

21-12 Nr. 1

Entwicklungszusammenarbeit

Bek. d. Ministeriums
für Schule und Weiterbildung, Wissenschaft und Forschung
v. 10.06.1999 (ABI. NRW. 1 S. 137)¹

I.

Nachstehend wird der Wortlaut des Gemeinsamen Runderlasses des Ministeriums für Inneres und Justiz NRW und des Finanzministeriums NRW vom 13.10.1998 (MBI. NRW. S. 1262/SMBI. NRW. 227)² bekannt gegeben:

Entwicklungszusammenarbeit:

a) Richtlinien für die Beurlaubung von Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit (Ewz-Beurlaubungsrichtlinien),

b) Richtlinien für Reisen von Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen, die im Auftrag der Bundesregierung für kurze Zeit in Entwicklungsländern als Gutachter oder Sachverständige tätig werden (Ewz-Reiserichtlinien).

1. Die nachstehenden Richtlinien bezwecken, die Rechtsstellung der in Entwicklungsländer entsandten deutschen Fachkräfte des öffentlichen Dienstes des Landes Nordrhein-Westfalen einheitlich zu gestalten. Anlage 1 enthält Regelungen für Beschäftigte, die längere Zeit beanspruchende Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit übernehmen und dazu beurlaubt werden. Anlage 2 enthält Regelungen für solche Beschäftigte, die nur für kurze Zeit - nicht länger als drei Monate - in Entwicklungsländern als Gutachter oder Sachverständige tätig werden.

2. Die Richtlinien treten am 1. Dezember 1998 in Kraft.

Nachfolgend finden Sie die Anlagen zum Runderlass:

Anlage 1

Richtlinien für die Beurlaubung von Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit (Ewz-Beurlaubungsrichtlinien)

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Die Tätigkeit von Beschäftigten des Landes für Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit liegt im deutschen Interesse. Mit Rücksicht auf die bedeutungsvollen Aufgaben sollen nur Bedienstete beurlaubt werden, die für eine derartige Tätigkeit besonders geeignet sind und deren Gesamtverhalten die Gewähr dafür bietet, dass das Ansehen der Bundesrepublik Deutschland im Ausland gefördert wird. Als Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit gelten dabei

a) eine Tätigkeit als Entwicklungshelferin oder Entwicklungshelfer im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes (EhFG) vom 18. Juni 1969 (BGBl. I S. 549) in der jeweils geltenden Fassung,

b) eine Tätigkeit als Fachkraft für Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit bei der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ)³ GmbH oder entsprechenden Einrichtungen (entsandte Fachkraft),

c) eine Tätigkeit, die eine Fachkraft im Rahmen eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitgeber im Entwicklungsland ausübt und dafür Zuschüsse aus deutschen öffentlichen Mitteln bezieht (integrierte Fachkraft).

Die anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes gemäß EhFG bzw. Einrichtungen, die der GTZ entsprechen, sind im Anhang 1 zu dieser Richtlinie enthalten.

1.2 Die Aufgaben werden von den Beschäftigten im allgemeinen durch besonderen Vertrag mit einer Organisation der Entwicklungszusammenarbeit (nachfolgend: Vertragspartner) übernommen.

Die Bewerbung zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit ist an die Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ)³ GmbH, Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5, 65760 Eschborn, oder die anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes bzw. Einrichtungen, die der GTZ entsprechen (vgl. Anhang), zu richten; die zuständige Personalstelle ist zu unterrichten.

1.3 Beschäftigte des Landes Nordrhein-Westfalen, die längerfristige Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit übernehmen, werden nach diesen Richtlinien aus ihrem bisherigen Dienstverhältnis ohne Dienstbezüge beurlaubt und auf Grund eines privaten Dienstvertrages mit der Deutschen Gesellschaft für technische Zusammenarbeit (GTZ)³ GmbH oder einem gemäß Anhang anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes bzw. einer Einrichtung, die der GTZ entspricht, entsandt.

Ein Einsatz im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit soll im Regelfall drei Jahre nicht überschreiten; die Höchstdauer ist auf fünf Jahre zu begrenzen.

Die oberste Dienstbehörde entscheidet im Einzelfall über die Beurlaubung der oder des Beschäftigten für Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit.

1.4 Bei Einsätzen in Entwicklungsländern, die weniger als 3 Monate dauern, ist besonders wegen der Kostenregelung zu prüfen, ob entsprechend den Ewz-Reiserichtlinien (vgl. Anlage 2 Nr. 2) zu verfahren ist.

