



Vor-Ort-Maßnahmen zur Lehrkräftegewinnung

Praxisorientierter Handlungsleitfaden für
Schulleitungen der allgemein bildenden
Schulen in Niedersachsen



Niedersächsisches
Kultusministerium

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Die Maßnahmen im Einzelnen	3
2.1	Öffnung des Quereinstiegs, Eingruppierung	3
2.2	Freijahr und freiwilliges Arbeitszeitkonto	5
2.3	Genehmigung von Teilzeiterhöhungen	6
2.4	Hinausschieben des Ruhestandes unter Gewährung eines Zuschlags	6
2.5	Einstellung von pensionierten Lehrkräften	6
2.6	Einstellung von Studierenden	7
2.7	Personalgewinnungszuschlag	7
2.8	Umzugskostenvergütung	8
2.9	Zusätzliche Stunden gegen Vergütung für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiVD)	8
2.10	Frühzeitige Einstellung von LiVD, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben	9
2.11	Information über Anschlussmöglichkeiten bei auslaufenden, befristeten Verträgen	9
	Anlage: Exemplarische Fallbeispiele für den Quereinstieg	9

1. Einleitung

Eine auskömmliche Unterrichtsversorgung und die Sicherung des Pflichtunterrichts an allen Schulformen haben für das Niedersächsische Kultusministerium höchste Priorität. Gerade in besonders herausfordernden Zeiten – sei es die Bewältigung der Corona-Pandemie oder die Integration von geflüchteten Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine – ist dazu jede und jeder Einzelne gefragt. Jeder Kopf und jede Hand sind in Schule willkommen, unterstützend und hilfreich.

Um dieses Ziel zu erreichen, bringt das MK mit dem Aktionsprogramm Lehrkräftegewinnung sowohl kurz- und mittelfristige Maßnahmen als auch langfristige, strukturelle Veränderungen auf den Weg, die u. a. dazu dienen:

- ➔ die Vielfalt an Schulen zu stärken und Quereinsteigenden den Weg in den Schuldienst zu erleichtern,
- ➔ Studium und Vorbereitungsdienst in Niedersachsen attraktiver zu gestalten,
- ➔ bürokratische Hürden abzubauen und Verfahren zu verschlanken.

Um für mehr Transparenz und Handlungssicherheit bei den Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern in Schule zu sorgen, werden die Vor-Ort-Maßnahmen in dem vorliegenden Leitfaden praxisnah aufbereitet und zusammengefasst, die in Schule eigenverantwortlich initiiert und genutzt werden können. Somit wird ein Überblick über die verschiedenen Möglichkeiten zur dauerhaften und befristeten Beschäftigung von lehrendem Personal informiert. Damit können Bewerberinnen und Bewerber sowie bereits eingestellte Lehrkräfte optimal beraten werden.

Die Erteilung des Pflichtunterrichts bzw. die Versorgung des Grundbedarfs hat an allen Schulformen und Schulen **Vorrang vor allen anderen unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Angeboten**. Dies gilt nicht nur für die Gestaltung des Lehrkräfteeinsatzes zu Beginn des Schulhalbjahres, sondern auch für die täglichen Regelungen des Einsatzes der Lehrkräfte im Rahmen des Vertretungskonzeptes der Schule. Erforderlichenfalls ist auch klassen- und jahrgangsübergreifender Unterricht zu erteilen. Unvermeidbarer Ausfall darf keinesfalls einseitig zu Lasten einzelner Klassen oder Fächer erfolgen. Jede Schule hat unter Ausnutzung der zur Verfügung gestellten Ressourcen und der gewährten Handlungsspielräume ein geeignetes Vertretungskonzept zu entwickeln, um Unterrichtsausfall weitestgehend zu vermeiden. Im Bedarfsfall beraten die RLSB über Möglichkeiten der befristeten Einstellung weiteren Personals.

