

Ende der Beschäftigung

Kontakt

Regierungspräsidium Stuttgart

Referat 72

Regierungspräsidium Karlsruhe

Referat 71

Referat 72

Regierungspräsidium Freiburg

Referat 72

Regierungspräsidium Tübingen

Referat 72

Stellenwirksame Änderungswünsche?

Auf STEWI können Sie Ihre stellenwirksamen Änderungswünsche eingeben.

Informationen zum Ruhestand

Ruhestand auf Antrag

Auf Antrag können Beamte mit Ablauf des 63. Lebensjahres vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, § 40 Landesbeamtengesetz (LBG). Aus schulorganisatorischen Gründen kann die Zurruesetzung von Lehrkräften grundsätzlich erst zum Schuljahresende, also zum 1. August nach Vollendung des 63. Lebensjahres erfolgen. Lehrkräfte, die in den Sommerferien die gesetzliche Antragsaltersgrenze erreichen, können jedoch auf Antrag noch in den Sommerferien tagesgenau in den Ruhestand treten.

Bei einer vorzeitigen Zurruesetzung mindern sich die Versorgungsbezüge grundsätzlich für jeden Monat vor dem gesetzlichen Zurruesetzungstermin um 0,3 %.

Schwerbehinderte Lehrkräfte können auf Antrag nach Vollendung des 62. Lebensjahres in jedem der darauffolgenden Jahre zum Ende des Schulhalbjahres, also zum 1. Februar oder zum 1. August in den Ruhestand versetzt werden. Für die Geburtsjahrgänge 1952-1968 gelten jedoch Übergangsregelungen:

- Bis zum 16. November 1950 geborene Schwerbehinderte können auf Antrag mit Vollendung des 60. Lebensjahres abschlagsfrei in den Ruhestand treten, wenn sie seit 16.11.2000 schwer behindert sind und vor dem 1.1.2001 im Landesdienst standen.
- Vor dem 1. Januar 1952 geborene Schwerbehinderte können mit Vollendung des 60. Lebensjahres auf Antrag in den

Ruhestand treten. Der Versorgungsabschlag (0,3 % pro Monat) wird bis zur Vollendung des 63. Lebensjahrs berechnet.

- Bei nach dem 31. Dezember 1951 und vor dem 1. Januar 1969 geborenen Schwerbehinderten wird die Antragsaltersgrenze der Jahrgänge 1952-1963 um jeweils einen Monat, ab Jahrgang 1964 um jeweils zwei Monate angehoben; der Abschlag (0,3 % pro Monat) wird individuell berechnet.
- Nach dem 31. Dezember 1968 geborene Schwerbehinderte können auf Antrag nach Vollendung des 62. Lebensjahres in den Ruhestand treten. Beim Ausscheiden mit 62 beträgt der Abschlag 10,8 %.

Für den Antrag auf vorzeitigen Ruhestand sieht das Verfahren STEWI eine Online-Antragstellung vor. Der Antrag für das kommende Schuljahr ist in der Regel bis zum ersten Unterrichtstag nach den Weihnachtsferien bei der jeweiligen Stammschule zu beantragen.

Dokumente und Links

Antragstellung auf STEWI

[Verlinkung zu diesem Akkordeon-Element kopieren](#)

Ruhestand kraft Gesetzes

Gemäß § 36 Abs. 2 LBG erreichen Lehrerinnen und Lehrer an öffentlichen Schulen außer an Hochschulen die Altersgrenze mit dem Ende des Schuljahres, in dem sie das 66. Lebensjahr vollenden. Allerdings ist für die Geburtsjahrgänge 1948 bis 1964 die Übergangsregelung in Artikel 62 § 3 Abs. 3 DRG zu beachten. Hierbei wird die Altersgrenze stufenweise von der Vollendung des 64. Lebensjahres bis zur Vollendung des 66. Lebensjahres angehoben.

