



Verband der Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen Rheinland-Pfalz

im Bundesverband der Lehrer an berufsbildenden Schulen e.V. und im Deutschen Beamtentbund

Sehr geehrtes vlbs-Mitglied,

die ADD hat das Rundschreiben über Regelungen zu **Erkrankungen, kurzfristigen Beurlaubungen, Dienstversäumnissen, Nebentätigkeiten, Aufsichtspflicht bei Sportunterricht, Dienstreisen und Integration von Schwerbehinderten** aktualisiert. Als Service Ihres Landesverbandes informieren wir Sie über die wesentlichen Bestimmungen .

Hier die wesentlichen Bestimmungen:

1. Erkrankungen, Unfälle

Erkrankt eine Lehrperson oder ist sie aus zwingenden Gründen verhindert ihrem Dienst nachzukommen, so gibt sie, **möglichst vor Unterrichtsbeginn**, dem Schulleiter davon unverzüglich Kenntnis unter Angabe der Gründe und der voraussichtlichen Dauer der Erkrankung. Dauert die Erkrankung **länger als 3 Arbeitstage**, legt sie ein ärztliches Attest vor, aus dem die voraussichtliche Dauer der Erkrankung ersichtlich sein muss. Die Wiederaufnahme des Dienstes ist – soweit irgend möglich – **spätestens am Tage zuvor** der Schule mitzuteilen. Gesundheitsmeldungen müssen auch für unterrichtsfreie Tage erfolgen. Die Schulleitung ist gehalten der ADD zu melden:

- a) kürzere aber sich häufig wiederholende Erkrankungen von Beschäftigten, damit im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn die Frage der Dienstfähigkeit bzw. der Erwerbsfähigkeit überprüft werden kann,
- b) Erkrankungen von Beschäftigten die länger als 4 Wochen dauern,
- c) grundsätzlich alle Unfälle von Bediensteten sowohl im dienstlichen als auch im privaten Bereich, die zu einem Körperschaden geführt haben, damit geklärt werden kann, ob ein Verschulden Dritter vorliegt.

Für **nach dem TV-L Beschäftigte** sowie für nebenberufliche Lehrkräfte gilt zusätzlich Folgendes: Da die Entgeltfortzahlung durch die Oberfinanzdirektion Koblenz geregelt wird, muss diese daher von jeder „Arbeitsunfähigkeit“ (auch während der Ferien) sowie von dem Tage der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit und der Dienstaufnahme von der Schule in Kenntnis gesetzt werden. Eine durch Unfall und/oder Krankheit bedingte Arbeitsunfähigkeit während der Ferien ist der Schulleitung darum unverzüglich anzuzeigen.

2. Heilkuren, Sanatoriumsaufenthalte

Eine Heilkur bzw. ein Sanatoriumsaufenthalt soll grundsätzlich **während der unterrichtsfreien Zeit** durchgeführt werden und ist daher ggf. bis zum nächsten größeren Ferienabschnitt hinauszuschieben, wenn dies nach dem Urteil des Amtsarztes medizinisch möglich ist.

Im Interesse der Sicherstellung der Unterrichtsversorgung ist es erforderlich, dass die Schulleitung rechtzeitig, d.h. **spätestens bei Antragstellung** (Nicht erst bei Genehmigung!!), über eine geplante Heilkur bzw. einen Sanatoriumsaufenthalt informiert und der Antrag auf Freistellung für die Dauer der Heilkur bzw. des Sanatoriumsaufenthalts auf dem Dienstweg gestellt wird.

Nachkuren oder eine Schonzeit außerhalb der Ferien können für Lehrkräfte nur unter Wegfall der Dienstbezüge genehmigt werden.

Bei **Beschäftigten nach dem TV-L** sind der Zeitpunkt des Antritts, die voraussichtliche Dauer und eine eventuelle Verlängerung der Maßnahme zusammen mit der Bescheinigung über die Bewilligung bzw. Erforderlichkeit der Maßnahme bei der ADD vorzulegen.

