

Personalrat für Gesamtschulen und Gemeinschaftsschulen

bei der Bezirksregierung Düsseldorf
Am Bonnhof 35, 40474 Düsseldorf
☎ (0211) 475-5003 o. -4003 ☎ 0211/87565 103 1539
Mo, Mi und Fr von 09:00-16:00 Uhr
Vorsitzender: Franz Woestmann



⇒ <http://www.gesamtschul-pr.de>
✉ eMail: franz.woestmann@brd.nrw.de

September 2011

Kleines A B C für tarifbeschäftigte Pädagoginnen und Pädagogen an Schulen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist der Auffassung, es sei jedem Arbeitnehmer/jeder Arbeitnehmerin zuzumuten, sich selbst Kenntnisse der gesetzlichen und tariflichen Vorschriften zu verschaffen, die er/sie zur Wahrung seiner/ihrer sozialen Belange im Arbeitsleben benötigt; dabei wollen wir mit diesem Info helfen.

Dieses PR-Info kann nur einen groben Überblick verschaffen, soll eine Art Wegweiser durch den Paragraphenschwamm des Tarifvertrags der Länder (TV-L) sein. Stichworte aus dem Arbeitsalltag werden kurz erläutert und die Fundstelle im TV-L, in der Bereinigten Amtlichen Sammlung der Schulvorschriften (BASS), dem Teilzeit – und Befristungsgesetz (TzBfG) oder dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) genannt.

Allgemeines

Für Lehrkräfte im Tarifbeschäftigtenverhältnis (LiT) und Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen (Sozpäd) gelten seit November 2006 der TV-L in der jeweils gültigen Fassung als Manteltarifvertrag und die ihn ergänzenden Tarifverträge wie z.B. den Tarifvertrag zur Altersteilzeit oder den Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Länder aus dem BAT in den TV-L (TVÜ). Tarifpartner des TV-L sind die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes einerseits und als Arbeitgeber die Bundesrepublik Deutschland, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sowie die Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) andererseits.

LiT sollen keine Lehrer(innen) zweiter Klasse sein, d.h. Sonderregelungen und Erlasse sorgen dafür, dass z.B. bei den Karrieremöglichkeiten keine wesentlichen Vorteile oder Nachteile entstehen; das Nettogehalt ist aber zurzeit geringer als das der vergleichbaren Beamtinnen und Beamten, selbst unter Berücksichtigung des Beitrags zur Privatversicherung. Für die Sozpäd gibt es seit Juni 2011 ein Sonderinfo, das auf der Homepage des Personalrats im Download-Bereich zur Verfügung steht.

Abmahnung BGB § 326

Die Abmahnung ist ein gesetzlich nicht geregeltes, aber durch das BAG aus BGB § 326 hergeleitetes Verfahren, auf arbeitnehmerseitiges Fehlverhalten zu reagieren. Bei Störungen im Leistungsbereich ist vor Ausspruch einer ordentlichen Kündigung mindestens eine schriftliche Abmahnung erforderlich. In der Abmahnung ist das beanstandete Verhalten in zeitlicher und örtlicher Hinsicht als objektive Pflichtwidrigkeit genau zu bezeichnen. Vor Aufnahme der Abmahnung in die Personalakte ist die/der Beschäftigte zu den erhobenen Vorwürfen zu hören. Der Perso-

nalrat ist bei dem Verfahren der Abmahnung nach LPVG § 74 anzuhören. Im Schulbereich sind Abmahnungen selten. Es ist ratsam, sich mit dem PR in Verbindung zu setzen, wenn eine Abmahnung angekündigt ist.

Allgemeine Pflichten

Die allgemeinen Pflichten der Tarifbeschäftigten werden im **§ 3 TV-L** nur knapp beschrieben. Genauere Erwartungen an die LiT werden in der Allgemeinen Dienstordnung (**ADO**) formuliert. [BASS 21-02 Nr. 4]

Tarifbeschäftigte haben sich so zu verhalten, wie es von einem/einer Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zu erwarten ist. Er/Sie hat den dienstlichen Anordnungen zu folgen. Dienstpflichtverletzungen können daher entweder zu Abmahnungen (schriftliche Ermahnungen zu einem Fehlverhalten, die in der Personalakte festgehalten werden) oder in schwerwiegenden Fällen zu einer Kündigung führen.