Eintritt in den Ruhestand von Lehrerinnen und Lehrern gemäß der Übergangsregelung (pdf, 274 KB)

Diese Altersgrenze kann jedoch hinausgeschoben werden. Gemäß § 39 LBG i. V. m. § 3 Abs. 1 DRG gilt zur Hinausschiebung der Altersgrenzen Folgendes:

- Beamte, die vor dem 01.01.1953 geboren sind und ihr 68. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und auch während des Zeitraums der begehrten Hinausschiebung nicht vollenden werden, werden auf ihren (fristgerechten) Antrag grundsätzlich über die Altersgrenze hinaus beschäftigt, es sei denn, der Hinausschiebung der Altersgrenze stehen dienstliche Interessen entgegen.
- Beamte, die am 01.01.1953 oder später geboren sind, sowie Beamte, die ihr 68. Lebensjahr bereits vollendet haben oder während des Zeitraumes der begehrten Hinausschiebung vollenden werden, können über die Altersgrenze hinaus nur dann beschäftigt werden, wenn dies im dienstlichen Interesse liegt.
- Beamte, die das 70. Lebensjahr vollendet haben oder während des begehrten Zeitraums der Hinausschiebung vollenden werden, können nicht über diese Altersgrenze hinaus beschäftigt werden.

[Verlinkung zu diesem Akkordeon-Element kopieren](#)

Ruhestand aufgrund von Dienstunfähigkeit

Wann liegt Dienstunfähigkeit vor?

Beamtinnen und Beamte auf Lebenszeit sind in den Ruhestand zu versetzen, wenn sie wegen ihres körperlichen Zustandes oder aus gesundheitlichen Gründen zur Erfüllung ihrer Dienstpflichten dauernd unfähig sind (§ 26 Abs.1 S.1 BeamtStG). Als dienstunfähig kann auch angesehen werden, wer infolge Erkrankung innerhalb eines Zeitraums von 6 Monaten mehr als 3 Monate keinen Dienst getan hat und keine Aussicht besteht, dass innerhalb einer Frist von weiteren 6 Monaten die Dienstfähigkeit wieder voll hergestellt ist (§ 26 Abs.1 S.2 BeamtStG, § 43 Abs.1 LBG).

Die Ursachen der dauernden Dienstunfähigkeit sind nicht beschränkt auf das Vorliegen körperlicher oder psychischer Erkrankungen oder den Folgen von Verletzungen. Dienstunfähigkeit kann auch vorliegen, wenn der Beamte wegen seiner geistig-seelischen Konstitution nicht mehr imstande ist, seiner Pflicht zur harmonischen Zusammenarbeit mit den übrigen Bediensteten, seinen Vorgesetzten oder – im Falle eines Lehrers oder Schulleiters – mit Schülern und Eltern zu genügen. Auch ein Nachlassen nervlicher oder seelischer Belastbarkeit, eine Minderung der geistigen Beweglichkeit, ein persönlichkeitsbedingter Mangel an Willenskraft, Selbstbeherrschung oder Einsichtsfähigkeit können im Einzelfall Dienstunfähigkeit auslösen. Nachträglich festgestellte mangelnde Begabung für den erwählten Beruf, allgemeine fachliche oder charakterliche Mängel, unzureichende Leistungen oder Nachlässigkeit oder Gleichgültigkeit bei der Amtsführung begründen keine Dienstunfähigkeit.

Wie ist das Verfahren?

Das Verfahren zur Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit kann auf Antrag

- a) der Beamtin/des Beamten oder
- b) von Amts wegen eingeleitet werden.

Der Antrag ist bei der personalverwaltenden Dienststelle – das ist bei Lehrkräften das jeweilige Regierungspräsidium – zu stellen. Ärztliche Atteste, Entlassberichte von Kliniken, Gutachten und Bescheinigungen etc. zum Nachweis der Dienstunfähigkeit sind beizufügen. Zur abschließenden Beurteilung einer dauerhaften Dienstunfähigkeit wird in der Regel zusätzlich ein amtsärztliches Gutachten eingeholt.

