

§ Amtlicher Teil

Beschäftigung von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an öffentlichen Schulen

Rd.Erl. d. MK v. 1.7.2019 - 14.2.1- 03 210/1 (1) – VORIS 22410 –

1. Regelungsgehalt

Mit diesem Runderlass werden die Voraussetzungen und die Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Fachkräfte an öffentlichen Schulen geregelt.

2. Tätigkeitsbereiche und Aufgaben der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen und ergänzen die Erziehungs- und Unterrichtsarbeit an den öffentlichen Schulen im Rahmen des Bildungsauftrages. Sie können als Fachkräfte für eine Vielzahl verschiedenartiger Tätigkeiten eingesetzt werden, erteilen aber keinen eigenverantwortlichen Unterricht. In Orientierung an ihren tatsächlichen Aufgaben und Tätigkeitsfeldern umfassen sie drei Gruppen von Beschäftigten.

2.1 Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte für unterrichtsbegleitende Tätigkeiten und außerunterrichtliche Angebote können zum Beispiel für folgende Aufgaben und Tätigkeitsfelder eingesetzt werden:

- Betreuung und Unterstützung der Schülerinnen und Schüler in den Lern- und Übungszeiten,
- Beaufsichtigung der Schülerinnen und Schüler während der Schulöffnungszeiten,
- Beaufsichtigung / Betreuung von Schülerinnen und Schülern bei kurzfristigen Ausfällen von Lehrkräften,
- Unterstützung einer Lehrkraft im Unterricht,
- Mitwirkung bei der Qualitätsentwicklung der Schule,
- zur Planung, Durchführung und Nachbereitung außerunterrichtlicher Angebote,
- für Organisations- und Koordinationsaufgaben in der Ganztagschule,
- Mitwirkung bei Schulveranstaltungen,
- Besprechung und Austausch mit Lehrkräften und Eltern.

Die Tätigkeiten Buchstabe a) bis Buchstabe i) können je nach Qualifikation miteinander kombiniert werden. Aus tarifrechtlicher Sicht ist darauf zu achten, dass diese pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zum überwiegenden Teil Tätigkeiten nach Buchstabe g) wahrnehmen.

2.2 Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Fachkräfte für therapeutische Unterstützung üben Tätigkeiten entsprechend ihrer fachlichen Ausbildung aus. Ihr Einsatz erfolgt insbesondere in der sonderpädagogischen Förderung an allen Lernorten, in denen Schülerinnen und Schüler

mit sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf unterrichtet werden. Sie werden in allen Schulformen eingesetzt und wirken an der Erfüllung des schulischen Unterrichts- und des Bildungsauftrages mit.

2.3 Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als sozialpädagogische Fachkräfte in der sozialen Arbeit in schulischer Verantwortung (Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter) tragen mit ihren Angeboten zur Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler bei. Sie ermöglichen mit ihrer Tätigkeit Schülerinnen und Schülern eine erfolgreiche Teilnahme am Unterricht und am Schulleben.

3. Qualifikation

Die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sollen über eine abgeschlossene Ausbildung aus dem Sozial- und Erziehungsdienst oder über die für die jeweilige Aufgabenwahrnehmung notwendige Qualifikation verfügen. Bei gleichwertigen Fähigkeiten und Erfahrungen ist im Wege einer Einzelfallprüfung festzustellen, dass entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden können.

Bestehen Zweifel, ob gleichwertige Fähigkeiten und Erfahrungen vorliegen, ist vor der Einstellung dem Niedersächsischen Kultusministerium (MK) zu berichten.

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit anderen Qualifikationen können bei nachgewiesenem Bedarf für entsprechende Tätigkeiten eingesetzt werden.

4. Arbeitsverträge

Arbeitsverträge mit pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an öffentlichen Schulen sind nach den geltenden Bestimmungen für Beschäftigte des Landes unter Berücksichtigung der jeweils gültigen haushaltsrechtlichen Vorgaben und der dienstrechtlichen Befugnisse, zu schließen. Alle Stellen sind öffentlich auszuschreiben.

5. Eingruppierung

Für die Eingruppierung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, soweit es sich nicht um Beschäftigte in Gesundheitsberufen handelt (für diese Beschäftigte gelten andere Tätigkeitsmerkmale der Entgeltordnung), die Tätigkeitsmerkmale des Teils II Abschnitt 20.6 (Erzieherinnen / Kinderpflegerinnen) der Entgeltordnung zum Tarifvertrag der öffentlichen Länder (TV-L) unmittelbar bzw. analog heranzuziehen (BAG 1. Juli 2009, - 4 AZR 234/08).

Nach § 12 Abs. 1 Satz 4 TV-L kommt es für die Eingruppierung darauf an, ob in der den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern übertragenen Tätigkeit zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die die Tätigkeitsmerkmale einer Entgeltgruppe gemäß Teil II Abschnitt 20.6 erfüllen.

In der Regel kann bei pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tarifrechtlich von einem Arbeitsvorgang ausgegangen werden, weil das Arbeitsergebnis immer die Betreuung von Schülerinnen und Schülern ist und dieses Ergebnis

der Tätigkeit von Erzieherinnen und Erziehern entspricht. Ausnahmen sind bei den Beschäftigten nach Teil II Abschnitt 20.4 (Sozialarbeiter / Sozialpädagogen, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten / Psychagogen, Bewährungshelfer, Heilpädagogen) oder 10.5 und 10.6 (Ergotherapeuten und Logopäden) der Entgeltordnung zum TV-L möglich.

Die Bewertung eines Arbeitsplatzes erfolgt auf der Grundlage einer ausführlichen Tätigkeitsbeschreibung und den jeweiligen Tätigkeitsmerkmalen sowie den dazugehörigen Protokollerklärungen.

Für die Feststellung der Eingruppierung haben die zu beschäftigenden pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beglaubigte Zeugnisse über die Vor- und Ausbildung und die abgelegten Prüfungen (ggf. mit deutscher Übersetzung) vorzulegen. Die Entscheidung über die Bewertung der Tätigkeit obliegt der Niedersächsischen Landesschulbehörde (NLSchB). Dabei ist bis zu einer endgültigen Entscheidung im Einzelfall vorerst die Entgeltgruppe festzulegen, deren Tätigkeitsmerkmale zweifelsfrei vorliegen.

6. Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestimmt sich nach § 6 Abs. 1 Buchstabe a TV-L. Sie beträgt in Niedersachsen 39,8 Stunden und bei einer 5-Tage Woche 7,96 Stunden pro Tag.

Für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Schulen für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit abweichend davon nach § 6 Abs. 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe dd TV-L 38,5 Stunden und bei einer 5-Tage Woche 7,7 Stunden pro Tag.

Der Umfang der arbeitsvertraglich zu vereinbarenden wöchentlichen Arbeitszeit soll mindestens 5 Stunden betragen.

Beim Einsatz von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Durchführung außerunterrichtlicher Angebote oder im Rahmen eines Vertretungskonzeptes an verlässlichen Grundschulen ist eine Stunde für ein außerunterrichtliches Angebot (45 Minuten) wegen der Vor- und Nachbereitung wie eine Zeitstunde (60 Minuten) zu rechnen.

Bei den sonstigen Einsätzen gilt die vereinbarte feste Arbeitszeit oder die tatsächliche zeitliche Inanspruchnahme als Arbeitszeit.

Hinsichtlich der Besonderheiten im Rahmen der inklusiven Beschulung ist der Erlass des Referates 14 vom 10.1.2014 8 Az.: 14.2 – 03 201/10 (34) (Anlage 1) zu beachten.

6.1 Stunden für weitere Tätigkeiten

Bei den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einer arbeitsvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens fünf Stunden wird für sog. weitere Tätigkeiten ein Fünftel ihrer wöchentlichen Arbeitszeit angerechnet, wenn sie überwiegend außerunterrichtliche Angebote durchführen oder überwiegend unterrichtsbegleitend zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern mit festgestelltem sonderpädagogischem Unterstützungsbedarf eingesetzt werden.