2. Die Maßnahmen im Einzelnen

2.1 Öffnung des Quereinstiegs, Eingruppierung

Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger tragen dazu bei, den derzeitigen Herausforderungen zu begegnen und bereichern aufgrund der Vielfalt ihrer unterschiedlichen Biographien und Perspektiven den Schulalltag.

Daher wird der Prozess der Einstellung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern beschleunigt und verbessert:

- ➔ Bewerberinnen und Bewerber für den Quereinstieg werden perspektivisch bereits in der ersten Auswahlrunde zugelassen. Die entsprechende Verfahrensweise wird zu gegebener Zeit an die Schulen kommuniziert.
- ➔ Es werden Vorratsprüfungen vorgenommen, so dass die Bewerbungsfähigkeit von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern im Vorfeld der Bewerbung festgestellt wird. Dies wird auf der EIS-Liste entsprechend ausgewiesen. Die Vorratsprüfung erfolgt priorisiert für das Lehramt an Haupt- und Realschulen für dringend benötigte Fächer an den Schulformen Haupt-, Real- und Oberschulen.
- ➔ Kontaktgespräche zwischen den (vorratsgeprüften) Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern und den schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten sorgen für umfassende Information der Bewerberinnen und Bewerber und ebnen deren Weg in die Schulen. In dem Gespräch werden auch Fragen der möglichen Eingruppierung und des Einstellungsverfahrens thematisiert. Das Vorstellungsgespräch im Zuge eines Ausschreibungs-, Bewerbungs- und Auswahlverfahrens wird durch dieses Kontaktgespräch nicht ersetzt, unabhängig davon, ob die konkrete Stelle als Schul- oder Bezirksstelle ausgeschrieben wird.

Die Voraussetzungen für die Zulassung zum Quereinstieg werden zum Einstellungsverfahren 22.08.2022 so verändert, dass mehr potentielle Bewerberinnen und Bewerber berücksichtigt werden können. Dazu stehen den Bewerberinnen und Bewerbern die RLSB beratend zur Verfügung:

- ➔ Personen, deren Bewerbungen bisher aufgrund von fehlenden Leistungspunkten nicht berücksichtigt werden konnten, können bis zu 20 Leistungspunkte pro Fach durch pädagogische Tätigkeiten und einschlägige Berufserfahrung ausgleichen.
- ➔ Personen, deren Bewerbungen bisher aufgrund von fehlenden Leistungspunkten nicht berücksichtigt werden konnten, können zusätzlich bis zu fünf Leistungspunkte pro Fach durch Beurteilung der Schulleiterin bzw. des Schulleiters mit Eignung- und Befähigungsaussage ausgleichen. Dazu werden konkrete Hinweise an die Schulen gehen.
- ➔ Personen ohne Bachelor- oder Masterabschluss wird ermöglicht, sich für befristete Einstellungen an Haupt-, Real- und Oberschulen sowie den Gesamtschulen im Sekundarbereich I zu bewerben, und zwar durch die Anerkennung von geeigneten Fachschulausbildungen und Meisterprüfungen als Äquivalent zum Bachelor (DQR 6).

Ebenfalls erhalten Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger perspektivisch die Möglichkeit, sich berufsbegleitend weiter zu qualifizieren.

In den vergangenen Jahren abgelehnte Bewerberinnen und Bewerber, die nach den geänderten Bedingungen eingestellt werden könnten, werden erneut kontaktiert, um ihnen ein

Einstellungsangebot zu unterbreiten. Dafür werden die Schulleitungen um Unterstützung gebeten, sofern ihnen ein solcher Fall bekannt ist und sie über entsprechende Kontaktdaten verfügen.

