der Einfluss des Staates gehen darf. Dies gilt nicht nur in ideologischer Hinsicht, wie z.B. im Kaiserreich oder zur NS-Zeit, als das politische Wohlverhalten der Schüler- und Lehrerschaft massiv kontrolliert wurde, sondern auch im Hinblick auf die pädagogische Freiheit



der Lehrkräfte. Bereits 1887 klagte ein Hamburger Lehrer darüber, in der Schule herrsche ein Geist, „der, von einem dem Schulleben durchaus fremden System ausgehend, dem pädagogischen Idealismus des einzelnen Schularbeiters die Schwingen lähmt – es ist der Geist des Bürokratismus.“ (Wolgast 1887, o.P., zitiert nach Geiss/de Vincenti 2012, S. 7). So wurde „Bureaupädagogik“ im Kaiserreich zu einem polemischen Schlagwort, und auch noch in den 50er Jahren des 20. Jahrhunderts stieß Hellmut Becker auf große Resonanz, als er mit seinem Buch zur „Verwalteten Schule“ die administrative Überformung pädagogischer Arbeit kritisierte (ebd.).

Auf einen systematischen Nenner gebracht stehen sich bei der Inspektion also

die zweckrationale Logik der Verwaltung und die pädagogische Logik der schulisch Handelnden gegenüber. Beide Logiken haben Berechtigung in ihrem jeweiligen Bereich, können aber in Konflikte geraten, wenn sie aufeinandertreffen. Dieser Antagonismus lässt sich nicht auflösen und bestimmt daher auch die heutige Schulinspektion, deren Vorgehensweise sich allerdings in den letzten beiden Jahrzehnten grundlegend gewandelt hat. Zwei Merkmale sind dabei hervorzuheben: Zum einen wurde die traditionell hierarchische Form der Überwachung von einer dem Anspruch nach flacheren, auf die Autonomie der Schulen und die Kooperationsbereitschaft ihrer Akteure setzenden Form der Steuerung abgelöst. Zum anderen wurden die Wirkungen der Kontrolle stärker an das Verfahren selbst als an die sie durchführenden Personen geknüpft. Im Zentrum der Macht steht nun das sog. *evidenzbasierte Qualitätsmanagement*.

Das Funktionieren und die Wirkungen dieses neuen Kontrollsystems sollen im Folgenden näher betrachtet werden. Zunächst wird verdeutlicht, dass das System

in einem übergeordneten Herrschaftskontext steht, der von der Governance als global eingesetzter Regierungsstrategie bis hin zur Einzelschule als „lernen der Organisation“ reicht. Danach werden das Funktionieren der „evidenzbasierten“ Kontrolle und deren „pädagogische“ Einbettung genauer beschrieben, die darauf zielen, dass sich die schulischen Akteure als ein Kollektivsubjekt verstehen, das aus freien Stücken will, was es soll. Abschließend wird unter dem Stichwort „Symbiose“ gezeigt, inwiefern die wesentlichen Komponenten des Herrschaftssystems: Governance, Evidenzbasierung und Pädagogisierung erst in ihrem Zusammenwirken eine Form von Herrschaft verwirklichen, die sich den Anschein von Alternativlosigkeit geben kann.

1. Die „Kontroll-Matrjoschka“

Die gegenwärtig weltweit praktizierte Form der Herrschaft besteht, ähnlich wie die berühmte russische Puppe, aus mehreren ineinander geschachtelten Figuren mit im Grund stets gleicher Gestalt. Die umfassendste Figur trägt den Namen „Governance“, ein Steuerungsverfahren, das mit der Notwendigkeit politischer Koordination über nationalstaatliche Grenzen hinaus entstand, jenseits derer es kaum institutionelle Befugnisse gibt, zwingend auf andere Handlungsträger einzuwirken. Unter diesen Vorausset-

zungen soll Governance dafür sorgen, Ziele und Handlungen verschiedener Akteure miteinander zu koordinieren; seien dies Einzelpersonen, Institutionen, gesellschaftliche Teilsysteme oder ganze Staaten.

Idealiter zielt dieses Verfahren darauf, alle Betroffenen gleichberechtigt an Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen, was allerdings faktisch nicht der Fall ist, da die Machtressourcen ungleich verteilt sind und daher den Regierten in der Regel nicht nur die Ziele, sondern auch die Erfolgskriterien vorgegeben werden. Erst innerhalb dieses Rahmens haben sie Handlungsspielräume, der Output wird aber kontrolliert und das Ergebnis zum Anlass für die Festlegung weiterer Handlungs- und Entwicklungsschritte genommen. Kurz gesagt:

Den früher Weisungsabhängigen wird nun nicht mehr direkt mitgeteilt, was sie zu tun haben, sondern sie sollen durch die entsprechende Steuerung der Rahmenbedingungen dazu gebracht werden, das erwünschte Ziel aus vermeintlich eigener Initiative zu erreichen.

Innerhalb von Einzelstaaten manifestiert sich Governance in Form des *New Public Management*, das Verwaltungen nicht mehr als hierarchische Gebilde ansieht, sondern als Anbieter spezifischer Dienstleistungen, die auf diese Weise nicht nur effizienter, sondern auch qualitätsbe-

wusster und bürgernäher erbracht werden sollen. Ziel ist die Effizienzsteigerung mit stets zu optimierendem Mittel- und Personaleinsatz bei regelmäßig wiederholter Outputkontrolle.

Die schulische Governance, als dritte Matrjoschka, ist in das *New Public Management* eingebunden, geht aber, zumindest in Deutschland, nicht darin auf, da eine rein effizienzorientierte Steuerung der Spezifik und Komplexität der Bildungsaufgabe nicht gerecht würde. Zwar gibt es Länder – wie z.B. Großbritannien, die USA oder Australien – in denen auch das Bildungssystem rein effizienzorientiert gesteuert wird. Dies ist verbunden mit direkten Sanktionen gegen „Minderleister“, die bis hin zur Entlassung von Lehrkräften, Schulleitungen oder der Schließung von Schulen gehen können. Diese Art der Steuerung wird aber nicht nur von den Betroffenen, sondern auch in der Forschung kritisiert und hat sich darüber hinaus als wenig wirksam hinsichtlich der Verbesserung von Schulqualität erwiesen (vgl. u.a. Lambrecht 2017, 38 ff.). Dieser sogenannten *High-stake-Strategie* steht in Deutschland ein *Low-stake-System* gegenüber, das nicht auf Strafe, sondern auf die Einsicht schulischer Akteure setzt. Die Steuerung erfolgt hier durch Bildungsstandards, das Konzept der „Autonomen Schule“ sowie durch regelmäßige Kontrollmaßnahmen, zu denen auch die Schulinspektion gehört.

Mit der Schulinspektion bewegen wir uns also auf der unteren Ebene des Steuerungssystems. In der heutigen Form



wurde sie in Deutschland erst relativ spät eingeführt, nachdem man, so eine gängige Begründung, zu dem Schluss gekommen war, dass die bis dahin praktizierte Schulaufsicht die Qualität schulischer Arbeit nicht hinreichend sichern könne, v.a. die des „Kerngeschäfts“ Unterricht (vgl. Altrichter/Maag-Merki 2016, S. 329). Das mag zutreffen, es fällt aber auf, dass die Konsequenzen aus dieser Einsicht erst nach dem Erscheinen der ersten PISA-Studie und dem in ihrer Folge publizistisch inszenierten „Schock“ gezogen wurden, weswegen anzunehmen ist, dass politischer Legitimationsdruck erheblich mit zur Neugestaltung der Schulinspektion beigetragen hat (vgl. Oldenburg/Mörking 2012, S. 10), allein schon deswegen, weil gleichzeitig auch in allen anderen Bereichen des Schulsystems die Steuerung im Sinne der Outputorientierung reorganisiert wurde.

Erklärter Zweck der Schulinspektion ist, so der Landesbericht zur Qualitätsanalyse in NRW, „einen substanziellen Beitrag zur Schul- und Unterrichtsqualität“ zu leisten (MSW 2016, S. 4) und „Akzeptanz für ein datengestütztes Qualitätsverständnis zu schaffen, das die Entscheidungsprozesse in der Schule erleichtern beziehungsweise transparent begründen kann“ (ebd., S. 10). Bezogen auf die Arbeit der Lehrkräfte bedeutet dies, dass „an die Stelle von hierarchischen Vorgaben die Einsicht in bessere, empirisch generierte Argumente treten soll“ (Demski 2017, S. 27). Der weisungsabhängige Instruktionsbeamte ist damit der einsichtig gemachten Lehrkraft gewichen, die sich nun nicht mehr der Hierarchie, sondern der Empirie beugen soll. Damit wird die Kontrolle objektiviert und zugleich entpolitisiert, denn die nach wie vor Anweisungen gebende Instanz ist hinter der Fassade einer wissenschaftlich gestützten Diagnose verschwunden. Wer sich der Evidenz verweigert, ist schlicht nicht mehr zurechnungsfähig. Es lohnt daher, genauer hinzuschauen, was hier als „Evidenz“ gilt und wie sie produziert wird.

2. Qualität durch „Evidenz“?

Die Schulinspektion interessiert sich für die Schule und ihre Organisation als Ganzes, hier soll es aber nur um den zentralen Aspekt gehen, von dem alle Lehrkräfte betroffen sind, nämlich die Unterrichtsinspektion. Exemplarisch dafür wird der Landesbericht zur Qualitätsanalyse in NRW (MSW 2016) und der darin abgedruckte Beobachtungsbogen untersucht.

Der Bericht gibt an, dass bis 2016 16.658 Unterrichtsbesuche in 450 Schulen absolviert und dabei zwischen 20 und 147 Unterrichtsbeobachtungen pro Schule durchgeführt worden seien (MSW 2016, S. 15). Zu jedem der beobachteten Kriterien werden, nach Schulformen differenziert, die Ergebnisse referiert (ebd., S. 42 ff.), so dass man einen Überblick darüber bekommt, welche Kriterien im Allgemeinen gut und welche weniger gut erfüllt wurden, aber auch genauer erfahren kann, wie z.B. die Förderschulen bei „Transparenz und Klarheit“ oder die Realschulen beim „Umgang mit Sprache“ abgeschnitten haben. Die Frage ist jetzt, was wir eigentlich wissen, wenn wir das wissen.

Die Ergebnisse beruhen auf für die Lehrkraft unangekündigten Unterrichtshospitationen, die im Schnitt ca. 20 Minuten dauern, in denen die Inspektorinnen und Inspektoren nicht nur den umfangreichen Bogen ausgefüllt, sondern auch Arbeitsmaterialien gesichtet und mit Lehrenden wie Lernenden gesprochen haben müssen, um Aufschlüsse über nicht direkt beobachtbare Sachverhalte zu bekommen (vgl. MSW, S. 14). Ziel ist dabei nicht, die einzelne Lehrperson zu bewerten, sondern durch möglichst viele Beobachtungen „einen breiten Überblick über die durchschnittliche Qualität des erteilten Unterrichts einer Schule zu erhalten“ (ebd., S. 14).

Der Beobachtungsbogen umfasst drei Seiten und führt 12 Kriterien auf, denen jeweils 2 bis 5 Indikatoren zugeordnet sind, an denen man die Erfüllung des

Kriteriums im Unterricht konkret ablesen können soll. Die Kriterien sind:

- Transparenz und Klarheit
- Schülerorientierung
- Problemorientierung
- Umgang mit Sprache
- Lehr- und Lernzeit
- Lernumgebung
- Unterrichtsklima
- Selbstgesteuertes Lernen
- Individuelle Lernwege
- Partner- bzw. Gruppenarbeit
- Plenum
- Medien und Arbeitsmittel

Die Inspektion interessiert sich offensichtlich besonders für die Sozialformen und den Medieneinsatz, was an der relativ hohen Zahl der anzukreuzenden Items abzulesen ist. Eingeweihte werden in dem Kriterienkatalog einige von Meyers zehn Merkmalen guten Unterrichts wiedererkennen, entscheidende Referenz für die Schulinspektion ist aber die empirische Bildungsforschung, denn es wird vielfach, so auch in diesem Bericht, betont, dass die Kriterien der Beobachtungsbögen durch den Stand der Forschung abgesichert seien (vgl. exemplarisch: Oldenburg/Mörking 2012, S. 24 und MSW 2016, S. 5).

Wer sich mit diesem pauschalen Hinweis auf das wissenschaftliche Fundament nicht zufriedengeben will, muss genauer nachfragen, wie die empirische Forschung hier ermittelt, was „gut“ ist, wie sie also aus einer Tatsachenbeobachtung Qualitätsurteile ableitet. Als „gut“ gilt im Allgemeinen unterrichtliches Handeln, das eine feststellbare positive Wirkung hervorruft. Meist wird darunter ein höherer Lernerfolg verstanden, der sich in Tests überprüfen lässt.