Zu den weiteren Tätigkeiten gehören unter anderem

- die Entwicklung und Fortschreibung pädagogischer Konzeptionen

- die systematische Beobachtung und Dokumentation der Entwicklungsprozesse der Schülerinnen und Schüler
- das Erstellen individueller Förderpläne
- die Mitwirkung bei der Erstellung von Gutachten, Berichten und Zeugnissen
- die Beratung bei baulichen Veränderungen, Ausstattung der Schulräume etc.
- die Kooperation und Zusammenarbeit mit Familien und Erziehungsberechtigten
- die Zusammenarbeit mit außerschulischen Institutionen (Vereine, Krankenkassen, Ärzten etc.)
- die Mitarbeit in Schulgremien
- die Teilnahme an Klassenfahrten, Elternsprechtagen, Dienstbesprechungen, sonstigen schulischen Veranstaltungen, Konferenzen etc.

6.2 Ferienzeitregelungen

Da der Schulbetrieb in den Ferien ruht, ist eine berufsspezifische Beschäftigung der pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Zeit nur eingeschränkt möglich.

Die dadurch bedingte Freistellung ist daher, soweit sie über den individuellen Erholungsanspruch, einen ggf. zusätzlich zu gewährenden Zusatzurlaub (§ 125 Sozialgesetzbuch (SGB) Neuntes Buch (IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)) und festgelegter Arbeitstage in den Ferien hinausgeht, während der Unterrichtszeit durch eine erhöhte individuelle wöchentliche Arbeitszeit auszugleichen.

Für die Berechnung der arbeitsvertraglich zu vereinbarenden wöchentlichen Arbeitszeit bzw. der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit während der Unterrichtszeit ist eine auf Vorschlag des Landesrechnungshofes und in Ausführung eines entsprechenden Beschlusses des Niedersächsischen Landtags vom 8.11.2006 (Annahme der Beschlussempfehlung 15/3283) und einer abschließenden Ergänzung der Landesregierung vom 16.3.2007 entwickelte Berechnungsformel (Anlage 2) zu Grunde zu legen.

Bei einer Änderung der bestehenden Arbeitsverträge sind die getroffenen arbeitszeitlichen Vereinbarungen entsprechend zu ändern.

7. Gestaltung der Arbeitsverhältnisse

Mit den pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können je nach Bedarf Arbeitsverträge zum regelmäßigen Einsatz oder zum stundenweisen Einsatz (= Zeitstunde) auf Abruf (Stundenrahmenvertrag) abgeschlossen werden.

Möglich ist auch der Abschluss eines Arbeitsvertrages, der sowohl einen regelmäßigen Einsatz als auch einen flexiblen Einsatz vorsieht (sog. „kombinierte Verträge“).

Rechtsgrundlage für den Stundenrahmenvertrag ist § 12 des Gesetzes über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge; Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG).

In der Vereinbarung über Arbeit auf Abruf muss eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festgelegt werden. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von zwanzig Stunden als vereinbart und wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Ar-

beitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.

Zu beachten ist, dass der Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung nur dann verpflichtet ist, wenn der Arbeitgeber ihm die Lage seiner Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt.

Nicht abgeforderte Stunden verfallen bei einem Stundenrahmenvertrag zu Lasten des Arbeitgebers, der Schule. Stundenrahmenverträge sollten deswegen nicht von vornherein in vollem Umfang der Schule zur Verfügung gestellten Budgets abgeschlossen werden.

8. Erholungsurlaub

Die Anzahl der Urlaubstage richtet sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Landes zuzüglich eines etwaigen Zusatzurlaubs. Der Erholungsurlaub ist in den Schulferien zu nehmen. Bei einer Erkrankung von mehr als 45 (= 75 Ferientage - 30 Urlaubstage) Tagen in den Schulferien kann Erholungsurlaub auch in der Schulzeit gewährt werden. Gleiches gilt für durch Attest nachgewiesene Krankheitstage, die als Urlaubstage auf der Urlaubskarte in der unterrichtsfreien Zeit eingetragen sind.

9. Rentenversicherung

Aufgrund der vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Rentenversicherungspflicht sind die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor der Einstellung auf das Beratungsangebot der Deutschen Rentenversicherung hinzuweisen.

10. Schlussbestimmungen

Dieser Rd.Erl. tritt mit Wirkung vom 1.11.2019 in Kraft und mit Wirkung vom 31.12.2024 außer Kraft.

Anlage 1

Arbeitszeitrecht für Beschäftigte gem. § 6 TV-L, Arbeitszeit von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Betreuungskräften im Rahmen der inklusiven Beschulung, hier: durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gem. § 6 Abs. 1 TV-L, Anrechnung von Fahrtzeiten gem. § 6 Abs. 11 TV-L.

Im Rahmen der Vorschläge für die Dienstbesprechung zu grundsätzlichen dienstrechtlichen Fragen der Lehrerpersonalien am 28.11.2013 wurden u. a. die o.g. Punkte angemeldet. Die geschilderten Probleme wurden unter Beteiligung des Niedersächsischen Finanzministeriums gelöst:

Pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Betreuungskräfte, die an Förderschulen mit schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern eingesetzt werden, haben gem. § 6 Abs. 1 Buchstabe b) Unterbuchstabe dd.) TV-L eine regelmäßige Arbeitszeit von 38,5 Stunden.

Wenn diese pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Betreuungskräfte im Rahmen der Inklusion überwiegend an Schulen eingesetzt werden, an denen sich mehrheitlich keine schwerbehinderten Schülerinnen und Schüler befinden, dann entfällt die o.g. Regelung und es würde für diese

die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 39,8 Stunden gelten.

Auf den Antrag, in diesem Fall eine Ausnahme zuzulassen, teilte das Niedersächsische Finanzministerium mit, dass bis zu einer anderen Entscheidung oder einer abweichenden tarifvertraglichen Regelung keine Bedenken bestehen, dass für pädagogische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Betreuungskräfte, die bisher an Schulen für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler tätig waren (§ 6 Abs.1 Buchst. b dd.) TV-L) und die bei unveränderter Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit diesen Schülerinnen und Schülern im Rahmen der inklusiven Beschulung nunmehr an Regelschulen eingesetzt sind, weiterhin eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden gilt.

Ein weiteres im Rahmen der inklusiven Beschulung aufgetretenes Problem ist die Anrechnung von Fahrtzeiten als Arbeitszeit. Innerhalb des täglichen Einsatzes von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Betreuungskräften im Rahmen der inklusiven Beschulung müssen diese zur Betreuung der schwerbehinderten Schülerinnen und Schüler an einem Tag ggf. mehrfach an einer anderen Schule ihre Aufgaben wahrnehmen. Dies geschieht in der Regel im Rahmen einer Teilabordnung. Als Arbeitszeit zählt gem. § 6 Abs. 11 TV-L nur die Zeit der Tätigkeit an der Dienststelle, soweit nicht die Sonderregelungen des § 6 Abs. 11 Satz 2 und Satz 3 TV-L angewendet werden könnten. Dies würde bedeuten, dass ggf. Fahrtzeiten nicht als Arbeitszeit gewertet werden können.

Das Niedersächsische Finanzministerium teilte auf Nachfrage mit, dass, wenn auf Veranlassung des Arbeitgebers für die Wahrnehmung der Tätigkeiten von pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Betreuungskräften im Rahmen der inklusiven Beschulung von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern der Einsatz an mehreren Schulen erforderlich und damit ein Ortswechsel verbunden ist, die jeweiligen Schulstandorte als Arbeitsorte für diese Beschäftigten gelten. Die Fahrtzeit ist somit als Arbeitszeit anzusehen und bei der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen.