Die Eingruppierung von tarifbeschäftigten Lehrkräften richtet sich nach dem TV EntgO-L und der Anlage zum TV-EntgO-L. Bei Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern handelt es sich um Lehrkräfte, die in Niedersachsen die fachlichen und pädagogischen Voraussetzungen für die Übernahme in das Beamtenverhältnis nicht erfüllen, aber in der Tätigkeit von Lehrkräften mit einem abgeschlossenen Lehramtsstudium an einer wissenschaftlichen Hochschule und einem abgeschlossenen Vorbereitungsdienst beschäftigt werden. Die Eingruppierung der Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger erfolgt in den RLSB.

Der in der **Anlage** beigefügten Übersicht werden exemplarisch einige Eingruppierungsbeispiele dargestellt. Bitte beachten Sie, dass eine Eingruppierung bzw. Einstufung jeweils einer **konkreten Einzelfallprüfung** bedarf und daher auch von den genannten Beispielen abweichen kann.

2.2 Freijahr und freiwilliges Arbeitszeitkonto

Auch die Bewilligung eines Freijahres oder eines freiwilligen Arbeitszeitkontos kann dazu beitragen, die Unterrichtsversorgung zu verbessern. Gem. § 6 Abs. 2 S. 1 Nds. ArbZVO-Schule kann das zuständige RLSB auf Antrag einer Lehrkraft bewilligen, über die Unterrichtsverpflichtung nach § 4 Abs. 1 Nds. ArbZVO-Schule (maßgebliche Regelstundenzahl einer Lehrkraft abzüglich ggf. gewährter Anrechnungsstunden) hinaus für mindestens ein Schuljahr und längstens 15 Schuljahre wöchentlich mindestens eine weitere zusätzliche Unterrichtsstunde zu erteilen (freiwilliges Arbeitszeitkonto). Die zusätzliche Unterrichtserteilung darf nicht mehr als drei Unterrichtsstunden über die Regelstundenzahl hinausgehen und den Höchstumfang von 29 wöchentlich zu erteilenden Unterrichtsstunden nicht überschreiten. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die zusätzlichen Unterrichtsstunden vor dem Eintritt in den Ruhestand wieder abzubauen sind.

Auch die Bewilligung eines Freijahres (§ 6 Abs. 1 Nds. ArbZVO-Schule i.V.m. § 8 a Abs. 1 Nds. ArbZVO) kann für Lehrkräfte interessant sein. Dabei ist Folgendes zu beachten:

Von der Regelung darf frühestens nach zehn Jahren Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst Gebrauch gemacht werden. Wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen, kann die nach dem NBG zulässige Teilzeitbeschäftigung auf Antrag auch in der Weise bewilligt werden, dass während des einen Teils des Bewilligungszeitraums die Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit (§ 60 Abs. 1 NBG) erhöht und diese Arbeitszeiterhöhung während des anderen Teils des Bewilligungszeitraums durch eine ununterbrochene volle Freistellung vom Dienst ausgeglichen wird. Der gesamte Bewilligungszeitraum muss mindestens ein Jahr und darf höchstens sieben Jahre betragen; er muss spätestens mit Vollendung des 59. Lebensjahres enden. Die volle Freistellung vom Dienst innerhalb dieses Zeitraums muss mindestens sechs und darf höchstens zwölf Monate betragen; sie darf frühestens in der Mitte des Bewilligungszeitraums beginnen.

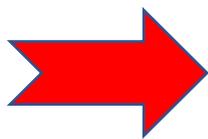
Die RLSB beraten die Schulleitungen und Lehrkräfte proaktiv entsprechend über die Möglichkeiten eines Freijahres sowie eines freiwilligen Arbeitszeitkontos.