Ein kausaler Zusammenhang zwischen Unterricht und Lernerfolg kann damit allerdings nicht hergestellt werden, da man Lernen nicht beobachten kann.

Feststellen lassen sich nur Korrelationen zwischen bestimmten unterrichtlichen

Handlungen und dem Lernerfolg, und je stärker diese sind, desto eher kann man auf kausale Zusammenhänge schließen. Ob diese jedoch ausschließlich durch die unterrichtliche Maßnahme, deren Effizienz man untersuchen wollte, verursacht wurde, oder ob nicht ggf. auch durch andere Einflüsse, ist wiederum unsicher, denn diese möglichen Einflüsse, im Fachjargon „Störvariablen“, waren ja nicht Gegenstand der Untersuchung.

Die Bestimmung von „gut“ ist im Rahmen dieser Forschung also, methodisch bedingt, recht eingeschränkt; korrekter und präziser wäre es wohl, von „erhöhter Wahrscheinlichkeit des Lernerfolgs“ zu sprechen. Und selbst dann blieben immer noch die Fragen offen, wie nachhaltig der getestete Lernerfolg ist, wie das Gelernte in den individuellen Bildungsprozess integriert wurde und ob überhaupt der fachlich-kognitive Lernerfolg, um den es hier meist geht, der einzige Aspekt ist, dem man beim schulischen Lernen Aufmerksamkeit widmen sollte.

Natürlich können die auf diesem Wege gewonnenen Erkenntnisse brauchbar sein, zumal, wenn verschiedene Forschungen zu ähnlichen Ergebnissen kommen, die Aura der empirischen Wissenschaft als exklusive Grundlage didaktischer und pädagogischer Wahrheiten dürfte aber angesichts dieser Bilanz etwas verblasen. Will man guten Unterricht nicht auf Lerneffizienz reduzieren, so kommt man nicht umhin, die Maßstäbe dafür bildungstheoretisch und pädagogisch zu begründen.

Schauen wir uns nach diesen allgemeinen Überlegungen nun den Beobachtungsbogen etwas genauer an, der im Prinzip so funktioniert, wie das Modell, auf das er sich beruft: Er erhebt in großer Menge Daten, aus deren statistischer Auswertung sich Handlungshinweise für die Verbesserung von Unterrichtsqualität ergeben sollen. Der einzige, allerdings nicht ganz unwichtige Unterschied ist, dass es hier nicht mehr darum geht, festzustellen,

was gut bzw. wirksam ist – dies wird ja als gültig erforscht vorausgesetzt –, sondern nur noch darum, ob diese Kriterien erfüllt werden oder nicht. Deswegen braucht auf dem Bogen nur „trifft zu“ oder „trifft nicht zu“ angekreuzt zu werden.

Auf diesem Wege dürfte es aber, gelinde gesagt, schwierig sein, die Qualität von Unterricht zu bestimmen und zwar auch aus der Perspektive empirischer Unterrichtsforschung, denn ungeachtet der oben genannten Einschränkungen weisen selbst deren Vertreter, beispielsweise Helmke und Oser, immer wieder darauf hin, dass es **keinen allgemeingültigen Königsweg zu gutem Unterricht gibt**, sondern dieser stets bezogen auf die je spezifische Unterrichtssituation und Schülerschaft gefunden werden muss. Es kann also nicht um das Abarbeiten eines standardisierten Kriterienkatalogs gehen, denn Unterricht muss, wie Oser es metaphorisch ausdrückt, „orchestriert“ werden, d. h. verschiedene Faktoren müssen jeweils so miteinander koordiniert werden, dass sich aus ihrem Zusammenwirken, um im Bild zu bleiben, ein Wohlklang ergibt (Oser/Baeriswyl 2001). Eine gehaltvolle Inspektion müsste also zu dieser „Tiefenstruktur“ vordringen.

Man mag die rationale Gestaltung des Beobachtungsbogens mit dem Zeitdruck begründen, unter dem das Inspektorenteam steht, nur sollte man dann den Begriff „Qualitätsanalyse“ vermeiden, zumal nicht einmal ausgemacht ist, dass der Bogen die Bewertung wirklich erleichtert. Da die Gutachterinnen und Gutachter, wie eine Datenverarbeitungsmaschine, nur die Wahl zwischen „0“ oder „1“ haben, müssen sie bei allen nicht beobachteten Indikatoren „0“ ankreuzen, unabhängig davon, ob dieses Fehlen eine Minderung der Unterrichtsqualität



bedeutet (was sich ja erst bei der Interpretation der Stunde als ganzer zeigen würde) oder ob es in der jeweiligen Situation irrelevant ist. Weiterhin ist nicht immer sicher, wann ein Indikator als klar vorhanden eingestuft werden kann und in einigen Fällen fehlt es auch an Trennschärfe. Einige Beispiele:

■ Bei dem Kriterium „Transparenz und Klarheit“ ist u. a. die Transparenz der Unterrichtsziele anzukreuzen. Wann ist das für alle Schülerinnen und Schüler hinlänglich der Fall und woraus will man das in einer nur etwa zur Hälfte besuchten Stunde schließen?

■ Was ist unter dem gleichen Kriterium mit „Transparenz der Vorgehensweise“ gemeint? Die Beobachtenden mögen ein klares einheitliches Verständnis von „Vorgehensweise“ haben, aus dem Begriff geht aber nicht hervor, ob es um die didaktische Vorgehensweise der Lehrkraft, unterschiedliche Vorgehensweisen in bestimmten Sozialformen oder um die fachmethodische Vorgehensweise bei der Erschließung des Gegenstands geht.

■ Beim Kriterium „Schülerorientierung“ soll der „sinnstiftende Kontext“ festgestellt werden. Gibt es nur einen möglichen Sinn des Unterrichts und wann ist er hinlänglich gestiftet? Doch erst, wenn die Schülerinnen und Schüler ihn für sich individuell realisieren; wie aber soll das im Rahmen der Inspektion festgestellt werden?

■ Beim Kriterium „Partner- bzw. Gruppenarbeit“ soll ermittelt werden, ob „inhaltsbezogene“ und „kooperative“ Kompetenzen gefördert wurden. Ist eine solche Förderung innerhalb von 20 Minuten zu erwarten und aus welchen beobachtbaren Verhaltensweisen wäre der Kompetenzzuwachs erschließen?

■ Ein letztes Beispiel aus der Rubrik „Plenumsarbeit“: Worin besteht der Unterschied zwischen „Die Schülerinnen und Schüler beteiligen sich an der Plenumsarbeit“ und „Die Schülerinnen und Schüler gestalten das Plenum durch eigene Beiträge mit“? Und ab wann ist dieses Kriterium erfüllt? Sobald mindestens zwei etwas sagen?

Unabhängig von diesen Details sei angemerkt, dass die im Beobachtungsbogen aufgeführten Kriterien in der Forschung auch nicht unumstritten sind, wie z. B. „selbstgesteuertes Lernen“. Die umfassende Hattie-Studie – deren Ergebnisse allerdings mit Vorsicht zu genießen sind – stellt dieser Form des Lernens ein schlechtes Zeugnis aus und es wurde mehrfach in der Forschung nachgewiesen, dass schwächere Schülerinnen und Schüler unter diesen Bedingungen schlechter lernen als im traditionellen Unterricht. Ein allgemeingültiges Merkmal für guten Unterricht kann dies also nicht sein. Das „selbstgesteuerte Lernen“ gilt aber als didaktischer „Sesam-Öffnedich“ der sogenannten neuen Lernkultur, an deren segensreiche Wirkungen in erster Linie die glauben, die am weitesten von der Unterrichtspraxis und pädagogischer Reflexion entfernt sind. Daher ist es nicht ganz abwegig, wenn Oldenburg vermutet, dass **die Kriterien der Beobachtungsbögen nicht nur auf empirischer Bildungsforschung beruhen, sondern auch Ausdruck bildungspolitischer Moden sind** (Oldenburg, zitiert bei Meyer 2012, S. 23).

Als Zwischenbilanz kann festgehalten werden, dass das Verfahren der Schulinspektion einige Schwächen mit der empirischen Unterrichtsforschung teilt, deren

Erkenntnismöglichkeiten aber noch unterbietet. **Die Grundprobleme sind folgende:**

■ Die Reduktion des Unterrichtsgeschehens auf unmittelbar zu beobachtende Indikatoren, von denen aus auf das eigentlich Relevante, den Lernerfolg oder Kompetenzzuwachs der Klasse geschlossen werden soll. Die Schlussfolgerung beruht auf theoretischen Modellen bzw. der mathematischen Rekonstruktion von Zusammenhängen zwischen gemessenen Daten, was zu dem zweiten Problem führt, nämlich

■ Der Quantifizierung der Daten, die so gestaltet werden müssen, dass sie sich mithilfe mathematischer Verfahren auswerten lassen, um zu statistischen Aussagen über wahrscheinliche Kausalzusammenhänge zu gelangen. Die Qualität einer Unterrichtsstunde kann also nur auf dem Umweg über die Quantifizierung bestimmt werden, die von dem spezifischen Kontext dieser Stunde, seinen ineinanderwirkenden Einflussfaktoren und Sinnzusammenhängen abstrahiert. Der Einzelfall wird damit einem standardisierenden Blick unterworfen und muss es auch, denn nur unter dieser Bedingung können die Daten rationell ausgewertet und Vergleiche zwischen ansonsten unterschiedlichen Fällen angestellt werden.

■ Diese Auflösung von Sinnzusammenhängen ist eine unvermeidbare Folge des dritten Problems, nämlich der Isolierung der zu untersuchenden Einzelfaktoren, um möglichst eindeutige Beziehungen zwischen Ursachen und Wirkungen herstellen und daraus Gesetzmäßigkeiten ableiten zu können.

So erweist sich im Rückblick diese Form empirischer Forschung als in pädagogischen Zusammenhängen nur bedingt geeignet, es sind aber gerade die kritisierten

Merkmale, denen sie ihre anscheinend unerschütterliche Aura als Königsweg zu objektiver Erkenntnis verdankt, der es auf der Basis einer eindeutigen Bestimmung des Gegenstands, exakter Beobachtung und mathematischer Berechnung erlaubt, Gesetzmäßigkeiten zu formulieren, aus denen dann Rückschlüsse für effizienteres Handeln oder zur Prognose künftiger Entwicklungen gewonnen werden können. Nicht nur im Kontext der Schulinspektion, sondern generell in der empirischen Bildungs- und Unterrichtsforschung trägt diese Aura heute den Namen der „Evidenzbasierung“, u. a. auch im bereits zitierten Landesbericht aus NRW (MSW 2016, S. 5).



Der Begriff „evidenzbasiert“ ist eine Übersetzung des englischen *evidence-based*, die allerdings im Deutschen zu Missverständnissen führen kann. *Evidence* bedeutet „Beweis“ und bezeichnet damit das Ergebnis von Schlussfolgerungen, die der Verstand aus Gegebenem zieht, „Evidenz“ hingegen ist das unmittelbar Einsichtige. Die Ergebnisse einer *evidence-based* Forschung sind somit alles andere als evident, nämlich ein wissenschaftliches Artefakt. In der Medizin, aus der der Begriff übernommen wurde, werden auf diese Weise in großem Maßstab die Wirkungen bestimmter Therapien oder Medikamente getestet, was hier auch sinnvoll erscheint, da Ärzte im konkreten Fall die Möglichkeit haben müssen, sich schnell über eine geeignete Behandlungsmethode zu informieren. Für das Bildungswesen taugt dieser Ansatz jedoch nicht, weil es hier um menschliche Interaktion geht, die in Sinnzusammenhängen eingebettet ist, und nicht um physiologische oder biochemische Zusammenhänge (vgl. Demski 2017, S. 27 f. und ausführlicher zur Kritik an dem Begriff Jörnitz 2009).

Dessen ungeachtet wird die Evidenzbaserung von ihren Vertretern als „State of the art“ der Bildungsforschung gefeiert und sie erregt aufgrund des o.g. genannten Missverständnisses auch in der Öffentlichkeit keinen Verdacht: Wenn die Ergebnisse der Forschung „evident“ sind, kann es an deren Richtigkeit ja keinen Zweifel geben. Ganz in diesem Sinne legitimiert sich denn auch die bayerische Schulinspektion damit, dass sie „Fakten an die Stelle von Vermutungen“ setze, weswegen „erprobte sozialwissenschaftliche Verfahren zum Einsatz [kommen]“ (zitiert nach: Lambrecht 2017, S. 83).