Liegen im Übrigen (z.B. an der zuständigen Schule) Anhaltspunkte für eine andauernde Dienstunfähigkeit vor, veranlasst die personalverwaltende Stelle ohne weiteres Zutun der Lehrkraft von Amts wegen eine amtsärztliche Überprüfung. Den Untersuchungsauftrag an das zuständige Gesundheitsamt erhält die Lehrkraft nachrichtlich. In bestimmten Situationen ist der Dienstherr ausnahmsweise befugt, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob eine Lehrkraft z.B. wegen einer Persönlichkeitsstörung mit Blick auf die Erfüllung ihrer amtsgemäßen Dienstgeschäfte (Unterrichtstätigkeit) so erheblich und dauerhaft vom Normalbild eines Lehrers an einer öffentlichen Schule abweicht, dass sie zu einer ausreichenden Erfüllung ihrer Dienstaufgaben auf Dauer nicht mehr in der Lage ist.

Bei festgestellter Dienstunfähigkeit wird der Beamtin/dem Beamten schriftlich unter Angabe der hierfür maßgeblichen Gründe mitgeteilt, dass die Versetzung in den Ruhestand beabsichtigt ist. Die Beamtin/der Beamte kann innerhalb eines Monats Einwendungen hiergegen erheben.

Bezüge

Im Falle der Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit erhält die Beamtin/der Beamte Versorgungsbezüge. Vor Erreichung der gesetzlichen Altersgrenze werden diese durch Versorgungsabschläge gemindert, und zwar mit 0,3% pro Monat. Ab dem 01.01.2029 ist die abschlagsfreie Altersgrenze bei Dienstunfähigkeit die Vollendung des 65. Lebensjahres. Bis zu diesem Termin gilt die Vollendung des 63. Lebensjahres plus X Monate, abhängig vom Jahr der Zuruhesetzung (zum /oder nach dem 01.01.2014: 63 Jahre + 3 Monate; zum/oder 01.01.2015 63 Jahre + 4 Monate.....). Maximal beträgt der Abschlag 10,8%.

Tarifbeschäftigte

Besteht bei einer längerfristigen Erkrankung der tarifbeschäftigten Lehrkraft (nach einer Zeit von 39 Wochen oder mehr) Anlass zu der Annahme, dass die Lehrkraft dauerhaft nicht in der Lage sein wird, ihre Arbeit in vollem Umfang wieder aufzunehmen und wurde noch kein Rentenantrag gestellt, wird ein amtsärztliches Gutachten eingeholt. Kommt dieses Gutachten zum Ergebnis einer ganzen oder teilweisen dauerhaften Erwerbsunfähigkeit, endet in diesem Falle das Arbeitsverhältnis kraft Tarifvertrags.

Anderweitige Verwendung

Ist ein Lehrer dienstunfähig, so ist zunächst vor einer Zuruhesetzung wegen Dienstunfähigkeit zu prüfen, ob eine anderweitige Verwendung möglich ist, z.B. im Bereich der Verwaltung. Dem Verbleiben im Dienst in vollem Umfang ist der Vorrang einzuräumen vor einer Weiterverwendung in begrenzter Dienstfähigkeit, § 26 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Die Möglichkeiten einer anderweitigen Verwendung sind in § 26 Abs. 2 und 3 BeamStG beschrieben, § 26 BeamStG.