Anlage 2

Berechnungsformel für die Berechnung der individuellen Arbeitszeit

$$\text{Individuelle AZ} = \frac{\text{Arbeitsvertragliche AZ} \times (\text{Arbeitstage} / \text{Jahr} - \text{Urlaub} - \text{Zusatzurlaub} - \text{ggf. festgelegte Arbeitstage in den Ferien})}{190 \text{ Schultage}} - \text{ggf. Stunden für weitere Tätigkeiten}$$

Individuelle Arbeitszeit =

Die individuelle Arbeitszeitverpflichtung ist die höchstmögliche Stundenzahl, die mit der oder dem Beschäftigten während der Unterrichtszeit vereinbart werden kann. Unter Anwendung der Berechnungsformel wird die individuelle wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig auf die Kalendermonate verteilt.

190 Schultage =

Unter Zugrundlegung von 38 Schulwochen im Jahr ergeben sich 190 Schultage.

Arbeitstage / Jahr =

In der Regel ist bei der Berechnung von 251 Arbeitstagen pro Jahr auszugehen. Hiervon sind der jeweilige Jahresurlaub und ein ggf. zustehender Zusatzurlaub sowie festgelegte Arbeitstage in den Schulferien abzuziehen.

arbeitsvertragliche Arbeitszeit =

Tariflich festgelegte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 6 TV-L.

Der Umfang der zusätzlichen Arbeitszeitverpflichtung während der Unterrichtszeit, die als Nebenabrede zum Arbeitsvertrag zu vereinbaren ist, wird in einem zweiten Schritt wie folgt errechnet:

Zusätzl. Arbeitszeitverpfl. =

Individuelle AZ – arbeitsvertragliche AZ
(+ ggf. Std. für weit. Tätigkeiten)

Soweit an einzelnen Schulen der Unterricht abweichend von der Fünftageswoche an 6 Tagen stattfindet, ist die Berechnungsformel entsprechend anzupassen.

Einstellung von Lehrkräften an öffentlichen berufsbildenden Schulen ohne eine für die Unterrichtstätigkeit in Niedersachsen vorgesehene abgeschlossene Lehramtsausbildung – Quereinstieg BBS

RdErl. d. MK v. 6.6.2019 – 42-84 002-Q – VORIS 22410 –

- Bezug: a) RdErl. v. 23.2.2015 (SVBl. S. 145 – Quereinstieg allgemein bildende Schulen), geändert durch RdErl. v. 20.6.2017 (SVBl. S. 431) – VORIS 22410 –
b) RdErl. v. 20.2.2014 (SVBl. S. 274 – Sondermaßnahme BBS), geändert durch RdErl. v. 11.5.2017 (SVBl. S. 435) – VORIS 22410 –
c) RdErl. v. 28.8.2012 (SVBl. S. 509 – Qualifizierungserlass) – VORIS 20411 –
d) RdErl. v. 20.6.2017 (SVBl. S. 433 – Einstellungsverfahren Quereinstieg) – VORIS 22410 –
e) RdErl. v. 27.7.2018 (SVBl. S. 641 – Einstellungserlass) – VORIS 22410 –
f) RdErl. v. 20.6.2017 (SVBl. S. 431 – Einstellung von Lehrkräften an BBS – Quereinstieg BBS), geändert durch RdErl. v. 21.2.2018 (SVBl. S. 180) – VORIS 22410 –

Landesweit kann der Bedarf an Lehrkräften für den Theorieunterricht an berufsbildenden Schulen nicht mit Lehrkräften gedeckt werden, die grundständig für das Lehramt an berufsbildenden Schulen oder für das Lehramt an Gymnasien ausgebildet wurden. Dabei gibt es regionale und fächerspezifische Besonderheiten.

Der Personenkreis der Bewerberinnen und Bewerber um Einstellung als Lehrkraft für den Theorieunterricht wird wie bisher durch den „Quereinstieg“ auch für einen aufgrund einer anderweitigen Hochschulausbildung qualifizierten Personenkreis ergänzt

Der neugefasste Erlass verfolgt den Zweck der Vereinheitlichung der Vorgaben und des Verfahrens und soll zur Verkürzung der Prüfverfahren, der Verwaltungsverfahren an der Schule und der Verwaltungsverfahren an der Niedersächsischen Landesschulbehörde und damit der Zufriedenheit der

Schulen in der Zusammenarbeit mit der Schulverwaltung dienen.

Die Vorgaben sind einheitlich sowohl für die Prüfung der Bewerbungsfähigkeit auf eine ausgeschriebene Stelle als auch für die Prüfung der Gleichwertigkeit des Abschlusses nach § 8 NLVO-Bildung anzuwenden.

1. Personenkreis

1.1 An **berufsbildenden Schulen** in Niedersachsen können sich bewerben:

1.1.1 **Bewerberinnen und Bewerber** mit einer im Ausland abgeschlossenen, jedoch in Niedersachsen nicht als gleichwertig anerkannten Lehrerausbildung für die Lehramter an berufsbildenden Schulen oder an Gymnasien, deren Ausbildung mindestens eine berufliche Fachrichtung oder ein Unterrichtsfach zugeordnet werden kann, aber

- a) noch kein Verfahren zur Anerkennung ihrer im Ausland absolvierten Lehrerausbildung angestrebt oder abgeschlossen haben
- b) bereits in Niedersachsen als Lehrkraft tätig waren und den im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens geforderten Anpassungslehrgang bzw. die geforderte Eignungsprüfung nicht absolviert haben
- c) bei denen im Rahmen eines in Niedersachsen durchgeführten Anerkennungsverfahrens festgestellt wurde, dass für eine Anerkennung / Gleichstellung nur noch fachwissenschaftliche und / oder fachdidaktische Anteile eines zweiten Faches fehlen.

1.1.2 **Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen**, deren fachwissenschaftliche Ausbildung qualitativ und quantitativ

- a) mindestens einer beruflichen Fachrichtung und einem Unterrichtsfach,
- b) ausschließlich einer beruflichen Fachrichtung,
- c) zwei Unterrichtsfächern entsprechend der fachwissenschaftlichen Anforderungen für das Lehramt an Gymnasien oder
- d) ausschließlich einem Unterrichtsfach, das Bestandteil der Stundentafel an berufsbildenden Schulen ist, zugeordnet werden kann.

1.2 Personen, deren **Nichteignung** für eine Tätigkeit im Schuldienst bereits festgestellt wurde, sind nicht bewerbungsfähig.

Dies sind insbesondere Bewerberinnen und Bewerber, die

- a) die Staatsprüfung bzw. 2. Staatsprüfung für Lehramter endgültig nicht bestanden haben,
- b) den Vorbereitungsdienst für ein Lehramt nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung nicht mehr mit einer Staatsprüfung erfolgreich abschließen können,
- c) eine Eignungsprüfung oder einen Anpassungslehrgang endgültig nicht erfolgreich beendet haben,
- d) wegen Nichteignung aus dem Vorbereitungsdienst entlassen wurden,

- e) bereits einmal aus dem Schuldienst nach Feststellung der Nichtbewährung in der Probezeit entlassen wurden
- f) vor Ende einer Qualifizierungsmaßnahme für Lehrkräfte ohne eine Lehramtsausbildung oder einer entsprechenden Maßnahme im Schuldienst anderer Länder wegen Nichteignung entlassen wurden oder
- g) deren befristeter Vertrag nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme wegen Nichteignung nicht entfristet wurde.

Dies gilt auch für in anderen Ländern nicht erfolgreich abgeschlossene Maßnahmen.

1.3 Bewerberinnen und Bewerber mit nichtdeutscher Muttersprache müssen für den Lehrerberuf ausreichende **Deutschkenntnisse** in Wort und Schrift (Niveaustufe C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen) nachweisen. Dieser Nachweis ist durch eine entsprechende Prüfungsbescheinigung zu führen. In Ausnahmefällen kann ein Sprachfeststellungsverfahren durchgeführt werden.