Altersgrenzen für die Einstellung als Beamter/Beamtin

Seit dem 18. Juli 2009 ist die Altersgrenze gemäß Laufbahnverordnung (**LVO**) § 6 für die Verbeamtung auf 40 Jahre heraufgesetzt worden. Alle, die als LiT arbeiten und am 18. Juli 2009 noch nicht das 40. Lebensjahr vollendet hatten, können ihre Verbeamtung beantragen. Für „Altfälle“ gibt der **Runderlass vom 30.07.2009** „Beamtenrechtliche Höchstaltersgrenze“ Auskunft darüber, welche Ausnahmefälle Aussicht auf Verbeamtung haben, z.B. bei Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten, die zu einem späteren Eintritt in den Schuldienst führten. → PR-Info von Dezember 2009

Altersteilzeit

(Tarifvertrag zur Regelung der Altersteilzeit – TV ATZ)

Zurzeit gibt es keine ATZ-Regelung für LiT, die ihre ATZ erst nach dem 01.01.2010 antreten können. Die vorher geltenden Bedingungen sind in unserem Info auf der Homepage nachzulesen.

Arbeitsbefreiung

§ 29 TV-L regelt die Arbeitsbefreiung (bei Beamten Sonderurlaub) und nennt Anlässe (z.B. Niederkunft der Ehefrau) und Umfang ihrer Gewährung.

Arbeitsversäumnis

Gemäß **ADO** ist die Arbeitszeit pünktlich einzuhalten und persönliche Angelegenheiten sind (unbeschadet § 29 TV-L Arbeitsbefreiung) grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. [BASS 21-02 Nr. 4 § 13]

Der Tarifvertrag enthält keinen eigenen Paragraphen zu diesem Tatbestand. Deshalb gilt in diesem Fall das **Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)**, z.B. **§2 Abs.3** wonach bei unentschuldigtem Fehlen vor

oder nach einem Feiertag der Anspruch auf Bezüge für den Feiertag entfällt. s. auch Krankheit

Arbeitsvertrag

§ 2 TV-L bestimmt, dass der Arbeitsvertrag der Schriftform bedarf und Nebenabreden nur gültig sind, wenn sie schriftlich vereinbart sind. So muss laut BAG der Eingruppierungserlass Gegenstand des Arbeitsvertrages sein, wenn Höhergruppirungsansprüche daraus abgeleitet werden sollen. [BASS 21-01 Nr.11]

Arbeitszeit

Für Tarifbeschäftigte z.B. die Sozpäd. an Schulen regelt der § 6 TV-L die Arbeitszeit, jedoch nicht für LiT. Mit der **Sonderregelung** § 44 TV-L besteht die wöchentliche Unterrichtsverpflichtung und die Ferienregelung analog der der beamteten Lehrer(innen). Deshalb konnte die Arbeitszeiterhöhung für beamtete Lehrkräfte auf LiT übertragen werden. [BASS 11-11, VO zu § 93 Abs. 2 SchulG]

Entsprechendes gilt auch für alle anderen Dienstpflichten wie Teilnahme an Konferenzen, Elternabenden ... [BASS 21-02 Nr. 4]

Dementsprechend gelten als Mehrarbeitsstunden nur die über die wöchentlichen Pflichtstunden hinaus angeordneten Unterrichtsstunden. (s. auch Mehrarbeitsvergütung)

Schwerbehinderte, Schwangere und stillende Mütter dürfen gegen ihren Willen nicht zur Ad hoc - Vertretung herangezogen werden.

Für Sozpäd gilt:

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach dem Anhang zu §6 TV-L (zurzeit 39 h 50) [BASS 21-13 Nr. 6, 3.6] → Info f. Sozpäd. Juni 2011

Auflösungsvertrag § 33 TV-L (1) b)

Wenn Arbeitgeber und -nehmer sich einig sind, kann ein Auflösungsvertrag das Arbeitsverhältnis jederzeit beenden. Das Arbeitsamt und das Arbeitsgericht werten diesen Auflösungsvertrag als eigene Kündigung, das kann Konsequenzen für das Arbeitslosengeld (Sperrfrist) oder die Berechnung der Beschäftigungszeit haben.