2.3 Genehmigung von Teilzeiterhöhungen

Über die Erhöhung von Teilzeitanträgen können Unterrichtsausfälle an der Einzelschule bedarfsgerecht aufgefangen werden. Auch wenn Teilzeitanträge zur besseren Planbarkeit grundsätzlich rechtzeitig zum Stichtag 31.01. und 31.07. für das darauffolgende Schul(halb-)jahr gestellt werden sollten, so kann dies bei entsprechend kurzfristig auftretendem Bedarf auch innerhalb eines Schul(halb-)jahres im Rahmen der verfügbaren Ressourcen geschehen. Schulleitungen können Teilzeitlehrkräfte aktiv ansprechen. Das Verfahren hierfür ist innerhalb eines Kontingents flexibilisiert worden. Entsprechende Anträge sind mit dem üblichen Antragsformular auf dem Dienstweg mit Stellungnahme der Schulleitung zu stellen.

2.4 Hinausschieben des Ruhestandes unter Gewährung eines Zuschlags

Die Gewährung eines Zuschlags kommt bei Hinausschieben des Ruhestands nach § 36 Abs. 2 NBG in Betracht und setzt daher voraus, dass dienstliche Gründe die Fortführung der Dienstgeschäfte durch eine bestimmte Beamtin oder einen bestimmten Beamten erfordern. Zu diesen dienstlichen Gründen kann die Sicherstellung der Unterrichtsversorgung gezählt werden. Die Initiative für das Hinausschieben muss dabei vom Dienstherrn, d.h. von dem jeweils zuständigen RLSB, ausgehen. Dafür werden entsprechende Hinweise seitens der Schulleitung an die schulfachlichen Dezernentinnen und Dezernenten erbeten. Hierzu werden die RLSB proaktiv auf die Schulleitungen (bspw. im Rahmen von Dienstbesprechungen) zugehen.



In der aktuellen Lage und aufgrund der großen Herausforderungen sind die Routinen und das pädagogische Geschick insbesondere von erfahrenen Lehrkräften sehr wertvoll. Die RLSB bzw. die Schulleitungen informieren bei Bedarf über die Rahmenbedingungen einer Verlängerung und der ggf. möglichen

Inanspruchnahme eines etwaigen Besoldungszuschlages nach § 55 NBesG. Für die Dauer des Hinausschiebens wird – ab Erreichen der Altersgrenze - ein Zuschlag in Höhe von 8 Prozent des Grundgehalts gewährt.

2.5 Einstellung von pensionierten Lehrkräften

Aufgrund ihres umfangreichen Erfahrungsschatzes können Pensionäre Schulen in den derzeitigen Herausforderungen wertvoll unterstützen. Daher wird ihre Einstellung erleichtert und beschleunigt. Ein Führungszeugnis muss nicht erneut vorgelegt werden, wenn die Einstellung unmittelbar nach Eintritt in den Ruhestand erfolgt. Von einer unmittelbaren Einstellung kann ausgegangen werden, wenn die Einstellung mit oder kurz nach Beginn des auf den Ruhestandseintritt folgenden Schulhalbjahres erfolgt. Um Lehrkräfte kurz vor der Pensionierung für eine weitere Tätigkeit im Schuldienst zu gewinnen und das Einstellungsverfahren zu beschleunigen, sollten die Schulleitungen proaktiv Lehrkräfte direkt ansprechen und über die Möglichkeit einer weiteren Tätigkeit in der Schule informieren. Insbesondere sollten Schulleitungen interessierte, kurz vor der Pension stehende Lehrkräfte informieren, dass sie sich bereits bei <https://www.eis-online.niedersachsen.de/> eintragen können. Weitere Vereinfachungen des Einstellungsverfahrens sind in Vorbereitung.

Bei der Einstellung von Pensionären handelt es sich um eine befristete Personalmaßnahme nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund sind gem. § 30 Abs. 3 TV-L **mindestens** für einen Zeitraum von 6 Monaten abzuschließen.