2 Beamtinnen und Beamte

2.1 Es sollen nur solche Beamtinnen und Beamte beurlaubt werden, die bereits angestellt sind (§ 3 Abs. 2 der Laufbahnverordnung⁴ - LVO - vom 23. November 1995 - GV. NRW. 1996 S. 1/SGV. NRW. 20301 -).

2.2 Die Beamtin oder der Beamte erhält - auch für mehr als ein Jahr - Urlaub ohne Besoldung gemäß § 9 Abs. 2 der Verordnung über den Sonderurlaub der Beamtinnen und Beamten und Richterinnen und Richter im Lande Nordrhein-Westfalen - SURIV - in der Fassung der Bekanntmachung vom 14. September 1993⁵ (GV. NRW. S. 691/SGV. NRW. 20303). Mit der Beurlaubung gilt als anerkannt, dass der Urlaub öffentlichen Belangen dient (Tz 6.1.8 Satz 2 und 3 BeamtVGvVw). Bei Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfern (§ 1 EhFG) ist die Beurlaubungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit zu berücksichtigen (Tz 6.1.9 Satz 2 BeamtVGvVw); entsprechend kann bei „integrierten Fachkräften“ verfahren werden. Soll die Beamtin oder der Beamte als „Fachkraft der Technischen Hilfe“ verwendet werden, kann für die Erteilung einer Gewährleistungsentscheidung (§ 5 Abs. 1 SGB VI) die uneingeschränkte Berücksichtigung der Beurlaubungszeit als ruhegehaltfähige Dienstzeit zugesichert werden (Tz 6.1.9 Satz 3 BeamtVGvVw); wird keine Gewährleistungsentscheidung erteilt, kann die Beurlaubungszeit nur unter dem Vorbehalt als ruhegehaltfähig berücksichtigt werden, dass aus der während der Beurlaubung ausgeübten Tätigkeit keine Versorgung, Rente oder ähnliche Leistung erworben wird (Tz 6.1.9 Satz 4 BeamtVGvVw). Die Anerkennung hat die Folge, dass das Besoldungsdienstalter nicht verändert wird (§ 28 Abs. 3 Satz 1 BBesG⁶ i.V.m. Tz. 28.3.2 BBesGVvVw) und, soweit ein Allgemeines Dienstalter festgesetzt ist, dieses um die Zeit des Urlaubs nicht gekürzt wird (Nr. 7 der VVO zur Regelung des Allgemeinen Dienstalters vom 20. Januar 1960 - SMBI. NRW. 20307⁷).

2.3 Die Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit wird auf die Dienstzeit (§ 11 Abs. 3 Nr. 3 LVO)⁸ angerechnet.

2.4 Auch während der Beurlaubung kann die Beamtin oder der Beamte befördert werden. Für die Beförderung müssen die allgemeinen laubahnrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein. Die beurlaubte Beamtin oder der beurlaubte Beamte kann nur in ein solches Amt befördert werden, das sie bzw. er bei der regelmäßigen Gestaltung ihrer oder seiner Dienstlaufbahn auch ohne Beurlaubung erreichen würde. Die Beförderung auf einen höherbewerteten Dienstposten ist während der Beurlaubung nicht möglich (vgl. § 25 Abs. 3 LBG NW⁹).

2.5 Die Beförderung setzt voraus, dass eine besetzbare Planstelle oder eine eigens für diesen Zweck im Haushaltsplan ausgebrachte Leerstelle der Beförderungsguppe vorhanden ist.

2.5.1 Wird eine Beamtin oder ein Beamter für eine Tätigkeit im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit beurlaubt, so kann unter den haushaltsrechtlichen Voraussetzungen im Haushaltsplan eine Leerstelle ausgebracht werden.

2.6 Für Auslagen, die im Zusammenhang mit der Beurlaubung für Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit entstehen, werden Reise- und Umzugskostenvergütung aus Landesmitteln nicht gewährt.

Aufwendungen, die während der Beurlaubung in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen entstehen, sind nicht beihilfefähig (§ 3 Abs. 5 BVO). Während der Beurlaubung können Schulbeihilfen, Unterstützungen und andere Zuwendungen oder Entschädigungen aus Landesmitteln nicht gezahlt werden.

Leistungen der in Absätzen 1 und 2 genannten Art werden vom Vertragspartner nach den dafür geltenden Verträgen gewährt.