Verfahren

Im Rahmen eines Zuruhesetzungsverfahrens wegen Dienstunfähigkeit veranlasst das Regierungspräsidium eine amtsärztliche Untersuchung. Das Regierungspräsidium entscheidet auf der Grundlage des amtsärztlichen Gutachtens über die Zuruhesetzung, anderweitige Verwendung oder über die begrenzte Dienstfähigkeit. Kommt der Amtsarzt zu dem Ergebnis, dass Dienstunfähigkeit vorliegt, eine anderweitige Verwendung jedoch in Betracht kommt, so enthält das Gutachten auch Ausführungen, welche Tätigkeiten mit welchen Einschränkungen noch möglich sind. Das Regierungspräsidium prüft auf dieser Grundlage die Möglichkeit einer anderweitigen Verwendung von Amts wegen. Eine anderweitige Verwendung setzt voraus, dass eine freie Haushaltsstelle vorhanden ist oder in absehbarer Zeit frei wird. Die Suche erstreckt sich auf den gesamten Bereich des Dienstherrn, wobei sich aus Fürsorgegesichtspunkten eine räumliche Begrenzung ergibt.

Nach § 26 BeamStG ist die Übertragung einer gleichwertigen aber auch einer geringerwertigen Tätigkeit unter Beibehaltung der bisherigen Bezüge möglich. In Betracht kommt insbesondere ein Einsatz im Bereich der Verwaltung. Im Falle einer anderweitigen Verwendung richtet sich die wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr nach dem Deputat sondern nach der Arbeitszeit in der Landesverwaltung. Bei einer Vollbeschäftigung sind dies 41 Stunden pro Woche. Der Urlaubsanspruch wird nicht mehr über die Schulferien abgegolten. Der Urlaubsanspruch beträgt je nach Lebensalter höchstens 30 Urlaubstage (zuzüglich zusätzlicher Urlaubstage bei Schwerbehinderung/Gleichstellung).

Ende Arbeitnehmerverhältnis TVL

Das auf einem Tarifvertrag beruhende Arbeitsverhältnis kann aus verschiedenen Gründen beendet werden. Die wichtigsten sind:

Auflösungsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis kann ohne Kündigung jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen durch einen Auflösungsvertrag beendet werden, § 33 Abs. 1 Buchstabe b) TV-L.

Befristung

Ein kalendermäßig befristetes Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich durch bloßen Ablauf der Zeit, für die es eingegangen ist, § 15 Abs. 1 TzBfG. Bei einem zweckbefristeten Vertrag (z.B. zur Vertretung während Erkrankung) kann bereits das vorzeitige Erreichendes Zwecks zur Beendigung führen, § 15 Abs. 2 TzBfG.

Kündigung

Die Kündigung ist eine einseitige Erklärung des Arbeitgebers oder Arbeitnehmers, dass das Arbeitsverhältnis für die Zukunft aufgehoben werden soll. Unterschieden wird zwischen der ordentlichen Kündigung, die an die Einhaltung bestimmter Fristen gebunden ist, und der außerordentlichen, fristlosen Kündigung. Nach § 623 BGB bedarf jede Kündigung zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitnehmer ist ohne Vorliegen eines Grundes möglich, allerdings sind die einschlägigen Kündigungsfristen einzuhalten. Der Arbeitgeber ist ebenfalls an die Kündigungsfristen gebunden, allerdings kann er nur ordentlich kündigen, wenn ein Kündigungsgrund vorliegt. Bei einer außerordentlichen Kündigung wird die jeweils maßgebliche Kündigungsfrist nicht oder nicht vollständig eingehalten. Voraussetzung ist, dass ein wichtiger Grund für die Kündigung vorliegt. Ein wichtiger Grund liegt dann vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zugemutet werden kann, § 626 Abs. 1 BGB. Für verschiedene Arbeitnehmergruppen besteht ein Sonderkündigungsschutz. Die wichtigsten Fälle sind:

- Mütter
- Arbeitnehmer in der Elternzeit
- Arbeitnehmer in Pflegezeit
- Schwerbehinderte
- Mitglieder der Personalvertretung

Erreichen einer gesetzlichen Altersgrenze

Bei Lehrkräften endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Schulhalbjahres nach Erreichendes gesetzlichen Rentenalters, § 44 TV-L.

[Verlinkung zu diesem Akkordeon-Element kopieren](#)