Die schlichte Gegenüberstellung von Vermutungen und Fakten scheint hier bereits für die Behauptung einer neuen Qualität von Schulinspektion auszureichen, so als hätte deren Vorgängerin im Nebel gestochert. Es zeugt aber von einem recht naiven Verständnis von Empirismus, dessen Aufgabe allein in der Produktion von Fakten zu sehen, ohne nach deren Qualität, Erkenntnisgewinn oder gar Sinnzusammenhang zu fragen. Erst damit beginnt aber die eigentliche wissenschaftliche Arbeit, nämlich mit dem Auswerten, theoretischen Einordnen und Interpretieren der Daten.

Über Qualität sagt somit die gleichnamige Analyse wenig aus und dürf-

te daher auch kaum einen „substantiellen Beitrag“ zu ihrer Entwicklung leisten, wie ihn die damalige Ministerin Löhrmann im Vorwort zum Landesbericht verspricht (MSW 2016, S. 5). Dessen Kapitel zur Unterrichtsqualität beschränkt sich nämlich auf statistische Aussagen darüber, zu welchem Prozentsatz die einzelnen Indikatoren der 12 Kriterien in den untersuchten Schulformen jeweils erfüllt wurden (MSW 2016, 14 ff.). Statt um Qualität geht es also vielmehr um einen bloßen Abgleich von Soll- und Ist-Zustand, bei dem die Norm bereits als gültig vorausgesetzt wird und über Feedback-Kontrollen schrittweise zur Normalität werden soll (vgl. Gruschka 2010, S. 74 f., Lambrecht 2017, SS. 46 und 94 ff.). In den Worten des Landesberichts: „Die Schulen erhalten konkrete Rückmeldungen darüber, wie häufig die einzelnen Merkmale in guter Qualität beobachtet wurden und ordnen die Ergebnisse vor dem Hintergrund der jeweils schulspezifischen Ansprüche, Profile und Arbeitsstände für sich ein“ (MSW 2016, S. 8). Abgesehen davon, dass mit der binären Abfrage „trifft zu – trifft nicht zu“ nicht ermittelt werden kann, ob ein Merkmal „gut“ erfüllt ist, wird hier offensichtlich, dass die analysierte Qualität sich in kumulierten Werten erschöpft und dementsprechend wohl auch Qualitätsentwicklung in einer Erhöhung der Quote.

Damit tritt das zirkuläre Regierungsprinzip der Schulinspektion zum Vorschein: Die Norm guten Unterrichts orientiert sich an Indizien, die sich leicht messen lassen, was bedeutet, dass methodische Merkmale der Datenerhebung bzw. organisatorische Überlegungen zur rationelleren Abwicklung der Inspektion darüber bestimmen, was als Unterrichtsqualität gilt. Es geht also bei der Norm nicht primär um eine sachliche Bestimmung von Qualität, sondern um die Etablierung einer Verfahrenslogik, die möglichst reibungslose Steuerung erlaubt, denn durch die Quantifizierung wird Entwicklungsbedarf sinnfölig in Zahlen ausgedröckt und dank der Standardisierung zwischen den Schulen vergleichbar. Die „gute Schule“, so die Kernbotschaft, ist die rationell zu steuernde Schule.

Prof. Dr. Karl-Heinz Dammer
Pädagogische Hochschule Heidelberg
Institut für Erziehungswissenschaft ■

Die Fortsetzung dieses Artikels erfolgt im bbw 12; in der online-Version bbw 11 steht Ihnen der gesamte Artikel bereits zur Verfügung.

Die Hinweise zur Literatur werden im Teil 2 veröffentlicht.

Tipps für gute Artikel

- Fassen Sie sich kurz. Mehr als zwei Heftseiten werden selten gelesen.
- Eine Heftseite hat ca. 4500 Zeichen.
- Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte. Daher freuen wir uns über Grafiken.
- Vom Autor benötigen wir ein Foto für das Inhaltsverzeichnis.
- Weitere Fotos? Sehr gerne! Fotoapparat bitte auf die höchste Auflösung einstellen.
- Personen von vorne und in Aktion gut sichtbar und groß fotografieren.
- Grafiken und Bilder bitte separat mitschicken.

Wir freuen uns auf Ihren Beitrag!

bbw@vlbs.de

Dienstliche Beurteilungen

müssen sich am Grundgesetz orientieren und nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erfolgen

Wie Sie alle wissen, ist am 01.01.2018 für die Schulen in Nordrhein-Westfalen der Runderlass vom 19.07.2018 „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung des für Schule zuständigen Ministeriums“, der die Erstellung von dienstlichen Beurteilungen regelt, in Kraft getreten. Abgedruckt ist der Erlass in der BASS unter 21-02 Nr. 2.

In dieser Ausgabe werde ich Ihnen die allgemeinen Grundsätze für die Beurteilung – wie Sie unter Punkt 1 des Runderlasses zu finden sind – nahebringen.

Gemäß Art. 33 Absatz 2 GG hat jeder Deutsche nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen



Carola Dehmel

Zugang zu jedem öffentlichen Amt. Die Norm räumt demjenigen, der sich auf ein öffentliches Amt bewirbt, einen Anspruch auf Beachtung der genannten Kriterien durch den Dienstherrn ein.

Damit verpflichtet Art. 33 Absatz 2 GG den Staat bei der Besetzung eines öffentlichen Amtes ausschließlich auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung der Bewerber abzustellen. Dies verkörpert das sogenannte „Prinzip der Bestenauslese“.

Damit soll sichergestellt werden, dass öffentliche Ämter durch möglichst fähige Bewerber ausgefüllt werden.

Quelle: [wikipedia.org/wiki/Artikel 33 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland](https://www.wikipedia.org/wiki/Artikel_33_des_Grundgesetzes_für_die_Bundesrepublik_Deutschland)

Um also herauszufinden, wer die beste Bewerberin oder der beste Bewerber ist, muss die Beurteilung eine verlässliche Aussage darüber treffen, wer nach Befähigung, Eignung und Leistung am besten geeignet ist, das ausgeschriebene Amt zu bekleiden.

Der Begriff des öffentlichen Amtes umfasst neben Eingangs- auch Beförderungsämt und Beförderungsdienstposten.

Der Erlass definiert **Befähigung** „als Summe der Fähigkeiten, die sich aus den Kenntnissen und Erfahrungen ergibt, die für die dienstliche Tätigkeit von Bedeutung sind“.

Allgemeine Grundsätze für die Beurteilung

Nach Artikel 33 Absatz 2 Grundgesetz und § 9 Beamtenstatusgesetz richtet sich der Zugang zu öffentlichen Ämtern sowie deren Übertragung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung.

- Befähigung ist die Summe der Fähigkeiten, die sich aus den Kenntnissen und Erfahrungen ergibt, die für die dienstliche Tätigkeit von Bedeutung sind.
- Leistung ist die praktische Umsetzung der Befähigung in Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse auf dem konkreten Dienstposten im Beurteilungszeitraum.
- Eignung ist die aus Befähigung und Leistung abzuleitende Qualifikation für ein ausgeübtes oder angestrebtes Amt.

Diese Kriterien müssen beurteilt werden, um es Dienstvorgesetzten zu ermöglichen, Entscheidungen über die Beförderung nach dem Grundsatz der Bestenauslese zu treffen.

Daneben dienen dienstliche Beurteilungen der Vorbereitung sonstiger Personalmaßnahmen, etwa durch die Feststellung der Bewährung in Probezeiten oder als Erkenntnisquelle für Entscheidungen über sachgerechte Verwendungen.

Die Erstellung dienstlicher Beurteilungen erfordert von den Vorgesetzten Verantwortungsbewusstsein, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit.

„Befähigung“ umfasst gemäß § 2 Abs. 3 Bundeslaufbahnverordnung (BLV) die Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, die für die dienstliche Verwendung wesentlich sind. Befähigung bezeichnet damit die beruflich-fachliche Seite der Eignung im weiteren Sinne. Damit sind gemeint

- Laufbahnbefähigung,
- Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstige Eigenschaften, die beruflich-fachlich unter dem Gesichtspunkt dienstlicher Anforderungen relevant sind und
- die allgemein für die dienstliche Verwendung bedeutsamen Eigenschaften, wie Begabung, Allgemeinwissen, Lebenserfahrung und allgemeine Ausbildung.

Quelle: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/bj/befähigung.html>

Eignung wird im Erlass definiert als „die aus Befähigung und Leistung abzuleitende Qualifikation für ein ausgeübtes oder angestrebtes Amt“.

Die „Eignung“ ist gemeinsam mit der Befähigung und der fachlichen Leistung ein Element des Leistungsprinzips des Art. 33 Abs. 2 GG. Die Eignung erfasst dabei gemäß § 2 Abs. 2 BLV insbesondere die Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind.

Die Eignung umfasst nach der gerichtlichen Auslegung die

- körperliche (gesundheitliche),
- geistige und
- charakterliche Eignung.

Hierunter fallen anlage- und entwicklungsbedingte Persönlichkeitsmerkmale, wie Begabung, physische und psychische Kräfte, emotionale und intellektuelle Fähigkeit im Allgemeinen.

Quelle: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/eignung.html>

Sie sollten in diesem Zusammenhang darüber nachdenken, ob Sie Ihre Fähigkeiten bisher richtig präsentiert haben nach dem Grundsatz „tue Gutes und rede darüber“. Wenn Sie jetzt meinen, dass sich das nicht mit dem Berufsethos vereinbaren lässt, dann denken Sie noch einmal in Ruhe darüber nach, denn „Bescheidenheit ist eine Zier, doch besser lebt man ohne ihr“ und „Eigenlob stinkt nicht“!

Leistung wird im Erlass als „praktische Umsetzung der Befähigung in Qualität und Quantität der Arbeitsergebnisse auf dem konkreten Dienstposten im Beurteilungszeitraum definiert.

Unter „fachlicher Leistung“ wird die anwendungsbezogene, in der Praxis nachgewiesene und in Zukunft zu erwartende Befähigung verstanden und ist demzufolge auf Grund praktischer Tätigkeit zu beurteilen. Es handelt sich um ein Werturteil darüber, in welchem Maße die An-

forderungen eines oder mehrerer Dienstposten durch Arbeitsergebnisse erfüllt worden sind.

Nach § 2 Bundeslaufbahnverordnung ist die fachliche Leistung insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise, dem Arbeitsverhalten und für Beamtinnen und Beamte, die bereits Vorgesetzte sind, nach dem Führungsverhalten zu beurteilen.

Quelle: <https://www.dbb.de/lexikon/themenartikel/f/fachliche-leistung.html>

Die oben genannten Kriterien dienen der „Bestenauslese“, denn beim Eingang von mehreren Bewerbungen für ein öffentliches Amt muss eine Auswahl nach objektiven Kriterien erfolgen, die subjektive Einschätzung muss außer Betracht bleiben.

Immer wieder höre ich, dass die Fehleinschätzung vorliegt, dass auch das Dienst- oder Lebensalter Berücksichtigung finden beim Prinzip der Bestenauslese. Das ist nicht richtig, denn die Berücksichtigung von Dienst- oder Lebensalter sind sogenannte Hilfskriterien, die erst dann zum Tragen kommen, wenn gleichwertige Bewerber gefunden worden sind, die nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung gleich geeignet wären, die ausgeschriebene Stelle zu besetzen.

In der Praxis kann es also durchaus vorkommen, dass Bewerber mit weniger Dienstjahren die Stelle vor den Mitbewerbern bekommen, wenn sie nach dem Prinzip der Bestenauslese – also nach Befähigung, Eignung und Leistung – am besten abschneiden.

„Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind auf der Grundlage dienstlicher Beurteilungen und des Personalakteninhalts zu vergleichen. „Zum Personalakteninhalt gehören auch ältere Beurteilungen, die in die aktuelle Eignungseinschätzung einfließen müssen, wenn sie Rückschlüsse und Prognosen über die künftige Entwicklung in dem erstrebten Beförderungsamte ermöglichen.

Als Grund für diese Betrachtung wird angeführt, dass erkennbare positive oder negative Entwicklungstendenzen bei gleichwertigen aktuellen Leistungsbeurteilungen den Ausschlag geben können.“

Quelle: Helmut Schnellenbach „Beamtenrecht in der Praxis“ 8. Auflage Verlag C.H. Beck München 2013, S. 58 f.

Tipp: Nicht nur aus diesem Grund sollten Sie von Zeit zu Zeit in Ihre Personalakte Einblick nehmen!

Kommen wir nun zu einem Punkt, der meines Erachtens die meisten Probleme mit sich bringen kann: Zu den Personen, die dienstliche Beurteilungen erstellen, zu den Vorgesetzten!