Ausschlussfrist

§ 37 TV-L bestimmt, dass Ansprüche von Arbeitnehmer und Arbeitgeber (in der Re-

gel Entgeltansprüche) innerhalb einer Frist von sechs Monaten verfallen, wenn sie nicht innerhalb dieser Frist schriftlich geltend gemacht werden.

Einige Ansprüche und Rechte unterliegen nach der Rechtsprechung nicht einer allgemeinen Ausschlussfrist (z.B. Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung, Abmahnungen ...)

Befristet Tarifbeschäftigte

Grundlage für befristete Verträge ist das seit 1.1.2001 geltende Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (**TzBfG**) und TV-L § 30. Die Befristung und der jeweilige Befristungsgrund sind in jedem Vertrag schriftlich anzugeben. Ein **Befristungsgrund** kann sein: Vertretung einer Lehrkraft wegen Krankheit, Mutterschutz, Erziehungsurlaub oder aber allgemeiner Vertretungsbedarf. **§4 des TzBfG** verlangt, dass befristet Beschäftigte „nicht schlechter behandelt werden dürfen“ als vergleichbare Vollbeschäftigte. In **§19 TzBfG** verweist der Gesetzgeber ausdrücklich auf das Recht auf „Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität.“

Bei Lehrkräften, die zur Sicherung der Unterrichtsversorgung in Mangelfächern der SI ein Jahr lang einen Zertifikatskurs mit Erfolg besucht haben (vgl. Erlass vom 11.1.2001), ist eine **Entfristung** des Arbeitsvertrages vorgesehen. Wird nach einem Jahr ihre Eignung festgestellt, werden sie in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Im Übrigen kann eine Entfristung nur erreicht werden über eine Klage beim Arbeitsgericht, sofern der Arbeitsvertrag formale Fehler enthält (Dreiwochenfrist).

Bei kurzen befristeten Verträgen kann nicht immer der **Mindesturlaubsanspruch (§ 26 TV-L)** von 2,5 Arbeitstagen pro Monat innerhalb der Vertragslaufzeit durch Ferien und bewegliche Ferientage abgegolten werden. Vor Ende des Vertrages sollte jede(r) Kollegin/Kollege überprüfen, ob ihr/ihm noch Urlaubstage zustehen.

Seit dem 01. Juli 2003 müssen sich die Beschäftigten drei Monate vor Ablauf des befristeten Vertrages beim Arbeitsamt vorsorglich arbeitslos melden. Eine ver-

spätete Meldung führt zur Kürzung des Arbeitslosengeldes.

[**SozialGesetzBuch** III § 37b u. § 140]

Beförderung

LiT, auch teilzeitbeschäftigte, haben grundsätzlich keine Nachteile gegenüber beamteten Lehrer(inne)n. Laufbahnvorschriften gelten für sie so, als ob sie fiktiv beamtet wären. [BASS 21- 01 Nr. 19 u. 24 u. TzBfG § 4]

Seit Einführung des TV-L sollte jede LiT überprüfen, ob sich eine Beförderung finanziell auszahlt. Letztendlich sichert der TV-L §17 (4) nur 50 € mindestens zu.

→ PR-Info von September 2010

Beihilfe

Grundsätzlich sind alle Tarifbeschäftigten, die nach dem 31.12.1999 eingestellt worden sind, nicht mehr beihilfeberechtigt. Kolleg(inn)en, die bis zu diesem Termin eingestellt worden sind, erhalten in ganz wenigen Fällen Beihilfe.

Bevor Tarifbeschäftigte sich zu einer Privatversicherung entschließen, sollten sie sich erst einmal genau erkundigen, ob es für sie von Vorteil ist. Außerdem muss bei Abschluss einer Privatversicherung darauf geachtet werden, dass die Zahlung von Krankengeld eingeschlossen ist. Eine Rückkehr in die gesetzlichen Krankenkassen ist in der Regel nicht mehr möglich, d.h. privatversicherte Rentner/innen müssen den vollen Beitrag der PKK bezahlen.

Belohnungen und Geschenke

§ 3 (3) TV-L besagt, dass Tarifbeschäftigte Belohnungen und Geschenke, die sich auf die dienstliche Tätigkeit beziehen, nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen dürfen.

Beschäftigungszeit § 34 TV-L (3)

Als Beschäftigungszeit gilt die Zeit, die bei demselben Arbeitgeber im öffentlichen Dienst abgeleistet worden ist. Unterbrechungen, die nicht dem Arbeitnehmer zuzurechnen sind, sind unschädlich.