3. Urlaub und Arbeitsbefreiungen

Der Anspruch auf **Erholungsurlaub** wird für Lehrkräfte durch die Ferien abgegolten. Jede Lehrkraft ist nach DO jedoch verpflichtet über die Unterrichtstätigkeit hinaus in zumutbarem Maße besondere Aufgaben auch während der Ferien zu übernehmen, soweit der nach Beamten- bzw. Tarifrecht zustehende Urlaubsanspruch nicht gekürzt wird.

Die Schulleitung ist grundsätzlich befugt, Urlaub und Arbeitsbefreiung aus persönlichen Gründen und anderen Anlässen, insbesondere zur Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, im Einzelfall bis zu 3 oder bei mehreren Veranstaltungen bis zu 5 oder ausnahmsweise sogar bis zu 10 Arbeitstagen zu bewilligen. Im Sinne der Urlaubsverordnung sind hierbei Arbeitstage alle Kalendertage, an denen die Lehrkraft Dienst zu leisten hat.

Der Schulleiter bzw. die Schulleiterin kann sich selbst bei Mitteilung an die ADD bis zu 3 Arbeitstagen beurlauben.

Die **Beurlaubung beamteter Lehrkräfte aus persönlichen Anlässen** soll sich hinsichtlich Grund und Dauer an den Freistellungsgründen des § 29 TV-L orientieren:

- Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin (1 Arbeitstag)
- Tod des Ehegatten, Lebenspartners, eines Kindes oder **leiblichen** Elternteils (2 Arbeitstage)
- Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund an einen anderen Ort (1 Arbeitstag)
- 25- und 40-jähriges Arbeitsjubiläum (1 Arbeitstag)
- Schwere Erkrankung einer oder eines Angehörigen, soweit sie oder er in demselben Haushalt lebt (1 Arbeitstag im Kalenderjahr)
- Schwere Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr)
- Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson, wenn die oder der Angestellte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss (bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr)
- Ärztliche Behandlung, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss. (Durch die Formulierung wird verdeutlicht, dass sich die Lehrkraft darum bemühen muss, eine ärztliche Behandlung möglichst außerhalb der für sie geltenden Arbeitszeit z.B. zur unterrichtsfreien Zeit, durchführen zu lassen. Nur wenn dies nicht möglich ist, hat die Lehrkraft Anspruch auf Arbeitsbefreiung.)

Für alle persönlichen Anlässe, die eine Beurlaubung bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Dienstbezüge bzw. Vergütung nach § 29 TV-L nicht rechtfertigen, kann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt und dienstliche Gründe nicht entgegenstehen, nur Urlaub bzw. Arbeitsbefreiung unter **Wegfall der Bezüge** durch die ADD genehmigt werden.

Der **Urlaub zur Ausübung staatsbürgerlicher Rechte und zur Erfüllung staatsbürgerlicher Pflichten** ist für Beamtinnen und Beamte in § 20 UrVVO geregelt, für TVL-Beschäftigte in § 29 Abs. 2 TV-L. Danach ist in den nachfolgend genannten Fällen für die Dauer der Abwesenheit vom Dienst Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge zu gewähren:

- Wahrnehmung amtlicher, insbesondere gerichtlicher oder polizeilicher Termine, soweit diese nicht durch private Angelegenheiten des Beschäftigten veranlasst sind, also dieser selbst in irgendeiner Form im Gerichtsverfahren Partei ist.
- Wahrnehmung einer ehrenamtlichen Tätigkeit oder eines öffentlichen Ehrenamtes, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht.
- Ausübung eines Amtes als Mitglied einer kommunalen Vertretung bei einer notwendigen Abwesenheit vom Dienst. Die Notwendigkeit ist dann gegeben, wenn eine Lehrkraft ohne diese Maßnahme eine konkrete und erforderliche Amtsausübung nicht durchführen könnte.

Urlaub für gewerkschaftliche Zwecke kann unter Fortzahlung der Dienstbezüge Beamtinnen und Beamten bis zu 5 Arbeitstagen gewährt werden, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für Beschäftigte auf TV-L Basis gelten die Vorschriften zur Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 4 TV-L.