Der Erlass sagt dazu, dass die Erstellung dienstlicher Beurteilungen von den Vorgesetzten Verantwortungsbewusstsein, Unvoreingenommenheit und Gewissenhaftigkeit verlangt.

Verantwortungsbewusstsein ist per Definition, wenn ein Mensch sich seiner Verantwortung bewusst ist, die mit seiner jeweiligen Tätigkeit einhergeht. Das beinhaltet auch alle Handlungen, die notwendig und richtig sind, damit kein Schaden entsteht. Vorgesetzte, die eine dienstliche Beurteilung erstellen, müssen sich also darüber im Klaren sein, dass mit dieser Beurteilung eine große Bürde einhergeht, nämlich die Bürde der größtmöglichen Sorgfalt bei der Beurteilung der Leistung einer Person.

Unvoreingenommenheit lässt sich am besten erklären, wenn man die Synonyme betrachtet: Objektiv, unbefangen, unparteiisch, vorurteilsfrei, werturteilsfrei – also kurz gesagt das Gegenteil von subjektiver dienstlicher Beurteilungen.

Gewissenhaftigkeit ist ein Wort, das mir persönlich am besten gefällt, denn es bedeutet das die allergrößte Sorgfalt beim jeweiligen Tun an den Tag gelegt werden sollte, um ein möglichst genaues Resultat zu erzielen – als Wegweiser dient dabei

das eigene Gewissen! Korrekt, prägnant und präzise, richtig und haargenau sind Synonyme, die dies unterstreichen.

Im Grunde genommen ist die dienstliche Beurteilung gleichzusetzen mit der Tätigkeit, die Sie als Lehrkräfte jeden Tag ausführen, wenn Sie Ihre Schülerinnen und Schüler benoten. Und damit ist auch klar, worin die Schwierigkeit besteht, denn eine rein objektive Bewertung gibt es nicht, es fließt auch immer eine subjektive Kom-

ponente in die Beurteilung ein. Allerdings darf diese subjektive Seite der Beurteilung nicht so weit gehen, dass das Amt nicht mehr funktionsbezogen, sondern personenbezogen besetzt wird. Die vorgesetzte Person darf sich nicht verleiten lassen, die Kriterien der Bestenauslese durch eine günstige dienstliche Beurteilung so zu beeinflussen, dass das Amt der „nahestehenden“ gewünschten Person übertragen wird – und nicht der Person, die die Funktion am besten ausfüllen würde.

Also bitte denken Sie bei der nächsten Beurteilung – egal aus welchem Anlass – immer an diese drei wichtigen Kriterien, die in Ihrer persönlichen Verantwortung liegen.

Es grüßt Sie herzlich

Carola Dehmel
Rechtsanwältin/Mediatorin



Dienstunfähigkeit – Berufsunfähigkeit – die verdrängte Gefahr?!

Teil 1

Wenn eine verbeamtete Lehrkraft oder eine angestellte Lehrkraft ihren Dienst aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausüben kann, so spricht man von **Dienstunfähigkeit (DU)** bzw. **Berufsunfähigkeit (BU)**. Die Klärung dieser Begriffe und die daraus resultierenden Folgen für die jeweiligen Statusgruppen soll im Folgenden erläutert werden.

Dieser Artikel befasst sich vorrangig mit der Statusgruppe der verbeamteten Lehrkräfte und in der nächsten Ausgabe wird auf die angestellten Lehrkräfte Bezug genommen.

Fallbeispiel

Eine *verbeamtete Lehrkraft* ist schon seit längerer Zeit erkrankt und eine Verbesserung des gesundheitlichen Zustandes ist noch nicht absehbar. Nach der Aufforderung der Bezirksregierung zu einem BEM-Gespräch, welches abgelehnt wurde, kommt nun die Aufforderung, die



Martin Godde

Dienstfähigkeit bei einem Amtsarzt untersuchen zu lassen. Grundsätzlich ist die Überprüfung der Dienstfähigkeit durch einen Amtsarzt durch die Bezirksregierung möglich.

Begrifflichkeit

Definiert ist die Dienstunfähigkeit in § 26 Beamtenstatus-Gesetz (BeamStG) in Verbindung mit den jeweiligen Beamtenengesetzen des Bundes (§ 44 Bundesbeamtengesetz – BBG) und des Landes NRW (§ 33 LBG NRW). Hier heißt es: „Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand

zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustands oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig (dienstunfähig) sind.“

Als dienstunfähig kann danach auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mehr als drei Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist von sechs Monaten die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist. Liegen die Voraussetzungen zur Dienstunfähigkeit vor, wird die Beamtin/der Beamte aufgrund eines ärztlichen Gutachtens in den Ruhestand versetzt.

Der Dienstherr entscheidet, ob er eine/n Beamtin/Beamten in den Ruhestand versetzt oder nicht. Bis dahin hat die Lehrkraft Anspruch auf ungekürzte Dienstbezüge. Ein Krankentagegeld ist daher nicht erforderlich.

Statt die Lehrkraft für dienstunfähig zu erklären, kann der Dienstherr diese aber auch

- anderweitig einsetzen (Umsetzung/Versetzung; beim gleichen Dienstherrn, gleichem Endgrundgehalt und erfüllbaren gesundheitlichen Anforderungen sogar ohne Zustimmung der Lehrkraft), oder
- für teildienstunfähig erklären – die Lehrkraft erhält dann nur noch anteilige Bezüge.

§26 BeamtStG Abs. 1 Satz 3 sagt mittlerweile, dass von einer Zurruesetzung abzusehen ist, wenn eine anderweitige Verwendung möglich ist. Auch kann z.B. ein Laufbahnwechsel erfolgen. §26 BeamtStG Abs. 1+2 müssen kumulativ als nicht durchführbar erfüllt sein, und auch Absatz 3 muss erfolglos verlaufen, bevor an eine Zurruesetzung gedacht werden kann. Es gilt immer der Grundsatz „Weiterverwendung vor Versorgung.“

Von einer teilweisen Dienstfähigkeit (von mind. 50%) soll abgesehen werden, wenn eine anderweitige Tätigkeit vollumfänglich möglich ist. Nach der Zurruesetzung kann eine Rückkehr in den aktiven Dienst bis 10 Jahre nach der Zurruesetzung erfolgen, entweder auf Antrag der Lehrkraft oder durch den routinemäßigen Check, den der Dienstherr alle 2 Jahre automatisch veranlassen muss. Etwaige Qualifizierungsmaßnahmen zur Wiederherstellung der Dienstfähigkeit und die damit verbundenen Kosten gehen zu Lasten des Dienstherrn.

Auf das Eingangs-Fallbeispiel der Lehrkraft bezogen muss nun berücksichtigt werden, in welcher Stufe des Beamtenstums sich die mögliche Feststellung der Dienstunfähigkeit ereignet.

Eine verbeamtete Lehrkraft durchläuft in ihrer Berufstätigkeit verschiedene Stufen im Verbeamtungsstatus:

- (1) Beamtin/Beamter auf Widerruf: Anwärter oder Referendar im Vorbereitungsdienst

- (2) Beamtin/Beamter auf Probe: Vorbereitungsdienst erfolgreich abgeschlossen und bis zu 5 Jahre andauernde Probephase

- (3) Beamtin/Beamter auf Lebenszeit: Besonderes Dienst-/Treueverhältnis zum Dienstherr bis zur Pension im Arbeitsverhältnis

- (4) Beamtin/Beamter im Ruhestand: Nach 40 Dienstjahren im Ruhestand mit Pensionsanspruch bis max. 71,75 Prozent des letzten Bruttogehalts

Versorgungsansprüche bei Dienstunfähigkeit

Verbeamtete Lehrkräfte auf Lebenszeit (3), die eine 60monatige Wartefrist erfüllt haben, werden bei Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt und erhalten Leistungen von ihrem Dienstherrn. Für diese Wartezeit zählen alle Zeiten mit „ruhegehaltfähigen Dienstbezügen“ i.S.v. § 6 BeamtVG, d.h. auch Zeiten als B. auf Widerruf oder B. auf Probe sowie Zeiten als Angestellte im öffentlichen Dienst.

Verbeamtete Lehrkräfte auf Widerruf oder auf Probe (1/2) haben noch keine Versorgungsansprüche. Bei Krankheit oder einen Freizeitunfall werden sie entlassen und in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert. Daraus wird deutlich, dass Dienstanfänger in den ersten fünf Dienstjahren einen deutlich höheren Schutz benötigen, als B. auf Lebenszeit.

Versorgungslücke bei Dienstunfähigkeit

Verbeamtete Lehrkräfte auf Lebenszeit können bei Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt werden und erhalten dann ein Ruhegehalt. Um die maximal mögliche Pension in Höhe von 71,75% zu erhalten müssen sie 40 Dienstjahre im öffentlichen Dienst erreichen. Somit steigen die ruhegehaltfähigen Dienstbezüge um 1,79375% je Dienstjahr. Bei Eintritt einer DU werden die bis zum 60. Lebensjahr möglichen Dienstjahre allerdings mit 2/3 angerechnet, sofern nicht die Mindestversorgung zum Tragen kommt:

„Das Ruhegehalt beträgt **mindestens** 35 Prozent der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge des zuletzt bekleideten Amtes – amtsabhängiges Ruhegehalt.

Es darf nicht hinter 61,6 Prozent der jeweiligen ruhegehaltfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A 5 (ggf. einschließlich Familienzuschlag der Stufe 1) zurückbleiben – amtsunabhängiges Ruhegehalt“ (§ 14 Abs. 3 LBeamtVG NRW)

Von dieser Regelung kann es Ausnahmen geben, etwa bei Dienstunfällen oder wenn die Ausübung des Berufs ursächlich für die Dienstunfähigkeit war (§49 BBG). Grundsätzlich gilt aber, dass *besonders junge Landesbedienstete* eine zusätzliche Absicherung brauchen, denn diese Lehrkräfte haben bei Dienstunfähigkeit i. d. R. eine Versorgungslücke. Um diese Lücken abzusichern bietet sich die Möglichkeit einer *Berufsunfähigkeitsversicherung mit einer sog. „Dienstunfähigkeitsklausel“* an, da es eine Dienstunfähigkeitsversicherung streng genommen gar nicht gibt.

Da im Beamtenrecht der Begriff „Berufsunfähigkeit“ nicht existiert, kann der Fall eintreten, dass die verbeamtete Lehrkraft zwar dienstunfähig ist, aber nicht gleichzeitig als berufsunfähig gilt. Auch umgekehrt ist es möglich, dass eine bedingungsgemäße Berufsunfähigkeit bereits vorliegt, die verbeamtete Lehrkraft jedoch nicht für dienstunfähig erklärt wird.

Es gelten für verbeamtete Lehrkräfte die gleichen Bedingungen zur Anerkennung einer Berufsunfähigkeit wie für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Das heißt, berufsunfähig ist die versicherte Person – im Sinne der Versicherung – wenn sie aufgrund einer Erkrankung oder eines Unfalls für mehr als sechs Monate nicht arbeitsfähig ist und dies von einem Arzt bestätigt wird. Berufsunfähigkeit oder Dienstunfähigkeit beruhen zwar beide auf einem vollständigen oder teilweisen Verlust der Arbeitskraft infolge gesundheitlicher Einschränkungen, sind

Berufsunfähigkeit	Dienstunfähigkeit
Definition durch Versicherungsbedingungen	Gesetzliche Regelung durch Beamtenversorgungsgesetz
Leistung ab 50% bedingungsgemäßer Berufsunfähigkeit	Es gibt keine 50%-Grenze
Feststellung in der Regel durch behandelnden oder vom Versicherer beauftragtem Arzt	Entscheidung durch den Dienstherrn auf Basis des ärztlichen Gutachtens (Amtsarzt)

Abb. 1: Abgrenzung BU – DU

jedoch unterschiedlich definiert. Beide Begriffe haben eine relativ große Schnittmenge, sind jedoch nicht kongruent (vgl. Abb. 1)

Die Lebensplanungen und Wünsche einzelner Lehrkräfte sind vielfältig. Die Erhaltung der Arbeitskraft ist eine wesentliche Voraussetzung um diese Ziele zu erreichen. Wer nun allerdings seinen Beruf krankheits- oder unfallbedingt nicht mehr ausüben kann, ist erheblichen

finanziellen Risiken ausgesetzt. Denn gerade in den ersten Berufsjahren entsprechen die Absicherungen bei Erwerbsminderung oft lediglich Arbeitslosengeld II – Niveau.