Die Beschäftigungszeit wirkt sich aus auf die Dauer der Kündigungsfrist und den Eintritt der Unkündbarkeit (§ 34 (2) TV-L) und auf die Dauer der Zahlung des Krankengeldzuschusses (§ 22 TV-L).

Bildungsurlaub

Bildungsurlaub ist die Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Arbeitnehmerweiterbildung unter Fortzahlung der Vergütung (**Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz** vom 22. 3. 2000 (AWBG)). Tarifbeschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnisse ihren Schwerpunkt in Nordrhein-Westfalen haben (§ 2 AWBG), können Bildungsurlaub im Umfang von fünf Arbeitstagen im Kalenderjahr beim Arbeitgeber beantragen. Man kann den Anspruch von zwei Kalenderjahren auch zusammenfassen.

Unter www.bildungsurlaub.de findet sich z.B. eine Datenbank mit Anbietern von Bildungsurlaub in NRW.

→ Info Bildungsurlaub, herunterzuladen auf der PR-Homepage

Bonuspunkte

(für befristet beschäftigte Lehrkräfte)

Seit dem 1.8.2000 gilt folgende Bonusregelung für einen Dauerarbeitsplatz: Vertretungslehrer(innen), die nach dem Bestehen der zweiten Staatsprüfung mindestens 500 Unterrichtsstunden nachweisen, sind beim Einstellungsverfahren für Dauerarbeitsplätze um zwei Ordnungsgruppen* nach dem Durchschnitt ihrer beiden Staatsprüfungen höher einzustufen. Nach weiteren 350 Unterrichtsstunden tritt eine Verbesserung um weitere zwei Ordnungsgruppen ein, nach weiteren 300 Unterrichtsstunden um zwei weitere Ordnungsgruppen. Insgesamt können die Bewerber(innen) nach geleisteten 1500 Stunden um maximal acht Ordnungsgruppen höher eingestuft werden.

*Die Ordnungsgruppe (die Hälfte der Summe der Noten aus dem ersten und zweiten Staatsexamen x 10) legt den Rangplatz bei der Bewerbung auf eine Planstelle fest.

Eingruppierung

In **§ 12 TV-L** sind keine Grundsätze zur Eingruppierung festgelegt. Die Eingruppierung von Lehrkräften in die Entgeltgruppen erfolgt nach den Richtlinien der Länder (TdL). Diese Richtlinien orientieren sich in erster Linie an den beamtenrechtlichen Vorschriften. Ein Tarifvertrag EGO (Entgeltgruppenordnung) soll diese Richtlinien in Zukunft ablösen.
[BASS 21-21 Nr.52 u.53]

Sozpäd an Gesamtschulen werden in E 10 eingruppiert. Sie haben keine Aufstiegsmöglichkeiten.

Einstufung TV-L § 16/§17

Die Lebensaltersstufen des BAT sind durch das Grundentgelt (Stufe 1 und 2) und die Entwicklungsstufen (Stufe 3 bis 5) ersetzt worden. Grundsätzlich beginnen Neu-Eingestellte in Stufe 1, es sei denn, sie hätten förderliche Zeiten bei anderen Arbeitgebern abgeleistet. Es zählen dabei auch Zeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes, wenn es sich dabei um eine pädagogische oder auf das Unterrichtsfach bezogene Tätigkeit gehandelt hat.

→ Info „Eingruppierung und Einstufung gemäß TV-L bei der Einstellung in den Schuldienst“ auf der PR- Homepage

FleMiVU

Flexible Mittel für den Vertretungsunterricht

Mit diesem Programm versucht die Landesregierung, die Zahl der Planstellen nicht zu erhöhen und trotzdem möglichst wenig Unterricht ausfallen zu lassen. Lehrer(innen) erhalten Angebote, befristet an Schulen zu arbeiten, an denen Lehrkräfte durch Krankheit, Elternzeit usw. längerfristig ausfallen. Diese befristeten Verträge werden gemäß **TzBfG** abgeschlossen [BASS 11-11]. (s. auch Bonuspunkte)

Gesundheitliche Eignung

Mit dem Runderlass vom Mai 2000 hat das MSWF geregelt, dass die aktuelle Arbeitsfähigkeit für die Einstellung in ein Tarifbeschäftigtenverhältnis ausreicht. Für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis gelten dagegen strengere Maßstäbe.