2.6 Einstellung von Studierenden

Studierende, die sich in einem lehramtsbezogenen Masterstudium befinden, können sich für eine Unterrichtstätigkeit während der Studienzeit im EIS-Portal bewerben (<https://www.eis-online.niedersachsen.de/>). Dadurch können sie zusätzlich zu den im Studium – entsprechend der Verordnung über Masterabschlüsse für Lehrämter in Niedersachsen – verpflichtend festgelegten Praxiselementen, weitere wichtige Erfahrungen in dem zukünftigen Beruf erlangen, die Arbeit in Schule unterstützen und dabei gleichzeitig einen Hinzuverdienst erhalten. Voraussetzung ist der Nachweis des Bachelorabschlusses (polyvalenter Mehrfachbachelor mit Lehramtsoption).

Die Einstellungen erfolgen befristet als Tarifbeschäftigte in Teilzeitbeschäftigung entweder sachgrundlos für mindestens sechs Monate mit einer Verlängerungsoption des Vertrages bis zu einer Dauer von zwei Jahren oder mit Sachgrund (z. B. als Vertretung für eine ausgefallene Lehrkraft, § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 TzBfG oder beispielsweise bei Bedarfen im Zusammenhang mit Krisensituationen) mit einer entsprechenden Dauer entsprechend der Bedarfslage der Schule. Die Befristungsmöglichkeit wird im Einzelfall durch das RLSB geprüft. Die Unterrichtstätigkeit kann als Nebentätigkeit zum Studium, das als „Haupttätigkeit“ gewertet wird, ausgeübt werden. Die Eingruppierung erfolgt nach den persönlichen Voraussetzungen und der Einstellungsmöglichkeit gemäß Tarifvertrag über die Eingruppierung und die Entgeltordnung für die Lehrkräfte der Länder (TV EntgO-L), i. d. R. in die Entgeltgruppe 10 oder 11 TV-L.

Studierende, die noch keinen Bachelor- bzw. Masterabschluss vorweisen können, haben die Möglichkeit, sich als pädagogische Mitarbeiterin oder pädagogischer Mitarbeiter unter <https://www.eis-online-nilep.niedersachsen.de> zu bewerben.

Interessentinnen und Interessenten sollten ihre jeweiligen Bewerbungsunterlagen aktuell halten und etwaige Vortätigkeiten an anderer Stelle nachweisen können. Im eigenen Interesse auch für eine spätere Tätigkeit im Schuldienst sollten sie bereits jetzt ihren Masernimpfschutz überprüfen oder überprüfen lassen.

2.7 Personalgewinnungszuschlag

Für verbliebene unbesetzte Stellen ab der zweiten Auswahlrunde wird im Rahmen des Einstellungsverfahrens zum 22.08.2022 bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein

Personalgewinnungszuschlag (PGZ) nach § 54 NBesG bzw. eine Zulage nach § 16 Abs. 5 TV-L gezahlt. Dies gilt für alle Lehrämter.

2.8 Umzugskostenvergütung

Schulleitungen können Bewerberinnen und Bewerber darauf hinweisen, dass nach § 85 Abs. 1 Satz 6 Nr. 1 NBG im Rahmen von Einstellungen Umzugskostenvergütung zugesagt werden kann, sofern an der Einstellung ein besonderes dienstliches Interesse besteht. Für tarifbeschäftigte Lehrkräfte gelten die genannten Regelungen gemäß § 23 Abs. 4 TV-L entsprechend.

➔ Weiter ist erforderlich, dass die jeweilige Bewerberin bzw. der jeweilige Bewerber die entsprechende Lehrbefähigung hat und die Entfernung der neuen Dienststätte zur bisherigen Wohnung auf der kürzesten üblicherweise benutzbaren Strecke mindestens 30 km beträgt.

2.9 Zusätzliche Stunden gegen Vergütung für Lehrkräfte im Vorbereitungsdienst (LiVD)

LiVD für das Lehramt an Grundschulen, das Lehramt an Haupt- und Realschulen, das Lehramt für Sonderpädagogik sowie das Lehramt an Gymnasien können im Rahmen von Nebentätigkeit neben ihrem Ausbildungsunterricht bis zu sechs Stunden, in Ausnahmefällen bis zu acht Stunden zusätzlichen Unterricht erteilen, sofern Ausbildungsbelange dem nicht entgegenstehen.