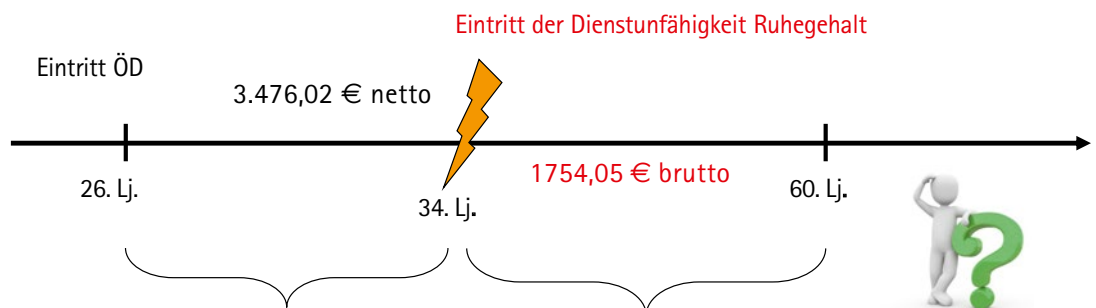
Mit dem Eintritt in den Schuldienst stehen viele wichtige Veränderungen an und Prioritäten werden gesetzt, wodurch das Problem der Berufs- bzw. Dienstunfähigkeitsabsicherung häufig verdrängt wird. Die Anforderungen an den Lehrkräfte-

beruf steigen stetig weiter und Themen wie z.B. Inklusion oder Digitalisierung fordern einen zusätzlichen Aufwand, um bewältigt zu werden. Medizinische Untersuchungen belegen die Bedeutung psychischer und psychosomatischer Erkrankungen bei Frühpensionierungen. Diese Erkrankungen können bereits im Referendariat auftreten. Das Risiko, dass eine Erkrankung oder ein Unfall die Laufbahn im öffentlichen Dienst vorzeitig beendet, ist nicht zu unterschätzen. Je früher dieser Fall eintritt, je schwerwiegender sind die finanziellen Folgen. (vgl. Abb. 2)

Wie sich Lehrkräfte gegen Berufsunfähigkeit versichern sollten und ob eine Berufsunfähigkeits- oder eine Dienstunfähigkeitsversicherung sinnvoll ist, hängt davon ab, welchen Verbeamtungsstatus sie besitzen.

Verbeamtete Lehrkräfte benötigen einen Ergänzungsschutz, den nur eine DU mit entsprechenden Klauseln und Bedingungen bieten kann. Diesem Punkt kommt eine wesentliche Bedeutung zu, da sie mit einer BU unter Umständen keine Leistung bei Dienstunfähigkeit erhalten, obwohl eine Berufsunfähigkeitsversicherung abgeschlossen wurde.

Beispiel: Lehrer/in (VZ/ledig/rk) A13/8: Bezüge 3476,02 € netto



8 aktive Jahre + 17,333 Jahre (26 Jahre Zurechnungszeit x 2/3)

= 25,333 Jahre → ruhegehaltfähige Dienstzeit
(statt möglicher 40 Jahre ohne DU)

- Eintritt der Dienstunfähigkeit: Ruhegehalt **1754,05 € brutto**
- Ruhegehalt ohne Dienstunfähigkeit (VZ bis zur gesetzl. Altersgrenze (67 Lj.) **3745,34 € brutto**

Abb. 2: Folgen der DU – Versorgungslücken

Eine qualifizierte und individuelle Beratung ist unabdingbar, dies kann z. B. die Fachberatung des vlbs oder ein entsprechender Vorsorgespezialist des dbb Vorsorgewerks sein. Am Anfang sollte eine Versorgungsanalyse erstellt werden, um den exakten Bedarf zu ermitteln. Diese beinhaltet sowohl die aktuelle Situation als auch die künftigen Lebensphasen. Also auch die Renteneinkünfte bzw. das Ruhegehalt. Tritt nämlich eine Berufs- bzw. Dienstunfähigkeit ein, hat dies in der Regel auch reduzierende Auswirkungen auf die Alterseinkünfte. Denn entweder sind weniger Beiträge in die Rentenversicherung eingezahlt worden, was zu einer geringeren Altersrente führt oder aber die Lehrkraft hat weniger anrechnungsfähige Dienstjahre, was bei Beamtinnen/Beamten zu einer Reduzierung des Ruhegehalts führt.

Wenn die Lehrkraft von ihrem Dienstherrn als dienstunfähig eingestuft wurde, ist sie nicht automatisch auch berufsunfähig. Dafür muss sie mindestens 50 Prozent ihrer beruflichen Tätigkeiten nicht mehr ausüben können – so ist die Berufsunfähigkeit in den meisten Versicherungsverträgen geregelt. Eine solche Grenze gibt es für die Dienstunfähigkeit nicht. Verbeamtete Lehrkräfte könnten theoretisch auch bei 80 Prozent Leistungsfähigkeit in den Ruhestand versetzt oder entlassen werden, sofern nicht absehbar ist, dass ihre Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt werden kann.

Folglich erhält die Lehrkraft bei einer Dienstunfähigkeit nicht automatisch Geld aus ihrer Berufsunfähigkeitsversicherung. Abhilfe schaffen kann die sogenannte *Dienstunfähigkeitsklausel*.

Diese Dienstunfähigkeitsklausel ist immer ein Vertragsbestandteil der Berufsunfähigkeitsversicherung. Damit gilt die Klausel in der Regel ergänzend zu den sonstigen Bedingungen der Berufsunfähigkeitsversicherung.

Diese Klausel gibt es in verschiedenen Varianten. Den *besten Versicherungsschutz gewährt eine Dienstunfähigkeitsklausel, sofern darin Entlassung und Versetzung in den Ruhestand abgedeckt sind*. Stattdessen sollte die Versetzung in den Ruhestand oder Entlassung aus medizinischen Gründen dem Versicherer ausreichen, um Leistungen zu genehmigen. Die versicherte Person muss demzufolge keine umfangreichen Unterlagen einreichen, um an ihr Geld zu kommen.

Lassen Sie sich unabhängig beraten, welche Berufsunfähigkeitsversicherung bzw. Dienstunfähigkeitsversicherung in welcher Konfiguration zu Ihrer aktuellen Lebenssituation und Lebensplanung passt. Klären Sie zunächst, ob und in welcher Höhe Sie Anspruch auf ein Ruhegehalt hätten und klären Sie, wie sich dieser künftig entwickeln wird. Auskunft dazu geben die Ansprechpartner beim vlbs bzw. Vorsorgespezialisten des dbb oder die zuständige Besoldungsstelle des LBV. Mit diesen Informationen kann abgewägt werden, ob im Falle einer Dienstunfähigkeit eine finanzielle Lücke droht, die mit einer Versicherung geschlossen werden könnte.

Martin Godde

Ausschuss Dienst- und Tarifrecht

Quellen:

BBG

BeamtenStG

BeamtenVG

LBeamVG NRW

LBG NRW

<https://www.dbb.de/beamte/versorgung.html>

<https://www.dbb-vorteilswelt.de/dienst-und-berufsunaefahigkeitsabsicherung/berufsunaefahigkeitsabsicherung/>

<https://www.dbb-vorteilswelt.de/dienst-und-berufsunaefahigkeitsabsicherung/dienstunaefahigkeitsabsicherung/>

<https://www.finanzverwaltung.nrw.de/de/versorgungsrechner-auskunft>

Tipps



■ Lassen Sie sich Ihre Versorgungslücken berechnen

Abhängig vom Status (BAW / BAP / BAL) ergeben sich unterschiedliche Bedarfe. Planen Sie strukturiert und legen Sie Ihre persönliche Versorgungsanalyse zu Grunde. (vlbs-Dienstleistung / Martin Mlynski)

■ Bedingungen und Klauseln

Sind entscheidend für die Wirksamkeit des Schutzes.

Leistet der Versicherer bei Entlassung und Versetzung in den Ruhestand?

Werden Teildienstunfähigkeit und Nachversicherungsgarantien angeboten?

■ Informationen

Risikoprüfung, Annahmepolitik und besonders Leistungsstatistiken der Anbieter geben Ihnen ebenfalls aufschlussreiche Informationen über das bisherige Anbieterverhalten.

■ Beratung

Kompetente Beratung für individuellen und leistungsgerechten Schutz ist empfehlenswert. Leistungsinhalte sind wichtiger als der Preis.

Ansprechpartner für Versorgungsanalysen:

Detlef Sarrazin, vlbs

Heiko Majoreck, vlbs

Martin Mlynski



Die Versetzung von Lehrkräften aus persönlichen Gründen

Hinweise zum bezirksinternen, bezirksübergreifenden und bundesweiten Versetzungsverfahren

Haben Sie auch schon einmal daran gedacht, die Schule zu wechseln? Gute Gründe gibt es viele: ein langer Anfahrtsweg, die Entfernung zwischen Schule und Kindertagesstätte, die Notwendigkeit, einen Angehörigen in seiner häuslichen Umgebung zu betreuen, ein Wohnortwechsel des Partners oder der Partnerin. Vielleicht stimmt auch die Chemie im Kollegium nicht oder das Verhältnis zur Schulleitung ist schwierig...

Versetzungen sind aus dienstlichen und aus persönlichen Gründen möglich. Eine Versetzung aus dienstlichen Gründen kann durch die Bezirksregierung zu jedem Zeitpunkt des Schuljahres durchgeführt werden, zum Beispiel um eine gleichmäßige Versorgung der Schulen mit Lehrkräften zu gewährleisten. In diesem Artikel liegt der Schwerpunkt auf Versetzungen aus persönlichen Gründen, die von den Kolleg*innen beantragt werden.

Versetzungen: bezirksintern, bezirksübergreifend und bundesweit

Wenn eine Lehrkraft aus persönlichen Gründen die Schule wechseln möchte, gibt es drei Möglichkeiten:

- eine bezirksinterne Versetzung, beispielsweise innerhalb des Regierungsbezirks Köln,
- eine bezirksübergreifende Versetzung, zum Beispiel vom Regierungsbezirk Köln in den Regierungsbezirk Düsseldorf und
- eine bundesweite Versetzung in ein anderes Bundesland.

Am Versetzungsverfahren können Lehrkräfte teilnehmen, die eine unbefristete Stelle im Schuldienst haben. Nur in



Dorothee Hartmann

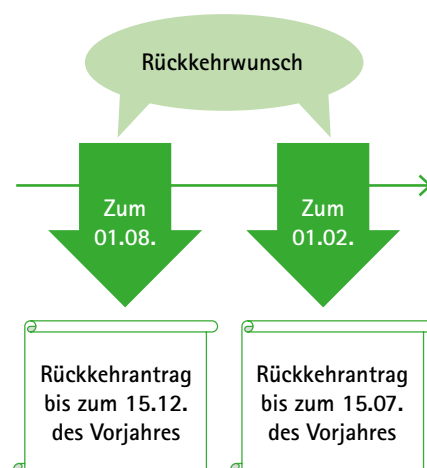
Ausnahmefällen sind Versetzungen von Lehramtsanwärter*innen während des Vorbereitungsdienstes oder von neu eingestellten Kolleg*innen während der ersten drei Jahre ihres Schuldienstes möglich. Zu diesen Ausnahmen gehört die Rückkehr aus der Elternzeit, dazu gleich mehr.

Funktionsstelleninhaber*innen, wie zum Beispiel „A 15er“ bzw. „EG 15er“, sind von dem Versetzungsverfahren aus persönlichen Gründen ebenfalls ausgeschlossen. Wenn sie die Schule wechseln möchten, können sie das über eine Bewerbung auf eine Funktionsstelle an einer anderen Schule tun. Die Stellen werden im Bewerbungsportal STELLA ausgeschrieben. Während des Auslandsschuldienstes, einer Beurlaubung aus familiären oder arbeitsmarktpolitischen Gründen oder einer Freistellung wegen Eltern- oder Pflegezeit finden grundsätzlich keine Versetzungen statt.

Versetzungen aus persönlichen Gründen erfolgen in der Regel zum 01.08. und damit zum Beginn eines Schuljahres. Der Versetzungsantrag muss bis zum 15.12. des Vorjahres elektronisch im Versetzungsportal OLIVER und zusätzlich schriftlich auf dem Dienstweg gestellt werden.

Versetzung von Rückkehr*innen aus der Elternzeit und aus dem Auslandsschuldienst

Rückkehrer*innen aus der Elternzeit oder aus dem Auslandsschuldienst, die sich versetzen lassen möchten, können sowohl zum 01.08. als auch zum 01.02. einen sogenannten *Rückkehrantrag* stellen. Die Antragsfrist für den Versetzungstermin am 01.02. endet am 15.07. des Vorjahres. Kolleg*innen, die länger als acht Monate in Elternzeit oder im Auslandsschuldienst waren, haben einen Anspruch auf eine Versetzung an eine Schule im Umkreis von 35 km ihres Wohnortes. Dieser Anspruch besteht auch für Rückkehrer*innen aus der Elternzeit, die noch keine drei Jahre im Schuldienst sind und sich innerhalb der laubahnrechtlichen oder tarifrechtlichen Probezeit befinden. Wenn dieser Versetzungsanspruch nicht geltend gemacht wird, kehren Kolleg*innen, die einen kürzeren Zeitraum als ein Jahr in Elternzeit oder im Auslandsschuldienst waren, grundsätzlich an ihre bisherige Schule zurück.