Haftung § 3 (7) TV-L

Für die Schadenshaftung der Tarifbeschäftigten gelten die gleichen Vorschriften wie für die entsprechenden Beamt(inn)en, d.h. Tarifbeschäftigte sind nur bei Nachweis grober Fahrlässigkeit oder eines Vorsatzes für einen Schaden haftbar zu machen.

Jubiläumsgeld

Gemäß **§ 23 (2) TV-L** erhalten Tarifbeschäftigte bei der Vollendung einer Beschäftigungszeit von 25 Jahren 350 Euro, bei 40 Jahren 500 Euro und laut TV-L § 29 (1) d) einen Tag dienstfrei. Teilzeitbe-

schäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.
Sie sollten sich ein paar Monate vor ihrem Dienstjubiläum bei ihrem Sacharbeiter/ ihrer Sacharbeiterin bei der Bezirksregierung vergewissern, dass die Dienststelle das Jubiläum „registriert“ hat und die Anweisung der Zuwendung durch das LBV veranlasst wird.

Klassenfahrt

Mit dem Urteil vom **22. August 2001-5AZR 108/00-** hat das BAG das Diskriminierungsverbot für Teilzeitarbeit beachtet und seine Rechtsprechung geändert: Teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte sind für die Dauer der Teilnahme an ganztägigen Wandertagen und mehrtägigen Klassenfahrten wie Vollzeitbeschäftigte zu vergüten. Sie können entsprechende Ansprüche schriftlich geltend machen (bis zu sechs Monaten rückwirkend gemäß § 37 TV-L). Für Teilzeitbeschäftigte ist es ratsam, vor der Klassenfahrt abzuklären, ob ein Freizeitausgleich möglich ist oder nur eine finanzielle Kompensation in Frage kommt.

Laut § 23 (4) TV-L gelten für die Erstattung von Reisekosten die Bestimmungen für vergleichbare Beamtinnen und Beamte, deshalb hat der Arbeitgeber die Reisekostenbestimmungen dementsprechend geändert. Trotzdem hat das LAG in Hamm am 03.02.2011 entschieden, dass den Tarifbeschäftigten selbst nach Unterzeichnung einer Verzichtserklärung die Reisekosten erstattet werden müssen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, da noch Revision eingelegt werden kann.

Krankheit § 22

In **§ 22 (1) TV-L** ist das Fernbleiben von der Arbeit wegen unverschuldeter (d.h. nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführter) Krankheit oder infolge einer Maßnahme zur medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation geregelt. Die Höhe der Entgeltfortzahlung richtet sich nach § 21 TV-L, die Dauer der Zahlung ist auf sechs Wochen begrenzt.

Nach sechs Wochen zahlt die gesetzliche Krankenkasse Krankengeld und der Arbeitgeber den Differenzbetrag zur Nettourlaubsgütung als Krankengeldzuschuss. Dieser Zuschuss wird frühestens nach einjährigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses gezahlt, je nach Beschäftigungszeit bis zum Ende der 39. Woche. § 22 TV-L verweist auf das EFZG.

Die Regelungen für Tarifbeschäftigte, die aus dem BAT übergeleitet worden sind, sind unserem Info **TV-L: Entgelt im Krankheitsfall** auf unserer Homepage zu entnehmen.

TV-L § 3 (5) gibt dem Arbeitgeber bei begründeter Veranlassung das Recht, von Beschäftigten eine Bescheinigung zu verlangen, die ihre Arbeitsfähigkeit bestätigt.

Krankmeldung

Im Krankheitsfall haben Tarifbeschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer mitzuteilen. § 22 TV-L verweist auf das EFZG. Der TV-L nennt keine eigenen Regelungen. Nach § 5 EFZG ist ab dem 3. Kalendertag eine ärztliche Bescheinigung (spätestens am 4.Tag) vorzulegen. Diese Bescheinigung kann in Einzelfällen früher verlangt werden. Bei Nichtvorlage einer ärztlichen Bescheinigung besteht kein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung. Folgen für ein fehlerhaftes Anzeigeverhalten trägt immer der/die Tarifbeschäftigte (z.B. Schadensersatzanspruch)