Sonderregelungen:

Bei Beurlaubungen für Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen werden die Freistellungstage nur mit den Tagen auf das Fortbildungskontingent angerechnet, an denen eine konkrete Dienstleistungsverpflichtung der einzelnen Lehrkraft besteht.

Die **Teilnahme an Betriebspraktika** ist für die betroffenen Lehrkräfte Dienst und damit nicht auf die Fortbildungstage anzurechnen.

Veranstaltungen, die zum Dienst erklärt wurden (z.B. schulinterne Fortbildungen), sowie Beurlaubungen für Referenten und Moderatoren werden auf die für die Fortbildung zur Verfügung stehenden Urlaubstage ebenfalls **nicht** angerechnet.

Messen und Ausstellungen sind nicht allgemein als Lehrerfortbildungsveranstaltungen anerkannt. Im Einzelfall kann jedoch eine personenbezogene Anerkennung durch das IFB erfolgen, sofern seitens der

Schulleitung ein dienstliches Interesse bestätigt wird. Die geschlossene Teilnahme eines Kollegiums an einer Messe oder Ausstellung im Rahmen eines Studientages ist unzulässig.

Grundsätzlich ist auch **stundenweise Dienstbefreiung** durch den Schulleiter möglich. Eine Dienstbefreiung ohne Verpflichtung zum Ausgleich durch Vor- oder Nacharbeit soll jedoch nur für eine unaufschiebbare persönliche Angelegenheit, auf die die Lehrkraft keinen Einfluss nehmen kann, erteilt werden, soweit ein dienstlicher Grund nicht entgegen steht.

4. Unberechtigtes Fernbleiben vom Dienst

Bei unberechtigtem Fernbleiben vom Dienst ist die ADD unverzüglich zu benachrichtigen. Soweit es sich nur um stundenweise Dienstversäumnisse schuldhafter Art handelt, entscheidet die Schulleitung nach pflichtgemäßem Ermessen, ob eine Meldung erfolgt.

5. Abwesenheitsblätter

Die Abwesenheitsblätter sind als Teilakte bei der Beschäftigungsschule zu führen. Auf eine regelmäßige Vorlage an die ADD zum Ende des Kalenderjahres wird verzichtet.

6. Nebentätigkeiten

Mit LVO vom 27.06.03 wurde den Schulleitern die Zuständigkeit zur Entscheidung über nebensätigkeitrechtliche Genehmigungen bei Beamtinnen und Beamten übertragen, wobei die Ablehnung eines Antrags sowie die Erteilung einer Genehmigung mit einer zeitlichen Beanspruchung über 1/5 der regelmäßigen Arbeitszeit hinaus (8 Zeitstunden!) der Zustimmung der ADD bedürfen.

Für **Beschäftigte nach dem TV-L** ist eine Genehmigung nicht mehr erforderlich, die Ausübung einer Nebentätigkeit ist jedoch rechtzeitig vorher von diesen anzuzeigen.

7. Aufsichtspflicht vor und nach dem Sportunterricht

Unterschieden werden muss:

- a) Der **Schulweg** (Sportunterricht beginnt mit der 1. Stunde an der Sportstätte bzw. endet nach der letzten Stunde an der Sportstätte). Hier kann die Lehrkraft die Schüler an die Sportstätte bestellen bzw. von dort entlassen.
- b) Der **Unterrichtsweg** zur und von der Sportstätte zur Schule. Da die Klasse geschlossen den Unterrichtsweg antritt, besteht die Gefahr unkontrollierter Handlungen durch die Schüler; die Schule muss generell eine Begleitung mitgehen lassen. **Ab der 9. Klasse** können die Schüler jedoch alleine gehen und werden nicht mehr beaufsichtigt. Fahrten zu den Sportstätten mit privaten Pkw's sollten nicht gestattet werden. Ist die Sportstätte nicht fußwegig zu erreichen, muss der Schulträger eine Fahrtmöglichkeit schaffen.