Antragsstellung im Versetzungsportal OLIVER

Versetzungsanträge werden zuerst im Versetzungsportal OLIVER elektronisch gestellt. Danach muss ein zweiter, schriftlicher Antrag innerhalb von sieben Kalendertagen bei der Schulleitung abgegeben werden. Im Versetzungsportal OLIVER ist die Registrierung mit einem Anmeldenamen und einem Kennwort notwendig. Beim Ausfüllen des Antrags folgt man der Navigation, d. h. die Pflichtfelder des Formulars können nur in der vorgegebenen Reihenfolge ausgefüllt werden. Im Antrag können mehrere Schulform- und Ortswünsche genannt werden, dabei haben Schulformwünsche Vorrang vor Ortswünschen. Bei den Ortswünschen können bis zu fünf Kreise oder kreisfreie Städte, und innerhalb dieser Kreise oder kreisfreien Städte wiederum bis zu fünf Dienstorte aufgelistet werden. Die Reihenfolge der Angaben ist wichtig, denn sie stellt ein Ranking dar: Der jeweils zuerst genannte Wunsch gilt als Hauptwunsch. Eine nachträgliche Änderung der Angaben ist innerhalb der Antragsfrist möglich.

Der Versetzungsantrag muss begründet werden, Beispiele werden im Antragsformular vorgegeben. Weitere Begründungen können in ein Freitextfeld eingetragen werden, dort sollte auch auf schriftliche Nachweise wie zum Beispiel Atteste oder Bescheinigungen hingewiesen werden. Nachdem alle Pflichtfelder ausgefüllt wurden, kann der Antrag elektronisch übermittelt werden. Die Übermittlung war erfolgreich, wenn der Antrag danach schriftlich ausgedruckt werden kann.

Anschließend muss innerhalb von sieben Kalendertagen das ausgedruckte Antragsformular von der Lehrkraft unterschrieben und als schriftlicher Versetzungsantrag über die Schulleitung auf dem Dienstweg gestellt werden. Von allen Zertifikaten, Zusatzqualifikationen und Bescheinigungen, die im elektronischen Antrag angegeben wurden, muss dem schriftlichen Antrag eine Kopie beigelegt werden. Wenn ein

Nachweis fehlt, wird die entsprechende Angabe bei der Bearbeitung des elektronischen Antrags gelöscht.

Freigabeerklärung der Bezirksregierung: spätestens nach 5 Jahren

Die Schulleitung prüft den schriftlichen Antrag auf die Möglichkeit einer sogenannten Freigabe der Lehrkraft für die Versetzung. Die Sicherstellung des Unterrichts auch in sogenannten Mangelfächern hat dabei Priorität. Nicht zulässig ist jedoch das Argument, eine Lehrkraft habe sich fachfremd in ein Mangelfach eingearbeitet und sei daher an der Schule unverzichtbar, da die Bereitschaft zur Einarbeitung auch von anderen Lehrkräften erwartet werden kann. Nach Abwägung der dienstlichen und der persönlichen Interessen vermerkt die Schulleitung ihr Votum für oder gegen die Freigabe auf dem Antrag und gibt ihn an die Bezirksregierung weiter. Die Entscheidung über die Freigabe trifft die Fachdezernentin bzw. der Fachdezernent, eine Nichtfreigabe muss begründet werden. *Spätestens fünf Jahre nach dem ersten Versetzungsantrag wird die Freigabe automatisch erteilt.* Die Fünf-Jahres-Frist bezieht sich auf den Termin, zu dem der Antrag erstmalig gestellt wurde. Der Anspruch auf eine Freigabeerklärung bleibt bestehen, auch wenn innerhalb der Fünf-Jahres-Frist keine fortlaufenden Folgeanträge gestellt wurden. Wegen des relativ langen Zeitraums, über den sich eine Versetzung hinziehen kann, sollte regelmäßig geprüft werden, ob die Angaben im Versetzungsantrag noch aktuell sind. Andernfalls kann bis zum Ende der Antragsfrist, in der Regel also bis zum 15.12., ein aktualisierter Folgeantrag gestellt werden.

Vermittlung an die neue Schule: Eigeninitiative ist gefragt

Die Bezirksregierung bearbeitet den Online-Antrag, wenn ihr der schriftliche Versetzungsantrag mit den erforderli-

chen Nachweisen vorliegt. Die Versetzungsbewerberin bzw. der Versetzungsbewerber erhält darüber per Post einen sogenannten Datenbeleg.

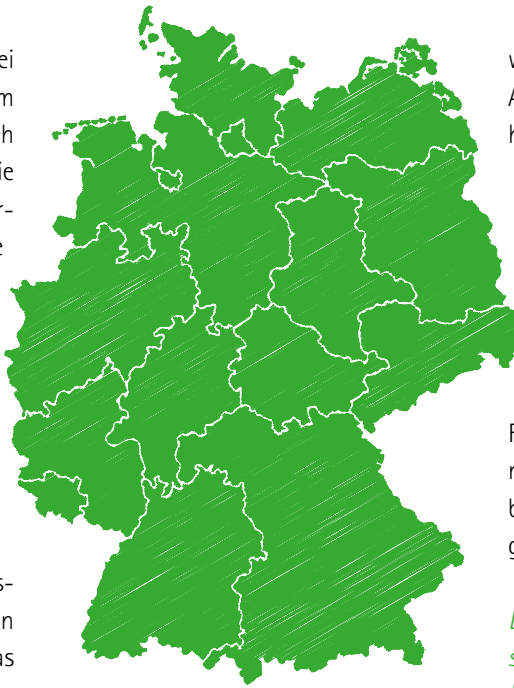
Bei einem Versetzungswunsch aus persönlichen Gründen ist es empfehlenswert, frühzeitig Kontakt mit der neuen Schule aufzunehmen und sich mit einer Initiativbewerbung und in einem persönlichen Gespräch bei der Schulleitung vorzustellen. Zwar gilt der Grundsatz „Versetzung geht vor Neueinstellung“, ein Versetzungsantrag an eine überbesetzte Schule, an der kein Bedarf für die Unterrichtsfächer der Bewerberin oder des Bewerbers besteht, ist jedoch selten erfolgreich. Auch wenn eine Freigabeerklärung vorliegt, besteht kein Rechtsanspruch auf eine Versetzung. Die Bezirksregierung beginnt zum Jahresanfang damit, die fachspezifischen Bedarfe der Schulen abzufragen und sie auf Versetzungsbewerber*innen hinzuweisen. Spätestens zu diesem Zeitpunkt sollten die Bewerber*innen die Initiative ergreifen und sich bei den Schulen vorstellen. Wenn eine Schulleitung Interesse an einer bestimmten Lehrkraft hat, kann sie diese bei der Bezirksregierung für eine Versetzung vormerken lassen. Bei den bezirksinternen und bezirksübergreifenden Versetzungskonferenzen, die in der Regel im März stattfinden, wird über die Versetzungsanträge entschieden. Der Personalrat und die Schwerbehindertenvertretung können sich für Lehrkräfte einsetzen, bei denen ein besonderer Härtefall vorliegt. Daher ist es empfehlenswert, frühzeitig vor den Versetzungskonferenzen mit dem Personalrat bzw. der Schwerbehindertenvertretung Kontakt aufzunehmen. Im Mai werden die Versetzungsbewerber*innen und die Schulleitungen von der Bezirksregierung schriftlich über die Versetzungen informiert. Eine Lehrkraft muss das Versetzungsangebot an eine neue Schule nicht annehmen. Lehnt sie ihre Versetzung ab, bleibt sie an ihrer Stammschule und erhält, wenn möglich, zum nächsten Versetzungstermin ein neues Versetzungsangebot. Ein Rechtsan-

spruch darauf besteht aber nicht. Bei Versetzungsbewerber*innen mit einem Mangelfach wird gelegentlich auch eine Kompromisslösung vereinbart: Die Lehrkraft wird mit einem Teil der Unterrichtsstunden an ihre Wunschschule abgeordnet und erst im folgenden Schuljahr mit ganzer Stelle an die neue Schule versetzt.

Lehrertauschverfahren: Besonderheiten bei einer bundesweiten Versetzung

Lehrkräften, die in ein anderes Bundesland versetzt werden möchten, stehen zwei Möglichkeiten zur Verfügung: das Lehrertauschverfahren und die Direktbewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle. Das aufnehmende Bundesland bestimmt über die Übernahmemodalitäten wie zum Beispiel die Anerkennung der Lehrbefähigung, die Beschäftigung als verbeamtete oder tarifbeschäftigte Lehrkraft und die Höhe der Besoldung bzw. des Gehaltes.

Der bundesweite Versetzungsantrag wird ebenfalls über das Versetzungsportal OLIVER gestellt, es gelten jedoch andere Antragsfristen: Für eine Versetzung zum Schuljahresbeginn am 01.08. muss der Antrag bis zum 31.01. elektronisch übermittelt werden, für eine Versetzung zum Halbjahrestermin am 01.02. bis zum 31.07. des Vorjahres. Am Versetzungsverfahren zum Halbjahrestermin nehmen nur die im Versetzungsportal aufgelisteten Bundesländer teil, darunter auch NRW. Zusätzlich zum Online-Antrag muss der vollständig ausgefüllte, von der Lehrkraft unterschriebene und mit dem Freigabevotum der Schulleitung versehene Papierausdruck der Bezirksregierung mehrfach vorliegen, nämlich in vierfacher Ausfertigung für das zuerst genannte Bundesland und in je zweifacher Ausfertigung für jedes weitere Bundesland. Auch die Nachweise müssen jeweils in der gleichen Anzahl eingereicht werden. Die Bezirksregierung entscheidet über die Freigabe. Dabei gilt eine etwas großzügigere Regelung als



die Fünf-Jahres-Frist: Laut Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.05.2001 soll die Freigabe in der Regel nicht später als zwei Jahre nach der ersten Antragsstellung erfolgen.¹ Die Anträge werden von der Bezirksregierung mit der Freigabeerklärung und einer Kopie der Personalakte an die Zielländer weitergeleitet. Die Entscheidung über die Versetzung wird im April im Rahmen einer zentralen Lehreraustauschsitzung der Bundesländer getroffen, über das Ergebnis werden die Versetzungsbewerber*innen und die Schulen im Mai schriftlich informiert. Sollte die Versetzung bei der ersten Antragsstellung keinen Erfolg haben, muss für das nächste Verfahren ein neuer Antrag gestellt werden, denn beim Lehrertauschverfahren gibt es keine Folgeanträge.

Lehrkräfte, die in ein anderes Bundesland versetzt werden möchten, können sich auch direkt auf eine dort ausgeschriebene Stelle bewerben. Für die Direktbewerbung ist eine Freigabeerklärung erforderlich, die auf dem Dienstweg über die Schulleitung bei der Bezirksregierung beantragt werden muss und zeitlich befristet erteilt wird. In der Regel handelt es sich bei den ausgeschriebenen Stellen um A 13-Stellen. Bewerbungen von bereits beförderten Kolleg*innen sind möglich,

wenn die aufnehmende Schule eine freie A 14-Stelle in ihrem Stellenkontingent hat.

Nicht immer ist ein Versetzungsantrag bei der ersten Antragsstellung erfolgreich. Nach Angaben der Bezirksregierung Düsseldorf werden jedoch pro Jahr landesweit mehr als 2000 Versetzungswünsche erfüllt. Für Ihre Fragen rund um das Versetzungsverfahren und bei Problemen mit der Freigabeerklärung steht Ihnen Ihr Personalrat gerne beratend zur Seite!

Dorothee Hartmann
stellvertretende Vorsitzende im
Personalrat Berufskolleg bei der
Bezirksregierung Köln

Anmerkung

1 Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Übernahme von Lehrkräften aus anderen Ländern (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.05.2001); siehe: www.kmk.org.

Ihre vlbs-Vertretung in dem Personalrat bei den fünf Bezirksregierungen

Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Arnsberg

- Johannes Schütte
- Anja Griesche

Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Detmold

- Ingo Wietfeld

Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Düsseldorf

- Heiko Majoreck

Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Köln

- Dorothee Hartmann
- Detlef Sarrazin

Personalrat Berufskolleg bei der Bezirksregierung Münster

- Martin Godde

Bis 67 arbeiten!?