2. Bewerbung um Einstellung für befristete Verträge

Für befristete Einstellungen von Lehrkräften zur Erteilung von Unterricht in allen Schulformen gem. § 5 Abs 2 NSchG an berufsbildenden Schulen, die aus dem Budget der Schulen finanziert werden, sowie für befristete Vertretungsverträge können sich zur Erteilung von Unterricht Personen aus dem unter Nr 1.1 genannten Personenkreis bewerben.

Nrn. 1.2 und 1.3 gelten entsprechend.

3. Art des Hochschulabschlusses

Bewerbungen um Stellen an berufsbildenden Schulen, die entweder für das **Lehramt an berufsbildenden Schulen** oder für das **Lehramt an Gymnasien** bekannt gegeben sind, erfordern einen der folgenden Hochschulabschlüsse:

- a) Universitäres Diplom, Magister oder akkreditierten Master, außer Master of Education
- b) Master of Education oder Erste Staatsprüfung für das Lehramt an Gymnasien oder für das Lehramt an berufsbildenden Schulen

Darüber hinaus kann eine Einstellung unter Maßgabe von Nr. 1.1.2 b dieses Erlasses im Rahmen der „Sondermaßnahme zur Einstellung von Absolventinnen und Absolventen mit einem mit Diplom (FH) oder einem Bachelorabschluss abgeschlossenen fachwissenschaftlichen Studium“ erfolgen. In Weiterbildungsstudiengängen und Berufsakademien erworbene Abschlüsse erfüllen diese Voraussetzungen in der Regel nicht.

Die Sondermaßnahme dient dem Erwerb der Voraussetzungen für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an berufsbildenden Schulen.

Im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse sind entsprechend zu berücksichtigen. Bei der Bewertung dieser Abschlüsse sind eventuell abweichende Hochschulstrukturen bzw. abweichende Hochschulzugangsvoraussetzungen zu beachten. Die Bewerberin / der Bewerber ist aufzufordern, eine Bewertung des Abschlusses durch die Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen (ZAB) vorzulegen.

Für die Unterrichtsfächer evangelische Religion oder katholische Religion ist als zusätzliche Bewerbungsvoraussetzung der Nachweis der Möglichkeit zur Erlangung der Vokation bzw. der Missio Canonica durch Bestätigung der entsprechenden Kirchen vorzulegen.

4. Feststellung der Bewerbungsfähigkeit – Zuständigkeit

Die Bewerbungsfähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern um den Quereinstieg für an berufsbildenden Schulen ausgeschriebene Stellen wird gem. Bezugserrlass zu e) durch die Niedersächsische Landesschulbehörde geprüft und festgestellt. Dort wird auch die Zuordnung zu Fächern nach Nr. 1.1.2 vorgenommen.

Soweit erforderlich wird die Prüfung auch bezüglich der Feststellung der Gleichwertigkeit eines Abschlusses nach § 8 Abs.1 Nr.1 NLVO-Bildung vorgenommen. Zweifelsfälle sind dem Niedersächsischen Kultusministerium vorzulegen.

Die Bewerbungsfähigkeit für befristete Einstellungen wird durch die einstellende Schule unter Berücksichtigung der Vorgaben des Bezugserrlasses zu d) festgestellt, ggf. ist die Unterstützung durch die Niedersächsische Landesschulbehörde einzuholen.

Der Nachweis von berufspraktischen Tätigkeiten analog zu § 6 Abs.7 Nds. MasterVO-Lehr und der Anlage 5 zur Nds. MasterVO-Lehr ist für eine Feststellung der Bewerbungsfähigkeit auf eine ausgeschriebene Stelle oder der Gleichwertigkeit nach § 8 NLVO-Bildung nicht erforderlich.

5. Unterrichtsfächer und Fachrichtungen

5.1 Für die Zuordnung zu einer beruflichen Fachrichtung auf der Grundlage eines Studienfachs, in der Regel das Hauptfach des Studiums, müssen fachbezogene Studien- und Prüfungsleistungen im Umfang von mindestens 120 Leistungspunkten orientiert an den Vorgaben der Nds. MasterVO-Lehr für die Anforderungen an das Studium der beruflichen Fachrichtungen nachgewiesen werden.

Die Zuordnung kann auch auf ein festgelegtes Profil bzw. einen Schwerpunkt innerhalb der beruflichen Fachrichtung erfolgen, sofern die KMK Vorgaben für das jeweilige Fach entsprechende Profilbildungen zulässt. In diesen Fällen sind der Beurteilung zur Zuordnung die Anforderungen für das einzelne Profil zu Grunde zu legen. Grundlagenmodule für die einzelne berufliche Fachrichtung sind in jedem Fall nachzuweisen.

Sofern die vorstehende Anforderung für die Zuordnung zu einer beruflichen Fachrichtung erfüllt ist, müssen für die Zuordnung eines Unterrichtsfaches oder der Sonderpädagogik anstelle eines Unterrichtsfaches die fachbezogenen Inhalte mindestens durch Vordiplome oder Bachelorabschlüsse oder durch Teilprüfungen auf dem Niveau fachbezogener einschlägiger Studien- und Prüfungsleistungen im Umfang von mindestens 50 Leistungspunkten nachgewiesen sein.

Dabei sollen die wesentlichen für das Unterrichtsfach erforderlichen Kenntnisse, bezogen auf die Anforderungen an Lehrkräfte für den Theorieunterricht an berufsbildenden Schulen nachgewiesen werden.

Orientierung für die Prüfung der fachwissenschaftlichen Anforderungen bieten die KMK-Vorgaben für das entsprechende Fach. Eine Berücksichtigung nachgewiesener Studienleistungen sowohl für die Zuordnung der beruflichen Fachrichtung als auch des Unterrichtsfaches (oder Sonderpädagogik anstelle eines Unterrichtsfaches) ist dabei möglich. Fachwissenschaftliche Inhalte können dabei sowohl im Rahmen einzelner theoretisch ausgerichteteter Module als auch im Rahmen von anwendungsorientierten Modulen nachgewiesen werden.

- 5.2. Für die Zuordnung zu mindestens einem Unterrichtsfach für das Lehramt an Gymnasien nach Nr. 1.1.2 c) und d) gelten die Anforderungen des Bezugserrlasses zu a) bezogen auf das Lehramt an Gymnasien.

6. Bewerberauswahl

6.1 Einbeziehung in das Auswahlverfahren

Können für Stellen an berufsbildenden Schulen keine Lehrkräfte mit abgeschlossener Lehramtsausbildung für das geforderte Lehramt gefunden werden, die über das ausgeschriebene Lehramt und die ausgeschriebenen Lehrbefähigungsfächer verfügen, entscheidet die jeweilige Schule bezogen auf jede Stellenausschreibung, ob das Auswahlverfahren unter Einbeziehung von Bewerbungen um den Quereinstieg fortgesetzt wird. Es handelt sich jeweils um eine Entscheidung der Schulleitung im Einzelfall.

Abweichend vom Bezugserrlass zu e) dürfen auch Bewerberinnen und Bewerber auf Stellenausschreibungen mit dem Schwerpunkt „berufliche Fachrichtung“ und Unterrichtsfach „beliebig“ eingestellt werden, wenn deren Studienabschluss ausschließlich der über die Ausschreibung geforderten beruflichen Fachrichtung zugeordnet werden kann.

Darüber hinaus können abweichend vom Bezugserrlass zu e) auch Bewerberinnen und Bewerber auf Stellenausschreibungen mit dem Schwerpunkt „Unterrichtsfach“ und einem weiteren „beliebigen“ Unterrichtsfach eingestellt werden, wenn deren Studienabschluss dem über die Ausschreibung geforderten Unterrichtsfach zugeordnet werden kann.

Bewerberinnen und Bewerber, deren Studienabschlüsse ausschließlich einem allgemeinen Unterrichtsfach zugeordnet werden können, dürfen nur in Auswahlverfahren für Stellen, die mit Schwerpunkt Unterrichtsfach für das Lehramt an Gymnasien ausgeschrieben wurden, einbezogen werden.