2.6.1 Bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten sind vorrangig die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung und sonstige Leistungen wegen des Unfalls oder der Berufskrankheit (z.B. Unfallfürsorgeleistungen des Arbeitgebers, Leistungen einer privaten Unfallversicherung) in Anspruch zu nehmen.

In der gesetzlichen Unfallversicherung sind kraft Gesetzes versichert

- Entwicklungshelferinnen und Entwicklungshelfer i.S. des EhFG, die Entwicklungsdienst oder Vorbereitungsdienst leisten (§ 2 Abs. 3 Nr. 2 SGB VII); Träger der Unfallversicherung ist der Bund (§ 125 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII),

- Fachkräfte der Technischen Hilfe in einem Arbeitsverhältnis zu einem inländischen Arbeitgeber (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII); Träger der Unfallversicherung ist die Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers.

Integrierte Fachkräfte in einem Arbeitsverhältnis zu einem ausländischen Arbeitgeber sind in der (deutschen) gesetzlichen Unfallversicherung nicht versichert. Im Hinblick auf die Sekundärhaftung des Dienstherrn (§ 31

⁴ Die Laufbahnverordnung gilt in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Juni 2016 (SGV. NRW. 20301); das Institut der Anstellung ist entfallen.

⁵ jetzt: § 31 Abs. 2 der Freistellungs- und Urlaubsverordnung NRW - FrUrV NRW vom 10. Januar 2012 (SGV. NRW. 20303)

⁶ jetzt: § 30 Absatz 2 Nummer 4 Landesbesoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW)

⁷ inzwischen aufgehoben

⁸ jetzt: § 10 Absatz 5 Nummer 3 LVO

⁹ jetzt: § 20 Absatz 3 LBG NRW

¹ Bereinigt. Eingearbeitet:
Gem. RdErl. v. 30.01.2001 (ABI. NRW. 1 S. 99)

² Eine Überarbeitung ist beabsichtigt.

³ jetzt: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Bonn (Friedrich-Ebert-Allee 40, 53113 Bonn) und Eschborn (Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5, 65760 Eschborn)

Abs. 5 BeamtVG¹ kommt deshalb eine Beurlaubung für eine solche Tätigkeit nur in Betracht, wenn ein der gesetzlichen Unfallversicherung vergleichbarer Versicherungsschutz nachgewiesen wird.

2.6.2 Werden eine Beamtin oder ein Beamter für Zwecke der Entwicklungszusammenarbeit für mehr als einen Monat beurlaubt, scheiden sie im Zeitpunkt der Beurlaubung unter Wegfall der Dienstbezüge aus der Beschäftigung beim Land i. S. von § 1 SGB VI aus. Personen, denen zum Zeitpunkt der Beurlaubung für eine Tätigkeit in der Entwicklungszusammenarbeit Versorgungsanwartschaft gewährleistet ist, gelten nach § 4 Abs. 1 Satz 2 SGB VI für die Zeit des Entwicklungsdienstes oder des Vorbereitungsdienstes nach dem Entwicklungshelfer-Gesetz (EhFG) oder für die Zeit der Beschäftigung im Ausland im Rahmen einer etwaigen Nachversicherung auch ohne Antrag als versicherungspflichtig.

Dies gilt für Beurlaubungszeiten

- für eine Entwicklungshelfertätigkeit in einem vom EhFG geregelten Rechtsverhältnis zu einem nach diesem Gesetz anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes. In diesen Fällen schließt ein anerkannter Träger der Entwicklungszusammenarbeit Entwicklungshelferdienstverträge/Vorbereitungsdienstverträge mit der beurlaubten Beamtin oder dem beurlaubten Beamten ab, die keinen Arbeitsvertrag darstellen,
- für sog. „integrierte Fachkräfte“, die durch Vermittlung eines inländischen Trägers (z.B. des CIM - Centrum für Internationale Migration und Entwicklung, Barkhausstraße 16, 60325 Frankfurt) eine Tätigkeit in entwicklungspolitisch bedeutsamen Positionen als Fachkräfte im Rahmen eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses zu einem Arbeitgeber im Entwicklungsland ausüben und ggf. (neben dem Lohn im Entwicklungsland) Zuschüsse aus deutschen öffentlichen Mitteln beziehen, für die Vorbereitungszeiten und die Zeit der Beschäftigung im Ausland (vgl. § 4 Abs. 1 Satz 2 SGB VI).