Das war die Leitfrage der gemeinsamen Info-Veranstaltungen von vlbs und vLw zum Themenbereich Pensionierung und Versorgung am 19.09.2019 am Berufskolleg in Bergisch Gladbach und am 25.09.2019 am Berufskolleg Eschweiler.

Jeweils ca. 30 interessierte Zuhörerinnen und Zuhörer folgten aufmerksam den Ausführungen von Hardy Tresp als Experte des vLw und Detlef Sarrazin als Experte des vlbs zum Themenbereich. Die Bandbreite der Informationen reichte dabei von Abschlügen bis Zurechnungszeiten.

Dienstbezüge und Dienstzeiten

Anhand anschaulicher Beispiele verdeutlichten die kompetenten Referenten, wie sich Dienstzeiten zusammenrechnen und welche ruhegehaltsfähigen Dienstbezüge sich daraus errechnen lassen. Eine wichtige Information in diesem Zusammenhang war sicher die Klarstellung, dass für verbeamtete Kolleginnen und Kollegen nicht der Umfang der Beschäftigung in den letzten beiden Dienstjahren entscheidend ist, sondern die Besoldungsgruppe an sich. Denn die Besoldungsgruppe der mindestens zwei letzten Dienstjahre ist die Grundlage der Berechnung der Pension, nicht der Beschäftigungsumfang.

1,79375 – eine Zahl die alle zum Ende auswendig konnten

Dennoch hat der Beschäftigungsumfang Auswirkungen auf die Höhe der Pension, denn mit einer Teilzeitbeschäftigung verdient sich auch nur die anteilig berechnete Steigerungsrate der Pension. Mit



Detlef Sarrazin

der Vollbeschäftigung steigt der Pensionswert um 1,79375% pro Jahr der Beschäftigung, so dass bei 40 Dienstjahren sich der Höchstsatz von 71,75% ergibt. Bei einer Teilzeitbeschäftigung über den gesamten Zeitraum würde sich demnach anteilig auch nur die Hälfte dieses Wertes, 35,875%, ergeben. Dieser Wert liegt damit nur knapp über der Grundversorgung, die den Beamten etwa bei vorzeitiger Dienstunfähigkeit zugestanden wird.

Teilzeitarbeit = Teil-Anrechnung für die Pension

Diese Erkenntnis ließ viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer ins Grübeln kommen, die wegen Kindererziehung oftmals Teilzeitbeschäftigungen in Anspruch

genommen hatten. Auch diejenigen, die überlegt hatten, Altersteilzeit oder ein Sabbatjahr (Teilzeit im Blockmodell) in Anspruch zu nehmen mussten realisieren, dass hier dieselben Mechanismen für die Pension greifen. Die Konditionen für Altersteilzeit haben sich zudem nochmals ungünstiger im Verhältnis Arbeitszeit zu Besoldung entwickelt.

Abschlüge – noch mehr Minus!

Für die Fälle früherer Zurruehesetzung auf Antrag oder wegen Dienstunfähigkeit kam noch eine weitere Vokabel ins Spiel – Abschlüge! Kurzgefasst: Für jeden Monat früherer Zurruehesetzung werden 0,3% von der erreichten Pension abgezogen. Für vor dem 60. Lebensjahr wegen Dienstunfähigkeit zur Ruhe gesetzte Beamtinnen und Beamte gibt es zwar Zurechnungszeiten, bei Schwerbehinderung gelten nochmals besondere Regelungen und die Abschlüge sind bei maximal 14,4% gedeckelt, doch „knapp 15% mehr oder weniger in der Tasche sind schon eine Menge“, wie eine der Zuhörerinnen trefflich formulierte.



Das Beratungsangebot der Verbände

Viele weitere Detailfragen zu Anrechnungs- und Ausbildungszeiten, Kindererziehungs(ergänzungs)zeiten, Verrechnungen von Renten und Pensionen, Hinzuverdienstmöglichkeiten und Risikoabsicherungen für den Fall der Dienstunfähigkeit wurden kenntnisreich und anschaulich beantwortet, so dass das Resümee eines Teilnehmers der Veranstaltung lautete: „Dies war mal eine der besseren Informationsveranstaltungen zum Thema, die hätte ich auch gern an meiner Schule!“

Wenn Sie als Leserin oder Leser also Interesse haben, melden Sie sich gern bei Ihren Bezirksgruppen; Orts- oder Kreisverbandsvorsitzenden, für den vlbs auch



Fotos: Dagmar Ammann

direkt beim Autor oder über die Geschäftsstellen des vlbs und vlW in Düsseldorf und vereinbaren für Ihre Schule – vielleicht auch gemeinsam mit Ihrer Nachbarschule – einen Termin. Auch für die unverbindliche Berechnung von Pensionen stehen Ihnen die Verbände über

ihre jeweilige Geschäftsstelle und für den vlbs die Ansprechpartner auf der Innenseite des bbw zur Verfügung

Detlef Sarrazin
sarrazin@vlbs.de



Online-Antragsverfahren zur Versorgungsauskunft

Vor dem flächendeckenden Einsatzes des Online-Antragsverfahren zur Versorgungsauskunft ab dem Januar 2021 beginnt das LBV NRW in verschiedenen Modellregionen zum 01.10.2019 die *Pilotierung* dieses Antragsverfahrens auch für Lehrkräfte. Eine Modellregion ist u. a. die Bezirksregierung Köln.

Alle verbeamtete Kolleginnen und Kollegen, die bereits das 55. Lebensjahr vollendet haben oder bis zum 01.01.2021 das 55. Lebensjahr vollenden werden, also die *Jahrgänge bis einschließlich 1965*, haben die Möglichkeit, einen Antrag auf Erteilung der Versorgungsauskunft zu stellen.



Bettina Gude

Detlef Sarrazin

Die Eingabe und Übermittlung der erforderlichen Daten erfolgt im Rahmen des Online-Antragsverfahrens durch die Kolleginnen und Kollegen selbst. Die personalverwaltenden Dienststellen, in unserem Falle die Bezirksregierungen, sind

für die Überprüfung der Antragsdaten zuständig und leiten diese Daten an das LBV NRW weiter. Das LBV NRW nimmt die versorgungsrechtliche Bewertung vor und erteilt die gewünschte Versorgungsauskunft. Dabei werden die in der Personalakte vorhandenen Unterlagen zu Grunde gelegt. Es empfiehlt sich, fehlende Nachweise vor Abschicken des Antrags, an Ihre Bezirksregierung Dezernat 47 zu übersenden.

<https://www.versorgungsauskunft.nrw.de/versorgungsauskunft/register>
Kurzlink: <https://t1p.de/l8l1>

Die Checkliste zum Online-Antragsverfahren entnehmen Sie:

https://www.finanzeverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/checkliste_online-antragsverfahren_v5.1.pdf
Kurzlink: <https://t1p.de/tbq6>

Quelle: <https://www.finanzeverwaltung.nrw.de/de/online-antragsverfahren-pilotprojekt>

Weitere Hinweise:

■ Beamtinnen und Beamte, die voraussichtlich aufgrund einer **Dienstunfähigkeit** in den Ruhestand versetzt werden sollen und eine Versorgungsauskunft benötigen, nehmen nicht am Online-Antragsverfahren teil. Eine Versorgungsauskunft wird bei schwerer Erkrankung, die eine dauernde Dienstunfähigkeit erwarten lässt, nur mit Bestätigung der Personalakten führenden Dienststelle erteilt. Wenden Sie sich diesbezüglich an die Dienststelle, bei der Ihre Personalakten geführt werden.

■ Alle anspruchsberechtigten Beamtinnen und Beamte können einen wiederholten Antrag **frühestens nach drei Jahren** stellen. In besonders begründeten Fällen kann eine Versorgungsauskunft auch in kürzerem Zeitabstand erteilt werden. Bei einer Versorgungsauskunft dürfen maximal zwei Zeitpunkte für den voraussichtlichen Beginn des Ruhestandes ausgewählt werden.

■ Beamtinnen und Beamte, die für eine **Baufinanzierung** eine Versorgungsauskunft benötigen, nehmen ebenfalls nicht am Online-Antragsverfahren teil. Wenden Sie sich mit Ihrem Anliegen bitte zunächst an das LBV NRW.

■ Beamtinnen und Beamte, die die Altersvoraussetzung nicht erfüllen, können

Checkliste Online-Antragsverfahren

Um Ihren Online-Antrag auf Erteilung einer Versorgungsauskunft vollständig ausfüllen zu können, benötigen Sie – sofern auf Sie zutreffend – Angaben zu folgenden Punkten:

- ☐ Steuer-ID und LBV-Personalnummer (zu finden auf Ihrer Bezügemitteilung)
- ☐ Schwerbehinderung und gegebenenfalls Befristung
- ☐ Ehegatten / eingetragene Lebenspartnerschaft (Name und Geburtsdatum)
- ☐ Frühere Ehen (Name und Geburtsdatum)
- ☐ Scheidungen und deren Rechtskraft
- ☐ Durchgeführte Versorgungsausgleiche
- ☐ Kinder (Name und Geburtsdatum)
- ☐ Tag der Haushaltsaufnahme des Kindes (nur bei Adoptiv- und Pflegekindern)
- ☐ Werdegang ab dem 14. Lebensjahr (inklusive Beschäftigungszeiten)
- ☐ Zeiten der allgemeinen Schulausbildung
- ☐ Ausbildungszeiten
- ☐ Studienzeiten
- ☐ Ernennungsurkunden (Beamtenverhältnis auf Widerruf und Beamtenverhältnis auf Probe)
- ☐ Teilzeitbeschäftigungen und Beurlaubungen
- ☐ Aktueller Rentenversicherungsverlauf
- ☐ Abgelegte Prüfungen
- ☐ Beurlaubungen wegen öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen
- ☐ Zeiten des Auslandsschuldienstes
- ☐ Zeiten der Aufbauhilfe Ost
- ☐ Beschäftigungszeiten in der ehemaligen DDR

Nach dem Absenden des Antrags auf Versorgungsauskunft erfolgt die Prüfung der Antragsdaten durch Ihre Personalakten führende Dienststelle. Dabei werden die in der Personalakte vorhandenen Unterlagen zu Grunde gelegt. Wir empfehlen Ihnen daher, fehlende Nachweise vor Abschicken des Antrags, an Ihre Personalakten führende Dienststelle zu übersenden.

die voraussichtliche Höhe ihrer Versorgungsbezüge mit Hilfe unseres Versorgungsrechners selbst ermitteln. Den Versorgungsrechner finden Sie unter: <http://lbv.beamtenversorgung.nrw.de/fsiframe.wrkexec>

Bettina Gude
Mitglied im Hauptpersonalrat für
Lehrkräfte am Berufskolleg

Detlef Sarrazin
stellvertretender Vorsitzender im
Personalrat Berufskolleg bei der
Bezirksregierung Köln

Eine FAQ-Liste finden Sie unter:

<https://www.finanzeverwaltung.nrw.de/de/haeufig-gestellte-fragen-faq-zum-online-antragsverfahren>
Kurzlink: <https://t1p.de/fwrw>

Eine umfangreiche Anwendungshilfe finden Sie unter:

https://www.finanzeverwaltung.nrw.de/sites/default/files/asset/document/handout_antragstellerinnen_v8_stand_09.2019_-_ohne_kez_pz_zurueckstellen.pdf
Kurzlink: <https://t1p.de/27zj>

Neues aus dem Ortsverein Märkischer Kreis Nord

Mitgliederversammlung im Steak-Haus El Toro in Iserlohn

Zahlreiche renommierte Adressen, wo man gut in Iserlohn essen kann, hat der Ortsverein Märkischer Kreis Nord in den zurückliegenden Jahren bei seinen Mitgliederversammlungen angesteuert. Heraus kristallisiert hatte sich auch in den Vorjahren, dass gerade Steaks immer gut auf den Mitgliederversammlungen ankommen. Insofern war die Überlegung, die diesjährige Mitgliederversammlung des Ortsvereins Märkischer Kreis Nord des vlbs am 25. Juni 2019 im Steak-Haus El Toro in Iserlohn stattfinden zu lassen genau richtig.

Klar, Top-Favorit bei den Menübestellungen war dann auch das Steak in all seinen Variationen – trotz der brütenden Sommerhitze. Und nachdem die Menübestellungen abgehakt waren, konnte die Tagesordnung ordnungsgemäß abgearbeitet werden.