6.2 Auswahlentscheidung

Das Auswahlverfahren ist entsprechend der Regelungen der Regelungen zum „Auswahlverfahren“ durchzuführen.

Die abschließende Feststellung der Bewerbungsfähigkeit und der stellenbezogenen Einstellungsvoraussetzungen erfolgt bei beabsichtigter Einstellung in den Schuldienst durch die Niedersächsische Landesschulbehörde. Ein Einstellungsangebot durch die Schule erfolgt daher zunächst zwingend mit dem Vorbehalt der abschließenden Prüfung der personenbezogenen Bewerbungsfähigkeit als auch der Bewerbungsfähigkeit auf die konkrete Stelle.

7. Einstellung im Beamten- oder Tarifbeschäftigtenverhältnis

- 7.1 An berufsbildenden Schulen ist eine Einstellung in ein **Beamtenverhältnis auf Probe** möglich, wenn die Voraussetzungen für den Erwerb der Lehr- und Laufbahnbefähigung nach § 8 NLVO-Bildung sowie die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind. Die Prüfung der fachbezogenen Voraussetzungen nach § 8 NLVO-Bildung erfolgt durch die Niedersächsische Landesschulbehörde. Nach Möglichkeit sollte diese Prüfung in einem einheitlichen Verfahrensschritt mit der Feststellung der Bewerbungsfähigkeit erfolgen.

Die einstellenden berufsbildenden Schulen sind zur Verkürzung der Verwaltungsverfahren gehalten, möglichst vollständige Bewerbungs- und Prüfungsunterlagen bei der niedersächsischen Landesschulbehörde vorzulegen.

- 7.2 Liegen die Voraussetzungen für eine Einstellung in ein Beamtenverhältnis auf Probe nicht vor, erfolgt eine **Einstellung in ein Tarifbeschäftigtenverhältnis**. Dabei wird in der Regel ein auf zwei Jahre befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geschlossen. Bestand bereits ein Arbeitsverhältnis zum Land Niedersachsen, ist zu prüfen, ob noch ein befristeter Vertrag mit Sachgrund gem. § 14 Abs. 1 TzBfG geschlossen werden kann.

- 7.2.1 Eine Einstellung von Personen nach Nr. 3 b), die den Vorbereitungsdienst nach Abschluss des Lehramtsstudiums mit Master of Education noch nicht angetreten haben oder ihn noch mit einer Staatsprüfung erfolgreich abschließen können, ist in der Regel nur befristet, insbesondere zur **Überbrückung bis zur Zulassung zum Vorbereitungsdienst** möglich. Auf Nr. 1.2 dieses Erlasses weise ich hin.

Eine unbefristete Einstellung in den niedersächsischen Schuldienst dieser Personen kommt nur in Ausnahmefällen in Betracht, wenn eine Verbeamtung aus Gründen, die in der jeweiligen Person liegen, auch nach dem erfolgreichen Ableisten des Vorbereitungsdienstes nicht möglich wäre und die Bewerberin oder der Bewerber bei einer beabsichtigten Einstellung ein Bedarfsmotiv für das jeweilige Lehramt vorweist.

Der Erwerb einer Lehr- und Laufbahnbefähigung und entsprechend auch eine Verbeamtung von Bewerberinnen und Bewerber mit einem unter Nr. 3 b) genannten Hochschulabschluss auf der Grundlage des § 8 NLVO-Bildung ist nicht möglich.

- 7.2.2 Eine Einstellung von Personen mit einem Hochschulabschluss nach Nr. 1.1.2 b) kann **ausschließlich** bezogen auf die **Zuordnung einer beruflichen Fachrichtung** erfolgen. Sofern die Einstellung mit dem Ziel des Erwerbs der Lehr- und Laufbahnbefähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen erfolgt, müssen Studienleistungen nach Nr. 9.3 dieses Erlasses zum Nachweis eines Unterrichtsfaches oder Sonderpädagogik an berufsbildenden Schulen nach der Einstellung berufsbegleitend nachgeholt werden. Der Arbeitsvertrag ist mit einer entsprechenden auflösenden Bedingung als Nebenabrede gem. § 21 TzBfG zu versehen, in der festzuhalten ist, dass der Arbeitsvertrag endet, wenn vor Ablauf der Maximaldauer der Qualifizierung ein Teil der zu erbringenden Studienleistungen endgültig nicht bestanden ist.

7.2.3 Eine Einstellung von Personen mit einem Abschluss nach Nr. 1.1.2 d) **ausschließlich mit der Zuordnungsmöglichkeit eines Unterrichtsfaches** erfolgt in der Regel in Form eines auf zwei Jahre befristeten Arbeitsvertrags ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Ziel ist die Entfristung des Vertrages bei erfolgreichem Abschluss der pädagogisch-didaktischen Qualifizierung.

Sofern zu einem späteren Zeitpunkt der Erwerb einer Lehr- und Laufbahnbefähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen angestrebt wird, sind noch ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen, mindestens in Form des Nachweises von Studienleistungen im Umfang von 120 Leistungspunkten bezogen auf die KMK-Anforderungen für eine berufliche Fachrichtung zu erbringen. Der Nachweis von berufspraktischen Tätigkeiten in der entsprechenden beruflichen Fachrichtung ist erwünscht.

8. Eingruppierung

Die Eingruppierung einer Lehrkraft erfolgt in Abhängigkeit von der nachgewiesenen Qualifikation und Tätigkeit nach der Anlage zum TV EntgO-L.

9. Berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme

Unabhängig davon, ob die Einstellung in den niedersächsischen Schuldienst im Beamtenverhältnis auf Probe oder im Tarifbeschäftigtenverhältnis erfolgt, beginnt mit der Einstellung grundsätzlich eine 18-monatige berufsbegleitende pädagogisch-didaktische Qualifizierung, in der die Einführung in die allgemeinen pädagogischen Aufgaben von Lehrkräften sowie die Begleitung bei der Ausübung der didaktischen und methodischen Lehrtätigkeit erfolgt.

Die Gesamtverantwortung für die Ausgestaltung der pädagogisch-didaktischen Qualifizierung obliegt der jeweiligen Schulleitung. Bestandteil der Qualifizierung sind der regelmäßige Besuch der Veranstaltungen des Studienseminars einschließlich der vorgesehenen Unterrichtsbesuche. Weiterhin sind schulinterne Qualifizierungsmaßnahmen vorzusehen. Die Schulleitung stellt unter Einbeziehung des Gutachtens des Studienseminars den Abschluss der Gesamtqualifizierung fest.

Das erfolgreiche Absolvieren der Qualifizierungsmaßnahme ist grundsätzlich Voraussetzung für eine unbefristete Tätigkeit im Niedersächsischen Schuldienst.

Sofern die Qualifizierungsmaßnahme nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann, bedeutet dies für Beschäftigte, die über einen Arbeitsvertrag ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG verfügen, dass nach Ende dieses Arbeitsvertrages kein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen wird. Bei Beschäftigten, mit denen ein Arbeitsvertrag mit auflösender Bedingung gem. § 21 TzBfG abgeschlossen wurde, ist ein Kündigungsverfahren zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einzuleiten.

9.1 Die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme ist für Lehrkräfte, die über eine Lehr- und Laufbahnbefähigung nach § 8 NLVO-Bildung verfügen und damit i. d. R. im Beamtenverhältnis auf Probe beschäftigt sind, durch Bezugserlass zu c) in der jeweils gültigen Fassung geregelt.

9.2 Die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme für tarifbeschäftigte Lehrkräfte umfasst die pädagogisch-didaktische Qualifizierung am Studienseminar für das Lehramt an berufsbildenden Schulen und die schulinterne Qualifizierung. Die pädagogisch-didaktische Qualifizierung umfasst die Teilnahme an Veranstaltungen des Studienseminars insbesondere in dem dem Studienabschluss zugeordneten Fach bzw. den Fächern. Dies betrifft insbesondere den Besuch der fachdidaktischen und pädagogischen Seminare einschließlich der geforderten Unterrichtsbesuche. Während der pädagogisch-didaktischen Qualifizierung sind mindestens 4 Unterrichtsbesuche durch das Studienseminar vorzusehen.