8. Dienstreisen

Reisekostenvergütung wird nur auf schriftlichen Antrag und unter Vorlage der schriftlichen Dienstreisegenehmigung/Anordnung gewährt. Diese Genehmigung ist **vor** Beginn der Reise schriftlich von der vorgesetzten Dienststelle zu erteilen. **Nach** Durchführung der Reise wird der eigentliche Reisekostenantrag, der vollständig ausgefüllt sein muss, gestellt. Die Reisekostenvergütungen müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von 6 Monaten nach Beendigung der Dienstreise beantragt werden. (Nicht erfasst von den o.g. Regelungen sind Dienstreisen im Rahmen von Schulfahrten.)

9. Personenstandsunterlagen/Personalakte

Personenstandsunterlagen (Geburtsurkunden, beglaubigte Abschriften aus dem Familienbuch als Identitätsnachweis, Sterbeurkunden, Scheidungsurkunden) sind der ADD Trier in Kopie zur Aufnahme in die Personalakte zuzuleiten. Die Zuleitung muss nicht auf dem Dienstweg erfolgen.

10. Regelungen zur Integration und Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

SchwerbehindertenermäÙigung für vollbeschäftigte Lehrkräfte, die, berechnet ohne SchwerbehindertenermäÙigung, mindestens die Hälfte des Regelstundenmaßes erteilen :

- ab 50 % - Behinderung 2 Wochenstunden
- ab 70 % - Behinderung 3 Wochenstunden
- ab 90 % - Behinderung 4 Wochenstunden

Die Ansparrstunde gemäß § 10 Lehrkräfte-Arbeitszeitverordnung ist von schwerbehinderten Menschen ab einem Grad der Behinderung ab 50 nicht zu erbringen.

Schwerpunkte der Integrationsvereinbarung:

a) Aufsichtsführung außerhalb von Unterricht und sonstigen Veranstaltungen

Schwerbehinderten Menschen mit den Merkmalen G, aG, B und/oder H ist die Aufsicht zu erlassen. Anderen schwerbehinderten Menschen kann auf deren Antrag die Aufsichtsführung erlassen werden.

b) Unterrichtserteilung, Klassenleitung, Stundenplan

Schulleiterinnen und Schulleiter führen rechtzeitig vor Erstellung der Einsatzpläne ein Gespräch mit dem schwerbehinderten Beschäftigten über dessen Arbeitsbedingungen, damit seine Arbeitsfähigkeit so lange wie möglich auf gleichem Niveau gehalten werden kann. In dem Gespräch ist insbesondere zu erörtern, welche konkreten Maßnahmen hierzu erforderlich sind. Über das Gespräch fertigt der Schulleiter bzw. die Schulleiterin einen schriftlichen Vermerk, von dem der/die schwerbehinderte Beschäftigte eine Abschrift erhält.

c) Mehrarbeit

Das persönliche Regelstundenmaß darf nur mit Einverständnis des schwerbehinderten Menschen überschritten werden. Für die geleistete Mehrarbeit ist spätestens innerhalb von 3 Monaten ein Zeitausgleich zu schaffen.

d) Dienstbefreiung/Dienstzeiten

Die individuelle Leistungsfähigkeit der Schwerbehinderten kann besondere Regelungen für die Arbeitszeit und Pausen erforderlich machen. Es soll im Rahmen eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebs entgegenkommend verfahren werden.

e) Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die zuständige Schwerbehindertenvertretung ist bei allen Verfahren (z.B. Erstellung der Dienstlichen Beurteilung, schulscharfes Einstellungsverfahren) betreffend den schwerbehinderten Menschen zu beteiligen, es sei denn, der Betroffene hat die Beteiligung schriftlich gegenüber der Schwerbehindertenvertretung abgelehnt.

f) Jahresversammlung schwerbehinderter Menschen

Die Schwerbehindertenvertretung hat auf allen Ebenen das Recht, mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung schwerbehinderter Menschen – auch während der gebundenen Arbeitszeit - durchzuführen.

g) Schlichtung

Auf Antrag der zuständigen Schwerbehindertenvertretung wird ein Schlichtungsgespräch geführt, wenn eine Personalmaßnahme umgesetzt werden soll, bei der eine Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung nicht durchgeführt wurde. Falls keine Einigung herbeigeführt werden kann, findet die Unwirksamkeitsklausel der Anwendungsleitlinien zur Betreuung schwerbehinderter Menschen Anwendung