Bei häufigem Fehlen am 1. oder letzten Tag der Arbeitswoche oder häufigen Kurzerkrankungen oder bei begründeten Zweifeln kann der Arbeitgeber eine Überprüfung der Arbeitsfähigkeit durch den Medizinischen Dienst oder Amtsarzt veranlassen. [§ 275 Abs.1a Satz 3 SGB V]

Kündigung § 34 (Außerordentliche Kündigung § 626 BGB)

Arbeitnehmer und Arbeitgeber müssen je nach Dauer der Beschäftigungszeit folgende Kündigungsfristen einhalten:
bis zu 1 Jahr: 1 Monat zum Monatsende, bei mehr als 1 Jahr: 6 Wochen zum Quartalsende,
bei einer Beschäftigungszeit von mindestens 5 Jahren:
3 Monate zum Quartalsende.
Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren können Tarifbeschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet haben, nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. (§ 34 (2) TV-L)

Außerordentliche Kündigungen kann der Arbeitgeber vornehmen, wenn „Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fort-

setzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.“ (§ 626 BGB)

Bei ordentlichen Kündigungen muss der Personalrat mitbestimmen. (**§ 74 LandesPersonalvertretungsGesetz**); vor Kündigungen in der Probezeit, bei außerordentlichen Kündigungen und bei Auflösungsverträgen ist der Personalrat anzuhören.

Mehrarbeitsvergütung

Vollzeitbeschäftigte: Die ersten drei Mehrarbeitsstunden im Monat werden nicht vergütet; ab der vierten werden alle, also auch die ersten drei Mehrarbeitsstunden bezahlt. [BASS 21-02 Nr. 4]

Teilzeitbeschäftigte: Nach einem in Umsetzung von EU-Recht ergangenen Bundesarbeitsgerichtsurteil haben teilzeitbeschäftigte LiT bereits ab der ersten Mehrarbeitsstunde (Zusatzstunde) einen Anspruch auf eine anteilige Vergütung. Die Vergütung von Mehrarbeit unterliegt der Ausschlussfrist gemäß § 37 TV-L. Wenn bei der Abrechnung zusätzlicher Stunden nicht vermerkt wird, dass es sich um anteilige Vergütung handelt, erhalten LiT die geringere Mehrarbeitsvergütung.

→ PR-Info zur Mehrarbeit

Laut BASS 21 – 13 Nr. 6, 3.6 sind über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus geleistete Stunden der Sozpäd „durch entsprechende Arbeitsbefreiung in den Schulferien auszugleichen.“

Mutterschutz

Tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Sozialpädagoginnen erhalten ab dem ersten Tag der Mutterschutzfrist anstelle des Gehaltes Mutterschaftsgeld von der Krankenversicherung [**§ 13 MuSchG**] und einen Zuschuss des Arbeitgebers [**§ 14 MuSchG**], um die Differenz von Mutterschaftsgeld und Nettogehalt auszugleichen. **§ 15 MuSchG** nennt weitere mögliche Leistungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft.

Das Info „Mutterschutz und Stillzeiten“ steht als Download auf der Homepage oder kann beim Personalrat angefordert werden.

Nebentätigkeit TV-L § 3 (4)

Nur Nebentätigkeiten gegen Entgelt müssen die Tarifbeschäftigten dem Arbeitgeber vor der Aufnahme der Nebentätigkeit rechtzeitig schriftlich anzeigen.

Nichterfüller

Lehrkräfte, die an der Schule ohne ein (zweites) Lehrerstaatsexamen arbeiten, werden als Nichterfüller bezeichnet, weil sie die Kriterien für eine Verbeamtung nicht erfüllen. Sie werden nach dem Erlass vom Nov.1981 eingruppiert. [BASS 21-21 Nr.53] s. auch Seiteneinstieg

Personalakten

§ 3 (6) TV-L gibt den Beschäftigten das Recht auf Einsichtnahme in ihre Personalakte bei der Bezirksregierung und in die Handakte in der Schule. [BASS 10-41 NR. 6]

Probezeit § 2 TV-L

Die ersten sechs Monate jedes neu begründeten Arbeitsverhältnisses im Tarifbeschäftigtenstatus gelten aufgrund von **§ 2 TV-L** automatisch als Probezeit, es sei denn, im Arbeitsvertrag wurde eine kürzere Dauer vereinbart oder ganz darauf verzichtet.