Die LiVD erhalten für ihre zusätzliche Unterrichtstätigkeit befristete Arbeitsverträge nach dem TzBfG unter Berücksichtigung der Regelungen für befristete Arbeitsverträge im TV-L. Die Eingruppierung richtet sich nach der Entgeltordnung für Lehrkräfte (Anlage zum TV EngO-L).

Die befristeten Arbeitsverträge sind von den Schulen abzuschließen.

Darüber hinaus besteht für LiVD auf Antrag die Möglichkeit, dass sie bis zur Regelstundenzahl der Lehrkräfte in dem von ihnen angestrebten Lehramt selbstständigen Unterricht erteilen, wenn sie die Staatsprüfung erfolgreich bestanden haben und im Rahmen des Bewerbungsverfahrens um eine Einstellung in den Schuldienst erfolgreich auf eine Stelle ausgewählt wurden. Sofern Ausbildungsbelange nicht entgegenstehen und Bedarf an der aufnehmenden Schule besteht, werden von den RLSB Unterrichtsaufträge verfügt. Das Ausbildungsverhältnis besteht bis zum Abschluss des 18-monatigen Vorbereitungsdienstes weiter.

Die LiVD erhalten eine Unterrichtsvergütung in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen dem jeweiligen Anwärtergrundbetrag und dem Grundgehalt des Einstiegsamts, in das die LiVD nach Ende des Vorbereitungsdienstes unmittelbar eintritt. Unterschreitet der Umfang der selbstständigen Unterrichtserteilung die Regelstundenzahl, wird die Unterrichtsvergütung im gleichen Verhältnis zur Regelstundenzahl des angestrebten Lehramts gekürzt. Unterlagen stehen auf der Homepage der RLSB zur Verfügung.

2.10 Frühzeitige Einstellung von LiVD, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben

Das Einstellungsverfahren ist im Hinblick auf die Einstellung von LiVD, die Ihre Ausbildung abgeschlossen haben, flexibilisiert. So können LiVD am Bewerbungsverfahren bereits vor dem Ende des Vorbereitungsdienstes teilnehmen. Sie werden nach dem Einstellungstermin unmittelbar kontinuierlich nach Ende ihres Vorbereitungsdienstes eingestellt. Damit werden zeitliche Verzögerungen, z.B. durch Krankheit, berücksichtigt.

2.11 Information über Anschlussmöglichkeiten bei auslaufenden, befristeten Verträgen

Bei befristeten Verträgen ist zu unterscheiden, ob es sich um ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund gem. § 14 Abs.2 TzBfG oder ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund gem. § 14 Abs.1 TzBfG handelt.

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund kann für einen Zeitraum von höchstens zwei Jahren abgeschlossen werden. Innerhalb dieser zwei Jahre sind drei Verlängerungen des Arbeitsvertrages möglich. Zu beachten ist, dass eine Verlängerung innerhalb der zwei Jahre immer im direkten Anschluss an den vorherigen Arbeitsvertrag erfolgen muss. Nach dem Ablauf der zwei Jahre ist kein Arbeitsverhältnis ohne Sachgrund mehr möglich. Dann können nur noch unbefristete Arbeitsverträge oder befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund abgeschlossen werden.

Endet ein befristetes Arbeitsverhältnis mit Sachgrund, dann kann eine Anschlussbeschäftigung nur durch den Abschluss eines weiteren befristeten Arbeitsvertrags mit Sachgrund oder eines unbefristeten Arbeitsvertrags erfolgen.

Schulleitungen und die RLSB beraten die entsprechenden Personengruppen im Hinblick auf diese Vorgaben proaktiv, um eine weitere Beschäftigung zu ermöglichen.