Die Gewährleistung der Versorgungsanwartschaft in diesen Fällen ist durch die Entscheidung der zuständigen Behörde nach § 5 Abs. 1 SGB VI - Erstreckung der Gewährleistung auf diese Beschäftigung und für die Vorbereitungszeit - herbeizuführen.

2.6.3 Für Fälle der Beurlaubung für eine Tätigkeit als „Fachkraft der Technischen Hilfe“, z.B. bei der Deutschen Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) oder bei entsprechenden Einrichtungen kann § 4 Abs. 1 Satz 2 SGB VI nicht gelten. In diesen Fällen besteht aufgrund des inländischen Arbeitsvertrages mit der GTZ oder einem entsprechenden anderen Träger Versicherungspflicht nach § 1 Nr. 1 SGB VI mit Ausstrahlung auf die befristete Beschäftigung im Ausland nach § 4 SGB VI. Die Nachversicherungsfähigkeit kann nur durch eine Entscheidung der zuständigen Behörde nach § 5 Abs. 1 SGB VI - Erstreckung der Gewährleistung auf diese Beschäftigung - herbeigeführt werden.

Aus Fürsorgegründen ist es geboten, die versicherungsrechtlichen Angelegenheiten schon bei der Bearbeitung des Beurlaubungsantrages, jedenfalls aber vor Aufnahme der Tätigkeit im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit zu regeln.

2.7 In der Regel wird das Kindergeld von der bisher zuständigen Familienkasse weitergewährt. Ob dies auch im konkreten Einzelfall gilt, ist durch Nachfrage bei der Familienkasse vorab zu klären.

2.8 Für die Beurlaubung von Richterinnen und Richtern gelten die Nummern 2.1 bis 2.7 entsprechend.

3 Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter²

3.1 Angestellte sowie Arbeiterinnen oder Arbeiter des Landes sind für die Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit unter Verzicht auf die Bezüge bzw. ohne Lohnfortzahlung bis zur Dauer von höchstens 5 Jahren zu beurlauben. Gleichzeitig ist schriftlich anzuerkennen, dass der Urlaub dienstlichen Interessen dient; das hat zur Folge, dass die Zeit der Beurlaubung als Beschäftigungszeit im Sinne des § 19 BAT (§ 50 Abs. 3 Satz 2 BAT) oder § 6 MTArb (§ 55 Abs. 3 Satz 2 MTArb)³ gilt.

3.2 Wollen Angestellte sowie Arbeiterinnen oder Arbeiter auch nach Ablauf ihrer Beurlaubung nach Nummer 3.1 in der Entwicklungszusammenarbeit tätig bleiben, so ist ihr Arbeitsverhältnis zum Land zu beenden. Die oberste Dienstbehörde trifft die erforderlichen Maßnahmen so rechtzeitig, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum Ablauf der Beurlaubung sichergestellt ist.

3.3 Angestellte sowie Arbeiterinnen oder Arbeiter, die aus persönlichen Gründen Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit übernehmen wollen, müssen ihr Arbeitsverhältnis zum Land beenden. Auf die Einhaltung der Kündigungsfristen kann verzichtet werden.

3.4 Die Nummern 2.5.1 und 2.6 gelten für Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter entsprechend.

3.5 Für die beurlaubten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besteht aus ihrem Arbeitsverhältnis zum Land keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Sozialversicherung, da die Voraussetzungen hierfür (Beschäftigung gegen Entgelt) nicht vorliegen.

Die Pflichtversicherung zur Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bleibt bestehen, da das Arbeitsverhältnis nicht endet. Wegen der Zahlung von Beiträgen und Umlagen vgl. Nummer 3.9.

3.6 Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Entwicklungshelferrinnen oder Entwicklungshelfer eingesetzt werden, kommt die Herstel-

lung der Antragsversicherung nach § 4 Abs. 1 Satz 1 SGB VI in Betracht. Sie ist von dem jeweiligen Träger der Entwicklungshilfe zu beantragen