Nr. 2.7 Satz 3 des Bezugserlasses zu c) gilt entsprechend.

9.3. Lehrkräfte, die nach Nr. 1.1.2 b) mit dem Ziel des Erwerbs einer Lehr- und Laufbahnbefähigung im Tarifbeschäftigtenverhältnis nach Nr. 7.2.2 eingestellt wurden, müssen während der Qualifizierungsmaßnahme berufsbegleitend an einer Hochschule Studienleistungen in Anlehnung an § 6 Nds. Master VO-Lehr für ein Unterrichtsfach oder Sonderpädagogik in der beruflichen Bildung im Umfang von mindestens 50 Leistungspunkten erbringen.

Sofern im Rahmen des nachgewiesenen Studienabschlusses bereits Teilleistungen in dem Unterrichtsfach erbracht wurden, so erfolgt eine Festlegung der ergänzend durch Studienleistungen nachzuweisenden Kenntnisse durch die Niedersächsische Landesschulbehörde im Rahmen der Prüfung nach Nr. 5 dieses Erlasses. Eine Berücksichtigung außerhochschulisch erworbener Kenntnisse anstelle zu erbringender Studienleistungen ist dabei ausgeschlossen.

Die Teilnahme am entsprechenden Fachseminar im Rahmen der pädagogisch-didaktischen Qualifizierung kann frühestens mit dem Nachweis von 25 Leistungspunkten im Unterrichtsfach beginnen. Der Erwerb einer Lehr- und Laufbahnbefähigung ist nach Erbringung der erforderlichen Studienleistungen frühestens nach einer mindestens vierjährigen beruflichen Tätigkeit an einer berufsbildenden Schule gemäß den Vorgaben des § 8 NLVO-Bildung möglich.

9.4 Während der pädagogisch-didaktischen Qualifizierung sind die zu Qualifizierenden nach Nrn. 9.1. und 9.2 dieses Erlasses grundsätzlich in beiden Fächern, in der Regel in allen Schulformen des berufsbildenden Schulwesens, einzusetzen.

Für die zu Qualifizierenden, die gemäß § 8 NLVO-Bildung eine Lehrbefähigung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen erworben haben, ist ein Einsatz in mindestens einem Fach im beruflichen Gymnasium oder in der Fachoberschule im Umfang von mindestens einem Schulhalbjahr vorzusehen. Sofern die Schule, an der die oder der zu Qualifizierende eingestellt worden ist, nicht über ein berufliches Gymnasium oder eine Fachoberschule verfügt, ist der Einsatz durch Teilabordnung an eine entsprechende Schulform einer anderen Schule vorzusehen.

10. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 6.6.2019 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2024 außer Kraft. Der Bezugserlass zu f) tritt mit Ablauf des 5.6.2019 außer Kraft.

Zulassungsverfahren zur Einstellung in den Vorbereitungsdienst für das Lehramt an berufsbildenden Schulen zum 1.11.2019

Bek. d. MK vom 11.6.2019 – 42 – 84100 –

Gemäß § 119 Absatz 4 Satz 2 Niedersächsisches Beamtenge-
setz (NBG) werden als berufliche Fachrichtungen des drin-
genden Bedarfs für das Einstellungsverfahren in den Vorbe-
reitungsdienst zum 1.11.2019 bekannt gegeben:

**Metalltechnik, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Agrarwirt-
schaft, Sozialpädagogik, Pflegewissenschaften**

Das Studium muss mit einem Master of Education oder einer 1. Staatsprüfung für das Lehramt an berufsbildenden Schulen abgeschlossen worden sein und im Hauptfach einer beruflichen Fachrichtung des dringenden Bedarfs mit einem beliebigen Unterrichtsfach oder Sonderpädagogik für das Lehramt an berufsbildenden Schulen entsprechen.

Gemäß § 3 Absatz 3 Satz 2 der Verordnung über die Ausbil-
dung und Prüfung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst
(APVO) werden als Fächer des besonderen Bedarfs für das
Einstellungsverfahren in den Vorbereitungsdienst zum
1.11.2019 bekannt gegeben:

**Alle beruflichen Fachrichtungen im Hauptfach mit einem be-
liebigen Unterrichtsfach bzw. Sonderpädagogik an berufs-
bildenden Schulen.**

**Sofern die berufliche Fachrichtung Wirtschaftswissenschaf-
ten nachgewiesen wird, kann anstelle eines Unterrichtsfach-
es oder Sonderpädagogik an berufsbildenden Schulen
auch der Schwerpunkt Steuern treten.**

Das Studium muss mit einem Mastergrad oder einem gleich-
wertigen Abschluss abgeschlossen sein und im Hauptfach
einer beruflichen Fachrichtung entsprechen. Darüber hin-
aus muss ein Unterrichtsfach (Zweifach) für das Lehramt an
berufsbildenden Schulen bzw. Sonderpädagogik an berufs-
bildenden Schulen oder ausschließlich in der beruflichen
Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften eine Schwerpunkt-
setzung im Bereich Steuern aus dem genannten Abschluss
nachgewiesen werden.

Die beruflichen Fachrichtungen, Unterrichtsfächer, Sonder-
pädagogik an berufsbildenden Schulen oder der Schwer-
punkt müssen der Verordnung über Masterabschlüsse für
Lehrämter in Niedersachsen (Nds. MasterVO-Lehr) bezogen
auf das Lehramt an berufsbildenden Schulen, mindestens
aber der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und
Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fä-
cher) oder für die beruflichen Schulen (Lehramtstyp 5) (Be-
schluss der Kultusministerkonferenz vom 12.5.1995 i. d. F. vom
13.9.2018) entsprechen.

Der Einsatz von Freiwilligendienstleistenden in öffentlichen Schulen

RdErl. d. MK v. 1.8.2019

Dieser RdErl. ersetzt den nicht veröffentlichten Erlass
des MK zum Jugendfreiwilligendienst in Schulen vom
16.12.2015 nebst Anlagen sowie sämtliche Übergangsre-
gelungen.

1. Der Einsatz von Freiwilligendienstleistenden in der Schule

Freiwillige, die einen Bundesfreiwilligendienst (BFD) oder einen Jugendfreiwilligendienst (JFD) absolvieren, können nach Maßgabe der die jeweiligen Freiwilligendienste regelnden Gesetze an Schulen eingesetzt werden. Es ist bei beiden Freiwilligendiensten grundsätzlich zwischen einem Einsatz von Freiwilligen an einer Schule als Einsatzstelle und dem Einsatz über einen außerschulischen Partner als Einsatzstelle zu unterscheiden. Mit Rücksicht auf die durch die jeweiligen Gesetze unterschiedlichen Einsatzmöglichkeiten regelt dieser Erlass den Einsatz von Freiwilligen für den BFD und den JFD gesondert.

2. Der Einsatz von Bundesfreiwilligendienstleistenden (BFD-Leistende)

a. BFD-Leistende in der Schule

BFD-Leistende können im Unterricht, außerhalb des Unterrichts und im Rahmen der Erbringung außerunterrichtlicher Angebote nach Maßgabe des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) in der Schule eingesetzt werden.

Schulen können Einsatzstellen zur Ableistung des Bundesfreiwilligendienstes sein. Im Rahmen von Kooperationen mit außerschulischen Partnern, die selbst Einsatzstellen sind, können BFD-Leistende auf Basis eines Kooperationsvertrages eingesetzt werden.