Anlage: Exemplarische Fallbeispiele für den Quereinstieg

In folgender Übersicht werden exemplarisch einige Eingruppierungsbeispiele dargestellt. Bitte beachten Sie, dass eine Eingruppierung bzw. Einstufung jeweils einer **konkreten Einzelfallprüfung** bedarf und daher auch von den genannten Beispielen abweichen kann.

➡ **Beispiel 1:** Frau P. ist 46 Jahre alt. Sie hat den Magister Geographie an einer deutschen Universität abgeschlossen. Sie unterrichtet an einer OBS das Fach Erdkunde im Sekundarbereich I. Sie ist in der Entgeltgruppe 10 eingruppiert und verdient unter Anrechnung von Vorzeiten als Vertretungslehrkraft Euro 3.427,65. Aufgrund der Anerkennung nur eines Faches ist eine Verbeamtung nicht möglich.

➡ **Beispiel 2:** Herr H. ist 55 Jahre alt. Er hat die Magisterprüfung an der Kulturwissenschaftlichen Fakultät und Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät einer deutschen Universität 1995 bestanden. Er ist jetzt befristet angestellt an einer Grundschule mit dem Unterrichtsfach Deutsch und für unbefristete Stellen bewerbungsfähig. Aufgrund der Überschreitung

der Höchstaltersgrenze ist eine Verbeamtung nicht möglich. Er verdient derzeit 3.930,82 € (Stufe 3 unter Anrechnung der einschlägigen Berufserfahrung bei einem anderen Bundesland).

➔ **Beispiel 3:** Frau K. ist 52 Jahre alt und hat den Diplomstudiengang Biologie an einer deutschen Universität im Jahr 1998 abgeschlossen. Die beiden Fächer Biologie und Chemie für das Lehramt an Gymnasien konnten zugeordnet werden; sie verdient derzeit 3930,82 Brutto (Stufe 2 EG 12 unter Anrechnung von Vorzeiten als Lehrkraft). Sie kann aufgrund der Überschreitung der Höchstaltersgrenze nicht verbeamtet werden. Eine Höhergruppierung nach EG 13 aufgrund der Erlangung der Laubahnbefähigung ist möglich.

➔ **Beispiel 4:** Herr S. ist 53 Jahre alt und hat im Jahr 1998 das Diplom für Informatik an einer internationalen Universität erworben. Das Unterrichtsfach Informatik für das Lehramt an Gymnasien konnte zugeordnet werden. Er ist derzeit befristet eingestellt und verdient nach EG 12, Stufe 4 (unter Anrechnung von förderlichen Zeiten) Euro 4960,05 Brutto. Eine Verbeamtung ist nicht möglich, da die Höchstaltersgrenze für die Übernahme ins Beamtenverhältnis bereits überschritten ist.

➔ **Beispiel 5:** Frau C. ist 36 Jahre alt und hat das Masterstudium Deutsch, mit Nebenfach Englisch, an einer deutschen Universität im Jahr 2012 abgeschlossen. Sie wurde mit EG 12 Stufe 1 eingestellt und verdient Euro 3672,04 Brutto. Sie ist derzeit befristet mit den Fächern Deutsch/ Englisch an einer KGS angestellt. Nach Erfüllung der Voraussetzungen des § 8 NLVO-Bildung ist eine Verbeamtung möglich.

➔ **Beispiel 6:** Herr W. ist 46 Jahre alt und hat den Master of Science für Informatik im Jahre 2012 an einer deutschen Universität erworben, nachdem er den Bachelor in Frankreich absolviert hat. Es konnten ihm die Unterrichtsfächer Mathematik und Informatik für das Lehramt an Gymnasien zugeordnet werden. Er verdient derzeit nach EG 12, Stufe 1, Euro 3672,04. Er ist derzeit befristet eingestellt, er ist für unbefristete Stellen bewerbungsfähig und kann allerdings nicht verbeamtet werden, da das Höchstalter bereits überschritten ist.