Eine Probezeit kann auch bei einem bereits länger bestehenden Arbeitsverhältnis vereinbart werden z.B. bei Übernahme einer neuen Tätigkeit.

Vor Ablauf der Probezeit wird in aller Regel durch den Schulleiter/die Schulleiterin eine Beurteilung gefertigt, in der eine Aussage über die Bewährung der bzw. des Tarifbeschäftigten getroffen wird.

→ PR-Info zur Probezeit

Es ist möglich einen befristeten Arbeitsvertrag speziell zum Zweck der Erprobung abzuschließen (s. § 14 (1) Nr. 5 TzBfG)

Rente

Die Deutsche Rentenversicherung Bund stellt den Tarifbeschäftigten jährlich eine Rentenauskunft zur Verfügung. Unter www.deutsche-rentenversicherung-bund.de gibt es weitere nützliche Informationen rund um das Thema Rente.

Laut TV-L § 33 (1) a) endet ein Arbeitsverhältnis ohne Kündigung „mit dem Ab-

lauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.“ Außerdem sollte der Rentenbescheid vorliegen.

Für LiT gilt TV-L § 44 Nr. 4: „Das Arbeitsverhältnis endet ... mit Ablauf des Schulhalbjahres ..., in dem die Lehrkraft das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet hat.“

Dem Personalrat ist kein Fall bekannt, in dem die Bezirksregierung einen Auflösungsvertrag gemäß TV-L § 33 (1) b) abgelehnt hat, wenn ein Rentenbescheid vorgelegt werden konnte.

Rente muss beantragt werden, auch wenn Beschäftigte die abschlagsfreie Regelaltersgrenze erreicht haben.

Sabbatjahr TV-L §10

Das Sabbatjahr ist eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung, die es ermöglicht, Anteile an Freizeit zu sammeln und zusammenhängend "abzufeiern". Der Bewilligungszeitraum kann drei bis sieben Jahre umfassen. Der TV-L sieht das Sabbatjahr auch als eine Art Vereinbarung zu einem Arbeitszeitkonto.

Bei 2/3 der Vergütung kann z.B. zwei Jahre Vollzeit gearbeitet und ein Jahr Urlaub genommen werden. Auch bereits teilzeitbeschäftigte Tarifbeschäftigte können dieses Angebot in Anspruch nehmen.

[BASS 21-05 Nr. 13]

In der Ansparphase gelten für Sabbatjahr-anwärter(innen) die gleichen Bedingungen wie für Teilzeitbeschäftigte bezüglich der Mehrarbeit und Klassenfahrt.

Schweigepflicht

§ 3 TV-L (2) verordnet Tarifbeschäftigten Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten. Dazu gehört auch die Beachtung entsprechender Gesetze zum Datenschutz und zu anderen Bereichen.

Die Verschwiegenheit hindert die Beschäftigten jedoch nicht daran, sich an den Personalrat zu wenden oder ihre persönlichen Interessen vor Gerichten wahrzunehmen.

Seiteneinstieg

Kolleginnen und Kollegen, die kein Lehramtsstudium und kein Zweites Staatsexamen als Lehramtsanwärter abgelegt haben, können über den Seiteneinstieg eine feste Stelle an einer Schule erhalten.

Sie beginnen als Tarifbeschäftigte, können aber verbeamtet werden, wenn sie vor ihrem 40. Lebensjahr das Zweite Staatsexamen bestehen. Seiteneinsteiger/innen, die lediglich eine einjährige pädagogische Einführung (PE) erfahren, bleiben tarifbeschäftigt. Informationen sind unter www.lois.nrw.de zu finden.

Teilzeit §11 TV-L

Mit der Annahme eines Stellenangebots besteht die Möglichkeit eine Teilzeitbeschäftigung zu beantragen. Die Arbeitszeit kann bis zur Hälfte der Pflichtstundenzahl reduziert werden.

Nach § 11 TV-L haben Vollbeschäftigte, die Kinder im Alter bis zu 18 Jahren oder pflegebedürftige Angehörige (ärztliches Gutachten!) zu betreuen haben, Anspruch auf eine bis zu fünf Jahren befristete Teilzeit, wenn die dienstlichen Verhältnisse es gestatten. Die Befristung kann auf Antrag verlängert werden.