Clas Möller

Ehrungen langjähriger Mitglieder

Auch in diesem Jahr gab es natürlich eine ganze Reihe von Jubiläen zu feiern, wie Clas Möller zu berichten wusste. Olaf Igla ist seit 25 Jahren Mitglied des vlbs; Jeanette Boll, Bernhard Ingelbach, Edeltraud Koch und Carsten Vieland sind jeweils seit 35 Jahren Mitglieder des vlbs. Helmut Häufler schaut gar auf eine 45-jährige Mitgliedschaft zurück. Der Ortsverein Märkischer Kreis Nord bedankt sich an dieser Stelle im Namen des vlbs bei den Jubilaren für ihre langjährige Verbundenheit mit dem vlbs!

Stabile Mitgliederzahlen im Ortsverein

Weiter berichtete Clas Möller davon, dass die Mitgliederzahlen seit der Zusammenlegung zum neuen Ortsverein Märkischer Kreis Nord vor fünf Jahren stabil geblieben sind. Nach der Fusion der beiden Ortsvereine im Juni 2014 hatte der neue Ortsverein 94 Mitglieder – eine Zahl, die über die Jahre hinweg durchweg konstant blieb. Verschiebungen habe es jedoch in den Altersgruppierungen gegeben, berichtete Clas Möller. So habe jetzt der Ortsverein fünf Pensionäre mehr als im Vorjahr – bei insgesamt 94 Mitgliedern über alle Altersklassen hinweg.

Erfolgreiche Verbandsarbeit

Einhellig begrüßt wurde das gute Tarifiergebnis, das bei der diesjährigen Tarifrunde unter Beteiligung des vlbs für die angestellten und verbeamteten Lehrer herausgeholt wurde. Außerdem stellte Clas Möller heraus, dass es aufgrund des jahrelangen Einsatzes des vlbs für seine Mitglieder endlich gegenüber der Landesregierung gelungen ist, Aufstiegsmöglichkeiten für Werkstattlehrer zu technischen Lehrern durchzusetzen. So seien im Haushalt 2018 insgesamt 184 A-11-Stellen für Werkstattlehrer ausgewiesen worden.

Ausblick

Angeregt aus der Runde der versammelten Ortsvereinsmitglieder wurde, in naher Zukunft einmal mehr eine Informationsveranstaltung rund um das Thema Rente und Pension auf die Beine zu stellen, wie sie in äußerst informativer und kompetenter Form zuletzt in Iserlohn-Letmathe im Jahre 2017 an der Abteilung Land- und Gartenbau des Berufskollegs des Märkischen Kreises in Iserlohn stattgefunden hatte. Damaliger Referent war Detlef Sarrazin vom vlbs.

Eine Anregung, die der Vorstand des Ortsvereins gleich ganz nach oben auf die To-do-Liste für die kommende Zeit gesetzt hat und sicherlich auch bald konkret in Angriff nehmen wird.

Clas Möller
Vorsitzender des Ortsvereins
Märkischer Kreis Nord



Der Vorstand des Ortsvereins Märkischer Kreis Nord. Vorne: Frank Kleuser und Sarah Wottrich, dahinter: Clas Möller und Krischan Schaper (v. l. n. r.)



Neues aus dem Stadtverband Köln

„Wer reifer, erfahrener und klüger ist, wird geehrt!“

Ehrung der Jubilare beim Sommerfest am Perlengraben

„Wer reifer, erfahrener und klüger ist, wird geehrt!“ brachte Jochen Kuhs das Motto des diesjährigen Sommerfestes auf den Punkt. Sechs Mitglieder des Kölner Stadtverbandes bekamen für ihre langjährige Verbandszugehörigkeit eine Ehrenurkunde verliehen: „Goldjubilär“ Hans-Georg Oels vom Hans-Böckler-BK ist seit 50 Jahren Mitglied im vlbs! Außergewöhnlich ist eine so lange Verbandstreue jedoch nicht: Walter Hartwig, gern gesehener Gast bei allen Kölner Festen, ist seit 60 Jahren im Verband aktiv.

Etwas ungewöhnlich war hingegen das Ambiente: Der schöne Schulhof des BK Perlengraben, eine grüne Oase in der Kölner Innenstadt, glich einer Großbaustelle. Die umfangreichen Aushubarbeiten auf dem Schulhof wurden von den Teilnehmern des Festes interessiert in Augenschein genommen und fachmännisch kommentiert. Der exzellente Grillservice von Hausmeister Ferdi Pfeiffer machte den vermeintlichen Nachteil jedoch mehr als wett, und das von Gerd Bischoff als „fürstliches Mahl“ bezeichnete Buffet



Dorothee Hartmann

trug dazu bei, dass das Sommerfest in familiärer Atmosphäre bis in die Abendstunden hinein fortgesetzt wurde. An dieser Stelle ein großes Dankeschön an alle helfenden Hände beim Aufräumen nach dem Fest!

„Kommen wir jetzt ins grüne Heft?“

Der Stadtverbandsvorsitzende Andreas Ratsak ehrte neben dem „Goldjubilär“ Hans-Georg Oels auch Christoph Meinberg und Christian Nelles für ihre 40jährige Verbandstreue und beglückwünschte Carla Geisbauer zu ihrer 35jährigen Mitgliedschaft. Andrea Falkenhorst und Michael König bekamen eine Urkunde

für ihre 25jährige Verbandszugehörigkeit überreicht. Besonders herzlich gratulierte Andreas Ratsak seinem Vorgänger im Amt des Vorsitzenden, Heinz Thien, anlässlich seines 75jährigen Geburtstages. Und natürlich wurden viele Fotos für das grüne Heft gemacht.

Seniorenvertreter Volker Schäfer verlas zahlreiche Feriengrüße von Kolleginnen und Kollegen, die ihren Urlaub außerhalb der Schulzeit genießen können und daher nicht am Sommerfest teilnehmen konnten. Großen Anklang fand die Ankündigung der nächsten Seniorenfahrt nach Hamburg, die vom 3. bis zum 7. Mai 2020 stattfinden wird.

Einige Teilnehmer des Sommerfestes berichteten lebhaft und anschaulich von der diesjährigen Fahrt nach Leipzig und lobten das interessante Programm und die gute Organisation durch den „Reiseführer“ Jochen Kuhs. Daher wird auch die Fahrt nach Hamburg sicher schnell ausgebucht sein. Weitere Informationen werden hier im „grünen Heft“ veröffentlicht.



Gruppenbild mit Jubilaren: Michel König, Christoph Meinberg, Christian Nelles, Carla Geisbauer, Hans-Georg Oels, Andreas Ratsak, Andrea Falkenhorst, Jochen Kuhs und Volker Schäfer
Fotos: Detlef Sarrazin

„Die jungen Dinger, wir kriegen sie alle!“

Fast könnte man ein bisschen neidisch werden, wenn man als Kollegin oder Kollege im Schuldienst von den zahlreichen Aktivitäten der Senioren hört: „Die jungen Dinger, wir kriegen sie alle“ versicherte uns augenzwinkernd Landes seniorenvertreter Jochen Kuhs. Wenn Sie nicht bis zum Ruhestand warten wollen und sich fragen, was der Kölner Stadtverband für seine Mitglieder im aktiven



Verbeugung vor 50 Jahren Verbandstreue: Andreas Ratsak und Volker Schäfer gratulieren dem Jubilar Hans-Georg Oels



Laudatoren beim Sommerfest: Volker Schäfer (Seniorenbeauftragter), Andreas Ratsak (Stadtverbandsvorsitzender), Jochen Kuhs (Landesseniorenvertreter)

Schuldienst tut, empfehlen wir Ihnen den Besuch unserer Fortbildungsveranstaltungen, unserer Stadtverbandstreffen und unseres Neujahrempfangs. Über unsere Aktivitäten informieren wir Sie aktuell und zeitnah in unserem Newsletter. Wenn Sie noch nicht im E-Mail-Verteiler sind, nehmen Sie bitte mit unserem Bezirksverbandsvorsitzenden Detlef Sarra-

zin Kontakt auf: sarrazin@vlbs.de. Wir freuen uns über Ihr Interesse, Ihre Fragen und Ihre Anregungen – und darüber, Sie bei unseren Veranstaltungen begrüßen zu können!

*Dorothee Hartmann
stellvertretende
Stadtverbandsvorsitzende*

Personalversammlungen in den Bezirken



Termin vormerken, hingehen und mitgestalten.

Detmold: Donnerstag, 28.11.2019 (Bielefeld)
Münster: Donnerstag, 19.03.2020 (Münster)
Köln: Dienstag, 24.03.2020 (Aachen)
Donnerstag, 26.03.2020 (Köln)

Die Schulleiterin/der Schulleiter ist verantwortlich, dass die Einladung allen Kolleginnen und Kollegen zugänglich gemacht wird.

Jederzeit können Sie sich an die vlbs-Vertrauenslehrkräfte für weitere Informationen wenden.


vlbs-Geschäftsstelle

Falls Sie Fragen haben sollten: ☎ 0211 4912595 · ☎ 0211 4920182 · ✉ info@vlbs.de


Ihre Beratung vor Ort – Unser regionaler Service:

Arnsberg	Detmold	Düsseldorf	Köln	Münster
Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de	Ingo Wietfeld ☎ 02953 238743 ✉ wietfeld@vlbs.de	Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de	Detlef Sarrazin ✉ sarrazin@vlbs.de ☎ 0163 75 81 380	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de

Themenkompetente Beratung:

Hochschule/ Lehrerbedarf/ Einstellungsaussichten	Lehrerausbildung	Einstellungen/ Versetzungen	Seiteneinsteiger/innen	Schulrecht/ADO
Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Kirstin Bubke ✉ bubke@vlbs.de	Guido Gehre ✉ gehre@vlbs.de	Ludwig Geerkens ✉ geerkens@vlbs.de	Birgit Battenstein ☎ 0211 491259583 ✉ battenstein@vlbs.de
Dienstrecht/ Beamtenrecht	Laufbahnrecht/Beför- derungen/Rechtsschutz	Tarifbeschäftigte/ Höhergruppierungen	Fachlehrer/innen	Gleichstellung
Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Ralf Laarmanns ☎ 0211 4912595 ✉ laarmanns@vlbs.de	Johannes Schütte ☎ 02303 63568 ✉ schuette@vlbs.de Theo Horstkemper ☎ 02381 50281 ☎ 02381 9569772 ✉ horstkemper@vlbs.de	Frank Hoppen ☎ 01629274525 ✉ hoppen@vlbs.de	Tedda Roosen ✉ roosen@vlbs.de
Beihilfe	Arbeits- und Gesundheitsschutz	Betriebliches Ein- gliederungsmanagement	Schwerbehinderung	Fortbildung
Thomas Leder ☎ 02441 9948914 ✉ leder@vlbs.de Dieter Lambertz ☎ 02242 6316 ✉ dieter_lambertz@t-online.de	Manuela Soethe ☎ 0173 2644515 ✉ soethe@vlbs.de	Martin Godde ☎ 02361 482294 ✉ godde@vlbs.de	Birgit Klammer ☎ 0211 475-4050 ☎ 0211 8756 5103 1516 ✉ birgit.klammer@brd.nrw.de	N.N.
Versorgungslücke/Pensionierung/Versorgung		AK Grüne Berufe	AK Hauswirtschaft	
Heiko Majoreck ☎ 0211 491259592 ✉ majoreck@vlbs.de		Carsten Lindner ☎ 02366 564314 ✉ lindner@vlbs.de	Karola Petry ✉ petry@vlbs.de	

Arbeitskreis Junger Kolleginnen und Kollegen – ajk

Referendarkreis	Sprecher des ajk	Studentenkreis
✉ referendariat@vlbs.de	Joachim Pütz ☎ 0176 39122733 ✉ ajk@vlbs.de	✉ studium@vlbs.de

vlbs-Mitglied im Ruhestand? Hier sind Ihre Ansprechpartner!

Berufene Vertreter für Mitglieder im Ruhestand der vlbs-Bezirksverbände

BV Arnsberg	BV Detmold	BV Düsseldorf
Ludger Erwig ☎ 0231 33896221 ✉ ludgererwig@gmx.de	Johannes Fähnrich ☎ 05272 8771 ✉ johannes.faehnrich@arcor.de	Heinz Gottmann ☎ 0201 45845888 ✉ heinz.gottmann@t-online.de
BV Köln	BV Münster	LV NRW
Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ✉ kuhs@vlbs.de	Gerd Stolle ☎ 02556 7828 ✉ gerdstolle@web.de	Jochen Kuhs ☎ 0221 16870823 ☎ 0221 16870825 ✉ kuhs@vlbs.de

Unser Angebot für Sie

Informieren Sie sich! Schreiben Sie uns!
Rufen Sie unsere Fachleute an!
Kontaktadressen finden Sie auf der Innenseite.

Aktuelle Informationen auch unter:
www.vlbs.de | info@vlbs.de



Verband der Lehrerinnen und Lehrer
an Berufskollegs in NW e.V.