BFD-Leistende dürfen keine Angebote in eigener pädagogischer Verantwortung erbringen. Ihr Einsatz ist arbeitsmarktneutral zu gestalten.

b. Rechtsträgerschaft im Sinne des BFDG

Die Niedersächsische Landesschulbehörde (NLSchB) ist Rechtsträger der Schulen als Einsatzstellen i. S. d. BFDG.

c. Schule als Einsatzstelle im BFD und Übertragung von Aufgaben

Die NLSchB ermächtigt Schulen auf Antrag, sich beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) als Einsatzstelle im Sinne von § 6 BFDG anerkennen und einer anerkannten Zentralstelle i. S. d. § 7 Abs. 1 BFDG zuordnen zu lassen. Mit dem Antrag ist eine Einsatzbeschreibung zu erstellen, die von der NLSchB zu genehmigen ist. Sofern sich die Einsatzbeschreibung nicht ändert, muss diese Genehmigung nicht erneuert werden.

Wenn BFD-Leistende in einer Schule als Einsatzstelle eingesetzt werden, sind sie ausschließlich dort zu beschäftigen. Wenn eine Schule Einsatzstelle im BFD ist, wird sie im Rahmen der Vereinbarung zwischen dem Bund und der oder dem BFD-Leistenden (§ 6 Abs. 1 BFDG) als solche benannt. Die Schule soll zur Erfüllung ihrer gesetzlichen oder sich aus der Vereinbarung ergebenden Aufgaben einen außerschulischen Partner als Träger oder eine Zentralstelle beauftragen (§ 8 Abs. 2 BFDG). Ausnahmen sind im Einzelfall mit der NLSchB abzustimmen.

d. Einsatz im Rahmen einer Kooperation mit außerschulischen Partnern

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern können BFD-Leistende durch diese eingesetzt werden. In diesen Fällen stellt der außerschulische Part-

ner die Einsatzstelle und die Schule lediglich den Tätigkeitsort dar. An der Vereinbarung zwischen der oder dem Freiwilligen und dem außerschulischen Partner nach § 8 BFDG ist die Schule nicht beteiligt.

Die Schule schließt in diesen Fällen mit dem außerschulischen Partner einen Kooperationsvertrag. Im Rahmen solcher Kooperationen mit außerschulischen Partnern können BFD-Leistende auch stundenweise und an mehreren Schulen als Tätigkeitsorten eingesetzt werden.

e. Kosten und Förderung durch den Bund

Wenn eine Schule Einsatzstelle ist, hat sie gem. § 17 Abs. 3 BFDG Anspruch auf Erstattung des Aufwandes für das Taschengeld, die Sozialversicherungsbeiträge und die pädagogische Begleitung durch den Bund. Soweit gem. Nr. 2 Abs. 2 Satz 2 dieses Erlasses eine Aufgabenübertragung auf einen Träger oder eine Zentralstelle als Abrechnungsstelle erfolgt, tritt die Schule ihren Erstattungsanspruch an diesen oder diese ab. Der Träger bzw. die Zentralstelle kann von der Schule für die Übernahme der Verwaltungsaufgaben monatlich eine Kostenerstattung bis zu einer Höhe von 15 % des monatlich zu zahlenden Taschengeldes erhalten.

3. Der Einsatz von Freiwilligen im Rahmen eines Jugendfreiwilligendienstes (JFD)

a. JFD-Leistende in der Schule

JFD-Leistende können im Unterricht und im Rahmen der Erbringung außerunterrichtlicher Angebote nach Maßgabe des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG) in Schulen eingesetzt werden. Schulen können unmittelbare Einsatzstellen im Rahmen einer Vereinbarung i. S. v. § 11 Abs. 2 JFDG oder mittelbare Einsatzstellen im Rahmen einer Vereinbarung zwischen einer oder einem JFD-Leistenden und einem Träger i. S. v. § 11 Abs. 1 JFDG sein. Freiwillige können auch im Rahmen von Kooperationen mit außerschulischen Partnern eingesetzt werden.

b. Schule als unmittelbare Einsatzstelle im JFD und Übertragung von Aufgaben

Wenn eine Schule Einsatzstelle im JFD werden will, ist eine Einsatzbeschreibung zu erstellen, die von der NLSchB zu genehmigen ist. Sofern sich die Einsatzbeschreibung nicht ändert, muss diese Genehmigung nicht erneuert werden. Ein Einsatz ist sowohl im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres als auch im Rahmen eines Freiwilligen Ökologischen Jahres (FÖJ) möglich.

Schulen können nach Maßgabe dieses Erlasses selbst unmittelbare Einsatzstellen zur Ableistung des JFD sein, indem sie eine trilaterale Vereinbarung mit einem Träger und einer oder einem JFD-Leistenden gem. § 11 Abs. 2 JFDG schließen. Die der Schule als Einsatzstelle gem. § 11 Abs. 2 Satz 1 JFDG zukommenden Aufgaben sollen darin auf den Träger übertragen werden. Zusätzlich schließt die Schule mit dem Träger eine Vereinbarung gemäß § 5 Abs. 4 JFDG. Diese Vereinbarung legt fest, in welcher Weise Träger und Schule die Ziele des Freiwilligendienstes, insbesondere soziale Kompetenz, Persönlichkeitsbildung sowie die Förderung der Bildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Freiwilligen gemeinsam verfolgen. Wenn JFD-Leistende in einer Schule als unmittelbare Einsatzstelle eingesetzt werden, ist der Freiwilligendienst ausschließlich an dieser Schule zu absolvieren.

c. Einsatz im Rahmen einer Kooperation mit außerschulischen Partnern / Schule als mittelbare Einsatzstelle

JFD-Leistende können im Rahmen der Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern auf Basis von Kooperationsverträgen an Schulen eingesetzt werden. In diesen Fällen setzt entweder der außerschulische Partner als Träger JFD-Leistende an einer oder mehreren Einsatzstelle(n) ein oder der außerschulische Partner bildet selbst die Einsatzstelle, so dass die Schule lediglich einer von gegebenenfalls mehreren Tätigkeitsorten ist. Wenn eine Schule mittelbare Einsatzstelle ist oder der außerschulische Partner die Einsatzstelle bildet und die Schule im Rahmen eines Kooperationsvertrages lediglich den Tätigkeitsort darstellt, sind auch ein stundenweiser Einsatz von JFD-Leistenden sowie ein Einsatz an mehreren Schulen möglich.

aa) Schule als mittelbare Einsatzstelle

Schulen können mittelbare Einsatzstellen im Rahmen von bilateralen Vereinbarungen zwischen einer oder einem JFD-Leistenden und einem Träger gem. § 11 Abs. 1 JFDG sein. Die Schule wird in dieser Vereinbarung als Einsatzstelle bezeichnet, ohne selbst an der Vereinbarung beteiligt zu sein (mittelbare Einsatzstelle). Im Rahmen einer Vereinbarung nach § 11 Abs. 1 JFDG können keine anderen als die in § 1 Abs. 1 JFDG benannten Aufgaben übertragen werden. Der Einsatz der oder des JFD-Leistenden in der Schule erfolgt auf Basis eines Kooperationsvertrages mit dem Träger als außerschulischem Partner.

bb) Schule als Tätigkeitsort

Außerschulische Partner, die selbst Einsatzstelle i. S. d. JFDG sind, können JFD-Leistende im Ganztage oder außerhalb des Ganztages im Rahmen eines Kooperationsvertrages zur Erfüllung ihrer Pflichten einsetzen. Die Schule stellt dann lediglich den Tätigkeitsort dar. Der Schule erwachsen aus dem Rechtsverhältnis zwischen der oder dem Freiwilligen und dem Träger oder der Zentralstelle keine eigenen Rechte und Pflichten.

4. Mustervereinbarungen

Die folgenden Muster stehen auf der Homepage der NLSchB zum Download bereit.