- für Entwicklungshelferrinnen oder Entwicklungshelfer i.S. des § 1 EhFG, mit denen ein nach § 2 EhFG anerkannter Träger des Entwicklungsdienstes einen Vertrag über den Entwicklungsdienst und ggf. den Vorbereitungsdienst i.S. des § 4 EhFG abgeschlossen hat (kein Arbeitsvertrag),
- für sog. „integrierte Fachkräfte“, die eine von einem Träger (z.B. der CIM, vgl. auch Nummer 2.6.2) vermittelte Tätigkeit als Fachkraft im Rahmen eines unmittelbaren Arbeitsverhältnisses mit einem Arbeitgeber im Entwicklungsland wahrnehmen und die dafür ggf. (neben dem Lohn im Entwicklungsland) Zuschüsse aus deutschen öffentlichen Mitteln beziehen. Die Antragspflichtversicherung ist auch für solche „integrierte Fachkräfte“ möglich, die im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses im Entwicklungsland nach dem dortigen Recht der Sozialversicherungspflicht unterliegen, wenn mit diesem Staat ein Abkommen der Sozialen Sicherheit besteht und die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nur eine begrenzte Zeit dort beschäftigt werden soll. Nicht einbezogen werden kann dagegen die Zeit einer Beurlaubung zur Teilnahme an einem von dem Vermittler veranstalteten Vorbereitungslehrgang. Solange diesen Kräften Gehaltszuschüsse aus öffentlichen Mitteln gezahlt werden, bietet es sich an, dieses Entgelt als versicherungspflichtiges Arbeitsentgelt i.S. des § 1 Satz 1 Nr. 1 SGB VI anzusehen.
- Einzelfallbezogen zu regeln bleiben damit Tätigkeiten in Staaten, mit denen keine Abkommen der sozialen Sicherheit bestehen.

Zu beachten sind hier ggf. auch die zwischenstaatlichen Vereinbarungen zwischen der Bundesrepublik und dem Entwicklungsland (Abkommen über soziale Sicherheit), die ggf. eigenständige Regelungen treffen.

Da anders als im Beamtenrecht im Angestelltenbereich die Beurlaubung für eine Tätigkeit als integrierte Fachkraft und die Annahme einer deutschen Versicherungspflicht nicht zur Nachversicherungsfähigkeit im Zusammenhang mit einer solchen Beurlaubung führt, sollten Interessierte für diese Tätigkeiten auf die offenen Teilfragen hingewiesen werden, um insoweit eindeutige Abmachungen mit dem jeweiligen Träger zu treffen, damit rentenversicherungsrechtliche Nachteile ausgeschlossen sind.

3.6.1 Die sog. „Fachkräfte für technische Hilfe“ treten zu dem Träger der Entwicklungshilfe in ein inländisches Arbeitsverhältnis.

Sie sind Beschäftigte i.S. des § 1 Nr. 1 SGB VI, für die Versicherungspflicht auch während des befristeten ausländischen Arbeitseinsatzes besteht (Ausstrahlung nach § 4 SGB VI).

3.7 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Entwicklungshelferrinnen oder Entwicklungshelfer i.S. des § 1 EhFG vom Geltungsbereich des EhFG erfasst werden, sind nach § 539 Abs. 1 Nr. 16 RVO⁴ in der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung gegen Arbeitsunfall versichert. Träger der Unfallversicherung ist der Bund (§ 653 Abs. 1 Nr. 7 RVO⁵).

3.8 Auf die Vorschriften über die Haftpflichtversicherung und die Krankenversicherung für Entwicklungshelferrinnen und Entwicklungshelfer in §§ 6 und 7 EhFG weise ich hin.

3.9 Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die als Entwicklungshelferrinnen oder Entwicklungshelfer i. S. des § 1 EhFG unter Verzicht auf Bezüge bzw. ohne Lohnfortzahlung beurlaubt sind, hat der Arbeitgeber während der Zeit der Beurlaubung gemäß § 8 Abs. 5 Versorgungs-TV (Gem. RdErl. d. Finanzministers und des Innenministers v. 17.01.1967 - SMBl. NRW. 203308 -)⁶ unter den dort genannten Voraussetzungen Beiträge und Umlagen an die VBL abzuführen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Geltungsbereich des EhFG nicht erfasst werden, können für die Dauer der Beurlaubung ohne Bezüge bzw. ohne Lohnfortzahlung Beiträge und Umlagen zur Zusatzversicherung nicht entrichtet werden.

4 Geltungsbereich

4.1 Die Beurlaubungsrichtlinien gelten auch für Beschäftigte, die am Tage des Inkrafttretens bereits auf Grund eines Vertrages mit dem Vertragspartner in Entwicklungsländern tätig sind. Nummer 2.6.1 ist auf bereits beurlaubte integrierte Fachkräfte nicht anzuwenden.