In anderen Fällen kann zumindest ein Gespräch mit dem Arbeitgeber verlangt werden mit dem Ziel einer möglichen Teilzeitvereinbarung (§11 (2) TV-L).

→ PR-Info zur Teilzeit

Versetzung und Abordnung § 4 TV-L

Tarifbeschäftigte können wie Beamte auch abgeordnet oder versetzt werden. In der Probezeit kann dies nur mit Zustimmung des/der Beschäftigten geschehen. Bei einer Abordnung von mehr als 3 Monaten muss der Beschäftigte angehört werden, ebenso wie bei dauerhaften Versetzungen.

Weihnachtsgeld

gibt es in diesem „Wortsinne“ nicht mehr, denn die Jahressonderzahlung fasst Urlaubs- und Weihnachtsgeld zusammen. Die Jahressonderzahlung gemäß § 20 TV-L richtet sich nach dem Beginn des Arbeitsverhältnisses (Anspruch ab 1.12. d. J.), nach der Entgeltgruppe:

E 1	– E 8	95 %
E 9	– E 11	80 %
E 12	– E 13	50 %
E 14	– E 15	35 %

und dem durchschnittlichen Monatsentgelt der Monate Juli, August und September ohne Mehrarbeitsstunden.

Für Neueingestellte wird gemäß TV-L § 20 (4) nur für die Monate anteilig bezahlt, in denen sie beschäftigt waren z.B.

Einstellung ab 1.8. d.h. 4 Monate $> \frac{4}{12}$.

→ Info Jahressonderzahlung, besonders interessant für befristet Beschäftigte und Beschäftigte, die nach einer befristeten Lehrtätigkeit beim Land NRW fest eingestellt wurden.

Wiedereingliederungsmaßnahmen

Tarifbeschäftigte können nach langer schwerer Krankheit beantragen, mit langsam steigender Stundenzahl ihren Dienst wieder aufzunehmen. In diesem Zeitraum erhalten sie Krankengeld, auch wenn sie ihrer vollen Unterrichts- oder Arbeitsverpflichtung nachkommen.

Zusatzversorgung § 25 TV-L

Ursprünglich sollte die Zusatzversorgung als Pflichtversicherung Differenzen zwischen Rente und vergleichbarer Pension ausgleichen. Die auf eine Gesamtversorgung ausgerichtete Zusatzversorgung wurde zum 31.12.2000 geschlossen und ab 2002 durch ein Punktemodell ersetzt.

Bisherige Anwartschaften wurden dabei berücksichtigt und der Weg zur staatlich geförderten Zusatzversicherung eröffnet. Im November 2007 hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass zwar die Systemumstellung in der Zusatzversorgung rechtmäßig ist, die Übergangsregelung für die Berechnung der Startgutschriften für die rentenfernen Versicherten aber unwirksam sind.

Die beanstandete Übergangsregelung war im Altersvorsorge-Tarifvertrag vereinbart worden. Die Tarifvertragsparteien haben sich im Frühjahr 2011 auf eine verfassungskonforme Neuregelung geeinigt. Jede/r erhält bis spätestens Januar 2012 eine Neuberechnung seines Punktekontos.

Mit Einführung des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung ist es für Landesbeschäftigte möglich geworden, den Beitrag zur Zusatzversorgung vor Steuern abzuziehen.

Unter www.vbl.de sind immer wieder aktuelle Informationen zur Zusatzversorgung nachzulesen.

Quellen: Schriften der Gewerkschaften als Broschüre oder aus dem Internet, Internetinfo der Krankenkassen, Bereinigte Amtliche Sammlung der Schulvorschriften (BASS).

An diesem ABC haben mitgearbeitet: Gabi Wegner, Dieter Gerdes, Paul Stephani u. Claudia Paar

Als Mitglied des Vorstands ist Claudia Paar am Montag (9.30-17.30 Uhr), Dienstag (9.30 – 14.00), Mittwoch (nach der Sitzung bis 17.30 Uhr) und Freitag (9.30-17.00 Uhr) im Personalratsbüro in Düsseldorf zu erreichen. Gabi Wegner ist unter der gleichen Telefonnummer am Donnerstagvormittag erreichbar.

Claudia Paar	telefonisch	0211/475 4003
	per Fax	0211/87565 103 1539
per E-mail	claudia.paar@brd.nrw.de	