- Antrag auf Anerkennung als Einsatzstelle im Bundesfreiwilligendienst (Vgl. Nr. 2 c. – Schule als Einsatzstelle im BFD)
- Mustervereinbarung JFD nach § 11 Abs. 2 JFDG (Vgl. Nr. 3 b. – Schule als unmittelbare Einsatzstelle im JFD)
- Mustervereinbarung JFD nach § 5 Abs. 4 JFDG (Vgl. Nr. 3 b. – Schule als unmittelbare Einsatzstelle im JFD)
- Mustervereinbarung FÖJ

5. Taschengeld

Soweit eine Schule selbst unmittelbare Einsatzstelle ist, ist den Freiwilligen ein Taschengeld in angemessener Höhe zu gewähren. Die Höhe des Taschengeldes entspricht gem. § 2 Nr. 4 Buchst. a BFDG bzw. § 2 Abs. 1 Nr. 3 JFDG maximal 6 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

6. Haftung

Die Haftung Freiwilligendienstleistender ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

7. Personalratsbeteiligung

Die Einrichtung von Plätzen für Freiwilligendienstleistende ist nach § 67 Abs. 1 Nr. 11 Niedersächsisches Personalvertretungsgesetz (NPersVG) mitbestimmungspflichtig; der dann folgende Einsatz der oder des Freiwilligen unterliegt der Mitbestimmung gem. § 65 Abs. 2 Nr. 1 NPersVG. Dies gilt sowohl für den Einsatz von BFD-Leistenden als auch für den Einsatz von JFD-Leistenden. Der Einsatz einer oder eines Freiwilligen über einen außerschulischen Partner unterliegt nicht der Mitbestimmung.

8. Schlussbestimmungen

Dieser RdErl. tritt am 1.8.2019 in Kraft und mit Ablauf des 31.12.2024 außer Kraft.

Orientierungsrahmen Schulqualität in Niedersachsen als Grundlage der Qualitätsentwicklung an allgemein bildenden Schulen

RdErl. d. MK v. 29.5.2019 – 31-81 821-1 – VORIS 22410 –

Bezug: RdErl. v. 16.7.2014 (SVBl. S. 442) – VORIS 22410 –

Der Bezugserrlass wird mit Wirkung vom 1.6.2019 wie folgt geändert:

In Nummer 4 wird das Datum „31.7.2019“ durch das Datum „31.7.2021“ ersetzt.

Einführung von Kerncurricula für die allgemein bildenden Schulen

hier: Kerncurriculum für die Grundschule: Islamische Religion

RdErl. d. MK v. 5.6.2019 – 36-82105/17 – VORIS 22410 –

In der Grundschule wird zum 1.8.2019 für die Schuljahrgänge 1-4 das Kerncurriculum für das Fach **Islamische Religion** verbindlich eingeführt.

Das Kerncurriculum legt den Rahmen für den Unterricht fest. Es wird einer regelmäßigen Evaluation unterzogen.

Das Kerncurriculum wird auf dem Niedersächsischen Bildungsserver veröffentlicht und kann als PDF-Datei heruntergeladen werden. Zusätzlich erhalten Schulen mit dem Unterricht Islamische Religion je ein Dienstexemplar. Ein weiterer Erwerb gedruckter Exemplare über das Niedersächsische Kultusministerium ist nicht möglich.

Dieser RdErl. tritt am 1.8.2019 in Kraft.

Neue Kurse im Programm des Niedersächsischen Landesinstituts für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ)

Neue Weiterbildung „Französisch im Sekundarbereich I“

Das Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) bietet ab dem 1. Halbjahr des Schuljahres 2019/20 eine berufsbegleitende Weiterbildung „Französisch im Sekundarbereich I“ an.

Zielsetzung der Maßnahme

Mit der Weiterbildung „Französisch“ erwerben Lehrkräfte über einen Zeitraum von zwei Jahren berufsbegleitend fachwissenschaftliche, fachdidaktische und fachpraktische Kompetenzen, um das Fach Französisch gemäß den curricularen Vorgaben schulstufen- und schulformspezifisch unterrichten zu können. Die Teilnehmenden erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Maßnahme und Erbringen aller geforderten Leistungsnachweise ein Zertifikat des Landes Niedersachsen.

Zielgruppe

Zielgruppe der Weiterbildung „Französisch“ sind Lehrkräfte im niedersächsischen Schuldienst (mit 1. Staatsexamen/Masterabschluss und erfolgreichem Abschluss des Vorbereitungsdienstes für ein Lehramt an Grund-, Haupt-, Realschulen, an Realschulen, an Haupt- und Realschulen und an Gymnasien). Es werden Französischkenntnisse mindestens auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens (www.europaeischer-referenzrahmen.de) vorausgesetzt. Zur Einschätzung des eigenen Sprachniveaus empfiehlt es sich, im Vorfeld einen Sprachtest abzulegen oder online einen Einstufungstest durchzuführen (z. B. unter <https://dialangweb.lancaster.ac.uk/>).

Es stehen insgesamt 25 Plätze zur Verfügung; Bewerbungen von Lehrkräften an Schulen in freier Trägerschaft können nur berücksichtigt werden, wenn genügend freie Plätze vorhanden sind.

Teilnahmebedingungen

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer müssen als Lehrkraft unbefristet im Sekundarbereich I an einer niedersächsischen Schule tätig sein. Die Teilnahme an der Weiterbildung ist grundsätzlich kostenfrei. Lediglich für die Exkursion nach Frankreich ist ein Eigenanteil in Höhe von 250 Euro zu leisten. Die Zulassung zur Weiterbildung verpflichtet zur Teilnahme an der gesamten Maßnahme.

Teilnehmende Lehrkräfte müssen im Rahmen ihrer Unterrichtsverpflichtung spätestens ab dem 2. Halbjahr 2019/20 im Fach Französisch (mindestens eine Lerngruppe) eingesetzt werden.

Dauer und Organisation der Maßnahme

Die Weiterbildung erstreckt sich in ihrem Gesamtumfang über zwei Jahre. Sie umfasst 224 Unterrichtsstunden, die

während der Unterrichtszeit stattfinden. Die Präsenztage werden in acht Modulblöcken mit jeweils drei oder vier Kurs-
tagen gebündelt.

Zwischen den Präsenzphasen vertiefen die teilnehmenden Lehrkräfte ihre zuvor erworbenen fachtheoretischen, fach-
praktischen, fachdidaktischen und sprachpraktischen Kom-
petenzen in der schulischen Praxis und bearbeiten die ihnen
gestellten Aufgaben schriftlich.

Termine

Die Präsenzveranstaltungen finden (voraussichtlich im
Raum Hannover) zu folgenden Terminen statt:

- Modul I: 23.-25.10.2019 (dreitägig)
- Modul II: 18.-21.2.2020 (viertägig)
- Modul III: 4.-6.5.2020 (dreitägig)
- Modul IV: 7.-10.9.2020 (viertägig)
- Modul V: 27.-30.10.2020 (viertägig; als Exkursion
nach Frankreich)
- Modul VI: 3.-5.2.2021 (dreitägig)
- Modul VII: 3.-6.5.2021 (viertägig)
- Modul VIII: 27.-29.9.2021 (dreitägig)

Abschluss

Die Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat des Landes
Niedersachsen ab, das die erarbeiteten Kompetenzen zum
Unterrichten im Fach Französisch nachweist. Voraussetzung
dafür ist, dass die Teilnehmenden regelmäßig mitgearbeitet,
die vorgeschriebenen Leistungsnachweise erbracht und die
Anwesenheitspflicht von mindestens 80 Prozent der Prä-
senzphasen erfüllt haben.

Organisation

Die Bewerbung zum Kurs ist mit dem „Bewerbungsbogen“
bis zum 31.08.2019 direkt (nicht auf dem Dienstweg) an
das NLQ, Abteilung 3, Fachbereich 32 zu senden (Bewer-
bungsbogen unter: http://nibis.de/weiterbildung-franzoesisch_11690). Unvollständig ausgefüllte Bewerbungsbögen
werden nicht berücksichtigt.

**Weitere Informationen zur Ausschreibung, Konzeption und
Anmeldung:** Andrea Rohoff, Tel.: 05121 1695-279, E-Mail:
andrea.rohoff@nlq.niedersachsen.de

Meldeschluss: 31.8.2019