4.2 Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und anderen der Aufsicht des Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend dieser Richtlinie zu verfahren.

Anhang zu Anlage 1

(Ewz-Beurlaubungsrichtlinien)

- 1 Träger des Entwicklungsdienstes im Sinne von § 2 EhFG sind derzeit
 - die Deutsche Entwicklungsdienste Gemeinnützige Gesellschaft mbH (DED) in Berlin,
 - die Arbeitsgemeinschaft für Entwicklungshilfe e.V. (AGEH) in Köln,
 - die Arbeitsgemeinschaft evangelischer Kirchen in Deutschland e.V. - Dienste in Übersee (DÜ) - in Leinfelden-Echterdingen,
 - der Internationale Christliche Friedensdienst e.V. (EIRENE) in Neuwied,

¹ jetzt: § 36 Absatz 5 LBeamtVG

² jetzt: Tarifbeschäftigte

³ jetzt: § 34 Abs. 3 TV-L

⁴ jetzt: § 2 Abs. 3 Nr. 2 SGB VII

⁵ jetzt: § 125 Abs. 1 Nr. 6 SGB VII

⁶ ersetzt durch den Tarifvertrag Altersversorgung - ATV (MBl. NRW. 2002 S. 514), zuletzt geändert durch RdErl. d. FM v. 18.01.2012 (MBl. NRW. S. 85)

- der Weltfriedensdienst e.V. (WFD) in Berlin,
 - der Christliche Fachkräfte International e.V. (CFI) in Stuttgart.
- 2 Einrichtungen, die der GTZ³ entsprechen, sind insbesondere
- die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW),
 - die Deutsche Investitions- und Entwicklungsgesellschaft mbH Köln (DEG),
 - die Deutsche Stiftung für Internationale Entwicklung (DSE),
 - die Deutsche Stiftung für internationale rechtliche Zusammenarbeit e.V.,
 - das Deutsche Institut für Entwicklungspolitik (DIE),
 - die Carl-Duisberg-Gesellschaft (CDG),
 - die Stiftungen der politischen Parteien (Konrad-Adenauer-Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Friedrich-Naumann-Stiftung, Hanns-Seidel-Stiftung, Heinrich-Böll-Stiftung e.V., Rosa-Luxemburg-Stiftung),
 - die Evangelische Zentralstelle für Entwicklungshilfe e.V. (EZE),
 - die Katholische Zentralstelle für Entwicklungshilfe e.V.

Anlage 2

Richtlinien für Reisen von Beschäftigten des Landes Nordrhein-Westfalen, die im Auftrag der Bundesregierung für kurze Zeit in Entwicklungsländern als Gutachter oder Sachverständige tätig werden (Ewz-Reiserichtlinien)

Für nicht länger als drei Monate dauernde Reisen von Beamtinnen oder Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen zur Vorbereitung oder Durchführung von Projekten in den Entwicklungsländern gelten die folgenden Richtlinien.

1 Allgemeine Hinweise

1.1 Gutachter oder Sachverständige werden von der für das Projekt verantwortlichen Bundesdienststelle auf Grund ihrer Bewerbung oder eines Vorschlags und im Einvernehmen mit ihren Dienstvorgesetzten ausgewählt.

1.2 Mit der die Beamtin oder den Beamten anfordernden Bundesdienststelle ist zunächst zu klären, wie lange die Gutachtertätigkeit dauern wird und an welche Dienststelle ein Erstattungsantrag (Nummern 3.1, 3.2) einzureichen ist. Bei Einsätzen in Entwicklungsländern, die länger als drei Monate dauern, kann eine Entsendung nur auf Grund der Richtlinien für die Beurlaubung von Beschäftigten zur Übernahme von Aufgaben der Entwicklungszusammenarbeit (Anlage 1 dieses Gem. RdErl.) in Betracht kommen.

1.3 Der Bund hat allgemein zugesichert, dem Dienstherrn der Beamtin oder des Beamten die Reisekosten einschließlich Auslandstagegelder zu erstatten, die für den Einsatz in den Entwicklungsländern anfallen.

2 Dienstreisen

2.1 Dienstreisen bis zu sechs Wochen

2.1.1 Beamtinnen oder Beamte des Landes sind bei einem Einsatz in Entwicklungsländern bis zu sechs Wochen im Wege der Dienstreise zu entsenden. Die Dienstreise bedarf der Genehmigung durch die oberste Dienstbehörde.

2.1.2 Bei Dienstreisen bis zu sechs Wochen wird auf die Erstattung der Besoldung durch den Bund verzichtet.

2.2 Dienstreisen bis zu drei Monaten

2.2.1 Dienstreisen für mehr als sechs Wochen dürfen nur angeordnet werden, wenn geklärt ist, wer die Besoldung der Beamtin oder des Beamten erstattet.

2.2.2 Vor Anordnung der Dienstreise ist eine verbindliche Zusage des Bundes darüber einzuholen, dass die Besoldung und die Beihilfen zu den Aufwendungen, die während der Dienstreise entstehen, erstattet werden.

3 Besoldung, Reisekosten, Beihilfen

3.1 Die Besoldung ist weiter zu zahlen. Bei Dienstreisen von mehr als sechs Wochen sind die Bezüge für die Zeit der Dienstreise und die Beihilfen zu den Aufwendungen, die während der Dienstreise entstehen, bei der Bundesdienststelle nach Nummer 1.2 zur Erstattung anzufordern.

3.2 Reisekosten, einschließlich Auslandstagegeld und Beihilfen, sind zunächst von der Heimatdienststelle zu zahlen und nach Beendigung der Dienstreise bei der zuständigen Dienststelle des Bundes zur Erstattung anzufordern (Nummern 1.2 und 1.3). Maßgebend für die Gewährung der Reisekostenvergütung und der Beihilfen sind die für die Beamtinnen und Beamten des Landes Nordrhein-Westfalen jeweils geltenden Vorschriften.

4 Geltungsbereich

4.1 Die Richtlinien gelten auch für die Richterinnen und Richter des Landes Nordrhein-Westfalen.

4.2 Auf Angestellte sowie Arbeiterinnen und Arbeiter (*jetzt: Tarifbeschäftigte*) des Landes Nordrhein-Westfalen sind die Richtlinien entsprechend anzuwenden. Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis zum Land wird durch die Unterbrechung der tatsächlichen Beschäftigung für verhältnismäßig kurze Dauer nicht berührt (BSG, Urt. vom 31. August 1976 - 12/3/12 RK 20/74 -). Zu den Aufwendungen des Landes, die bei

der Bundesdienststelle ggf. zur Erstattung anzufordern sind, gehören daher auch die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung sowie die Beiträge und die Umlage zur VBL.

4.3 Den Gemeinden, Gemeindeverbänden und anderen der Landesaufsicht unterliegenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts wird empfohlen, entsprechend zu verfahren. Bei den Verhandlungen zu Nummer 1.2 braucht der Dienstweg nicht eingehalten zu werden. Die Zusicherung zu Nummer 1.3 gilt auch für den Einsatz von Beschäftigten dieser Körperschaften.

II.

Zu dem Gemeinsamen Runderlass des Ministeriums für Inneres und Justiz und des Finanzministeriums sind für die Beamtinnen und Beamten im Geschäftsbereich des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes NRW folgende Verfahrenshinweise zu beachten:

Mit dem Urlaubsantrag für beamtete Lehrkräfte sind wegen der damit im Zusammenhang stehenden Erstreckung der Gewährleistung gemäß § 5 Abs. 1 Satz 1 SGB VI jeweils folgende Unterlagen vorzulegen:

1 Vertragskopien des Entwicklungshelfervertrages bzw. vergleichbarer Verträge oder verbindliche Bescheinigungen der mit der Durchführung der Entwicklungsmaßnahme beauftragten Stelle, aus denen

a) der Beginn und das Ende eines eventuellen Vorbereitungslehrganges

b) der Beginn und das Ende der tatsächlichen Entwicklungshilfetätigkeit

c) die Rechtsstruktur der Entwicklungshilfetätigkeit

eindeutig erkennbar sind.

2 Einverständniserklärung der Beamtin oder des Beamten über die Einweisung in eine Leerstelle.

Die Urlaubsanträge sind dem Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW spätestens drei Monate vor Beginn des beantragten Urlaubs zusammen mit den o.g. Unterlagen vorzulegen. Zur Vereinfachung beim Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW ist die LBV-Personalnummer der Beamtin oder des Beamten anzugeben.

Die anerkannten Träger des Entwicklungsdienstes wurden über die Verfahrenshinweise unterrichtet und gebeten, die personalaktenführenden Stellen bei der Vorbereitung der Beurlaubungsentscheidungen zu unterstützen.